
CESSIT

Creativity and Entrepreneurship Seeds
for Social Inclusion Trainers

Guide des bonnes pratiques

Exercices favorisant la créativité et l'esprit d'entrepreneur



Partenaires CESSIT



SPI

Ana Solange Leal

E-mail: analeal@spi.pt

URL: <http://www.spi.pt>



RPIC-ViP, s.r.o.

Eva Homolová

E-mail: homolova@rpic-vip.cz

URL: <http://www.rpic-vip.cz>



E.N.T.E.R.

Petra Kampf

E-mail: petra.kampf@enter-network.eu

URL: <http://www.enter-network.eu>



DIT

Thomas Cooney

E-mail: thomas.cooney@dit.ie

URL: <http://www.dit.ie>



AHE

Justyna Rodej

E-mail: jrodej@ahelodz.pl

URL: <http://www.ahelodz.pl>



LAEA

Ingrida Mikisko

E-mail: ingrida@laea.lv

URL: <http://www.laea.lv>

Partenaires associés:



APTES

Claudia Gonzalez

e-Mail: claudia.gonzalez@aptes.ch

URL: <http://www.aptes.ch>

Contenu

PROJET CESSIT	5
INTRODUCTION	6
EXEMPLES OF DE BONNES PRATIQUES	7
LA CONTROVERSE ACADEMIQUE	7
FORMATION ORIENTEE SUR L’ACTION	9
ANALOGIES DE LA NATURE	10
BRAINSTORMING	11
CONSTRUIRE UN PONT	11
COMMUNIQUEZ!	13
LES CINQ RECTANGLES	14
ELABORER UN CV	15
EXERCISE DE L’ILE DESERTE	16
DESSINER	18
PROJET EBAY	19
JEU EXPERIMENTAL	20
DU RAISIN AU VIN	21
INTEGRATION PROCESS THROUGH COLLABORATIVE WEB PLATFORMS	23
ILE	24
S-V-A	266
CONSTRUIRE UNE TOUR	27
MEMORISER LES NOMS	27
MIND MAPPING	30
ORGANISER UN EVENEMENT CARITATIF	31
RESOUDRE UN PROBLEME	33
SENSIBILISATION A LA GESTION DE L’IDENTITE NUMERIQUE & DU EPORTFOLIO	34

LES SIX CHAPEAUX DE LA REFLEXION	36
ET SI?	38
QUAND JE SERAI MILLIONNAIRE	39
REMARQUE	40

Projet CESSIT

L'innovation, la créativité et l'esprit entrepreneur ont toujours plus d'importance sur le marché du travail, particulièrement dans une société en évolution rapide, et qui demande davantage de travailleurs flexibles.

Le projet CESSIT a démarré en octobre 2009 et dure 2 ans. C'est un programme financé par une commission européenne, avec des activités prévues dans 6 pays européens: l'Autriche, la république Tchèque, l'Irlande, la république de Latvia, la Pologne et le Portugal. Toutes les activités seront également conduites en Suisse par un partenaire de projet silencieux.

Les principaux publics cibles visés par le projet CESSIT sont:

- Les formateurs d'adultes en général, et en particulier ceux travaillant avec des jeunes adultes en situation d'abandon scolaire précoce
- Les responsables de formation

Les bénéficiaires finaux du projet CESSIT sont les jeunes adultes en situation d'abandon scolaire précoce.

«Les jeunes adultes en situation d'abandon scolaire précoce» signifie dans ce contexte les personnes ayant quitté l'école avant l'âge de la majorité ou avant d'avoir obtenu les certificats de fin de scolarité obligatoire ».

Les objectifs du projet sont les suivants:

- diagnostiquer les besoins actuels des formateurs d'adultes travaillant avec des jeunes adultes ayant interrompu leur formation de manière précoce;
- identifier des méthodes de formation pour aider les apprenants à développer de nouvelles compétences telles que la créativité et l'esprit entrepreneurial;
- fournir un outil aux formateurs et aux responsables de formation qui les aident à développer des compétences transversales telles que la créativité, l'esprit entrepreneurial et les rendent davantage conscients de l'importance de ces compétences.

- faire la promotion de workshops pratiques pour formateurs, au niveau national, pour favoriser l'échange d'expériences entre formateurs et discuter de l'impact de la créativité et de l'entrepreneuriat sur le développement des compétences et de la formation.
- diffuser les résultats du projet au niveau européen parmi les groupes cibles.

L'équipe CESSIT vise à aider les formateurs à améliorer leurs approches pédagogiques et à renforcer l'attractivité et l'efficacité de la formation des adultes.

Introduction

Il y a trois critères requis pour qu'un participant puisse développer ses compétences et connaissances de manière optimale:

- Un formateur compétent
- Une connaissance des besoins des participants, les raisons pour lesquelles ils suivent le cours, les problèmes qu'ils rencontrent, et la capacité à utiliser ces connaissances au cours de la formation
- Des outils efficaces et des méthodes d'éducation favorisant l'atteinte des objectifs de formation.

Les deux premiers critères sont discutés dans le rapport d'analyse des besoins.

Le "guide des bonnes pratiques", est quant à lui consacré à la description d'une série d'exercices qui peuvent être utilisés avec succès pour le développement de la motivation, l'innovation, la créativité et l'esprit d'entrepreneuriat. Il convient également de souligner que les chômeurs et les jeunes adultes en décrochage scolaire ou d'autres personnes défavorisées sur le marché du travail ou dans la société, (le groupe cible du projet CESSIT), possèdent généralement un niveau de compétences bas, ce qui limite dans de nombreux cas leur employabilité et leur intégration sociale. Ce guide de bonnes pratiques offre des outils qui aident à surmonter les difficultés rencontrées par le groupe cible.

Les exercices contenus dans ce guide ont été recueillis par les partenaires du projet CESSIT. Ils ont invité des formateurs à partager les exercices qu'ils considèrent comme utiles pour le développement des adultes qui ont interrompu leur scolarité de manière précoce. Certains exercices ont été fournis directement par les partenaires CESSIT.

Exemples de bonnes pratiques

Tous les exercices de bonnes pratiques présentés dans ce manuel sont décrits en détail, et peuvent être directement utilisés dans une formation. N'hésitez pas à les essayer!

La controverse académique

Titre:	La controverse académique
But:	Apprendre à prendre position et à justifier son point de vue, est une compétence essentielle dans une société démocratique. Apprendre à examiner les arguments qui sont contraires à sa propre croyance est une étape importante pour bien comprendre une situation et prendre des décisions pertinentes. Savoir prendre en compte différents points de vue et pratiquer les compétences d'analyse critique.
Durée:	60 minutes
Age des participants:	Pas de limites
Taille du groupe :	Groupes de quatre, le nombre total de groupes dans la classe n'est pas limité
Préparation et ressources:	Papier, stylo
Description des étapes:	<p>Étape 1: Le formateur explique les consignes au groupe afin que les participants aient une compréhension commune de la question qui devrait avoir un «oui» ou «non» comme réponse.</p> <p>Étape 2: Le formateur demande aux participants de discuter des questions en groupes de quatre, afin qu'ils parviennent à une compréhension commune de la signification et de l'importance de la question</p> <p>Étape 3: Le formateur attribue aux participants des nombres spécifiques de 1 à 4. Il indique aux participants avec le numéro 1 et 2 qu'ils se préparent à plaider en faveur du point de vue «Oui, nous devrions le faire." Le formateur indique aux participants avec les numéros 3 et 4 qu'ils se préparent à discuter du point de vue « Non, nous ne devrions pas."</p> <p>Étape 4: Le formateur explique aux deux groupes de participants de prendre 5 minutes à lister les raisons en faveur de leurs positions.</p> <p>Étape 5: Après cinq minutes, le formateur explique aux participants qui ont les numéros 1 et 2 de rejoindre un autre participant avec les numéros 1 ou 2. Ceux</p>

