

**Intégration réussie des femmes
nées à l'étranger pour favoriser la
diversité dans le monde du travail**

UN MANUEL D'ENTRAÎNEMENT POUR LES MENTORS U P S I M



TABLE DES MATIÈRES

Présentation du concept de Mentorat UPSIM	5
La plateforme UPSIM: 2 zones d'apprentissage - 2 groupes cibles	10
Cycles du Mentorat pour un Apprentissage par Transformation	13
Les cinq dimensions de l'apprentissage autodirigé	19
Le cycle du Mentorat	26
Phase 1: Réunion inaugurale – faire connaissance avec les mentorées	28
Phase 1 Aperçu des outils	29
Phase 2: Les Cercles de Mentorat – de L'échafaudage à la transformation	42
Phase 2 Aperçu des outils	44
Phase 3: La phase de candidature – expérimenter l'apprentissage	59
Qu'est-ce que l'apprentissage autodirigé?	61
Qu'est-ce que la compétence Apprendre à Apprendre?	63
Les 4 étapes de la phase de candidature – Comment préparer les mentorées	66
Présentation des 4 étapes	69
Étape 1: Planifier mon apprentissage	69
Phase 3 Étape 1: Activités et précision liées à la planification	71

Étape 2: Identification mes défis	76
Phase 3 Étape 2: Activités et précision liées à la planification	78
Étape 3: Cartographier mon apprentissage	80
La carte d'apprentissage	81
Phase 3 Étape 3: Activités et précision liées à la planification	84
ACTION!	88
Étape 4: Suivi et réflexion	89
Phase 3 Étape 4: Activités et précision liées à la planification	90
Phase 4: La réunion de prolongation - adaptation et ajustement	93
Phase 4 Aperçu des outils	95
Conclusions/clôture	101

PRÉSENTATION DU CONCEPT DE MENTORAT UPSIM

Cette publication explique la structure du concept UPSIM, conçu dans le but de former les mentors UPSIM. Il a été développé sur la base du cadre conceptuel UPSIM (IO1), qui comprend des analyses démographiques des pays partenaires UPSIM, des études qualitatives de leurs groupes de discussion et un aperçu des fondements théoriques du projet.

Cette publication aidera à préparer les Mentors UPSIM pour faciliter l'apprentissage des Mentorées UPSIM avec un droit de regard sur les théories et l'arrière-plan du projet, qui aideront à créer une compréhension sur la façon d'utiliser les outils et les processus nécessaires à l'intégration réussie des femmes nées à l'étranger à tous les niveaux de la société.



Le projet UPSIM est né d'une **sensibilité primaire envers la langue** parce que la langue est l'un des principaux obstacles auxquels les personnes nées à l'étranger sont confrontées lorsqu'elles envisagent de poursuivre leurs études. Un autre facteur peut être le manque de compétences d'apprentissage pour apprendre, ce qui est essentiel pour mener à bien un parcours de perfectionnement. Ce manque de compétences peut être le résultat de ce qui suit :

- Un système éducatif axé sur le développement de compétences qui ne s'inscrivent pas dans le contexte européen du XXI^e siècle ;
- Une situation financière et politique dans le pays d'origine ;
- Des attitudes normatives envers les femmes et le travail/l'éducation (dans la société comme dans les réseaux personnels).

Pour de nombreuses femmes nées à l'étranger, l'abandon ou le choix de ne pas suivre une voie de perfectionnement peut également être le résultat d'obstacles ordinaires de la vie adulte, tels que :

- Contraintes de temps ;
- Manque de réseaux de soutien ;
- Emplois à conserver ;
- Factures à payer ;
- Garde d'enfants à envisager.

Faire partie d'une minorité représente déjà une vulnérabilité en soi, et lorsque nous ajoutons à cela le fait d'être une femme financièrement dépendante, ces niveaux de vulnérabilité sont encore plus élevés. Il peut être déjà assez difficile de s'adapter à une nouvelle société avec des normes sociales et des structures sociétales différentes, alors imaginez si le processus est encore agrémenté d'un éventail d'obstacles personnels.

Des études indiquent que les femmes qui font des études supérieures sont plus indépendantes financièrement et sont également plus souvent intrinsèquement motivées à rechercher un cheminement de carrière dédié. Lorsque les femmes nées à l'étranger, avec le profil ci-dessus, ont accès à des opportunités, nous constatons souvent qu'elles ont tendance à être moins enclines à rester ou à se retrouver dans des relations abusives. De telles relations ont un effet restrictif sur leurs possibilités de vivre la vie qu'elles seraient autrement capables de mener. Ici, les femmes, en particulier les minorités, sont moins représentées que leurs homologues masculins. Le consortium UPSIM souhaite donc inviter les femmes nées à l'étranger à la table de décision en supprimant certains obstacles et en leur donnant les moyens d'accéder notamment aux voies menant à la poursuite des études. Mais comment faire en sorte que les femmes nées à l'étranger aient ce qu'il faut pour s'implanter, accéder à l'éducation et devenir les créatrices de leur propre parcours de vie ?

Pour relever ces défis et créer des parcours qui facilitent l'accès à l'éducation pour les femmes nées à l'étranger, le consortium UPSIM a conçu une suite de ressources pour aider notre groupe cible à localiser et à poursuivre ses objectifs de formation et de carrière. Cela sera accompli grâce à une série de séances de mentorat de groupe, où les mentors et les mentorées se réunissent pour travailler et développer les compétences. Le consortium constate que les personnes qui réussissent à atteindre leurs objectifs ont généralement la capacité de rester concentrées et motivées dans des situations d'apprentissage autonome.

Le concept de Mentorat UPSIM est conçu pour aider les femmes nées à l'étranger, ayant une éducation faible à moyenne et un minimum de compétences linguistiques A1 dans la langue d'accueil, à accéder à des parcours de perfectionnement. À cette fin, une suite de ressources a été créée pour aider les professionnels et

les organisations bénévoles dans leur travail d'aide aux femmes nées à l'étranger vers une vie financièrement indépendante. Les professionnels et les bénévoles peuvent utiliser ce guide pour comprendre et utiliser les outils et ressources de Mentorat UPSIM, après quoi ils peuvent démarrer leur propre programme de Mentorat UPSIM pour les femmes nées à l'étranger.

L'ensemble du programme est divisé en différentes phases, chacune avec ses propres ensembles de ressources et de tâches à accomplir. C'est ce qu'on appelle le **Cycle de Mentorat**. Le Cycle de Mentorat UPSIM, qui se déroule à travers une série de réunions de groupe de mentors, de phases d'activité et de réunions de prolongation, soutiendra, dans son intégralité, les Mentorées UPSIM dans leur cheminement vers une meilleure maîtrise de la langue et devenir des apprenants compétents tout au long de la vie, dans un contexte éducatif européen du 21^e siècle.

L'ensemble des ressources y contribue grâce au développement des éléments suivants :

- Être dans un esprit de résilience et d'espoir ;
- Avoir des objectifs d'apprentissage à long terme ;
- Localiser les objectifs d'apprentissage significatifs ;
- Identifier les stratégies efficaces ;
- Planifier les étapes ;
- Assumer la responsabilité de son propre apprentissage ;
- Trouver des questions sur la conduite ;
- Opportunités de forme ;
- Rechercher ce que l'entourage peut apporter ;
- Rechercher des ressources et des informations pertinentes ;
- Chercher des moyens de soutenir les objectifs d'apprentissage ;
- Affiner les stratégies ;

- Maintenir le rythme ;
- Atteindre des repères à court terme ;
- Atteindre des objectifs à long terme ;
- Évaluer les progrès ;
- Adapter les stratégies ;
- Grandir à partir d'erreurs.

