

FELLOWSHIP



TRAINING TOOLKIT

Training Course for Youth Workers Berlin, May 2024

PROJECT NUMBER: 2022-2-DE04-KA220-YOU-000099970



Co-funded by
the European Union



CONTENU

Training toolkit pour l'intelligence émotionnelle

Unité 1

Introduction à l'intelligence émotionnelle et à la gestion des conflits

p. 1

Unité 2

MEILLEUR PATRON / PIRE PATRON

p. 4

Unité 3

Discussion sur les défis et les signes d'une faible intelligence émotionnelle

p. 9

Unité 4

Théâtre-Forum

p. 12

Unité 5

Agenda

p. 17

Unité 6

Quelle est la personne la plus importante dans votre vie ?

p. 18

Unité 7

L'histoire d'Abigail

p. 19



CONTENU

Training toolkit pour la gamification

Unité 8

Introduction à la gamification

p. 22

Unité 9

La gamification dans le travail de jeunesse et l'éducation non formelle

p. 25

Unité 10

La gamification dans l'éducation des jeunes et non formelle : exemples concrets et études de cas réussies

p. 28

Unité 11

Du jeu à l'apprentissage

p. 33



INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE UNITÉ 1

INTRODUCTION À L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE ET À LA GESTION DES CONFLITS

But

Réflexion sur les compétences nécessaires des animateurs de jeunesse dans les domaines de l'intelligence émotionnelle, de la gestion des conflits et de la communication

Expérimenter des méthodes et des techniques pour accroître les compétences dans les domaines de l'intelligence émotionnelle, de la gestion des conflits et de la communication

Durée

60 minutes

Instructions

Pré-évaluation avant l'apport théorique :

Déterminer où vous en êtes en termes d'intelligence émotionnelle, à quel point vous êtes conscient de vous-même et quels sont les domaines de développement possibles est le point de départ idéal si vous souhaitez mieux répondre aux questions à ce sujet.

Questions pour stimuler la discussion :

- Dans quel domaine de l'intelligence émotionnelle vous sentez-vous particulièrement fort?
- Selon vous, quelles sont les étapes à suivre pour améliorer votre EI?
- Qui vous inspire? Pourquoi?
- Comment pourriez-vous créer plus d'équilibre dans votre vie?
- Qu'est-ce qui te met en colère?
- Comment t'amuses-tu?
- Dans quelle mesure êtes-vous doué pour demander de l'aide?
- Comment avez-vous géré une mauvaise journée?
- De quoi êtes-vous vraiment fier? Pourquoi?
- Parlez-moi d'un moment où votre humeur a modifié vos performances (positivement ou négativement)



INTRODUCTION À L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE ET À LA GESTION DES CONFLITS

Instructions

- Avez-vous déjà ressenti le besoin de changer votre comportement au travail? Comment avez-vous procédé?
- Avez-vous créé des amitiés qui ont duré en travaillant dans un emploi précédent?

Définition de l'intelligence émotionnelle L'intelligence émotionnelle (IE) désigne la capacité à percevoir, contrôler et évaluer les émotions. Certains chercheurs suggèrent que l'intelligence émotionnelle peut être apprise et renforcée, tandis que d'autres affirment qu'il s'agit d'une caractéristique innée.

La capacité à exprimer et à contrôler ses émotions est essentielle, mais il est tout aussi important de savoir comprendre, interpréter et réagir aux émotions des autres. Imaginez un monde dans lequel vous ne pourriez pas comprendre quand un ami est triste ou quand un collègue est en colère.

Les psychologues appellent cette capacité l'intelligence émotionnelle, et certains experts suggèrent même qu'elle peut être plus importante que le QI dans votre réussite globale dans la vie.

L'intelligence émotionnelle est généralement définie par quatre attributs :

- Autogestion
- Conscience de soi
- Sensibilisation sociale
- Gestion des relations

Lien

<https://www.youtube.com/watch?v=LgUCyWhJf6s>



INTRODUCTION À L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE ET À LA GESTION DES CONFLITS

	Reconnaissance	Règlement
Compétence personnelle	<p>CONSCIENCE DE SOI</p> <ul style="list-style-type: none"> • confiance en soi • prise de conscience de votre état émotionnel • reconnaître l'impact de votre comportement sur les autres • prêter attention à la façon dont les autres influencent votre état émotionnel 	<p>AUTOGESTION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garder sous contrôle les émotions et les impulsions perturbatrices • Agir en accord avec ses valeurs • Gérer le changement avec souplesse • Poursuivre des objectifs et des opportunités malgré les obstacles et les revers
Compétence sociale	<p>CONSCIENCE SOCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'imprégner de l'ambiance de la pièce • Se soucier de ce que les autres traversent • Entendre ce que l'autre personne dit « vraiment » 	<p>GESTION DES RELATIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bien s'entendre avec les autres • Gérer efficacement les conflits • Exprimer clairement des idées/informations • Utiliser la sensibilité aux sentiments d'une autre personne (empathie) pour gérer les interactions avec succès



INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE UNITÉ 2



MEILLEUR PATRON / PIRE PATRON

But

Pour mettre en évidence le lien entre nos émotions et nos performances quotidiennes.

Durée

60 minutes

Instructions

Prenez deux tableaux blancs. Écrivez un grand titre pour chacun. Le premier tableau: « Meilleur patron » et le deuxième tableau : « Pire patron ».

Placez les deux tableaux côte à côte et divisez chaque tableau en 3 colonnes avec les 3 titres suivants : Caractéristiques, Sentiments, Actions.

Demandez à l'ensemble du groupe de réfléchir aux caractéristiques du « meilleur patron ». Il peut s'agir des caractéristiques d'un patron avec lequel ils ont travaillé dans le passé ou d'un patron avec lequel ils souhaitent travailler. Soulignez que dans ce cas, le terme « patron » ne désigne pas exclusivement une personne qui commande dans une entreprise, mais qu'il peut également désigner toute personne ayant joué un rôle de leader dans différents types d'environnements (association de jeunes, école, etc.)

Posez-vous la question: quelles seraient les caractéristiques qui décriraient le « meilleur patron » ? Encouragez tous les membres du groupe à participer et à écrire leurs idées sur le tableau « Meilleur patron » sous la colonne des caractéristiques.



MEILLEUR PATRON / PIRE PATRON

Instructions

Recherchez des caractéristiques telles que : facile à vivre, flexible, authentique, ouvert d'esprit, solidaire, donne du crédit à la réussite, se soucie de mon développement, respectueux, a une grande intégrité, créatif, accessible, inspirant, compatissant, sincère, organisé...