	<p>avec le numéro 3 ou 4 rejoignent un autre partenaire avec les numéros 3 ou 4. Pendant trois minutes, ils écoutent les raisons de leur partenaire et notent celles auxquelles ils n'avaient pas pensé.</p> <p>Étape 6: Le formateur invite le groupe à se retrouver en plénum. Maintenant, le formateur demande aux participants de retourner vers leurs partenaires d'origine et de mettre en commun leurs idées. Chaque paire réfléchit à la meilleure raison qui soutient leur position et se prépare à un débat avec l'autre paire au sein de leur groupe de quatre. Pour le débat, ils doivent trouver une phrase indiquant leur position et deux ou trois bonnes raisons justifiant leur position.</p>
<p>Description des étapes:</p>	<p>Étape 7: Après cinq minutes, le formateur demande aux paires de rejoindre les autres duos dans leur groupe et de se joindre au débat. Pour le débat, un groupe indique sa position et la justifie, puis l'autre groupe fait de même. Ensuite, ils discutent des différentes raisons qui soutiennent leur position.</p> <p>Étape 8: Le formateur laisse le débat se poursuivre pendant six ou sept minutes. Ensuite, il informe chaque groupe que les participants sont maintenant libres de renoncer à leur position attribuée et qu'ils peuvent argumenter en prenant les arguments auxquels ils croient vraiment. En outre, le formateur demande aux groupes s'ils peuvent arriver à un consensus: c'est une position avec laquelle tout le monde est d'accord.</p> <p>Étape 9: Le formateur donne maintenant la parole à un membre de chaque groupe pour donner les conclusions du groupe quant à leur débat.</p>
<p>Feedback</p>	<p>Discussion commune. Après la conclusion de l'activité, le formateur devrait / peut poser aux participants les questions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce qu'ils tirent de cette activité? • Quelles conclusions en tirent-ils?
<p>Risques et recommandations:</p>	<p>Le formateur doit accorder une grande attention aux déplacements des participants. Il doit être sûr que chaque participant ait compris dans quel groupe il doit aller.</p>
<p>Source/personne de contact:</p>	<p>LAEA – Latvian Adult Education Association e-mail: laea@laea.lv</p>

Formation orientée sur l'action

Titre:	Formation orientée sur l'action
But:	L'objectif est de favoriser l'esprit d'intra- et d'entrepreneuriat et d'améliorer indirectement, grâce à leurs réflexions concernant leurs ressources personnelles, leur envie d'approfondir leurs compétences de base (maths, logique, calcul et la comptabilité). « L'association EP » dirige une entreprise de formation fictive (réparation de vélos) dans laquelle tous les apprentissages sont liés à des processus et des tâches de cette entreprise. L'idée est de créer un lien entre les formes d'enseignement théorique et la pratique. Ainsi, les participants du programme "intrapreneuriat" peuvent mieux intégrer leurs connaissances acquises!
Durée:	Le processus de développement des personnes à former prend 4 mois. Ce temps est nécessaire pour construire une forte relation de confiance.
Age des participants:	L'âge de des participants va de 15 à 25 ans; la méthode est particulièrement adaptée aux jeunes apprenants ayant une faible expérience de travail, mais aussi très attractive pour tous les autres âges.
Taille du groupe:	Au maximum il devrait y avoir 14 personnes dans un groupe, idéalement, il devrait y en avoir 8 à 10.
Préparation et ressources:	Dépend de la créativité du formateur et du contexte
Description des étapes:	Étape 1: définition des objectifs du programme. Étape 2: prise en compte du contexte dans lequel ces compétences sont nécessaires. Étape 3: la construction d'un design d'une entreprise fictive avec des liens clairs avec les compétences nécessaires. Étape 4: développement d'un manuel de formation et du matériel d'apprentissage en relation étroite avec la société fictive.
Feedback	Les feedbacks que nous recevons sont très bons. Outre la forte composante relationnelle, nous entendons que la formation est très proche de leur pratique réelle. Plus précisément, il permet au formateur de paraître plus professionnel, puisque les participants ont vraiment l'impression que le formateur sait de quoi il parle.
Risques et recommandations:	Cette forme d'apprentissage nécessite une bonne préparation. Les organisations qui veulent adopter cette démarche d'apprentissage doivent allouer un temps de préparation approprié avant de conduire la formation. La préparation demande du temps et des efforts pour vraiment être attractive pour les participants. L'investissement en vaut la peine.
Source/personne de contact:	Mag.a. Lena Enge e-mail: lena.enge@vereinep.at Mag. Michael Kvas e-mail michael.kvas@vereinep.at

Analogies de la nature

Titre:	Analogies de la nature
But:	<p>Cette activité vise à améliorer la pensée créative des participants. La créativité - aujourd'hui un terme très à la mode est un art qui permet de résoudre des tâches inhabituelles et des problèmes. C'est la volonté de créer de nouvelles idées.</p> <p>La pensée créative consiste à s'éloigner d'une manière de penser statique et contrairement à la croyance commune, elle a peu à voir avec l'intelligence. Ceux qui pensent d'une manière créative peuvent s'adapter à toute situation. L'avenir appartient à ceux qui peuvent agir et penser de façon créative.</p>
Durée:	60 minutes
Age des participants:	Pas de limites
Taille du groupe:	Seul ou en groupe
Préparation et ressources:	Papier, stylo.
Description des étapes:	<p>Formuler le problème, comme par exemple la façon de protéger l'entrée de la maison? Examiner s'il existe dans la nature des problèmes similaires, comment la nature peut faire face à ces problèmes et si ces pistes pourraient être utilisées. La tâche est de confronter le monde de la nature et le monde créé par l'homme: Y a-t-il des similitudes?</p> <p>L'homme peut-il s'inspirer de la nature?</p> <p>Tirer des conclusions.</p>
Feedback	<p>Discussion commune quant à la tâche.</p> <p>Ces exercices peuvent donner un aperçu complet de chaque problème et développent la pensée à plusieurs niveaux (complexité)</p>
Risques et recommandations:	Pas de risques
Source/personne de contact:	<p>Justyna Rodej</p> <p>e-mail: jrodej@ihe.lodz.pl</p>

Brainstorming

Titre:	Brainstorming
But:	Pour «ouvrir l'esprit des participants" en devenant plus prolifique et moins rigide dans la pensée. Cette activité enseigne que penser à beaucoup d'idées différentes peut aider à découvrir quelques idées intéressantes. Pour générer beaucoup d'idées sur un sujet.
Durée:	L'activité devrait être effectuée en 25 minutes ou moins.
Age des participants:	Pas de limitations
Taille du groupe:	Par groupes de deux ou tous ensemble
Préparation et ressources:	Papier et des marqueurs de couleur.
Description des étapes:	Étape 1: Introduire le brainstorming à toute la classe. Étape 2: Présenter le sujet ou un problème très clairement. Étape 3: Donner aux participants une limite de temps pour résoudre le problème. Étape 4: Encourager les participants à partager une idée, quelle qu'elle soit. Leur rappeler de ne pas critiquer les idées des autres. Les encourager à s'inspirer des idées des autres. Ne pas rester sur une seule idée trop longtemps. Étape 5: Ecrire leurs idées et en discuter.
Feedback	Une preuve de la réussite - la découverte des idées précieuses mises en oeuvre après le brainstorming
Risques et recommandations:	Pas de risques
Source/personne de contact:	LAEA – Latvian Adult Education Association e-mail: laea@laea.lv

Construction d'un pont

Titre:	Construction d'un pont
But:	Activité axée sur l'évaluation de la performance (pour remplir la tâche), la créativité, les techniques de présentation, la résistance au stress (gestion de la critique), influence sur les autres.
Durée:	45-50 minutes
Age des participants:	Pas de limites
Taille du groupe:	Activité individuelle (10-12 participants)
Préparation et ressources:	Papier A3 ou A4 (ou le tableau), des ciseaux, colle, élastiques, trombones (les participants prennent ce dont ils ont besoin)
Description des étapes:	<p>L'activité fait partie des situations de travail individuel. Le résultat de l'activité est tangible et mesurable. Le processus de production et de résolution de la tâche, ainsi que sa faisabilité sont évalués. Sont aussi évalués le temps, les aspects qualitatifs et quantitatifs de la performance.</p> <p>Tous les participants ont la même tâche: La tâche de la personne (pas de groupe) est de construire le pont pendant 15 minutes. Elle utilise le matériel à disposition, à savoir les feuilles A3 ou A4 (ou le tableau), des ciseaux, de la colle, des bandes de caoutchouc et des trombones. Le pont doit être stable. A la moitié du temps à disposition, le formateur leur enlève les ciseaux et la colle - changement inattendu des conditions.</p> <p>Après le délai, les participants présentent et "défendent" leurs ponts afin d'être choisi par la commission.</p> <p>Rôle du formateur:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Changement de conditions au milieu de l'activité ▪ S'assurer qu'il n'y a aucun contact (communication) entre les participants qui ont présenté le pont et ceux qui ne l'ont pas encore présenté ▪ Veiller au respect des limites de temps de 2 minutes pour la présentation ▪ Stresser les participants à travers la critique de leur pont (et évaluer le niveau de stress et de résilience de chaque participant).
Feedback	Les résultats de l'activité sont des ponts élaborés par les participants, qui sont évalués selon la conception, la stabilité des ponts ainsi que la présentation faite par les participants. L'évaluation des présentations devrait être axée sur la mention du matériau utilisé pour la construction du pont, les aspects écologiques, les aspects économiques (coûts, sources, utilité..), la créativité et les idées. La critique se concentre sur le manque d'informations dans les domaines mentionnés.
Risques et recommandations:	Pas de risques
Source/personne de contact:	Mgr. Jindřiška Karásková e-mail: jkaraskova@specialist.cz

Communiquez!