De plus, les ressources les aideront à attribuer le succès à :

- Effort ;
- Persistance ;
- Occasion ;
- Accès ;
- Aide ;
- Et le temps.

Et pour évaluer et réfléchir :

- Expériences passées ;
- Forces ;
- Limites ;
- Motivations ;
- Intérêts ;
- Et aspirations.

Dans les prochains chapitres, vous pourrez en savoir plus sur les phases du Cycle de Mentorat et les étapes pour Apprendre à Apprendre des Langues, à savoir la phase d'Application du processus de Mentorat.

La plateforme UPSIM: 2 zones d'apprentissage - 2 groupes cibles

La plateforme UPSIM contient deux zones d'apprentissage. La boîte à outils du Mentor UPSIM est destinée aux professionnels travaillant à l'intégration sociale des personnes nées à l'étranger, avec, en particulier, un accent sur les femmes. Les ressources comprennent des connaissances théoriques et des outils pratiques prêts à l'emploi pour le mentorat dans un contexte d'apprentissage d'Apprendre à Apprendre. La deuxième zone d'apprentissage contient les ressources d'apprentissage des langues pour les personnes nées à l'étranger et guide les utilisateurs pour trouver des moyens d'apprendre des langues « sur le terrain ».

Cette publication préparera les mentors à intégrer le concept UPSIM dans leurs contextes professionnels. La lecture de cette publication vous aidera à comprendre toutes les théories et éléments sur lesquels se fonde le concept UPSIM et les outils contenus dans les deux plateformes.

Vous êtes né(e) à l'étranger et souhaitez développer davantage vos compétences en langue d'accueil ?
Alors cette boîte à outils d'auto-mentorat va vous Apprendre à Apprendre la langue qui vous sera utile.

Êtes-vous un travailleur social ou un mentor/ bénévole dans le domaine de l'intégration sociale des femmes nées à l'étranger ?
Alors cette boîte à outils peut vous fournir les outils dont vous avez besoin pour réussir à vous orienter vers les filières de l'enseignement supérieur.

Plateforme de langues LEARN-2-LEARN

Le saviez-vous... ?

Avec des stratégies simples et de petits ajustements dans votre vie quotidienne, vous pouvez apprendre à parler couramment la langue de votre pays d'accueil !

Cette plateforme vous aidera à développer la résilience et la persévérance, grâce à des stratégies d'auto-mentorat et de réflexion. Alors venez découvrir l'apprenant autonome qui sommeille en vous et apprenez à quel point il est facile de faire des personnes de votre environnement, vos professeurs et de vos routines quotidiennes, votre classe !

Ouvrez-vous aux opportunités de formation continue et contrôlez vos opportunités de carrière avec la plateforme de langue LEARN-2-LEARN.

Boîte à outils du Mentor UPSIM

Mentorat en un clic !

Les travailleurs sociaux, les conseillers d'orientation et les bénévoles ont accès à une plateforme contenant une suite de ressources, les préparant à animer des cercles de mentorat.

La boîte à outils de formation contient :

Un aperçu des fondements théoriques du concept, en mettant l'accent sur l'apprentissage autodirigé, les compétences personnelles, sociales d'Apprendre à Apprendre et l'apprentissage transformationnel pour les femmes adultes nées à l'étranger.

Un accès aux outils et processus, avec des instructions sur la façon de les utiliser avec le groupe cible.

Les ressources développées dans le projet UPSIM sont présentées sur une plateforme d'apprentissage numérique, qui se compose de deux zones d'apprentissage.

La boîte à outils pour la plateforme de ressources des Mentors :

- Fournit aux professionnels du domaine de « l'intégration sociale des femmes nées à l'étranger » un concept et des ressources prêts à l'emploi, élaborés sur la base du développement des compétences transitionnelles et des éléments de la compétence Apprendre à Apprendre.
- Fournit aux mentors des ressources prêtes à l'emploi qui peuvent être transmises directement aux femmes avec lesquelles ils travaillent.
- Contient des outils conçus pour accompagner les professionnels dans le processus de transition, afin d'aider les mentorées à atteindre ultérieurement la motivation intrinsèque et l'acquisition des compétences nécessaires ou encore à compléter une formation pour atteindre les objectifs de carrière fixés.
- Comprend une boîte à outils complète et un cadre pour guider les femmes dans la mise en œuvre des processus d'apprentissage transformationnel, les guidant par conséquent vers la résilience et la maîtrise de l'apprentissage autodirigé. Les mentors d'UPSIM et les ressources d'apprentissage autonome permettront aux femmes nées à l'étranger non seulement de devenir indépendantes dans leur propre mise à niveau linguistique, mais aussi de devenir plus aptes à assumer des responsabilités et à surmonter les défis liés aux processus de perfectionnement et d'éducation.

Bien que l'outil d'apprentissage des langues pour les femmes nées à l'étranger soit conçu pour fournir aux utilisateurs des stratégies d'apprentissage des langues, l'internalisation des processus d'auto-mentorat peut être adaptée et transférée à d'autres situations d'apprentissage. Les femmes qui participent à une Mentorvention UPSIM seront présentées à un groupe de femmes dans des Cercles de Mentorvention. Ce groupe agira comme un soutien supplémentaire, avec qui partager les progrès de chacune des mentorées. Les outils et le support sur la plateforme agissent comme une sorte d'échafaudage. Ceux-ci peuvent être supprimés au fur et

à mesure que la mentorée commence à maîtriser les techniques et les stratégies, lui permettant ainsi de se lancer dans des parcours de perfectionnement réalistes et réalisables.

La plateforme autonome d'apprentissage des langues (L2LL)

- Peut être utilisée indépendamment par des personnes issues de l'immigration, mais le public cible principal est constitué de femmes adultes nées à l'étranger qui participent à une Mentorvention UPSIM. La double fonction signifie qu'elle peut à la fois fonctionner comme une plateforme d'apprentissage "autonome", à partir de laquelle toute personne souhaitant développer davantage ses compétences dans n'importe quelle langue étrangère peut accéder à des ressources et développer de manière indépendante sa capacité à devenir un apprenant autonome.
- Contient une suite structurée d'outils d'auto-mentorat pour soutenir les femmes à travers différents processus de planification, d'apprentissage et d'auto-évaluation. Cela aide les mentorées, non seulement à devenir efficaces dans leur apprentissage, mais également à acquérir des stratégies et des processus pouvant les aider dans d'autres contextes liés à la réalisation d'objectifs d'éducation et de vie/carrière. Grâce à des stratégies d'« auto-mentorat » et d'intériorisation, la mentorée est invitée à créer son propre plan d'apprentissage, à apprendre à trouver sa motivation intérieure, à s'y tenir, à suivre et à évaluer ses propres progrès.