Demandez au groupe de passer à l'autre tableau « Pire patron » et de réfléchir maintenant aux caractéristiques du pire patron qu'ils aient jamais eu ou aux caractéristiques d'un patron pour lequel vous ne voudriez pas travailler. Écrivez leurs idées sur le tableau « Pire patron » sous la colonne des caractéristiques.

Recherchez : jugement, mauvaises compétences en communication, indisponible, microgestionnaire, inflexible, négatif, inaccessible, insensible, égocentrique, contrôlant, microgestionnaire, indécis, malhonnête, exigeant, irresponsable...

Dites au groupe : Revenons maintenant au « meilleur patron », imaginons ce que vous ressentiriez en travaillant avec ce super patron. Imaginez que c'est le début de la semaine et que vous allez travailler pour trouver un patron qui vous soutient, qui est énergique, qui vous apprécie, qui est facile à vivre et qui vous écoute et qui se soucie de votre développement.

Encouragez tout le monde à partager ses idées et à les écrire sous le tableau « Meilleur patron » sous la colonne des sentiments et recherchez : je me sens heureux, excité, énergique, confiant, apprécié, respecté, motivé, indépendant, autonome... encouragez-les à proposer davantage de pensées et à exprimer davantage de sentiments.

À la recherche de : inspiré, concentré, encouragé, reconnaissant, engagé...



MEILLEUR PATRON / PIRE PATRON

Instructions

Une fois que tout le monde a fini d'apporter ses idées, dites-leur maintenant que nous revenons à l'autre tableau, le tableau du « pire patron », et réfléchissons à ce que vous ressentiriez si vous travailliez pour un manager qui est moralisateur, inflexible, égocentrique, micromanager, désemparé, peu reconnaissant, exigeant, culpabilisant... etc. Imaginez ce que vous ressentiriez si vous deviez avoir affaire à un tel patron au quotidien.

Recherchez : frustré, stressé, coincé et piégé, déprimé, agacé, incompetent, sans valeur, sournois, désespéré, négatif... etc.

Encouragez les participants à penser à tous les sentiments et émotions qu'ils ressentiraient s'ils se trouvaient dans cette situation.

En restant sur le même tableau « Pire patron », demandez aux participants d'imaginer qu'ils vont travailler lundi matin et qu'ils sont démoralisés et qu'ils éprouvent tous ces sentiments négatifs de frustration, de piégeage, de stress. Non seulement le lundi, mais ils continuent à se sentir sans valeur, coincés, improductifs, sur la défensive, désespérés, maltraités et stagnants le mardi et le mercredi et même le vendredi après-midi.

Qu'est-ce que cela vous amènerait à faire ou à ne pas faire? Essayez d'être aussi précis que possible.

Encouragez tout le monde à participer et à partager ses idées et recherchez des choses comme :

Prendre le moins de risques possible, garder la bouche fermée pendant les réunions, ne pas proposer d'idées ou d'opinions, appeler pour dire que je suis malade, chercher un autre emploi, essayer de quitter le travail le plus tôt possible, mal traiter les clients internes et externes, être sur la défensive...etc.



MEILLEUR PATRON / PIRE PATRON

Instructions

Une fois que le groupe est à court d'idées et que vous les avez toutes écrites dans la colonne Actions, dites aux participants que nous allons maintenant revenir une dernière fois au tableau du « meilleur patron » et à votre patron honnête, attentionné et solidaire qui vous donne constamment du crédit pour vos efforts, apprécie le type de travail que vous faites et se soucie de votre développement.

Vous vous sentirez certainement inspiré et motivé pour faire de votre mieux le lundi matin ainsi que le vendredi après-midi, alors qu'est-ce que cela vous donne envie de faire ou de ne pas faire ?

Recherchez : travailler plus dur, rester tard, arriver tôt, rester dans l'entreprise, chercher des moyens de s'améliorer et d'exceller, faire plus, faire du bénévolat, bien traiter les autres, parler en bien de l'entreprise, avoir une attitude positive... etc.

Une fois que le groupe a terminé de lister les actions à haute performance qu'il ferait ou ne ferait pas sur le tableau « Meilleur patron » et que vous les avez répertoriées dans la dernière colonne (Actions), félicitez-les et surlignez qu'ils viennent de montrer pourquoi l'intelligence émotionnelle est si importante sur le lieu de travail.

Demandez : Alors, qu'avons-nous appris de cette activité ?

Encouragez tout le monde à participer et à partager ses réflexions sur ce qu'ils ont appris au cours de l'activité. Remerciez-les pour leurs idées.

Rechercher : il est important de reconnaître à partir de cette activité que le comportement des autres peut certainement influencer vos sentiments.

Une autre leçon que nous pouvons tirer de cette activité est que la façon dont vous vous sentez influence votre performance.



MEILLEUR PATRON / PIRE PATRON

Instructions

Développez davantage : d'après les discussions au cours de l'activité, il est apparu très clairement que les émotions et les sentiments affectent nos performances.

En fait, si vous pensez à votre propre niveau d'énergie et de motivation, vous reconnaîtrez que, que ce soit à la maison ou au travail, certaines humeurs dictent souvent votre rythme, votre enthousiasme et vos interactions avec les autres.

Rien ne nous motive autant à nettoyer la maison ou à cuisiner que l'arrivée attendue d'un invité bienvenu. Ce qui peut paraître une corvée dans un état d'esprit devient soudain amusant dans un autre. Il en va de même au travail.

Si je me sens dépassé ou vaincu, une tâche simple peut sembler insurmontable.

Lorsque mon humeur est plus légère, je peux accomplir la même tâche et même des tâches beaucoup plus difficiles sans même m'en rendre compte.

Une troisième leçon que nous pouvons tirer de cette activité, si nous approfondissons les deux premières leçons, est que les comportements, en particulier ceux du leader, ont un effet direct sur la performance. La performance au travail et au-delà est directement affectée par la loyauté envers son supérieur. Les employés ne quittent souvent pas leur entreprise, mais leur patron. Les patrons dotés d'un intellect élevé et d'une intelligence émotionnelle avancée ouvrent la voie au succès pour leurs équipes et leurs entreprises en attirant et en gardant les employés les plus talentueux.

En résumé : pour résumer tout cela en une seule affirmation : l'intelligence émotionnelle est fortement corrélée à la performance, et puisque nous travaillons tous à l'amélioration de la performance, nous devons tous nous concentrer sur l'intelligence émotionnelle.



INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE UNITÉ 3

DISCUTER DES DÉFIS ET DES SIGNES DE FAIBLE INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

But

- Identifier les défis auxquels les participants sont confrontés dans leur travail et leur environnement de travail en ce qui concerne la reconnaissance, la compréhension, l'expression et la gestion de leurs propres émotions et de celles des autres.
- Identifier les signes d'une faible intelligence émotionnelle sur le lieu de travail.