Titre:	Communiquez!
But:	<p>Cette activité vise à améliorer la pensée créative des participants. La créativité - aujourd'hui un terme très à la mode est un art qui permet de résoudre des tâches inhabituelles et des problèmes. C'est la volonté de créer de nouvelles idées.</p> <p>La pensée créative consiste à s'éloigner d'une manière de penser statique et contrairement à la croyance commune, elle a peu à voir avec l'intelligence. Ceux qui pensent d'une manière créative peuvent s'adapter à toute situation. L'avenir appartient à ceux qui peuvent agir et penser de façon créative.</p>
Durée:	60 minutes
Age des participants:	Pas de limites
Taille du groupe:	Individuel ou en groupe
Préparation et ressources:	Papier, stylo.
Description des étapes:	<p>Dans cet exercice, nous allons chercher des similitudes entre les choses. Par exemple, qu'est-ce que les pommes et les oranges ont en commun? Ce sont des fruits. Un zèbre et un hamster? La combinaison la plus simple: ce sont des animaux. - Ces couples, cependant, sont simples et ne développent pas de compétences. Mais essayez de trouver au moins cinq similitudes entre de la paille et de la dentelle!</p> <p>Cet exercice peut inclure le dessin. Cette approche s'est révélée utile pour développer la créativité dans une classe.</p>
Feedback	<p>Discussion commune quant à la tâche.</p> <p>Ces exercices peuvent donner un aperçu complet de chaque problème, développent la pensée à plusieurs niveaux (complexité)</p>
Risques et recommandations:	Pas de risques
Source/personne de contact:	<p>Justyna Rodej e-mail: jrodej@ahelodz.pl</p>

Les 5 rectangles

Titre:	Les 5 rectangles
But:	Développement de la coopération dans l'équipe, la créativité, la capacité de résolution de problèmes et l'approche systématique.
Durée:	15 - 60 minutes
Age des participants:	Pas de limitations
Taille du groupe:	5 participants + nombre d'observateurs illimité
Préparation et ressources:	Cinq rectangles (en plastique ou en plexiglas) comprenant des pièces irrégulières, réparties dans cinq enveloppes, un équipement pour l'enregistrement vidéo (caméra, vidéo, TV).
Description des étapes:	<p>Activité: Il y a des enveloppes (contenant les différentes parties de 5 rectangles) devant les 5 participants qui sont assis autour de la table. Les autres participants observent la situation, les activités des 5 participants, prennent des notes par rapport aux moments intéressants. Il est également possible de leur donner des tâches concrètes pour l'observation (par exemple, qui a complété le rectangle en premier, ce qu'il / elle a fait par la suite). Début de l'enregistrement.</p> <p>Tâche: «Sans communiquer entre vous, mettez en place 5 rectangles (ce sont tous les mêmes). L'exercice se termine au moment où les 5 participants ont effectué la tâche. Mettez les pièces qui ne sont pas nécessaires, dont vous n'avez pas besoin au milieu de la table. Vous ne pouvez vous servir de pièces dont vous avez besoin que si elles sont au milieu de la table. Vous ne pouvez pas prendre des pièces de vos voisins. Vous ne pouvez pas communiquer avec les autres.</p> <p>Processus: Les participants ouvrent leur enveloppe et commencent à mettre en place les rectangles. Les formateurs observent les réactions des participants et des observateurs. Si les participants n'arrivent pas à finir la tâche (en raison de la nervosité, par exemple) il est possible de changer les participants de place (les participants tournent, chacun se plaçant sur la chaise à côté de la sienne, afin qu'ils aient les restangles de leur collègue devant eux). Ce changement permet habituellement de changer la situation de façon remarquable.</p> <p>Fin: Après la réalisation de la tâche, les 5 participants partagent leur expérience avec d'autres. Les observateurs expriment également leurs observations. Après, l'enregistrement vidéo est joué et tous les participants (y compris les observateurs) discutent de l'exercice.</p>
Feedback	<p>Cela n'a pas d'importance qui a fini la tâche en premier ou en dernier. Ce qui est important est que tous finissent la tâche.</p> <p>Comment les participants se sont-ils sentis, quand ils ne pouvaient pas communiquer?</p> <p>L'exercice est toujours couronné de succès, car les rectangles sont toujours mis en place. Cependant, l'aspect le plus important est le processus lui-même et la discussion à ce sujet.</p>
Risques et recommandations:	Durée plus longue que prévue de l'exercice, l'effort des participants à communiquer et à interférer dans le travail des autres.
Source/personne de contact:	<p>Pavel Vitek</p> <p>e-mail: pv.vitek@seznam.cz</p>

Elaborer un CV

Titre:	Elaborer un CV
But:	Développer la pensée positive
Durée:	15 minutes
Age des participants:	Pas de limitations
Taille du groupe:	8 - 12 personnes
Préparation et ressources:	Papier, stylos
Description des étapes:	Expliquer la tâche (élaborer un CV) aux participants. Réalisation de la tâche. Évaluation des résultats par un formateur.
Feedback	L'objectif de l'évaluation est de motiver les participants.
Risques et recommandations:	Refus de participer à l'activité, la non-acceptation des feedbacks. Ces risques peuvent être minimisés principalement par l'explication et la persuasion.
Source/personne de contact:	Ing. Pavla Čmučová, MBA e-mail: pavla.cmuchova@poe-educo.cz

Exercice de l'île déserte

Titre:	Exercice de l'île déserte
But:	Pour amener les participants à réfléchir à leurs points forts
Durée:	45 minutes
Age des participants:	Pas de limitations
Taille du groupe:	Minimum de 10, maximum de 30
Préparation et ressources:	Seulement des stylos et du papier à écrire
Description des étapes:	<p>Décrire l'exercice - un bateau à rames a été échoué sur une île et il peut prendre 1 personne sur cinq personnes qui participent à l'exercice. Si une personne monte sur le bateau, il lui faudra environ 6 jours pour ramer vers le continent, mais elle peut s'attendre à survivre. Les participants qui ne montent pas sur le bateau sont susceptibles de mourir. Les participants sont priés d'écrire autant de raisons que possible pour lesquelles ils devraient être admis sur le bateau. Ils ont 10 minutes pour ce faire et les raisons doivent être en rapport avec qui ils sont en ce moment et avec leurs capacités futures.</p> <p>Diviser en groupes de 5 personnes (ou de 4 personnes, en fonction de la taille globale du groupe) - une fois qu'ils sont répartis en groupes, chaque personne doit dire aux autres personnes du groupe pourquoi elle devrait être admise sur le bateau. Une fois que tout le monde a achevé ce processus, le débat s'ouvre au sein du groupe et tout le monde peut parler. Le but est que chaque participant convainque les autres d'être autorisé à monter sur le bateau. Cela devrait prendre 15 minutes.</p> <p>Votation- chaque personne est invitée à écrire pour qui elle va voter: à quelles personnes du groupe elle donne la possibilité de monter sur le bateau. Une personne ne peut pas voter pour elle-même. Une fois que le formateur a recueilli les votes, il annonce quelles personnes de chaque groupe ont été admises sur le bateau.</p> <p>Le formateur aborde ensuite avec la classe les leçons à tirer de l'exercice. Les réponses des personnes sont généralement dans l'une des 4 catégories suivante: logique (par exemple, ils peuvent naviguer), émotionnelle (par exemple, ils ont des parents âgés), menteurs (par exemple les femmes disent qu'elles sont enceintes lorsqu'elles ne le sont pas), plaisanterie (par exemple tout simplement se moquer de l'exercice comme étant stupide).</p>
Feedback	<p>Les leçons-clés sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En savoir plus sur vous-même - quels sont vos points forts / points faibles? ▪ Qu'offrez-vous en tant qu'entrepreneur? ▪ Capacité à identifier des objectifs clairs ▪ Capacité à communiquer clairement et à convaincre
Risques et recommandations:	Le plus grand risque est que certains participants ne s'impliquent pas correctement et il devient dans ce cas difficile de maintenir un environnement d'apprentissage dynamique.