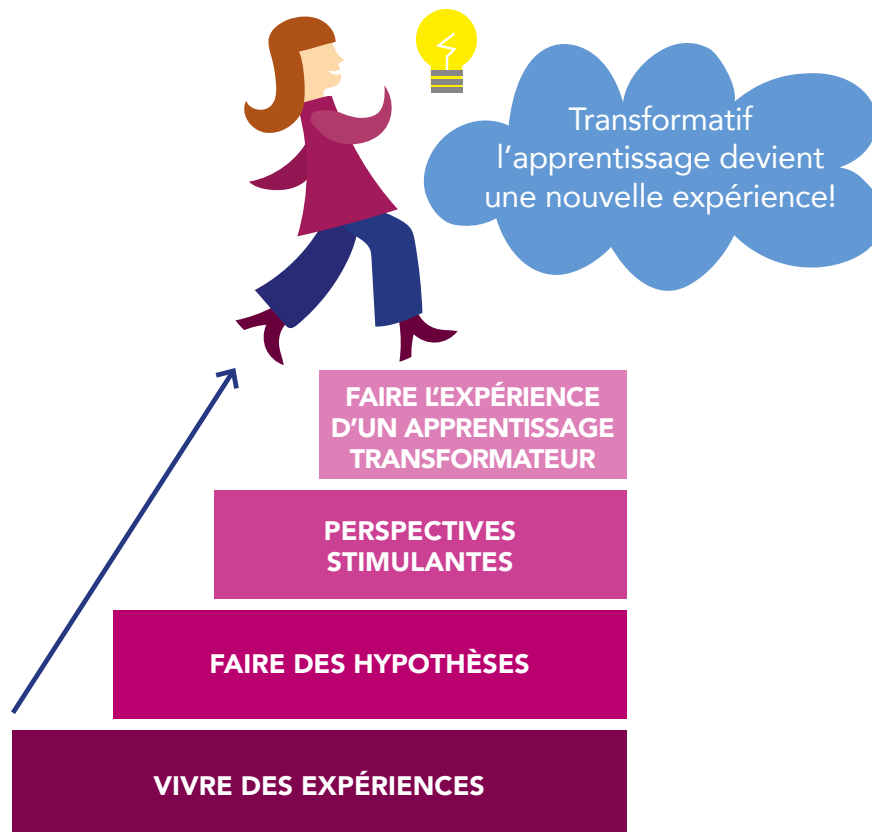
Les plateformes et toutes les ressources UPSIM existent en anglais, portugais, suédois, français, danois et tchèque.

Pour fournir un soutien plus complet aux femmes nées à l'étranger qui utilisent les outils par elles-mêmes, le partenariat a traduit les instructions de la plateforme L2LL et les descriptions des outils en népalais, arabe, créole guadeloupéen, somalien et russe. Il s'agit de langues « minoritaires » répandues parmi les groupes cibles dans les pays partenaires du projet et ont été ajoutées pour faciliter davantage la compréhension des instructions et du contenu au cours des processus autonomes, d'auto-apprentissage et d'auto-développement.

Cycles du Mentorat pour un Apprentissage par Transformation

Inspiré par Knud Illeris (Illeris, 2006) et son ouvrage intitulé « *Transformative Learning and Identity* », le cycle de Mentorvention UPSIM est conçu pour permettre aux gens de voir le monde social différemment afin qu'ils trouvent l'envie de remettre en question et d'adapter leur état actuel en tant qu'acteur de changement.

Fondamentalement, pour y parvenir, le concept divise et organise l'apprentissage qui aura lieu pendant les Mentorvention en quatre phases :



Le Cycle de Mentorat, que vous découvrirez un peu plus loin dans cette publication, se compose de 4 phases :

- 1) une réunion formelle avec un mentor, appelée réunion inaugurale ;
- 2) une série de réunions du Cercle de Mentorat avec un mentor et d'autres femmes nées à l'étranger inscrites par le mentor ;
- 3) une période d'apprentissage autodirigé, soutenue par une plateforme d'apprentissage des langues, qui peut également être autonome pour d'autres personnes intéressées à développer leurs compétences d'apprentissage des langues ;
- 4) et enfin, une réunion d'approfondissement avec les autres participants du Cercle de Mentorat.

Le consortium UPSIM a repensé certains éléments du concept typique d'apprentissage. Normalement, lorsque nous pensons à l'apprentissage, nous l'associons à quelque chose qui se déroule dans une salle de classe sur la base d'un ensemble de résultats d'apprentissage très spécifiques. Cet apprentissage serait animé par un enseignant. Dans notre cas, cependant, il n'y a pas de salle de classe, ni d'enseignant. Ici, c'est l'environnement immédiat qui fait office de salle de classe, et la boîte à outils UPSIM joue le rôle de facilitateur de l'apprentissage autodirigé. La plateforme L2LL fournit aux apprenants un cadre pour suivre et internaliser une suite de ressources contenant des stratégies et des processus d'apprentissage, qui sont soutenus par les compétences d'Apprendre à Apprendre grâce à des outils et un soutien externe du réseau UPSIM Circle.

Afin de faciliter l'apprentissage en tant que Mentor UPSIM, vous devez maîtriser certaines des bases de l'apprentissage transformationnel. Le schéma ci-dessous illustre l'adaptation par le concept UPSIM des dimensions d'apprentissage de Knud Illeris dans le processus d'apprentissage transformationnel. Lorsque vous étudiez le diagramme, vous verrez comment nous pensons qu'un individu acquiert des informations, des connaissances et du contenu, et combinés avec des émotions et des sentiments pour interagir, grandir,

collaborer et partager dans la société. Pour nous, l'apprentissage commence par ce que Knud Illeris appelle les « matières premières », une idéologie qui a été intégrée aux ressources de la plateforme :

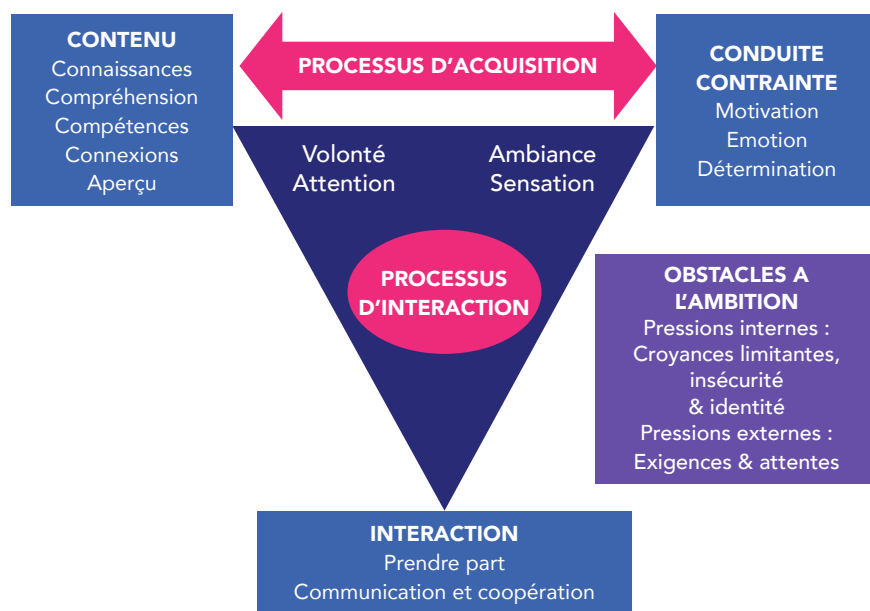
Perception: nous travaillons avec l'impression que l'individu a du monde qui l'entoure.

Transmission: nous développons la transmission d'idées, de pensées et/ou de perceptions.