Durée

65 minutes

Instructions

Expliquez aux participants qu'ils discuteront des défis auxquels ils sont confrontés dans leur environnement de travail en ce qui concerne la reconnaissance, la compréhension, l'expression et la gestion de leurs émotions et de celles des autres.

Divisez les participants en 6 groupes et donnez à chaque groupe la tâche de discuter de l'une des questions suivantes :

1. Un collègue contrarié peut-il trouver une oreille attentive?
2. Les gens s'écoutent-ils les uns les autres lors des réunions?
3. Les gens s'expriment-ils ouvertement?
4. Les changements sont-ils bien acceptés?
5. Les gens ont-ils la liberté d'être créatifs?
6. Les gens se rencontrent-ils en dehors des heures de travail?

Une fois leur discussion terminée, lors d'une discussion plénière, chaque groupe partage les points clés de leur discussion qu'ils ont eu dans leur groupe.



DISCUTER DES DÉFIS ET DES SIGNES DE FAIBLE INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Instructions

Les conclusions vers lesquelles la discussion de chaque question peut être dirigée peuvent être :

1. Si elle ne remarque même pas l'humeur maussade de l'employé, ignore l'employé, exacerbe sa mauvaise humeur ou le critique en lui disant de « se ressaisir », elle a probablement un faible IE/QE. Si, en revanche, elle remarque que quelque chose ne va pas, fait preuve de compassion et de compréhension envers son employé et essaie de lui remonter le moral ou de le distraire de ses malheurs, c'est un bon indicateur qu'elle a un IE/QE élevé.

2. Malheureusement, toutes les réunions ne sont pas positives et productives. Parfois, les réunions peuvent se transformer en une discussion entre tous les participants, sans que personne n'apporte quoi que ce soit ou, pire encore, en une discussion animée et en cris. Si un employé contribue à l'un des éléments ci-dessus lors d'une réunion, il fait preuve d'une faible intelligence émotionnelle. S'il laisse les autres s'exprimer, écoute attentivement et s'abstient de les interrompre, et maintient tout le monde sur la bonne voie avec douceur mais efficacité, il a probablement un QI/QE élevé.

3. Une personne qui n'a pas peur de parler de choses importantes et qui est tout aussi à l'aise avec les autres pour exprimer leurs propres opinions fait preuve d'une grande intelligence émotionnelle et d'un grand QI au travail. Elle est probablement aussi capable d'exprimer ses propres émotions de manière appropriée et d'accepter les autres qui expriment les leurs.



DISCUTER DES DÉFIS ET DES SIGNES DE FAIBLE INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Instructions

4. Si un lieu de travail est généralement doté d'une intelligence émotionnelle élevée, il est probable qu'il gère bien le changement. Les initiatives de changement sont probablement prises au sérieux et mises en œuvre avec sérieux. À l'inverse, les lieux de travail à faible intelligence émotionnelle sont réticents au changement, ne parviennent pas à fournir les efforts nécessaires pour que les initiatives de changement réussissent, voire les sabotent activement. De plus, des initiatives mal conçues indiquent que l'équipe de direction a une faible intelligence émotionnelle et une faible compréhension des changements qu'elle propose et ne comprend pas comment les changements qu'elle propose affecteront ses employés.

5. Les entreprises qui obligent leurs employés à respecter des politiques et des procédures strictes (là encore, alors que cette rigueur n'est pas nécessaire) ont un faible EI/QE. Le fait de ne pas comprendre la valeur de la créativité et la nécessité pour les employés d'être imaginatifs et investis dans leur travail est une caractéristique d'un faible EI.

6. Enfin, un bon signe d'intelligence émotionnelle sur le lieu de travail est la rencontre des membres de l'organisation en dehors du lieu de travail. Les organisations où les employés profitent d'happy hours, déjeunent ensemble ou participent à d'autres activités sociales indiquent que le niveau d'intelligence émotionnelle/de qualité émotionnelle est élevé. Les lieux de travail qui ne présentent pas de liens aussi forts et ceux dans lesquels les employés ne passent pas de temps en dehors du travail ensemble sont probablement peu dotés en intelligence émotionnelle/de qualité émotionnelle.

Lorsque les gens sont émotionnellement intelligents, ils ont tendance à s'entendre et à voir l'intérêt d'investir leur temps et leur énergie dans les relations professionnelles, mais les personnes ayant un faible EI/QE ne sont généralement pas intéressées par l'établissement de relations de qualité avec leurs pairs.

Ces défis pourront être abordés lors des prochains ateliers d'un cours de formation, servant de base sur laquelle le cours de formation pourra être construit.



INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE UNITÉ 4

THÉÂTRE FORUM

But

Examiner les façons de gérer les émotions des autres et d'améliorer son intelligence émotionnelle à travers le théâtre.

Durée

70 minutes

Instructions

La séance est divisée en trois étapes :

1. Échauffement

De courts échauffements visant à aider les participants à se sentir à l'aise les uns avec les autres et à exprimer leurs émotions les uns devant les autres, car avoir ce genre d'atmosphère, d'environnement sûr et de confiance est crucial lorsque les participants seront ensuite invités à présenter des parties de leur personnalité et de leurs mouvements :

- Les participants se mettent en cercle et on leur demande de se tourner vers leur droite et de poser les mains sur les épaules des personnes qui sont devant eux. Ensuite, on leur demande de masser cette personne pendant une minute. La même action est répétée en leur demandant de se tourner vers leur gauche. (2 min)
- Les participants sont divisés en petits groupes et forment de petits cercles de « confiance », avec un participant de chaque groupe debout au milieu du cercle.



THÉÂTRE FORUM

Instructions

- On lui demande de fermer les yeux, de joindre les mains, de se détendre et de commencer lentement à se pencher d'un côté. Les amis autour du cercle doivent le pousser doucement d'un côté à l'autre pour l'empêcher de tomber par terre. La personne au milieu du cercle doit faire confiance à ses amis pour qu'ils ne la laissent pas tomber. Plusieurs participants se relaient pour se placer au milieu du cercle. (5 min)

2. Introduction

Une série de courts exercices de théâtre visant à rapprocher les participants de l'objet de la séance :

- L'animateur : place 6 morceaux de papier dans les coins de la salle, et sur chaque morceau de papier est écrit un mot d'émotion : colère, dégoût, peur, bonheur, tristesse et surprise. On demande aux participants de choisir un morceau de papier sur lequel ils doivent aller et de se laisser aller profondément dans l'émotion qui y est écrite et de la montrer/démontrer visuellement, comme une statue, et sans parler. Discussion sur les raisons pour lesquelles ils ont choisi de montrer cette émotion. (5 min)
- Théâtre d'images : Les participants sont divisés en quatre groupes et l'animateur leur donne une feuille de papier sur laquelle est écrit un mot. Ensuite, les participants ont quelques minutes pour se préparer et réaliser ensemble une image fixe/sculpture de ce mot, et les autres groupes doivent deviner le mot (mots possibles : (1 tour) confusion, affection, satisfaction, insatisfaction, dépression (2 tours) euphorie, indifférence, douleur, honte, fierté. (15 min)



THÉÂTRE FORUM

Instructions

- Dans la continuité de l'exercice précédent, l'animateur demande à quelques participants de l'image « Pride » de rester comme ils sont, en faisant preuve de fierté, et explique qu'il va maintenant dire des mots différents, et que le reste des participants est invité à rejoindre l'image « Pride » afin de démontrer le nouveau mot.