Source/personne de contact:

Thomas Cooney
e-mail: thomas.cooney@dit.ie

Dessiner

Titre:	Dessiner
But:	<p>Cette activité vise à améliorer la pensée créative des participants.</p> <p>La créativité - aujourd'hui un terme très à la mode est un art qui permet de résoudre des tâches inhabituelles et des problèmes. C'est la volonté de créer de nouvelles idées.</p> <p>La pensée créative consiste à s'éloigner d'une manière de penser statique et contrairement à la croyance commune, elle a peu à voir avec l'intelligence. Ceux qui pensent d'une manière créative peuvent s'adapter à toute situation. L'avenir appartient à ceux qui peuvent agir et penser de façon créative.</p>
Durée:	60 minutes
Age des participants:	Pas de limitations
Taille du groupe:	Individuel ou en groupe
Préparation et ressources:	Papier, stylo
Description des étapes:	<p>Les participants prennent un papier et dessinent un triangle, un cercle et un carré. Les formes ne devraient pas être trop éloignées les unes des autres.</p> <p>Ensuite, les participants peuvent créer un dessin au crayon (libre, selon leur imagination) qui utilisera les figures dessinées (triangle, cercle, carré). Ils ne doivent pas peindre l'intérieur. Les participants combinent ces trois formes et créent leur propre dessin.</p> <p>Les participants peuvent créer 3 ou 4 de ces types de cartes (avec les 3 formes) et les dessins ne doivent pas être limités à des formes simples, les participants peuvent laisser courir leur imagination.</p> <p>Les formateurs doivent mettre les participants à l'aise s'ils ne peuvent pas dessiner, car aucun de ces dessins ne sera jugé à leur insu. C'est l'un des meilleurs moyens de développer la créativité des participants.</p>
Feedback	<p>Discussion commune.</p> <p>Ces exercices peuvent donner un aperçu complet de chaque problème, développent la pensée à plusieurs niveaux.</p>
Risques et recommandations:	Pas de risques
Source/personne de contact:	<p>Justyna Rodej e-mail: jrodej@ahelodz.pl</p>

Projet eBay

Titre:	Projet eBay
But:	La résolution de problèmes, la pensée critique, la prise de décision, gestion d'une entreprise en ligne, vente, communication, en utilisant un logiciel de comptabilité.
Durée:	2 semaines pour démarrer le projet, 12 semaines de négociation, 2 semaines pour les comptes et la finalisation / réflexion.
Age des participants:	Pas de limitations
Taille du groupe:	Min 1, max 3
Préparation et ressources:	Salle d'informatique: accès à Excel, Internet, logiciel de comptabilité. Projecteur et tableau blanc.
Description des étapes:	<p>Les participants, par groupes de trois, cherchent à convaincre un groupe de formateurs à leur accorder un prêt sans intérêt de 100 € pour financer leur entreprise eBay. S'ils n'arrivent pas à les convaincre au premier essai, ils font une nouvelle tentative. Les feedbacks sont donnés avec les 100 € de prêt. Chaque groupe de participants met en place un compte eBay et PayPal. Les produits sont listés. La négociation commence pour une période de douze semaines. Les participants enregistrent leurs transactions commerciales dans un logiciel de comptabilité.</p> <p>Des tutoriaux hebdomadaires sont disponibles pour aider les participants avec les dossiers en cours.</p> <p>Les participants mènent une réflexion critique sur leur expérience des systèmes financiers, le marketing, la communication, le comportement organisationnel et les applications Internet. Les réflexions se font sous la forme d'un portfolio.</p>
Feedback	<p>Des points sont attribués à la qualité et la quantité du contenu dans le portfolio à titre de preuve de l'implication des participants: 40% évaluation continue dans le module de comptabilité, respectivement 20% pour les modules de communication, comportement organisationnel et applications Internet.</p> <p>Ce projet a attiré l'attention des médias pour le programme.</p>
Risques et recommandations:	<p>Comme ce projet est mené en public, il existe des risques considérables de réputation. Les sites eBay des participants sont suivis par un formateur.</p> <p>Comme les participants font du commerce pour leur propre compte, ils pourraient subir des pertes financières. Solution: surveiller le commerce sur une base hebdomadaire.</p> <p>Manque d'engagement et d'efforts des participants. Solutions: limiter la taille du groupe à 2, faire des évaluations intermédiaires avant l'évaluation finale. Donner des notes et des prix pour les meilleures ventes / profits / contributions à des œuvres de charité et publier un classement mensuel.</p>
Source/personne de contact:	<p>Peter Weadack e-mail: peter.weadack@iadt.ie</p> <p>Conor Heagney e-mail: conor.heagney@iadt.ie</p>

Jeu expérimental

Titre:	Jeu expérimental (travail en grands groupes)
But:	Pour améliorer: le leadership, la créativité, l'innovation, la gestion du stress, la résolution de problèmes, la planification, l'organisation, la coopération, la communication, la flexibilité, l'engagement, la volonté d'apprendre, etc
Durée:	1 à 1½ jours
Age des participants:	Pas de limitations
Taille du groupe:	10 à 60 personnes
Préparation et ressources:	Flipchart, marqueurs, ordinateur portable, MS Office ou un logiciel similaire, logiciel de montage vidéo, caméra vidéo, accès Internet, un espace suffisant dans la salle de formation
Description des étapes:	Commencer par la construction d'une structure organisationnelle similaire à une entreprise: le groupe de participants doit décider qui aura le rôle du directeur général (1 à 3 directeurs, en fonction du nombre de participants), chefs d'équipe (2 à 8) et membres de l'équipe pendant la durée de l'exercice. Les participants n'ont encore aucune idée des tâches qu'ils auront à gérer. Ensuite le formateur quitte la salle avec le directeur général pour lui donner des instructions supplémentaires. Il aura à gérer un certain nombre de tâches avec le groupe et à organiser la présentation des résultats. Pendant ce temps, dans la salle de formation, les équipes sont invitées à commencer à s'organiser. A partir de là le directeur prend les choses en main. Les formateurs observent le processus et n'interviennent que si l'ensemble du processus risque de dégénérer. Après la présentation des résultats, commence la réflexion concernant le processus de travail. Un enregistrement vidéo effectué par les formateurs peut aider le processus de réflexion
Feedback	Au cours du processus de réflexion, les participants analysent leurs comportements de travail axé sur: le travail d'équipe, le leadership, la créativité, l'innovation, la gestion du stress, la résolution de problèmes, la planification, l'organisation, la coopération, la communication, la flexibilité, l'engagement et la volonté d'apprendre.
Risques et recommandations:	Le formateur doit avoir une grande expérience dans la dynamique de groupe. Il doit avoir de l'expérience dans la gestion de conflits, et savoir comment agir quand le processus de groupes devient difficile. Certains participants repéreront leurs propres faiblesses pendant le travail. Le formateur doit être très sensible dans la façon de gérer de telles situations et doit avoir la compétence pour coacher les participants pendant ou après le processus.
Source/personne de contact:	Dr. Martin Rath e-mail: martin.rath@wlan4u.com or m.rath@szf.at