Expérience: nous veillons à ce que l'individu ne se contente pas de recevoir des informations, mais qu'il perçoive l'avantage d'une interaction.

Imitation: nous fournissons des scénarios que l'individu peut imiter ou reproduire et un espace sûr dans lequel le pratiquer.

Activité: nous fournissons des indices permettant à l'individu de s'insérer dans des situations où il peut s'engager dans une activité qui inclut la participation d'autres personnes au sein de la même communauté de pratiques.



Le processus d'apprentissage transformationnel UPSIM : basé sur les trois dimensions de l'apprentissage de Knud Illeris (Illeris, 2017, p. 26).

Le diagramme illustre comment le cycle de Mentorvention UPSIM guide les mentorées à travers le processus d'apprentissage approfondi et constructif, les aidant à assimiler des méthodes et des procédures qui développeront leur capacité à acquérir des compétences, de manière significative, cela va au-delà de la simple acquisition de connaissances. Avec les ressources UPSIM, les mentorées peuvent consciemment donner un sens à leur vie, développer de manière indépendante des compétences tout au long de la vie. Il en résulte un changement fondamental dans leur vision du monde les amenant à vivre des expériences d'apprentissage plus réfléchies et conscientes. Ainsi, les mentorées éprouvent un sentiment de véritable émancipation. Comme le dit Mezirov, *l'apprentissage transformationnel consiste à prendre conscience de manière critique des hypothèses/attentes tacites et à évaluer leur pertinence pour faire des interprétations.*

Ces processus conduisent potentiellement à un changement dans la façon dont l'apprenant pense et se sent, ainsi qu'à affecter ses perspectives, ses croyances et ses comportements. Mais comment cela fonctionne-t-il concrètement ? Selon Knud Illeris, il existe quatre types d'apprentissage différents dans le processus d'apprentissage transformationnel : l'apprentissage cumulatif, l'assimilation, l'accommodation et enfin l'apprentissage transformationnel, au cours duquel il y a un changement de conscience qui altère en permanence la façon dont l'apprenant est dans le monde.

L'APPRENTISSAGE CUMULATIF, la plupart des apprenants ont déjà été initiés à ce type d'apprentissage. Cela se produit dans de nombreux contextes éducatifs, mais aussi dans la vie de tous les jours. Cela concerne l'apprentissage et la mémorisation des faits sans aucune stratégie, comme mémoriser des noms, des dates ou un numéro de téléphone.

L'ASSIMILATION se produit lorsque l'apprenant, par exemple, mémorise des faits tels que des dates en reliant les chiffres à un anniversaire ou à un système préexistant.

L'ACCOMMODATION, c'est quand l'apprenant restructure les schémas. C'est un processus qui demande beaucoup d'énergie et de concentration. Par exemple, un apprenant peut être amené à utiliser une stratégie de résolution de problèmes contre-productive, alors qu'il existe une stratégie beaucoup plus productive. L'apprenant devra dépenser de l'énergie et se concentrer pour se défaire de ses anciennes habitudes afin de réapprendre la nouvelle stratégie. Lorsque l'ancien schéma a été remplacé, l'accommodement a eu lieu.

LA TRANSFORMATION est nettement plus complexe que l'adaptation. En réalité, il y a plus d'un schéma mis en jeu par les apprenants, et beaucoup d'entre eux devront être restructurés. Les schémas doivent également être restructurés en fonction des différentes dimensions de l'apprentissage. La transformation se caractérise par le fait que cette forme d'apprentissage implique un soi-disant changement dans l'organisation de soi. Cela signifie que toute la personnalité de l'apprenant change en fonction des processus d'apprentissage qu'il a traversés.

Lorsque nous parlons de développer l'apprentissage, nous devons comprendre ce que cela signifie et ce que cela implique. Dans notre situation, l'apprentissage vise à développer les **compétences** suivantes :

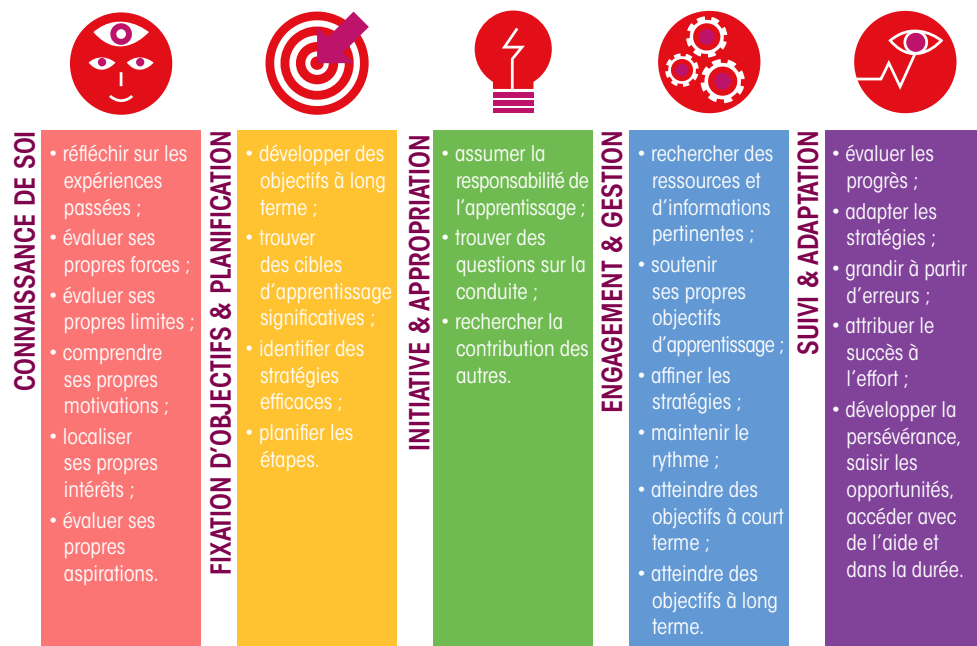
- **onnaissances,**
- **compétences,**
- **L'attitude.**

Le savoir fait référence à la connaissance des faits, le savoir déclaratif, c'est-à-dire les structures conceptuelles (Snow, 1990), et la compétence fait référence à la manière de s'en servir, à la capacité de mettre son savoir en application, autrement dit, les connaissances procédurales (Snow, 1990). Cependant, pour l'apprenant du XXI^e siècle dans une société postmoderne, la simple connaissance des faits ou de la manière de procéder n'est pas, en soi, suffisante. Cela ne déclenche pas à la volonté de s'attaquer à un problème. C'est là qu'intervient l'attitude. Pour être vraiment compétent, nous devons inclure l'acte d'exploration, la volonté d'évaluer la situation, de se fixer un objectif et d'agir en conséquence avec persévérance (Hautamäki , A. & Hautamäki , J., 2001). Le concept UPSIM fait donc la distinction entre la connaissance (savoir), la compétence (pouvoir), l'exploration (étudier) et l'espoir (espérer) (Häyrynen & Hautamäki , 1977). Le terme **exploration** trouve ses racines dans les concepts de stratégies d'apprentissage et d'autorégulation. Ainsi, en plus des **connaissances**, **des compétences** et de **l'exploration**, la composante de **l'espoir** fait partie intégrante, mais conceptuellement distincte, de l'exploration dans la phase de candidature et les réunions de mentorat.