Par exemple, l'animateur prononce le mot « sourire » et un participant se place dans l'image en faisant une sculpture d'une personne souriante. Chaque fois que l'animateur prononce un mot, un participant doit rejoindre l'image et démontrer ce mot.

Autres mots annoncés par l'animateur :

aide, domination, solitude, agression, bravoure, panique, culpabilité, liberté, pouvoir, peur, autorité, confiance en soi, curiosité, amour, plaisir, amitié, vie. (5 min)

- Modélisation : Une personne a pour tâche de disposer les participants de manière à réaliser une sculpture représentant l'oppression – le harcèlement à l'école.

Il s'agit de l'image RÉELLE. Ensuite, l'animateur demande aux participants présents dans l'image de changer de position pour que l'oppression disparaisse, créant ainsi une image IDÉALE.

Finalement, l'animateur leur demande de répéter le changement à nouveau, mais cette fois, il doit s'agir d'une transition au ralenti de l'image RÉELLE à l'image IDÉALE.

Le public peut suggérer des choses afin de rendre la transition la plus réaliste possible.

3. Performance

L'animateur explique au groupe qu'il va mettre en place un théâtre-forum improvisé. Il demande à 3 volontaires de jouer les rôles d'un protagoniste, d'un antagoniste et d'un personnage accompagnateur. Il explique que l'animateur sera le Joker et que le reste du groupe sera le public.



THÉÂTRE FORUM

Instructions

Informez le groupe que la scène se déroule dans une salle d'un centre de jeunesse. Donnez aux volontaires les instructions suivantes, puis demandez-leur d'improviser les scènes :

- Première scène :

Le protagoniste et son ami (le personnage qui l'accompagne) jouent au baby-foot, et à un moment donné, le protagoniste casse involontairement le baby-foot.

L'animateur jeunesse (l'antagoniste) en charge s'approche d'eux et commence à crier, blâme le protagoniste pour les dégâts et l'expulse du centre de jeunesse.

Le protagoniste essaie de se défendre un peu, mais l'éducateur ne veut pas l'entendre.

- Deuxième scène :

Trois jours plus tard, le protagoniste et son ami retournent au centre de jeunesse. Mais l'éducateur se tient à l'entrée et ne les laisse pas entrer, disant qu'il ne veut pas voir plus de problèmes et de choses cassées à l'intérieur, affichant un comportement inapproprié envers le protagoniste (par exemple, invasion de l'espace personnel, diverses formes d'intimidation et comportement offensant). Le protagoniste entame une dispute avec l'éducateur, tandis que l'ami reste silencieux.

Une fois l'improvisation des scènes terminée, le joker dit au public que nous allons recommencer, et si vous voulez faire quelque chose de différent de ce que fait le protagoniste (pas les antagonistes), levez-vous et criez stop.

Le protagoniste s'assoit ensuite et le spectateur est invité à s'avancer pour montrer sa solution du moment et à continuer d'improviser afin d'améliorer la situation.

Le Joker continue d'inviter le public à intervenir, discutant de l'impact de chaque intervention avec le groupe, jusqu'à ce que le public s'accorde à dire que la situation s'est améliorée.



THÉÂTRE FORUM

Instructions

Si l'une des interventions dépasse les limites de la réalité (par exemple, une personne produit un téléphone par magie ou quelque chose d'assez irréaliste se produit), le Joker, ou un membre du public, peut crier « Magie ».

Si le reste de l'auditoire convient que l'intervention était « magique », l'intervenant doit trouver une approche alternative.

Une fois l'intervention réalisée, le public applaudit invariablement, et le Joker, en phase de réflexion, invite le public à discuter de la solution proposée, et à proposer encore plus de solutions.

Réflexion:

Avant les questions de réflexion, l'animateur rappelle aux participants que nous ne cherchons pas à trouver une seule réponse.

Quel est le désir/la volonté de l'antagoniste ?

Quel est le désir/la volonté du protagoniste ?

- Cela peut-il arriver dans la vraie vie ?
- Qu'aurait pu faire différemment le protagoniste ?
- Que pensent les autres personnes présentes sur la scène ?
- Que peut-on faire pour changer la situation ?
- Que pouvez-vous faire dans votre propre vie pour vous assurer que vous ne vous retrouverez pas dans la même situation que le personnage principal de cette pièce ?
- Quels conseils donneriez-vous à vos amis ou à votre famille confrontés à une situation similaire ?
- Quelle est la racine du problème/de l'oppression ?
- Quelle partie du système soutient le problème/l'oppression ? L'État, la loi, les institutions ou les règles de la société ?
- L'oppression produit une myriade d'émotions puissantes, dans quelle partie les émotions étaient-elles les plus intenses ?
- Si vous pouviez choisir un mot d'émotion pour décrire cette séance, quel serait-il ?



INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE UNITÉ 5

AGENDA

But

L'objectif de la tâche est que le participant prenne conscience de ses propres besoins, de ses émotions et de l'endroit le plus confortable pour lui-même.

Durée

20-30 minutes

Instructions

Au début du projet, donnez un morceau de papier aux participants et ils répondent aux questions mentionnées ci-dessous sur la journée.

L'objectif de ce document est de tenir lieu de journal intime et de document personnel. Il appartient aux participants de décider s'ils souhaitent partager ce journal à la fin du projet avec les animateurs ou non.

Chaque jour, après la fin des séances, les participants doivent, pendant leur temps libre, répondre à la question posée sur papier.

À la fin du projet, demandez aux participants de lire leur journal et de comprendre les besoins derrière les émotions et la position la plus confortable dans laquelle ils sont assis pour écrire le journal.

Questions:

1. Comment vous sentez-vous aujourd'hui ? Avez-vous vécu quelque chose de nouveau ? Qu'est-ce que c'était ?
2. Qu'est-ce qui a déclenché vos émotions ?
3. Décrivez le lieu et votre position assise en écrivant ce morceau de papier.



INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE **UNITÉ 6**

QUELLE EST LA PERSONNE LA PLUS IMPORTANTE DANS VOTRE VIE ?

But

L'objectif de la tâche est de permettre au participant de prendre conscience de lui-même, du fait qu'il est la personne qui compte le plus dans sa vie.

Durée

50-60 minutes

Instructions

Informez les participants que ce sera une tâche difficile pour eux.

Ensuite, demandez-leur de se calmer et de respirer profondément.

Demandez-leur de penser à la personne la plus importante de leur vie.

Lorsqu'ils auront la réponse, demandez-leur de l'écrire sur un morceau de papier.

Ensuite, demandez aux participants d'écrire pourquoi cette personne est la plus importante dans leur vie.

Maintenant, une fois que tous les participants ont répondu, expliquez-leur qu'ils vont maintenant se révéler à eux-mêmes. Chaque personne sera aveuglée et placée devant le miroir.

L'espace avec le miroir doit être calme et vide. Avant d'entrer dans cet espace, dites à la personne qu'à l'intérieur elle verra la personne la plus importante de sa vie.

Après cela, donnez aux participants le temps de réfléchir sur eux-mêmes.

Grâce à cette activité, les participants comprendront que la personne la plus importante dans la vie, c'est eux-mêmes.



INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE **UNITÉ 7**

L'HISTOIRE D'ABIGAIL

But

Lorsque nous côtoyons des personnes de cultures différentes, nous devons être conscients que leurs actions, valeurs et attitudes ne sont pas nécessairement définies par leur culture. Avec cet exercice, vous pouvez montrer que des personnes similaires pensent différemment, qu'elles ont des valeurs morales différentes et des façons différentes de voir la réalité.

Durée

40 à 70 minutes

Instructions

Le conte d'Abigail est une histoire qui montre comment les gens voient le monde sous différents angles, ont des valeurs différentes et parviennent à des conclusions différentes à partir des mêmes informations.

1. Donnez-leur une version imprimée de l'histoire ou racontez-leur l'histoire, peut-être en dessinant les personnages sur un tableau à feuilles mobiles.
2. Donnez-leur 3 minutes pour établir les coupables, du plus coupable au moins coupable.
3. (Facultatif) Divisez-les en paires et donnez-leur 5 minutes pour faire la liste - du plus coupable au moins coupable
4. Mettez-les en groupes de 5 avec le même objectif - une liste commune (15-25')
5. Faites une discussion de groupe (15')
6. Débriefing (15')



L'HISTOIRE D'ABIGAIL

Instructions

Variante :

- Modifiez l'histoire pour avoir des noms unisexes et demandez à la fin ce qui se passerait si ce personnage était une femme (ou un homme) ; par exemple : Sinbad pourrait être une femme et Abigail un garçon. Ou ils pourraient être gays.

- Modifiez l'histoire pour dire « Abigail aimait Tom » (au lieu de « ils étaient amoureux ») et posez la question : « que diriez-vous si Abigail était en fait une harceleuse ? » <-- nous n'avons pas toujours toutes les informations et le simple fait de lire quelques mots sur papier ne signifie pas que nous avons une vue d'ensemble

Autres choses que vous pouvez faire/noter :

- Posez des questions de réflexion latérale telles que « réorganiseriez-vous votre liste si Abigail avait 13 ans ? Comment ? »

- En triant par système juridique européen, nous obtenons : Bob battant Tom (aucune circonstance atténuante), Tom frappant Abigail (circonstances atténuantes) et Sinbad (monopole économique)

- Fait amusant : en Bulgarie, un participant a déclaré que Sinbad était le meilleur homme d'affaires qui soit. Il a identifié un besoin et a proposé des services équitables pour y répondre. Tout cela a été démontré par le fait qu'Abigail a accepté son offre.

- Lorsque vous les divisez en paires, vous pouvez essayer des paires de sexes différents

- Dans une formation touchant à des sujets politiques, vous pouvez considérer l'histoire comme une métaphore de la manière dont les pays de l'UE tentent de parvenir à un terrain d'entente (bien qu'ils aient des valeurs différentes)

- Différents points de vue/perspectives à explorer : culture, liens familiaux, violence, amitié, loyauté, attitudes envers les activités sexuelles



L'HISTOIRE D'ABIGAIL

Instructions

- Certains interpréteront la partie « Bob est parti avec Abigail » comme signifiant qu'Abigail a entamé une relation avec Bob (mais ils auraient pu simplement sortir boire un verre). Interprétations versus faits.

Lien

[L'histoire d'Abigail](#)



GAMIFICATION UNITÉ 8



INTRODUCTION À LA GAMIFICATION

But

- Aider les participants à comprendre la gamification et son utilisation dans différents contextes
- Aider les participants à découvrir des façons créatives d'utiliser la gamification
- Pour inciter les participants à être plus ouverts à l'utilisation de la gamification dans les activités qu'ils mettent en œuvre

Durée

1 heure et 30 minutes

Instructions

La séance est divisée en différentes parties.

Partie 1 : Introduction à la gamification

- Étape 1 : L'animateur présente la session aux participants. Il/elle peut commencer par dire... Bonjour. Dans cette session, nous allons nous familiariser davantage avec le terme gamification, ses éléments et ses utilisations
- Étape 2 : Projection de la vidéo : Qu'est-ce que la gamification? [LINK](#)
- Étape 3 : L'animateur dirige une discussion sur ce qu'est la gamification et demande aux participants s'ils connaissent des exemples de gamification.

Partie 2 : Comprendre la gamification : Gamification de différents paramètres

- Étape 1 : Divisez les participants en groupes de 4 à 6 personnes
- Étape 2 : Donnez à chaque groupe une étude de cas (voir annexe 1) et demandez-leur de réfléchir à la manière dont ils mettraient en œuvre la gamification dans cette situation spécifique



INTRODUCTION À LA GAMIFICATION

Instructions

- Étape 3 : Dans leurs groupes, les participants doivent élaborer une stratégie de gamification de base. Pour ce faire, ils sont encouragés à rechercher d'autres exemples de gamification en ligne, à l'aide de leur téléphone ou de leur ordinateur portable.
- Étape 4 : Les participants doivent créer une présentation visuelle de leur stratégie, en utilisant des feuilles de tableau à feuilles mobiles, des marqueurs de couleur, des extraits de magazines, etc.
- Étape 5 : Chaque groupe dispose de 3 à 5 minutes pour présenter ses résultats. Prévoyez du temps à la fin de chaque présentation pour des commentaires et des observations sur les stratégies.