Du raisin au vin

Titre:	Du raisin au vin (Cette activité a été prévue spécifiquement pour être utilisée avec les participants travaillant dans une coopérative agricole dans le secteur vinicole)
But:	Pour améliorer les compétences de créativité lorsque vous travaillez dans une équipe. En plus de ces compétences, d'autres compétences sont développées au cours de l'exercice, comme la communication, l'initiative personnelle et l'esprit d'entreprise.
Durée:	2 heures et demi
Age des participants:	Pas de limitations
Taille du groupe:	Min: 4 max: 20
Préparation et ressources:	Cette activité devrait être menée à l'extérieur. Ressources: cordes, balles de tennis, des seaux, ballons, rubans adhésifs, marqueurs de couleur, feuilles de papier
Description des étapes:	<p>Partie 1: "Le transport du raisin à la coopérative": En utilisant seulement 2 cordes, les participants doivent trouver un moyen de transporter le raisin (balles de tennis) d'un côté à l'autre. Il est interdit de s'aider avec les mains (les mains ne devraient être utilisées que pour tenir les cordes et ramasser les balles).</p> <p>Partie 2: «remplir les bouteilles»: Un seau rempli d'eau (qui représente le vin) doit être placé au centre d'un cercle dessiné au sol. Les participants ne sont pas autorisés à entrer dans le cercle afin de prendre l'eau. A la place, ils ont 2 cordes avec lesquelles ils devraient être en mesure de saisir et de manipuler un récipient qui se trouve à l'intérieur du seau avec de l'eau, afin de le remplir avec de l'eau et le transporter en dehors du cercle afin de pouvoir remplir les bouteilles</p> <p>Partie 3: «Amener le vin sur le marché»: Un chemin est tracé sur le sol et les participants doivent le suivre afin d'amener le vin au marché. Le vin doit être transporté sans l'aide des mains et sans sortir du chemin tracé.</p> <p>Partie 4: «Vendre du vin»: Divisés en petits groupes, les participants doivent choisir une marque de vin (1 par groupe) et réfléchir à une stratégie pour la promouvoir auprès des clients (slogan, présentations, la sélection des caractéristiques les plus importantes du produit, etc.)</p>
Feedback	Après la conclusion de l'activité, le formateur pose des questions, telles que: <ul style="list-style-type: none"> - Y avait-il des difficultés à atteindre l'objectif? - Qu'est-ce qui a permis d'atteindre l'objectif? - Qu'ont-ils appris lors de cette activité?
Risques et recommandations:	Lorsque cette activité est menée avec un groupe de personnes qui travaillent ensemble quotidiennement dans une entreprise, le formateur doit être conscient, avant la session, des conflits potentiels qui pourraient exister entre les

	participants afin d'éviter que des conflits escaladent
Source/personne de contact:	Ana Solange Leal e-mail: analeal@spi.pt

Processus d'intégration par le biais de plateformes collaboratives

Titre:	Processus d'intégration par le biais de plateformes collaboratives sur le web
But:	Faciliter l'intégration des stagiaires dans un groupe de travail décentralisé Développer la compréhension des environnements du web 2 Développer la culture de la recherche et l'analyse critique sur le web
Durée:	1-3 heures
Age des participants:	Pas de limites
Taille du groupe:	2 à 12 participants
Préparation et ressources:	Un ordinateur connecté à Internet. Les formateurs et les participants doivent avoir une adresse e-mail. Utile mais pas nécessaire: le navigateur Firefox avec le plugin de la barre d'outil Diigo installé. Le formateur doit créer un compte sur la plateforme web www.Diigo.com , tester et comprendre la manière dont Diigo fonctionne. Le formateur doit avoir créé un groupe sur Diigo, qui s'intitulera: http://groups.diigo.com/group/NameOfTheGroup Les paramètres du groupe sont proposés: groupe privé, la modération de nouveaux utilisateurs
Description des étapes:	Étape 1: Le formateur explique aux participants le but de l'expérience et demande à chaque participant individuellement ce qui suit: A-t-il déjà collaboré sur le web? Si oui, comment? Ont-ils déjà créé un signet URL utile pour eux-mêmes? Si oui, donner un exemple de site internet où ils ont créé un signet et où ils l'ont fait (habituellement la réponse est dans mon navigateur local, rarement sur une page Web ou une plateforme collaborative sur le web). Quels sites ont-ils déjà visités au sujet de leur insertion professionnelle ou sociale? Exemples: site internet avec annonces d'emploi, plateforme d'hébergement de CV, les sites concernant leurs centres d'intérêts professionnels, des sites sur les possibilités de formation, etc ... Étape 2: Le formateur coache les participants à s'inscrire sur Diigo et au groupe Étape 3: Les formateurs demandent à chaque participant de naviguer sur le Web (seul ou par groupes de 2) et d'afficher au moins 2 URL de sites Web contenant des informations utiles (opportunités de formation, des conseils sur la façon de démarrer un emploi, hébergement de CV, les conseils pour préparer un entretien d'embauche, ...) pour leur insertion sociale et / ou professionnelle Étape 4: Le participant doit ajouter au moins un commentaire positif à au moins un des l'URL affiché par d'autres participants (par exemple: sur le lien que vous avez indiqué, j'ai trouvé ce texte spécifique qui pourrait être pertinent, sur le même site j'ai trouvé cette autre page intéressante, j'ai trouvé un autre site sur le même sujet ...)
Feedback :	Après l'activité, le formateur pose des questions telles que : Avez-vous rencontré des difficultés à atteindre l'objectif? Dites-nous quelque chose que vous avez appris aujourd'hui sur les processus de

	collaboration? Voulez-vous continuer à utiliser Diigo? (Si oui, n'oubliez pas votre login et votre mot de passe)
Risques et recommandations:	Le stagiaire peut mal interpréter la notion de "l'information utile pour l'insertion sociale et professionnelle", il est donc important de lui donner des mots-clés pertinents comme point de départ pour la navigation sur le web comme «CV», «premier emploi», conseils pour l'entretien d'embauche ... ",
Source/personne de contact:	Théo Bondolfi & collaborateurs d'APTES e-mail: move@cooperation.net

Ile

Titre:	Ile
But:	Le but de cet exercice est la recherche de solutions créatives, la capacité à travailler dans un groupe, la négociation.
Durée:	60 minutes
Age des participants:	Pas de limites
Taille du groupe:	10-15 personnes
Préparation et ressources:	Marqueurs, stylos, grande feuille de papier
Description des étapes:	<p>Les formateurs devraient créer 1 groupe avec tous les participants. Ensemble, les formateurs et les participants doivent réfléchir à la vision de cette île, quelles sont les personnes, leurs rôles et les institutions qu'il s'agit de mettre en place. Ensuite, ils préparent les cartes avec les différents rôles de l'île.</p> <p>Chaque participant du groupe doit choisir une carte avec le rôle qui lui sera attribué sur l'île. Les cartes doivent contenir des informations détaillées sur le rôle attribué par exemple au ministre des Finances - 1000 000 \$ (montant disponible), ses responsabilités - ce que le ministre a à faire et la façon de dépenser cet argent.</p> <p>Autres exemples: le propriétaire d'une entreprise de construction avec 100 employés, le propriétaire du café sur la rue principale, la police, le président de l'île, le ministre de l'Éducation, le ministre de la Santé. Il y a un degré de flexibilité dans la mise en place, selon les idées des participants.</p> <p>Le groupe devrait ensuite décider de la manière de dépenser l'argent et prévoir quels sont les travailleurs qui vont effectuer les premières tâches. Plus tard, les insulaires peuvent conjointement établir un ordre juridique sur l'île. Ce qui compte c'est la capacité à convaincre et à prendre ensemble des décisions stratégiques. Cet exercice peut s'arrêter à chaque instant, le formateur ayant le pouvoir de décider à quel moment. Le groupe attribue des tâches et prépare une vision de l'île qu'il va présenter.</p> <p>A la fin de l'activité, le formateur doit poser des questions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment les participants se sentaient-ils dans les différents rôles? - Comment ils devaient décider? - Quelles sont les techniques / arguments qu'ils avaient à utiliser lors des négociations? - Est-ce que leur avis a diminué ou augmenté l'efficacité des négociations? <p>Les personnes réfléchissent à leurs émotions, leurs responsabilités, leurs fonctions et les travaux qu'ils auront à mener à l'avenir sur l'île ... mais aussi en conséquence dans leur vie réelle.</p> <p>Le but éducatif de cet exercice est de chercher des solutions créatives, d'améliorer les compétences, le travail d'équipe, l'esprit d'entreprise, et la négociation.</p>
Feedback	Discussion commune. Ces exercices peuvent donner un aperçu complet de chaque problème, développent la pensée à plusieurs niveaux.
Risques et recommandations:	Pas de risques
Source/personne de contact:	Justyna Rodej e-mail: jrodej@ahelodz.pl