Les démarches de Mentorat entendent donc **motiver par la création d'espoir car, lorsque la mentorée a de l'espoir, elle sera capable d'accepter et d'accomplir une tâche avec effort et curiosité.**

Les ressources sont donc conçues pour soutenir la volonté et la préparation des femmes nées à l'étranger à se diriger vers une tâche, à se fixer des objectifs, à se motiver et à avoir le courage et la confiance en soi pour affronter et gérer les défis et les échecs possibles.

Les cinq dimensions de l'apprentissage autodirigé

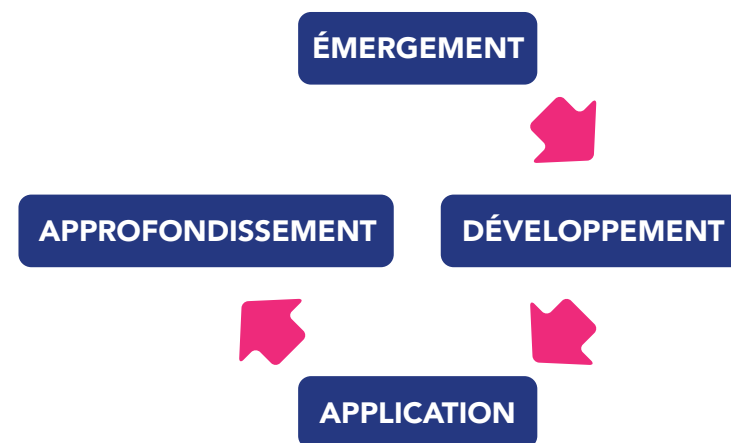


* inspiré par : Lench, S., Fukuda, E., & Anderson, R. (2015). Compétences et dispositions essentielles : Cadres de développement pour la collaboration, la créativité, la communication et l'autonomie. Lexington, KY : Centre pour l'innovation en éducation de l'Université du Kentucky

Pour s'assurer que les femmes participant aux Mentorats UPSIM passent par un processus de transformation et apprennent à maîtriser l'apprentissage autodirigé, le concept base ses conseils sur des méthodes scientifiquement prouvées pour le développement de la compétence Apprendre à Apprendre. Celui-ci est basé sur cinq dimensions qui, dans leur totalité, soutiennent l'individu à travers les phases d'apprentissage transformationnel ;

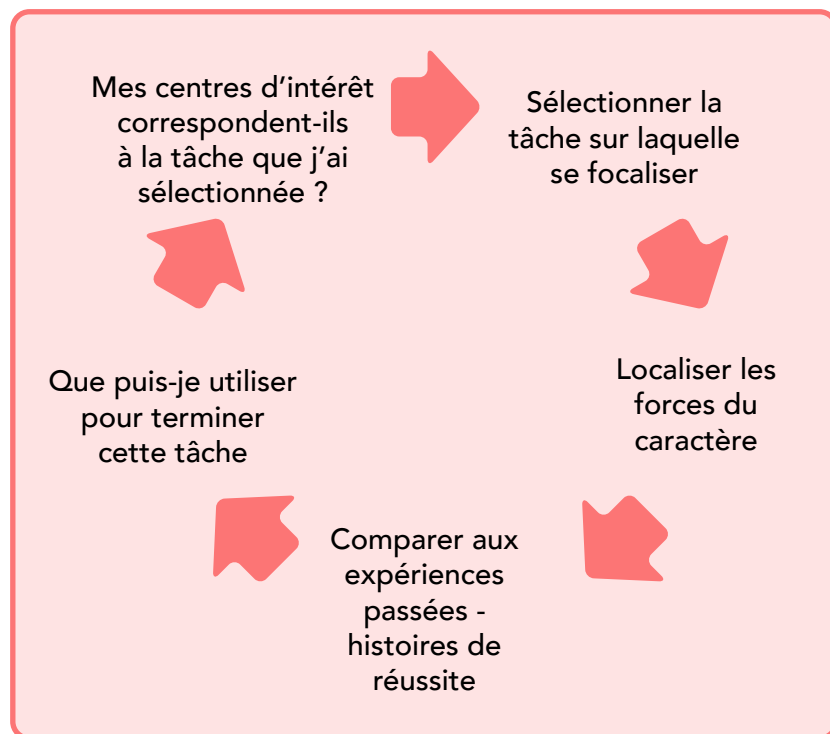
Connaissance de soi ; **Établissement d'objectifs & planification** ; **Initiative & appropriation** ; **Engagement & gestion** ; et **Suivi & adaptation**. Ces cinq dimensions, à travers lesquelles les femmes

seront guidées par le mentor, permettront de mettre en place des situations porteuses d'apprentissage transformationnel. Chaque dimension est reconnaissable par le jeu de couleurs et les icônes. Les outils combinent des aspects de ces dimensions et sont structurés de manière à permettre à l'apprenant de passer par les étapes de transformation suivantes.



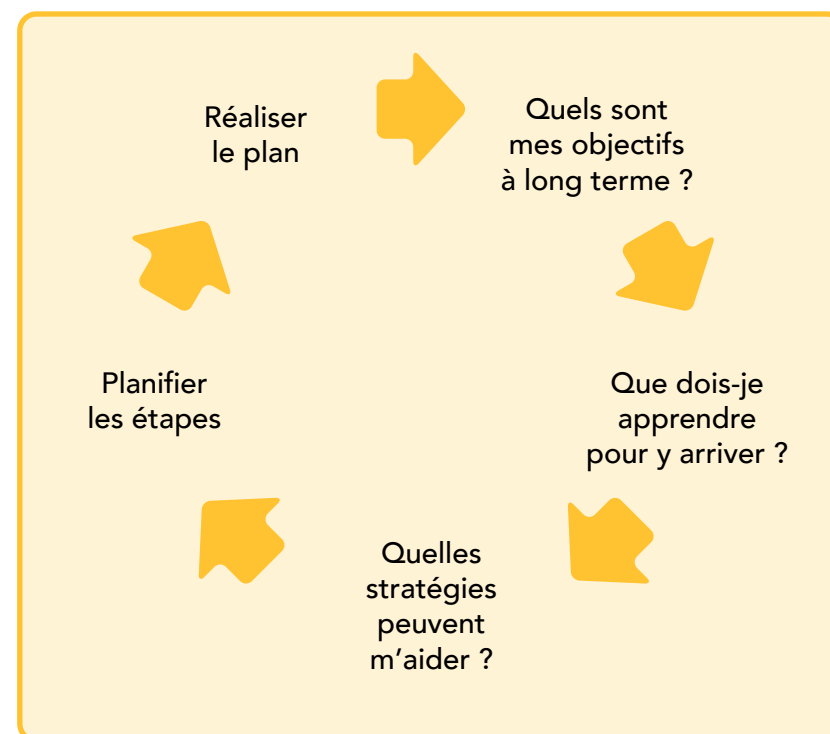
Les processus de transformation sont lancés à travers différentes phases au cours d'un cycle de mentorat, où les outils et les activités sont présentés et complétés dans un environnement protégé, avant que les mentorées ne les développent et ne les appliquent dans la vie réelle pendant la phase d'application. Au cours des activités d'extension, les mentorées sont soutenues avec l'aide et les conseils du mentor et des autres mentorées pour s'adapter aux défis, accepter l'échec et développer la maîtrise de nouvelles compétences.