Partie 3 : Débriefing

Il est très important de terminer la séance par un débriefing. L'animateur peut poser des questions telles que :

- Comment s'est déroulé le processus d'élaboration d'une stratégie de gamification ?
- Après avoir vu toutes les présentations et recherché des exemples de gamification en ligne, pensez-vous avoir maintenant une meilleure compréhension de la gamification ?
- En quoi la gamification est-elle différente de l'apprentissage basé sur le jeu ?
- Si vous deviez refaire l'activité, que feriez-vous différemment ?
- Avez-vous apprécié cette activité ? Y a-t-il quelque chose que vous souhaiteriez modifier ou ajouter ?

Soyez présent. Vérifiez si les participants sont à l'aise et ont compris ce qu'ils doivent faire.

Si nécessaire, donnez-leur davantage de documents à réviser, comme l'article et le podcast suivants :

[5 exemples marquants de gamification](#)

[Podcast sur la gamification](#)



INTRODUCTION À LA GAMIFICATION

ANNEXE 1 : DOCUMENT D'ACTIVITÉ

Découpez les instructions et donnez un étui à chaque groupe.
Ce ne sont que des exemples.
Vous pouvez les adapter ou utiliser les vôtres.

Groupe 1 :

Vous êtes une entreprise qui vend des chocolats et vous souhaitez lancer une campagne marketing incluant la gamification.
Concevez votre stratégie de gamification.

Groupe deux :

Vous êtes professeur d'histoire et ce semestre vous enseignez l'histoire européenne du Moyen Âge.
Vous souhaitez engager et motiver vos élèves en utilisant la gamification.
Concevez votre stratégie de gamification.

Groupe trois :

Vous êtes des animateurs jeunesse et vous souhaitez motiver vos jeunes à s'engager bénévolement dans des activités communautaires en utilisant la gamification.
Concevez votre stratégie de gamification.

Groupe quatre :

Vous êtes formateurs et vous vous apprêtez à donner une formation sur l'apprentissage et la communication interculturelle. Vous avez conçu vos sessions, mais vous souhaitez utiliser la gamification comme moyen de mieux engager les participants dans le processus d'apprentissage.
Concevez votre stratégie de gamification.

Groupe cinq :

Vous êtes le service des ressources humaines d'une entreprise qui vend des vêtements, et vous souhaitez augmenter la motivation et la productivité de vos employés travaillant dans le service commercial grâce à la gamification.
Concevez votre stratégie de gamification.



GAMIFICATION

UNITÉ 9

LA GAMIFICATION DANS LE TRAVAIL DE JEUNESSE ET L'ÉDUCATION NON FORMELLE

But	Rapprocher la méthode de gamification des participants et mieux comprendre les éléments spécifiques de gamification qui soutiennent l'expérience d'apprentissage
Durée	1 heure
Matériels	<ul style="list-style-type: none"> • Feuille A4 • Papier pour tableau à feuilles mobiles • Stylos • Marqueurs de couleur • Ruban adhésif • Grand espace • 4 tables et chaises
Instructions	<p>La séance est divisée en trois parties.</p> <p>Partie 1 : Introduction à la gamification dans le travail de jeunesse</p> <p>L'animateur présente la séance aux participants. Il explique comment la gamification est utilisée dans l'éducation non formelle et pourquoi elle est utilisée.</p> <p>Partie 2 : Remue-méninges et exploration des éléments, des avantages et des risques de la ludification dans le travail de jeunesse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étape 1 : Divisez les participants en 4 groupes. Chaque groupe doit être placé à une table de discussion. Chaque « table de discussion » doit avoir un chef qui prendra des notes pendant la discussion et qui sera le seul à ne pas changer de position. • Étape 2 : Chaque groupe a une question à discuter qui sera donnée comme ci-dessous.



LA GAMIFICATION DANS LE TRAVAIL DE JEUNESSE ET L'ÉDUCATION NON FORMELLE

Instructions

1. Pourquoi la gamification devrait-elle être utilisée dans le travail de jeunesse et l'éducation non formelle ?
2. Quels éléments des jeux peuvent être utilisés dans la gamification ?
3. Quels sont les bénéfices de la gamification dans l'éducation non formelle ?
4. Quels sont les risques de la gamification dans le travail de jeunesse ?

Le groupe dispose de 3 minutes pour répondre à la question et prendre des notes.

- Étape 3 : Après 3 minutes, à l'exception du chef de groupe, les autres participants changent de « table de discussion ». Le groupe 1 passe au groupe 2 et ainsi de suite jusqu'à ce qu'ils aient atteint les quatre « tables de discussion ». À chaque fois, le chef de groupe de la table explique ce qui a été discuté afin que les autres participants donnent de nouveaux avis sur la question.
- Étape 4 : Après avoir donné leur avis, les participants présenteront leurs nouvelles idées sur un tableau à feuilles mobiles. Le leader présentera la présentation.
- Étape 5 : Chaque groupe dispose de 3 minutes pour présenter ses résultats.

Partie 3 : Débriefing

Il est très important de terminer la séance par un débriefing.

L'animateur peut poser des questions telles que :

- Avez-vous eu du mal à vous exprimer sur les questions liées ?
- Avez-vous eu des désaccords avec les groupes de discussion ?
- Pensez-vous que la gamification est essentielle à l'éducation non formelle ?
- Pensez-vous que les avantages l'emportent sur les risques ?
- Si vous utilisez la gamification dans votre travail, serez-vous plus conscient des risques ?



LA GAMIFICATION DANS LE TRAVAIL DE JEUNESSE ET L'ÉDUCATION NON FORMELLE

	<ul style="list-style-type: none"> • Vous sentez-vous maintenant capable d'expliquer l'importance de la gamification ? • Avez-vous quelque chose à ajouter ?
Conseils pour l'animateur	<p>Assurez-vous que tous les participants et les chefs de groupe ont bien compris ce qu'ils doivent faire. Il est important qu'ils se sentent à l'aise pour s'exprimer sur les sujets.</p>
Ressources	<p>Autres ressources :</p> <p>Video 1: https://www.youtube.com/watch?v=haei30IDwHw</p> <p>Video 2: https://www.youtube.com/watch?v=SWPDYhtX96Y</p> <p>Video 3: https://www.youtube.com/watch?v=iQ2we6JcFkl</p>



GAMIFICATION

UNITÉ 10

LA GAMIFICATION DANS LE TRAVAIL DE JEUNESSE ET L'ÉDUCATION NON FORMELLE : EXEMPLES CONCRETS ET ÉTUDES DE CAS RÉUSSIES

But

- Aider les participants à comprendre les cas de ludification dans le cadre du travail de jeunesse et de l'éducation non formelle ;
- Aider les participants à découvrir des façons créatives d'utiliser la gamification dans l'aspect déjà mentionné des études de cas ;
- Encourager les participants à devenir plus ouverts à l'utilisation de la ludification dans les activités qu'ils mettent déjà en œuvre dans les aspects spécifiques des études de cas ;

Durée

1 heure et 15 minutes

Matériels

- Ordinateurs portables/Tablettes/Smartphones
- Accès Internet
- Feuille A4
- Papier pour tableau à feuilles mobiles
- Stylos
- Marqueurs de couleur
- Ciseaux
- Colle
- Ruban adhésif
- Projecteur/écran
- espace-pièce
- Tables (au moins autant que de groupes formés)
- Chaises



LA GAMIFICATION DANS LE TRAVAIL DE JEUNESSE ET L'ÉDUCATION NON FORMELLE : EXEMPLES CONCRETS ET ÉTUDES DE CAS RÉUSSIES

Instructions

La séance est divisée en cinq parties.