S-V-A

Titre:	Savoir / Vouloir savoir / apprendre (S-V-A)
But:	Le formateur demande aux participants de réfléchir à ce qu'ils savent déjà sur le sujet de la leçon, soulevant des questions à ce sujet afin de trouver des réponses à ces questions.
Durée:	45 minutes ou plusieurs périodes
Age des participants:	Pas de limite
Taille du groupe:	Pas de limite
Préparation et ressources:	Papier, marqueurs.
Description des étapes:	<p>Étape 1: Les formateurs doivent commencer par nommer le sujet et demander aux participants de réfléchir à ce qu'ils savent déjà sur le sujet. Étape 2: Les formateurs doivent créer un tableau "SVA" sur le tableau noir ou sur le flipchart.</p> <p>Étape 3: Les formateurs devraient demander aux participants de faire appel à ce qu'ils savent sur le sujet. Ils doivent écrire leurs idées dans les colonnes «Que savons-nous?».</p> <p>Étape 4: Les formateurs demandent aux participants de penser à des questions qu'ils ont sur le sujet. Ils peuvent commencer par examiner ce qu'ils savent et trouver des thèmes où leur connaissance est incomplète. Ils doivent ensuite écrire leurs questions sur le tableau dans la colonne intitulée «Qu'est-ce que nous voulons savoir? »</p> <p>Étape 5: Les participants doivent maintenant lire le texte (ou écouter une conférence, ou faire un autre genre d'enquête). Ils sont priés de chercher des réponses à leurs questions et de nouvelles idées qu'ils n'avaient pas anticipées.</p> <p>Étape 6: Les participants rapportent ce qu'ils ont appris. Le formateur note les réponses dans la colonne "Qu'avons-nous appris?"</p>
Feedback:	Après la conclusion de l'activité, le formateur pose des questions telles que: Qu'est-ce que vous avez appris durant cette activité? Avez-vous découvert de nouvelles idées intéressantes ou importantes par rapport à ce sujet?
Risques et recommandations:	Risque : thème inintéressant
Source/personne de contact:	LAEA – Latvian Adult Education Association e-mail: laea@laea.lv

Construire une tour

Titre:	Construire une tour qui est plus élevée que celle des autres
But:	Formation des équipes, la dynamique de groupe, la gestion de conflits, les compétences sociales
Durée:	Environ 60 min.
Age des participants:	12 ans et plus
Taille du groupe:	Min 6, pas de max
Préparation et ressources:	Chaque groupe reçoit 12 feuilles de papier, de la colle et une paire de ciseaux
Description des étapes:	<p>Vous avez besoin de min. 2 groupes.</p> <p>Chaque groupe doit construire une tour qui est plus élevée que celle des autres. Chaque groupe doit travailler dans une pièce ou zone séparée.</p> <p>Après le temps de travail, les groupes se réunissent à nouveau pour discuter des résultats.</p> <p>Chaque tour doit être faite uniquement avec les matériaux disponibles. La tour doit pouvoir tenir debout de manière autonome.</p>
Feedback:	<p>Comment avez-vous travaillé ensemble?</p> <p>Y a-t-il eu un leader?</p> <p>Qui n'a pas été entendu?</p> <p>Qui a eu l'idée?</p> <p>Chacun a-t-il participé?</p>
Risques et recommandations:	Tout le monde devrait participer à l'activité. Quelqu'un pourrait être un observateur, mais dans ce cas, il n'est pas autorisé à participer aux travaux ou à parler avec les participants pendant le travail. Quant aux feedbacks, ils ne devraient décrire que ce qui s'est passé pendant les travaux.
Source/personne de contact:	<p>Sandra Lurf</p> <p>e-mail: sandra.lurf@gmx.at</p>

Mémoriser les noms

Titre:	Mémoriser les noms
But:	Team building, développement de la mémoire et de l'attention, expérience informelle à la culture ludo-éducative
Durée:	10-20 minutes
Age des participants:	Pas de limitations
Taille du groupe:	Minimum 8, maximum 40 personnes
Préparation et ressources:	<p>Cet exercice devrait être fait le premier jour d'un programme de formation si les participants à un programme de formation ne se connaissent pas bien ou dans les situations où ils ne se souviennent pas facilement du nom de chacun.</p> <p>Le formateur devrait tester le jeu avec un groupe de personnes. Une balle en plastique (légère) ou un oreiller ou tout ce qui peut être lancé d'une main à l'autre (appelons-le «l'objet»).</p> <p>Une salle où tous les participants peuvent former un cercle (chaque personne doit être à environ un mètre de distance des autres), sans objets à l'intérieur du cercle (pas de chaises, tables ...).</p> <p>L'exercice peut aussi être fait à l'extérieur.</p>
Description des étapes:	<p>Étape 1: le formateur n'explique rien, sauf le fait que les participants feront un petit jeu éducatif à propos de la mémorisation du nom des autres personnes du groupe.</p> <p>Étape 2: Le formateur demande aux participants de former un cercle et explique les règles. C'est très simple: l'objet (boule, oreiller) est lancé par le formateur dans les mains du participant de son choix. En lançant l'objet, le formateur dit à haute voix le nom du destinataire de l'objet. La personne qui reçoit l'objet le lance à son tour à la personne de son choix, et à nouveau, lors de l'envoi de l'objet, elle prononce le nom du destinataire. Et ainsi de suite, l'objet passe d'une main à l'autre, pendant environ 5-8 minutes. Lorsque les noms sont globalement mémorisés, l'exercice est terminé.</p>
Feedback:	<p>Il est possible d'ajouter une troisième étape de réflexion: le formateur demande aux participants ce qu'ils ont appris sur eux-mêmes et sur les autres en observant le comportement de l'autre, et il gère un débat à ce sujet. La discussion peut montrer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel participant avait peu confiance en soi et a toujours passé l'objet à une personne qu'il / elle connaissait déjà auparavant; - Comment la coordination de mouvements (envoi d'un objet vers une cible) peut réduire l'attention et la mémoire.
Risques et recommandations:	<p>Le formateur doit connaître la plupart des noms des participants, ou ne devrait pas hésiter à redemander les noms des personnes tout en faisant l'exercice. Une autre possibilité est de commencer avec un premier tour où chaque participant donne l'objet à son voisin et, au lieu de dire le nom du destinataire, dit son propre nom.</p> <p>Certains participants pourraient ne jamais obtenir l'objet. Par conséquent, en tant que formateur, vous obtiendrez probablement l'objet envoyé par les participants plusieurs fois au cours de l'exercice: soyez attentif à qui n'a jamais reçu</p>

	l'objet et envoyez l'objet à cette personne lorsque c'est possible.
Source/personne de contact:	Jango Edwards. Transmis par Théo Bondolfi, APTES.ch e-mail: move@cooperation.net

Mind Mapping

Titre:	Mind Mapping®
But:	Cette activité vise à contribuer à améliorer la pensée créatrice et la mémoire des participants. Elle explore également comment créer “un mindmap” et utiliser le résultat final.
Durée:	Variable
Age des participants:	Pas de limites
Taille du groupe:	Pas de limites
Préparation et ressources:	Papier et marqueurs de couleur
Description des étapes:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le formateur choisit un sujet par rapport auquel les participants recueilleront des informations et sur lequel ils présenteront leurs conclusions à leurs collègues. Pour cette présentation, chaque participant doit utiliser une carte mentale qu’il crée lui-même. 2. Les formateurs donnent les conseils suivants sur la façon de créer une carte mentale: <ul style="list-style-type: none"> - Commencer avec une image en couleur au centre. - Les mots doivent être écrits. - Les mots doivent être écrits sur les lignes, et chaque ligne doit être reliée à d’autres lignes. - Utiliser les couleurs pour améliorer la mémoire. - L’esprit doit être laissé aussi libre que possible. 3. Chaque participant présente le résultat final au groupe.
Feedback:	Après la conclusion de l’activité, le formateur peut poser quelques questions, telles que: <ul style="list-style-type: none"> - Y a-t-il eu des difficultés à atteindre l’objectif? - Qu’ont-ils appris pendant cette activité?
Risques et recommandations:	Il faut expliquer aux participants que des compétences en dessin ne sont pas nécessaires, afin qu’ils se sentent plus à l’aise pour intégrer des images dans leurs cartes.
Source/personne de contact:	Ana Solange Leal e-mail: analeal@spi.pt Pour plus d’informations sur le Mind Mapping visitez: www.mapmapping.com