Les cinq dimensions sont dispersées dans les quatre phases du Cycle de Mentorat. Chaque dimension a une progression, qui se déplace à travers un processus allant de "l'émergence" à "l'approfondissement". Nous avons combiné les 5 dimensions de l'apprentissage autodirigé avec le processus de transformation, ce qui signifie qu'une fois le cycle complet terminé, les participants auront développé des compétences dans les dimensions ci-dessous :



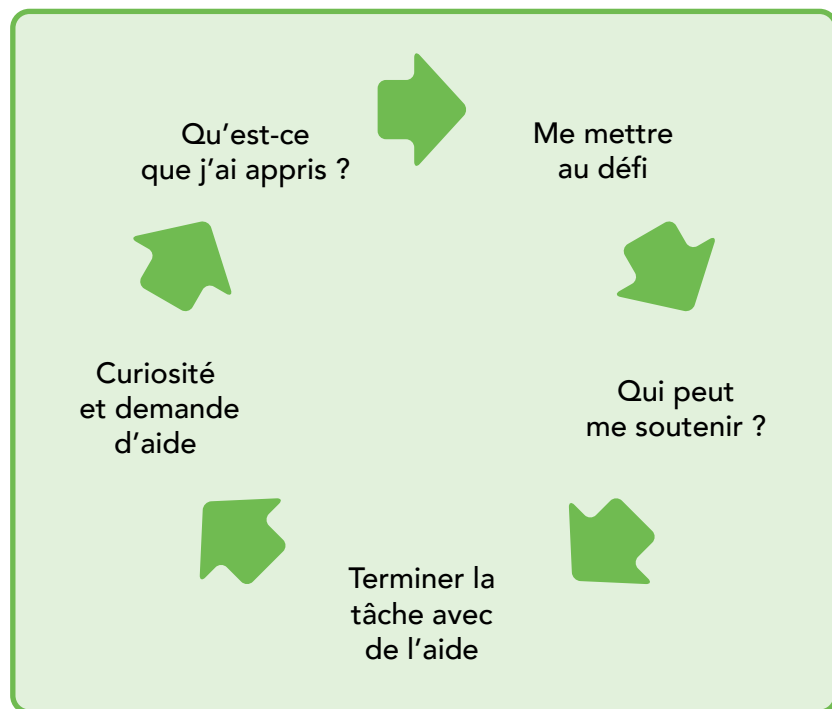
La **dimension de la connaissance de soi** exposera, tout au long du processus d'apprentissage transformationnel, la mentorée a des outils visant principalement à mieux comprendre ses propres objectifs et espoirs afin d'être davantage en mesure de créer des objectifs d'apprentissage réalistes et réalisables.

Ceci est réalisé en se concentrant sur les domaines qui sont importants pour la mentorée sur quelles tâches elle veut se focaliser et comment elle les priorisera, où elle a eu des succès auparavant et comment utiliser ses forces et ses qualités pour arriver là où elle veut être. Cela inclura des activités telles que la comparaison avec des exemples du passé, découvrir quels sont ses intérêts et si ceux-ci correspondent à ce qu'elle veut réaliser et à son style d'apprentissage.



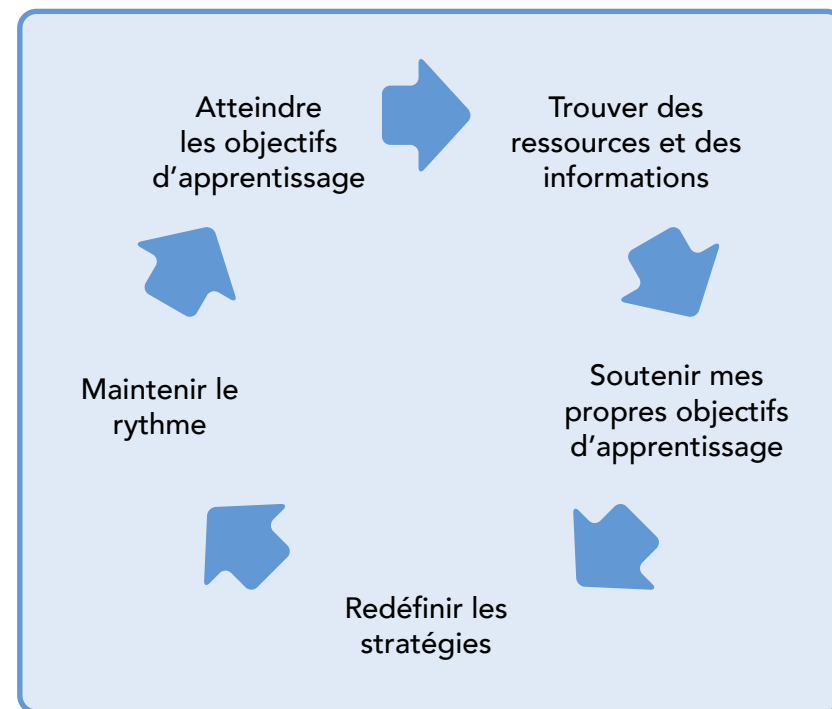
Les outils pour l'**établissement d'objectifs et la dimension de planification** travaillent avec le développement de la capacité de la mentorée à fixer des objectifs réalistes et à les réaliser.

Cela implique de créer des objectifs à long et à court terme, ainsi que de déterminer quels objectifs d'apprentissage seront pertinents et réalistes pour commencer et quelles stratégies et mesures doivent être prises.



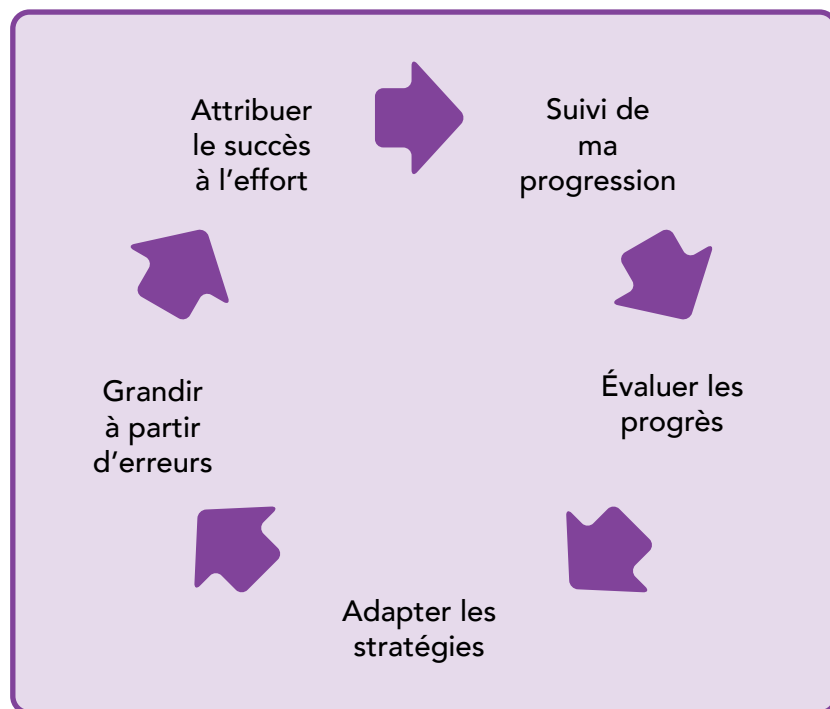
Les outils d' **initiative et d'appropriation** visent à aider la mentorée à se mettre au défi avec quelque chose de nouveau !