Partie 1 : Réflexions sur la gamification

15 minutes - Passage en revue des deux cas inclus dans ce module. L'animateur de cette partie donnera un aperçu de cette session et lancera la session par une brève introduction du sujet (en se référant aux modules précédents), puis passera en revue les cas inclus dans ce module.

Partie 2 : Brainstorming et partage

20 minutes - chaque participant est ouvert à partager ses propres pratiques en matière de gamification (en notant pourquoi il l'utilise et pourquoi pas) ;

- 1.Étape 1 : 5 min - Divisez les participants en groupes de 4, autour d'une table de discussion, et demandez-leur d'indiquer leurs propres pratiques liées aux études de cas qui ont été précédemment discutées.
- 2.Étape 2 : 5 min - Chaque représentant de groupe partagera avec les autres les pratiques mises en place au sein de son groupe. Pendant ce temps, chaque groupe doit écrire au moins une question pour le reste des groupes en rapport avec leur discussion. Les questions doivent être en rapport avec le sujet.
- 3.Étape 3 : 10 min - Les questions doivent être discutées conjointement par tous les groupes.

Partie 3 : Identifier de nouveaux cas de ludification à utiliser dans le travail de jeunesse et l'éducation non formelle

20 minutes - chaque groupe doit identifier de nouveaux cas de gamification à utiliser dans son domaine de travail (dans le cadre de travaux de groupe et d'éducation non formelle)

Partie 4 : Préparation d'un plan de travail

10 minutes - préparation d'un plan de travail incluant le nouvel élément de gamification spécifique que les participants prévoient d'expérimenter dans leur domaine de travail.



LA GAMIFICATION DANS LE TRAVAIL DE JEUNESSE ET L'ÉDUCATION NON FORMELLE : EXEMPLES CONCRETS ET ÉTUDES DE CAS RÉUSSIES

Partie 5 : Matière à réflexion

10 minutes

1. Quels peuvent être les principaux points à retenir de cette session,
2. Quelles peuvent être les prochaines étapes que ces participants peuvent entreprendre ;
3. Testez les connaissances et évaluez les séances ;

Conseils pour l'animateur

- Venez préparé et comprenez la signification de ce module et de la session en tant qu'activité ;
- Assurez-vous que tous les participants sont conscients du contexte du module ;
- Encourager tous les participants à s'engager dans la séance ;
- N'hésitez pas à utiliser vos propres méthodes et outils afin de rendre les séances aussi interactives que possible ;
- N'hésitez pas à présenter de nouvelles idées dans le cadre de ce module ;

BOÎTES POUR LE MODULE

ÉTUDE DE CAS 1 : Utilisation des jeux informatiques dans le travail auprès des jeunes

De plus en plus, les médias sociaux et les jeux informatiques sont pour de nombreux jeunes le moyen et l'espace social dans lequel ils se rencontrent et se font des amis. Il s'agit d'un espace très différent des centres de jeunesse, des clubs, des rues ou des parcs publics qui sont envisagés comme le contexte dans lequel le travail de jeunesse se déroule. Cependant, il s'agit certainement d'un espace social dans lequel les jeunes s'expriment de plus en plus, interagissent les uns avec les autres, développent leur compréhension du monde et expriment leurs points de vue. Dans ce contexte, le concept de travail de jeunesse virtuel ou numérique suscite un débat et un intérêt considérables. Le terme « travail de jeunesse numérique » signifie utiliser ou aborder de manière proactive les médias et la technologie numériques dans le travail de jeunesse en tant qu'outil ou activité. L'intention dans ce domaine de pratique est d'utiliser la technologie et des éléments tels que les jeux informatiques et la réalité virtuelle comme moyen d'interagir avec les jeunes.

Les animateurs jeunesse peuvent intégrer les jeux informatiques dans leur pratique de différentes manières. Cela dépend en grande partie de ce que vous cherchez à réaliser et de votre capacité à utiliser les jeux informatiques de cette manière.



LA GAMIFICATION DANS LE TRAVAIL DE JEUNESSE ET L'ÉDUCATION NON FORMELLE : EXEMPLES CONCRETS ET ÉTUDES DE CAS RÉUSSIES

BOÎTES POUR LE MODULE

Au niveau le plus élémentaire, vous pouvez utiliser les jeux informatiques pour encourager les jeunes à s'engager dans un travail de jeunesse, soit en mettant des jeux à disposition dans un centre, soit en organisant des événements ludiques en ligne. Si vous envisagez d'aller plus loin avec les jeux informatiques et de les utiliser dans le cadre d'un travail de jeunesse, il est préférable de les intégrer dans un programme bien pensé et structuré.

Comme pour toute intervention auprès des jeunes, vous devrez déterminer clairement l'objectif de l'apprentissage par le jeu et choisir avec soin l'approche, le jeu ou les jeux que vous avez l'intention d'utiliser.

Il y a un certain nombre de points à garder à l'esprit :

- Il est préférable de consacrer du temps à des parties de jeu régulières plutôt que d'utiliser les jeux informatiques de manière sporadique ou dans un seul but. De cette façon, les jeux deviennent partie intégrante de la routine du groupe de jeunes et de votre relation avec eux.
- Vous devriez d'abord jouer au jeu avec des collègues afin de vous assurer qu'il correspond à vos valeurs, à l'apprentissage que vous souhaitez atteindre et aux intérêts et capacités de votre groupe de jeunes.
- Lorsque vous utilisez des jeux de cette manière, il est préférable de structurer le processus de manière à ce qu'il comporte une phase d'apprentissage, une phase de jeu et une phase de débriefing. Autrement dit, vous partagez des informations sur un problème (par exemple, le changement climatique), vous jouez à un jeu sur le changement climatique, puis vous faites un débriefing sur la façon dont le groupe a vécu l'expérience, ce qu'il a appris et comment il souhaite y répondre. Il existe de nombreuses façons différentes de structurer ce processus, par exemple en partageant des informations, puis en jouant, en faisant un débriefing et en répondant. Vous pouvez également partager des informations, puis jouer, faire un débriefing, partager davantage d'informations, rejouer, faire un débriefing et répondre. Vous pouvez également jouer au jeu comme point de départ afin de motiver le groupe à apprendre, puis poursuivre en partageant des informations et en l'encourageant à agir sur le problème.



