



Fiche technique pour les mentors



5. MON HISTOIRE DE RÉUSSITE D'APPRENTISSAGE

Phase	Dimension	Durée (minutes)	Nombre de participants (min/max)
Prolongation	Surveillance & Adaptation	30 min	1
Éléments de la dimension Learning-2-Learn (Retrouvez le contenu dans le schéma des 5 dimensions L2L https://docs.google.com/document/d/1xSC3DpKGDpWwcKdSTnx4SnKsPmMQMG50/edit)	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluer les progrès - Adapter les stratégies - Attribuer le succès à l'effort - Développer la persévérance, saisir les opportunités 		
Mots clés (Pour les résultats de recherche Google en ligne)	Réfléchir sur l'apprentissage, adapter les stratégies, apprenant plus fort, Auto-apprentissage, persévérance, accès		





Le but de l'activité

Décrivez ce que l'activité fera/aidera à développer chez la mentorée.

Aider les mentorées à explorer davantage leurs forces personnelles et d'autres ressources et compétences en identifiant leurs forces et celles des autres, en fonction de leurs expériences et situations d'apprentissage réelles.

Acquérir un aperçu et une connaissance de ses forces et de ses ressources augmente la possibilité de les renforcer. La connaissance et la conscience de ses forces sont à la fois motivantes et utiles lorsqu'il s'agit de créer des améliorations durables dans la vie.

Préparation

Que devra faire le mentor pour être prêt à terminer l'activité ? Imprimer ? Préparer ? Organiser ? Type d'environnement physique, etc.

Séparez-vous en groupes de 3 à 5. Vous devrez vous assurer que chaque groupe dispose d'un stylo, d'une pile de post-it et d'un chronomètre.

Application

Description de la façon dont l'activité sera enseignée et complétée, étape par étape.

Expliquez aux groupes le rôle d'être un auditeur actif dans cette activité.

Demandez maintenant à chaque personne de penser à un moment au cours de sa phase de candidature, où elle a senti qu'elle avait réussi, qu'elle se sentait bien dans sa peau et que tout coulait de source. (Pour celles qui ont du mal à penser à un exemple de la phase de candidature, faites-leur penser à une autre fois, où elles ont eu une expérience d'apprentissage / d'étude réussie).

Chaque groupe devra à tour de rôle sélectionner une mentorée qui racontera une histoire et une autre mentorée, qui sera l'intervieweur. Le reste du groupe sera les oreilles et prendra des notes pendant l'entretien.

L'intervieweur peut utiliser le document de questions directrices si nécessaire, et les preneurs de notes écouteront et écriront sur un post-it chaque fois qu'ils entendront une force ou une compétence qui a été utilisée. La personne qui écoute devrait avoir une liste de points forts à la fin de l'entretien.






Les auditeurs seront également les chronométrateurs. Réglez la minuterie, de sorte que chaque mentorée dispose de 5 minutes pour l'entretien et les commentaires. (2 min d'entretien - 3 min de feedback)

Après l'entretien, les auditeurs partagent leurs observations sur les forces et les ressources qu'ils ont remarquées dans les histoires de la personne interrogée. L'interviewée sera assise au milieu d'un cercle, tandis que les auditeurs partageront à tour de rôle les forces et les qualités qu'ils ont vues en elle. Pour chaque force qu'ils partagent, le Post It avec le mot est placé sur son corps. (Cela peut être sur un bras, une épaule, un genou, etc.)

En plénière : parlez aux groupes de ce que vous avez ressenti en faisant cette activité. Les participants réfléchissent aux questions ci-dessous. Demandez au groupe de partager ses réflexions avec le groupe ;

- *Qu'avez-vous ressenti en entendant parler de vos points forts et de vos qualités ?*
- *Comment cette activité vous a-t-elle fait ressentir? Pourquoi ?*
- *Qu'est-ce que cela vous a appris sur vous-mêmes ?*
- *Qu'avez-vous appris des histoires des autres ?*
- *Que retiens-tu de cette activité ?*

Résumez les principales conclusions de chaque cercle en séance plénière.

 Lien direct vers le document d'activité sur la plateforme d'apprentissage	Apprendre encore plus
https://upsim.aidlearn.eu/en/	<i>Source d'inspiration et où les mentors peuvent-ils en savoir plus sur cette approche/méthode/type d'outil ? (le cas échéant)</i>





Outil d'activité

Cette activité vous aidera à découvrir les qualités et les forces que les autres voient en vous, sur la base d'une histoire que vous racontez :

1. Asseyez-vous en fer à cheval/demi-cercle et demandez à la personne interrogée de s'asseoir au milieu, afin qu'elle puisse voir l'intervieweur et que les observateurs puissent voir les deux sujets.
2. L'intervuée commencera par raconter au groupe une histoire d'une situation d'apprentissage, d'un moment où elle sentait que les choses coulaient à flots ou elle a eu une histoire de réussite et a surmonté un grand défi.
3. L'intervieweur aidera la personne interrogée à raconter l'histoire, en posant des questions ouvertes pour approfondir l'histoire et pour connaître certains des détails de ce qu'elle a fait dans la situation.
4. Les auditeurs garderont une trace du temps, de sorte que chaque personne interrogée dispose de 2 minutes pour raconter son histoire et de 3 minutes pour recevoir des commentaires. Les auditeurs prendront des notes. Ils écriront sur un post-it chaque fois qu'ils entendront une qualité ou une force positive que la personne interrogée a utilisée dans son histoire sur une situation d'apprentissage.

Questions d'orientation :

Si la personne interrogée a du mal à démarrer l'histoire, vous pouvez ouvrir l'interview en lui demandant :

- Décrivez-moi un moment où vous avez senti que vous aviez une expérience d'apprentissage réussie...
- Parlez-moi d'un moment où vous avez eu l'impression d'avoir surmonté un défi...
- Quand avez-vous senti que le temps filait et que vous étiez motivé pour apprendre...

Si la personne interrogée fait une pause dans sa conversation ou semble bloquée, vous pouvez l'aider en lui posant des questions telles que /

- Pourquoi, comment, quoi....
- Décrivez-moi cela un peu plus...
- Dites en un peu plus là-dessus...
- Qu'en pensez-vous...
- Comment était-ce pour vous...
- Comment cela vous a-t-il fait ressentir...

Il est de votre responsabilité en tant qu'enquêteur de poser ce genre de questions ouvertes qui font référence à ce que la personne interrogée vient de dire ou qui sont liées à ce qu'elle vient de dire. Cela permet à la conversation de se dérouler de manière ouverte et engageante.