Grâce à ces processus, la mentorée sera initiée aux stratégies et aux méthodes pour savoir qui peut la soutenir, comme les personnes de son réseau et qui peuvent agir comme modèles, en se concentrant sur les caractéristiques qu'elle doit rechercher. De plus, cette dimension aide à clarifier ce qu'elle a appris et comment elle peut le développer davantage.



Les outils pour la dimension d' **engagement et de gestion** se concentrent sur la façon dont la mentorée peut atteindre ses objectifs et comment elle peut rester motivée et engagée tout au long du processus.

Cela signifie qu'elle est initiée à des stratégies qui l'aident à trouver des informations et des ressources qui peuvent l'aider à apprendre. Cela peut provenir de plateformes, d'applications, de moyens de trouver des informations pertinentes tout en soutenant ses propres réalisations d'objectifs d'apprentissage et en restant concentrée. Lorsque la mentorée a une bonne ou une mauvaise expérience des stratégies, elle devra aussi faire des ajustements à celles qui sont moins efficaces et être consciente de ce qui fonctionne bien, pour s'adapter à ces expériences. Afin de rester concentrée et de maintenir le rythme, la mentorée travaillera également à rester motivée par le développement de l'espoir intérieur et de la résilience.



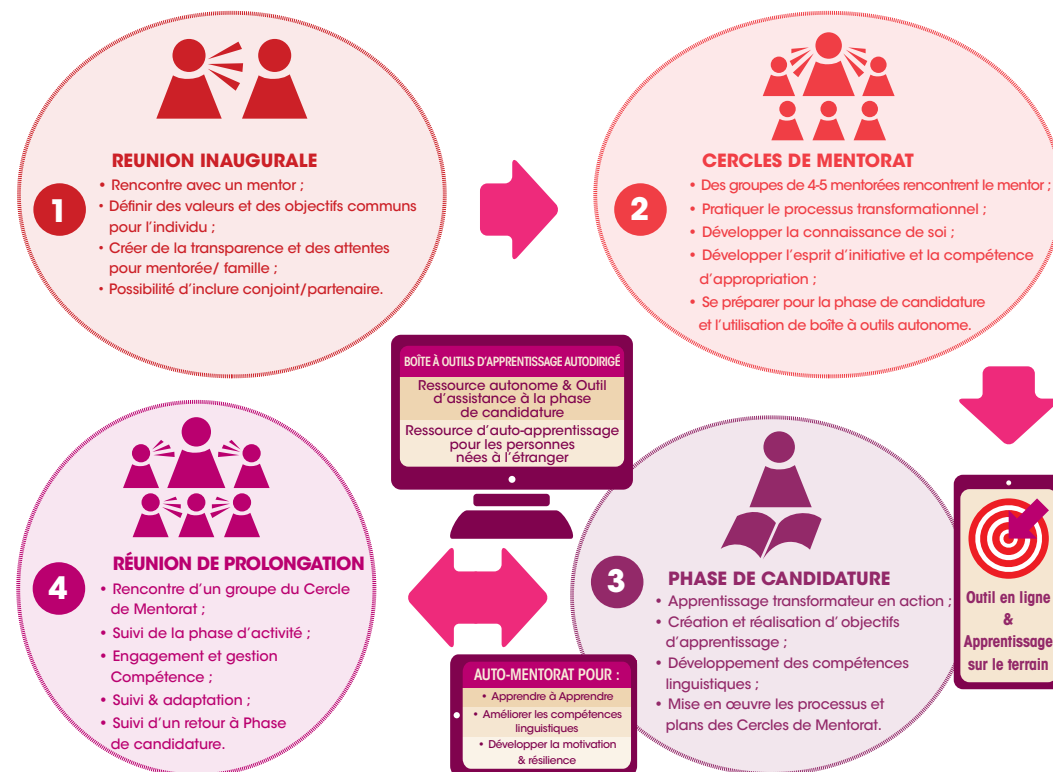
Les outils pour la dimension de **suivi et d'adaptation** incluent le travail sur la capacité de la mentorée à auto-surveiller ses progrès, à l'aider à développer la capacité de s'adapter si nécessaire, à reconnaître où l'effort, le temps, l'aide, l'opportunité et la persévérance ont fait une différence...

... et d'inclure ces expériences dans ses futurs projets d'apprentissage ! Comme mentionné ci-dessus, ces cinq dimensions ne peuvent pas être autonomes. Leur pertinence diffère selon les différentes phases et processus dans lesquels se trouve le participant.

Les séances débutent donc dans les Cercles de Mentorat, où certaines activités sont réalisées ensemble, et la mentorée est initiée à des activités qu'elle peut continuer à travailler à la maison. Les prochains chapitres vous présenteront une description plus détaillée des quatre phases du cycle de mentorat et de ce qu'elles impliquent.

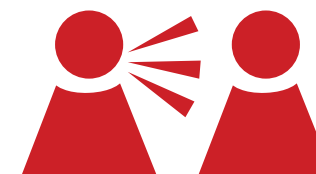
LE CYCLE DU MENTORAT

Les chapitres précédents vous ont présenté les principes fondamentaux de l'apprentissage derrière les ressources UPSIM. Les dimensions et les processus de transformation introduits ci-dessus ont été dispersés à travers les quatre phases du cycle de Mentorat :



Un aperçu du cycle de mentorat UPSIM.

Les chapitres suivants vous guideront à travers chacune de ces phases.



PHASE 1:

Réunion inaugurale

Faire connaissance avec les mentorées

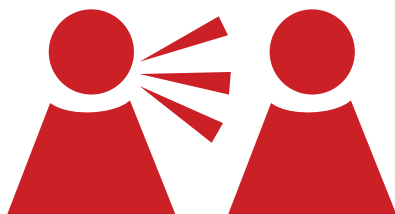
Le **Réunion de Inaugurale** est une rencontre individuelle entre la mentorée et le mentor. Cela commence par la présentation du processus à la mentorée en préparant le terrain avec ses attentes. Il s'agira généralement d'une rencontre en tête-à-tête, mais une option supplémentaire peut également être d'inclure un membre adulte proche de la famille ou une personne de soutien, comme un partenaire de vie ou un conjoint, si cela peut être bénéfique pour sa situation. Dans certains cas, la transparence et le sentiment qu'il s'agit d'un projet familial avec des objectifs communs peuvent être utiles pour obtenir l'appui du conjoint.

Le réunion inaugurale développera la capacité de la mentorée à :

- Retrouver sa motivation/espoir intrinsèque ;
- Avoir un aperçu de son parcours ;
- Se fixer des objectifs à long terme ;
- Chercher des moyens de soutenir ses propres objectifs d'apprentissage ;
- Rechercher l'apport des autres.