Organiser un événement caritatif

Titre:	Organiser un événement caritatif
But:	L'objectif principal de cette mission est de donner aux participants l'expérience de se comporter de manière entrepreneuriale, tout en contribuant à la société. La consigne requière de la part du participant de développer ses propres idées, organiser un événement et rédiger un document reflétant ses expériences.
Durée:	Cet exercice est à faire pendant le semestre et les participants ont habituellement 12 semaines pour terminer chaque élément de la tâche
Age des participants:	Pas de limitations
Taille du groupe:	Les événements seront organisés par des équipes de maximum 3 participants, mais la réflexion doit être présentée sur une base individuelle. Il n'y a pas de limite à la taille des classes qui peuvent mener l'exercice.
Préparation et ressources:	Cet exercice nécessite un travail intense et des ressources qui doivent être apportées par les participants eux-mêmes. Il n'est pas possible de dresser la liste des ressources nécessaires étant donné que chaque événement sera sensiblement différent.
Description des étapes:	<p>L'exercice commence avec la constitution de groupes (max 3 personnes par groupe).</p> <p>La prochaine étape est de procéder à une session de brainstorming dans laquelle il s'agit de générer des idées pour un événement caritatif et ensuite sélectionner celle qui leur paraît la plus intéressante et apte à générer le plus grand profit</p> <p>Une fois que l'événement de charité a été choisi, les participants doivent ensuite choisir l'organisme de bienfaisance auquel ils veulent faire don de l'argent généré et demander la permission de l'organisme pour obtenir un soutien pour l'événement.</p> <p>Le groupe doit ensuite indiquer au chargé de cours quel est leur projet d'événement caritatif, accompagné d'une lettre de l'œuvre de bienfaisance choisie.</p> <p>Le groupe doit ensuite organiser et mettre en œuvre l'événement.</p> <p>Une fois que l'événement s'est produit, les participants doivent rédiger un document de réflexion individuelle qui contient également une lettre d'attestation de l'œuvre de bienfaisance choisie indiquant qu'ils ont demandé l'autorisation de procéder à l'événement, confirmant la date de l'événement, et confirmant le montant d'argent que l'organisme de bienfaisance a reçu.</p> <p>Les pertes encourues sont de la seule responsabilité du groupe.</p> <p>Les participants rédigent un document d'environ 3.000 à 4.000 mots.</p>

<p>Feedback:</p>	<p>Cet exercice s'est avéré très populaire auprès des participants et a été intégré dans un rapport de l'UE comme un exemple de meilleure pratique (http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/itemshortdetail.cfm?item_id=3366).</p>
<p>Risques et recommandations:</p>	<p>Il y a de nombreux risques à cet exercice, notamment la possibilité que l'événement ne soit pas réussi (comme cela s'est produit à plusieurs reprises). Cependant, c'est considéré comme faisant partie du processus d'apprentissage. Une autre préoccupation est que l'argent collecté ne soit pas entièrement remis à l'organisme de bienfaisance et il n'y a pas de solution à cela si ce n'est de faire confiance.</p>
<p>Source/personne de contact:</p>	<p>Thomas Cooney e-mail: thomas.cooney@dit.ie</p>

Résoudre un problème

Titre:	Résoudre un problème
But:	Plusieurs thèmes actuels sont proposés comme thèmes de discussion. Les participants cherchent de nouvelles idées pour résoudre des problèmes.
Durée:	Minimum - 30 minutes
Age des participants:	Pas de limites
Taille du groupe:	3-5 par groupe, maximum 10 groupes
Préparation et ressources:	Papier, marqueurs de couleur
Description des étapes:	<p>Étape 1: Chaque personne trouve 5 problèmes par rapport à un thème donné.</p> <p>Étape 2: Ils classent ensuite les problèmes par ordre de priorité.</p> <p>Étape 3: Les participants sont divisés en petits groupes (3-4 personnes dans chaque groupe) en fonction des problèmes qui les intéressent:</p> <p>Étape 5: Construire un "arbre à problèmes". Les participants définissent le problème, les raisons du problème et les conséquences, si les problèmes ne sont pas résolus. Une raison peut entraîner plusieurs conséquences.</p> <p>Étape 6: Découverte de manières de résoudre des problèmes. Les participants cherchent des solutions.</p>
Feedback:	Chaque groupe présente son travail, discussion commune en plénum.
Risques et recommandations:	Souvent, la définition du problème doit être changée au cours du processus de clarification du problème (lors de l'élaboration des raisons et des conséquences du problème). Parfois, il s'avère que le problème est un «besoin», et non pas un «problème».
Source/personne de contact:	LAEA – Latvian Adult Education Association e-mail: laea@laea.lv

Sensibilisation à la gestion de l'identité & du ePortfolio

Titre:	Sensibilisation à la gestion de l'identité numérique et du ePortfolio
But:	<p>À la fin de l'exercice, les participants auront amélioré leur confiance en soi et leurs compétences dans:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la culture numérique (utilisation de l'ordinateur) et la fluidité numérique (web2 environnement); - le contrôle et le développement de l'identité personnelle et professionnelle; - la définition des limites entre les informations publiques et privées - la création et le contrôle de leur identité numérique et de leur ePortfolio.
Durée:	4-12 heures, réparties en une 1 à 6 sessions
Age des participants:	Dès l'âge de 15 ans
Taille du groupe:	4 à 12 (idéalement 6 à 8)
Préparation et ressources:	<p>Ordinateur avec connexion Internet pour chaque participant. Le formateur doit avoir développé son propre ePortfolio avant de coacher les stagiaires à développer leur ePortfolio. Une plateforme web pouvant héberger lesPortfolio est zen3, accessible à partir de www.apt.es.ch (plateforme d'hébergement multilingue gratuite pour héberger les ePortfolios).</p>
Description des étapes:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Table ronde: tous les participants sont invités à prendre la parole les uns après les autres sur leurs profils existants sur le web (sur Facebook, MSN ...), comment ils l'utilisent, etc .. 2. Recherche: seul et / ou en groupes de 2, les participants font des recherches par le biais de moteurs de recherche tels que www.kartoo.com, scroogle.org & ecosia.org <ol style="list-style-type: none"> 2a) A propos de contenus et profils existant (ils introduisent leur nom, regardent tous les résultats, découvrent les informations publiées, les photos, etc ...) 2b) sur des conseils utiles qu'ils peuvent trouver sur le web pour créer une identité virtuelle et le processus du ePortfolio (trucs et conseils qui peuvent être trouvés facilement dans toutes les langues de l'UE avec des mots clés tels que l'ePortfolio, "comment" CV, identité numérique, ...) 3. Débats: les participants partagent les préoccupations au sujet des résultats des deux recherches, en soulignant le potentiel et les risques de chaque option. <ol style="list-style-type: none"> 3 a) A propos du profil public et privé (limites/intérêt...) et sur la façon dont les fonctions (de Facebook, MSN et autres) façonnent la manière dont ils organisent leur vie sociale, et sur la différence entre le ePortfolio (qui est la somme des contenus web qu'une personne contrôle) et de l'identité numérique (qui est la somme des contenus Web concernant une personne, et que la personne peut contrôler on non) 3b) à propos d'alternatives existantes par rapport aux environnements web 2 (Facebook, MSN ...), les outils participatifs où les citoyens de l'Internet (internauts) peuvent également se profiler (wikipedia, zen3.net, TIG, idéaliste ...), et sur les conseils pour devenir un "netizen », la création de CV, les forums d'offres d'emploi... 4. Les formateurs coachent les participants à créer un compte sur une plateforme ePortfolio comme zen3.net, Takingitglobal.org, idealist.org, à créer des pages pour Wikipedia.org, à savoir se présenter brièvement (3 phrases, 1 photo, 1 titre, 3 liens), pour démarrer et tester le montage de l'information public les concer-

	nant. Ils utilisent pour cela un guide pour utilisateurs ePortfolio.
Feedback	Lors du débat les stagiaires ont donné des feedbacks sur l'exercice. Les preuves de réussite peuvent être qualitatives (sites utiles qu'ils ont trouvés et partagés, qualité du débat sur les enjeux de la gestion des identifiants numériques), mais aussi quantitatif: combien de stagiaires ont réussi à créer la base de leur ePortfolio? Combien de stagiaires ont réussi à formuler au moins 2-3 phrases leur permettant de se présenter de façon appropriée?
Risques et recommandations:	Le formateur doit être expérimenté dans le web2 et la gestion de l'identité numérique, et toujours se souvenir qu'il est confronté à des "natifs numériques" et que lui-même est probablement un "migrant numérique": il doit donc être capable de s'adapter aux "natifs numériques". Parcourez le web pour en apprendre davantage sur ces thèmes.
Source/personne de contact:	Théo Bondolfi et Marie Comment e-mail: move@cooperation.net