LA GAMIFICATION DANS LE TRAVAIL DE JEUNESSE ET L'ÉDUCATION NON FORMELLE : EXEMPLES CONCRETS ET ÉTUDES DE CAS RÉUSSIES

BOÎTES POUR LE MODULE

ÉTUDE DE CAS 2 : La gamification dans l'espace d'apprentissage informel de l'enseignement supérieur (dans le contexte de la transformation numérique de l'éducation)

L'éducation informelle est un type d'éducation qui ne suit pas une structure rigide et ne se déroule pas toujours dans les locaux de l'école ou de l'université. Ce terme englobe des cours individuels sous la direction de coachs ou de tuteurs et des cours de courte durée qui poursuivent des objectifs pratiques à court terme. Ces formations ou conférences sont souvent dispensées par des organismes publics, des bénévoles et des universités, et elles sont gratuites pour les étudiants.

L'espace d'apprentissage informel ne classe pas les étudiants par âge, par compétences professionnelles ou intellectuelles, et n'impose parfois aucune limite de temps. Les institutions ou organisations qui dispensent un enseignement informel ne délivrent généralement pas de diplômes et n'effectuent pas d'évaluation formelle des résultats scolaires des participants (Tkachenko 2015, p. 304).

Aujourd'hui, l'éducation informelle est en plein essor, car le monde entier a reconnu ses avantages. Alors qu'il y a 7 à 10 ans, il n'y avait qu'une poignée de spécialistes impliqués dans ce domaine, nous reconnaissons aujourd'hui une infrastructure puissante et complète. L'introduction de restrictions de quarantaine liées à la réponse à la pandémie de COVID-19 est devenue un catalyseur de ce changement incroyable.

La deuxième raison la plus importante est que le progrès technologique et la concurrence poussent les entreprises à accroître les exigences professionnelles d'entrée pour les employés potentiels. La gamification dans l'espace d'apprentissage informel de l'enseignement supérieur vise à exploiter les souhaits principaux des étudiants, à promouvoir leur implication dans le processus d'apprentissage, à encourager la réussite et à obtenir des résultats significatifs.

Une telle efficacité s'explique par deux facteurs :

1. **Rétroaction immédiate.** Les niveaux de passage et certaines mécaniques « d'évaluation » permettent à l'étudiant d'obtenir immédiatement une analyse de ses résultats. Dans ce cas, le système gamifié répond aux actions ciblées du joueur, laisse une marge de manœuvre et c'est ainsi qu'un étudiant aborde consciemment la stratégie d'apprentissage. (Werquin, 2012) ;
2. **La polyvalence des mécanismes et des formes.** Chaque étudiant peut avoir son prototype de joueur, un caractère et des atouts appropriés, ce qui signifie que pour obtenir les meilleurs résultats, chaque étudiant doit être motivé et participer volontairement. La variété des mécanismes que la gamification offre aide à trouver une approche individuelle pour les différents étudiants de l'enseignement supérieur (Romi & Schmida, 2009).



GAMIFICATION

UNITÉ 11

DU JEU À L'APPRENTISSAGE

But

- Aider les participants à comprendre la gamification et son utilisation dans différents contextes
- Comprendre la logique pédagogique des jeux et les méthodes possibles qu'ils peuvent utiliser pour gamifier l'expérience d'apprentissage et vice versa
- Pour inciter les participants à être plus ouverts à l'utilisation de la gamification dans les activités qu'ils mettent en œuvre

Durée

2 heures

Matériels

- Feuille A4
- Papier pour tableau à feuilles mobiles
- Stylos
- Marqueurs de couleur
- Magazines
- Ciseaux
- Colle
- Ruban adhésif
- Accès Internet
- Ordinateurs portables/smartphones
- Projecteur/écran
- Grand espace
- Tables (au moins autant que de groupes formés)
- Chaises



DU JEU À L'APPRENTISSAGE

Instructions

Présentation : 15 minutes

Les animateurs doivent présenter la session et fournir des apports théoriques sur les aspects d'apprentissage du jeu.

Les participants doivent être répartis en groupes - 5 groupes (6 personnes) avec pour tâche de choisir un jeu dans la liste donnée (les animateurs doivent fournir la liste de 10 jeux vidéo populaires) et d'identifier une expérience d'apprentissage possible à partir du jeu sélectionné.

Ressource pour les jeux :

<https://www.ign.com/articles/the-best-100-video-games-of-all-time>

Travail de groupe : durée totale 1h15

Pendant que vous jouez et explorez le jeu, réfléchissez aux éléments et aux approches, extrayez les aspects d'apprentissage et préparez une présentation sur les exigences suivantes :

- Énumérez les aspects du jeu qui sont ou peuvent être éducatifs
- Quel type d'activité d'apprentissage pouvez-vous développer à partir du jeu ?
- Quelles sont les connaissances exactes que les joueurs pourraient acquérir ?
- Quelles sont les compétences qu'un joueur pourrait acquérir ?
- Quelles attitudes un joueur pourrait-il changer ou adopter ?
- Décrivez étape par étape comment vous transformeriez ce jeu (ou une partie de celui-ci) en une activité d'apprentissage avec des défis possibles et définissez comment le jeu pourrait être utilisé comme une activité éducative
- Énumérez ce que vous choisiriez comme récompense pour un joueur.

Présentation et retour d'expérience : 30 minutes



DU JEU À L'APPRENTISSAGE

Conseils pour l'animateur

- Soyez présent. Vérifiez si les participants sont à l'aise et ont compris ce qu'ils doivent faire.
- si nécessaire, donnez-leur plus de matériel à réviser

Liste des jeux

1. Super Metroid
2. The Legend of Zelda: A Link to the Past
3. Portal 2
4. Super Mario World
5. Mass Effect 2
6. Red Dead Redemption 2
7. Half-Life 2
8. Disco Elysium
9. Grand Theft Auto V
10. Hades



FELLOWSHIP

**FOSTERING EMOTIONAL
INTELLIGENCE AND SOCIAL
SKILLS IN YOUTH WORK**

PROJECT NUMBER: 2022-2-DE04-KA220-YOU-000099970