Les six chapeaux de la réflexion

Titre:	Les six chapeaux de la réflexion (Edward de Bono)
But:	En plus de contribuer au développement des compétences de la créativité des stagiaires, cette technique peut aussi contribuer au développement d'autres compétences "soft skills", par exemple résoudre des problèmes, la communication, la pensée flexible, l'affirmation de soi.
Durée:	Minimum 30 minutes
Age des participants:	Pas de limites
Taille du groupe:	Min: 2 max: 8-10
Préparation et ressources:	<p>6 chapeaux de différentes couleurs, selon Edward de Bono (du papier de couleur peut également être utilisé pour représenter les chapeaux).</p> <p>Les couleurs de chaque chapeau et sa signification sont les suivantes:</p> <p>Chapeau blanc: blanc est l'absence de couleur, donc cela signifie la neutralité. Ce chapeau est lié à des faits, des chiffres, des besoins d'information. C'est le chapeau de l'objectivité. Quand on met le chapeau blanc, on recherche des faits et on pose des questions quant aux faits.</p> <p>Chapeau rouge: le rouge est la couleur de la passion. Ce chapeau couvre l'intuition, les sentiments et les émotions. Le chapeau rouge donne la permission à un penseur de faire valoir ses sentiments sur le sujet.</p> <p>Chapeau jaune: le jaune est en rapport avec le soleil, donc la joie et l'optimisme. C'est le chapeau concernant les aspects positifs. Tous les aspects positifs d'une situation sont explorés et discutés.</p> <p>Chapeau vert: le vert représente la croissance, la fertilité. C'est le chapeau qu'une personne met quand la créativité, la recherche d'alternatives, de propositions de solutions sont nécessaires. C'est le chapeau qui génère de nouvelles idées.</p> <p>Chapeau noir: le noir est normalement associé à de mauvaises choses. Dans le processus de réflexion, cela est considéré comme un chapeau de valeur. Une fois qu'il est mis toutes les barrières et les obstacles liés à la situation sont identifiés, tout en étant toujours conscient du fait que l'observation faite doit toujours être logique.</p> <p>Chapeau bleu: le bleu est une couleur relaxante. Le chapeau est lié à des compétences organisationnelles et à des processus de pensée. Normalement, le chapeau est utilisé en dernier lors d'un débat et a pour mission de systématiser l'ensemble de l'information, de rassembler toutes les pensées générées par les autres chapeaux et de clore la discussion.</p> <p>Pour plus d'informations visitez www.debonoconsulting.com</p>
Description des étapes:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diviser les participants en groupes et demander leur d'élire un leader pour chaque groupe. 2. Expliquer à chaque groupe le thème / situation / problème qu'ils ont à discuter et les objectifs qu'ils doivent atteindre. 3. Encourager les participants de chaque groupe à utiliser les différents chapeaux. 4. Donner à chaque groupe suffisamment de temps pour partager leurs visions sur le thème / situation / problème. 5. Demander à chaque groupe de présenter ses conclusions aux autres groupes.

Feedback:	Après la conclusion de l'activité, le formateur pose des questions, telles que: - Y avait-il des difficultés à atteindre l'objectif? - Qu'est-ce qui a contribué à atteindre l'objectif? - Qu'ont-ils appris grâce à cette activité?
Risques et recommandations:	Le formateur doit être conscient des participants qui pourraient être timides, en s'assurant de les inciter à donner leur avis au cours de la discussion de groupe. Sinon, il peut arriver que certains participants écoutent uniquement pendant l'exercice et n'exercent pas leurs compétences.
Source/personne de contact:	Ana Solange Leal e-mail: analeal@spi.pt

Et si?

Titre:	Et si?
But:	<p>Cette activité aide à améliorer la réflexion créative des participants. La créativité - ce terme à la mode est l'art de résoudre des tâches et problèmes inhabituels. C'est la volonté de créer de nouvelles idées.</p> <p>La pensée créative consiste à s'éloigner d'un mode de pensée statique et contrairement à la croyance commune, elle a peu à voir avec l'intelligence. Ceux qui pensent d'une manière créative peuvent s'adapter à toute situation. L'avenir appartient à ceux qui peuvent agir et penser de façon créative</p>
Durée:	60 minutes
Age des participants:	Pas de limites
Taille du groupe:	Individuel ou en groupe.
Préparation et ressources:	Papier, stylos
Description des étapes:	<p>Le formateur donne une liste de questions et demande aux stagiaires de réfléchir à ce qui se passerait si:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les arbres poussaient à l'envers - Il n'y avait pas d'ordinateurs - les ampoules émettaient de la lumière noire <p>L'exercice vise à développer le niveau de la pensée abstraite (utile par exemple lorsque l'on étudie la physique).</p>
Feedback:	Discussion en plénum. Ces exercices peuvent donner un aperçu complet de chaque problème, développent la multi-pensée.
Risques et recommandations:	Pas de risques
Source/personne de contact:	Justyna Rodej e-mail: jrodej@ihe.lodz.pl

Quand je serai millionnaire

Titre:	Quand je serai millionnaire - brainstorming
But:	Développer la pensée créatrice, repérer l'attitude par rapport à l'argent
Durée:	5-20 minutes, selon le nombre de participants
Age des participants:	En dessus de 15 ans
Taille du groupe:	Min. 3, max. 15 participants
Préparation et ressources:	Flipchart ou tableau blanc, matériel pour écrire
Description des étapes:	<p>Le formateur demande aux participants d'exprimer leurs idées: «Dites les premières pensées qui vous viennent à l'esprit. Personne ne va évaluer les idées des autres. »</p> <p>La question: «Qu'est-ce que je ferai quand j'aurai mon premier million ?" Ou "ce que je ferai quand je serai millionnaire"</p> <p>Les participants pourront partager leurs idées avec d'autres et avec le formateur en écrivant leurs idées sur le flipchart ou sur un tableau blanc. Si les participants ne coopèrent pas, le formateur lance la discussion avec ses propres idées.</p> <p>A la fin, on synthétise les réponses.</p>
Feedback	L'avantage de l'activité est qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Si c'est approprié, des idées concrètes peuvent être développées, et le formateur démontre qu'il n'y a pas une seule attitude à l'égard de l'argent.
Risques et recommandations:	Le risque de l'activité est le manque de communication des participants découlant de leur inquiétude au sujet «de mauvaises réponses», ce qui ralentit la dynamique de groupe. Il est recommandé de réaliser l'activité lorsque les participants se connaissent bien.
Source/personne de contact:	Mgr. Gabriela Sácká e-mail: gabriela.luksickova@seznam.cz

Remarque

Considérez ce manuel comme un "travail en progression". Il n'est jamais terminé, car il existe de nombreux exercices sur le développement de la motivation, l'innovation, la créativité et l'esprit entrepreneurial, qui ne sont pas encore inclus. Bien qu'il semble impossible de les recueillir tous, les auteurs font de leur mieux pour intégrer le plus grand nombre possible d'exercices. Mais nous ne pouvons pas réussir sans votre aide!

Si vous avez des exercices intéressants développant l'une des compétences mentionnées ci-dessus, nous vous serions reconnaissants de nous les envoyer. Vos exercices seront ajoutés à ce manuel, qui sera publié ultérieurement sous <http://www.spi.pt/cessit/> dans sa version actualisée.

Il vous suffit de télécharger le formulaire avec la structure de l'exemple de bonne pratique, qui est disponible sous : http://www.spi.pt/cessit/docs/GPH_Template_for_Exercises_Techniques.doc.

Une fois le formulaire rempli, merci de l'envoyer à analeal@spi.pt