PHASE 1 APERÇU DES OUTILS



1



Nom de l'activité :
OUTIL « MON CHEMIN DE MIGRATION »

Sujet L2L : Obtenir un aperçu de mon parcours

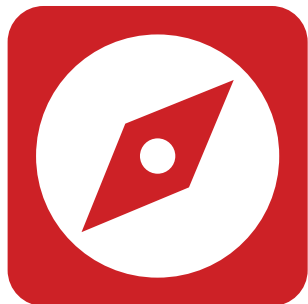
Dimension couverte : Établissement d'objectifs & planification

Résumé : *L'outil de parcours migratoire donne aux personnes nées à l'étranger une vue d'ensemble du parcours migratoire et de leur processus d'intégration. L'outil illustre visuellement à quoi pourrait ressembler la feuille de route lorsque vous essayez d'atteindre des objectifs. Il montre également le chemin parcouru et met en lumière ce qui a déjà été réalisé. Parce que l'outil est graphique, il aide la mentorée et le mentor à faire un plan ensemble, et le dessin du chemin crée une vue d'ensemble, montre des modèles et minimise le besoin d'écrire. En le dessinant avec l'individu, cela l'aide à visualiser à quoi s'attendre et peut montrer si une attente est irréaliste. Cela montre également que le chemin peut être long et illustre où l'attention doit être portée pour la meilleure étape suivante. L'avantage positif de l'utilisation d'un tel outil est que le mentor et la mentorée sont en mesure de proposer un plan réaliste, car il stimule le dialogue sur les objectifs qu'ils souhaitent atteindre et sur ce qu'il faudra pour y parvenir.*



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>



2

Nom de l'activité :
QUE VOULEZ-VOUS?

Sujet L2L : Explorez ce que vous voulez savoir et ce que vous souhaitez

Dimension couverte : Initiative & appropriation

Résumé : Cette activité motivera les mentorées à réfléchir à des questions concernant leur vie, leurs souhaits et leurs objectifs et à réfléchir à ce qui va bien et à ce qui pourrait être amélioré. C'est la première étape pour établir ce que les mentorées attendent de leur vie et établir ce qu'une bonne vie, le succès et le bonheur signifient pour elles personnellement. Les questions auxquelles elles sont censées répondre doivent les inviter et les motiver à réfléchir sur leur vie, leur vision d'une bonne vie en général, et leur situation personnelle en particulier.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>



3

Nom de l'activité :
VOTRE POUVOIR

Sujet L2L : Trouver un objectif commun pour mon processus (y compris mon conjoint/partenaire dans l'établissement d'objectifs)

Dimension couverte : Connaissance de soi

Résumé : Cette activité aidera les participants à identifier leurs propres traits, à prendre conscience de leurs forces, à les mettre en évidence et à les motiver à réfléchir à leurs propres traits et capacités en termes positifs plutôt que négatifs.

Après les cercles de mentors, les participants peuvent également demander à leurs amis ou à leur famille de les décrire et de les inclure dans la liste des traits.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>





4

Nom de l'activité :
ILLUSTRATION DE LA LIGNE DE VIE

Sujet L2L : Établissement d'objectifs généraux

Dimensions couvertes : Établissement d'objectifs & planification

Résumé : Cette activité aidera les participants à illustrer clairement leurs expériences de vie à l'aide de l'exercice de la ligne de vie. La ligne elle-même représente un terrain neutre à partir duquel les participants peuvent tirer des expériences positives et négatives au-dessus ou au-dessous de la ligne, respectivement, et écrire spécifiquement pourquoi quelque chose était négatif ou positif. Cela peut aider le participant à réfléchir sur ses expériences de vie, à voir la direction de sa vie de manière illustrée et à l'aider à orienter ses prochains choix et sa vie.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>



5

Nom de l'activité :
COLLECTION DE CAPACITÉS

Sujet L2L : Façons de soutenir les objectifs d'apprentissage

Dimensions couvertes : Établissement d'objectifs & planification

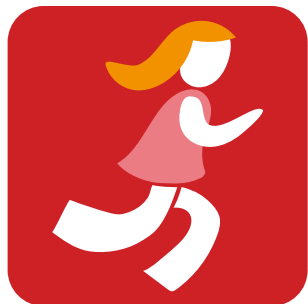
Résumé : Cette activité doit aider les participants à prendre conscience de leurs compétences et de leurs capacités et à les énoncer afin de soutenir leurs objectifs d'apprentissage. De plus, il doit aider les mentorées à relier leurs compétences avec des capacités souvent recherchées sur le marché du travail et/ou avec leurs tâches professionnelles actuelles. Cela peut également aider à rendre le marché du travail moins intimidant, où tout participant peut trouver quelque chose qui fonctionne avec ses compétences et ses capacités.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>





6

Nom de l'activité :
FORCES MOTRICES



Sujet L2L : Rechercher les commentaires des autres

Dimensions couvertes : Initiative & appropriation

Résumé : Cette activité motivera les participants à réfléchir à ce qui les motive dans différents domaines de la vie. Ces réflexions et l'exercice de l'icône de la force motrice aideront les participants à découvrir ce qui les pousse à travailler et, en fait, le modèle de carrière qu'ils ont qui les aidera à se fixer des objectifs et à spécifier ce qu'ils attendent d'un emploi.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>



7

Nom de l'activité :
POUTRE D'ÉQUILIBRE



Sujet L2L : Objectifs généraux et facteurs de stress

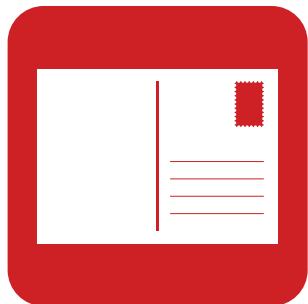
Dimensions couvertes : Connaissance de soi / Établissement d'objectifs & planification

Résumé : Dans cet outil, la mentorée écrit sur une poutre les différents aspects de sa vie : les activités qui demandent des efforts et/ou causent du stress et les activités qui offrent du soutien et réduisent le stress. La poutre représente la résilience de la mentorée. Avec cet exercice, la mentorée peut explorer si sa résilience est suffisamment forte pour affronter un autre facteur de stress (dans ce cas, l'apprentissage d'une langue) et comment le soutenir.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>



8

Nom de l'activité :
CARTES POSTALES DU FUTUR



Sujet L2L : Objectifs généraux et progrès

Dimensions couvertes : Connaissance de soi / Établissement d'objectifs & planification / Suivi & adaptation

Résumé : *En écrivant une carte postale/lettre à leur futur moi, les mentorées prennent conscience de leurs aspirations et réalisent comment les études peuvent les aider à atteindre leurs objectifs de vie. Cette activité offre également une rétroaction unique et personnelle. L'objectif est de motiver les mentorées à planifier leur avenir et à atteindre leurs objectifs.*



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>



9

Nom de l'activité :
COMBIEN PÈSE -T-IL ?



Sujet L2L : Objectifs généraux et facteurs de stress

Dimensions couvertes : Connaissance de soi / Établissement d'objectifs & planification

Résumé : *Avec ce questionnaire, l'apprenant adulte peut avoir un aperçu de la quantité de « poids » ou de facteurs de stress présents dans sa vie. Cet outil peut l'aider à décider si il est en mesure de suivre un cours d'apprentissage de la langue et si il a besoin d'aide ou de conseils pendant le cours.*



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>



10

Nom de l'activité :
MES VALEURS DE VIE

Sujet L2L : Création d'espoir/motivation

Dimensions couvertes : Connaissance de soi

Résumé : Pour motiver les participants à réfléchir sur leur situation actuelle, les différents domaines de la vie, et dans quelle mesure ils sont satisfaits de chacun de ces domaines. Sur la base de ces réflexions, les participants doivent prioriser un ou deux domaines de leur vie à travailler et à améliorer en identifiant et en comprenant le moteur de leurs valeurs et motivations, en fixant des objectifs spécifiques et des points d'attention pour leur vie future. Une vision claire des domaines de la vie qui nécessitent une attention et un changement rend la réalisation du changement souhaité - et recherché - plus accessible.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>



11

Nom de l'activité :
MES OBJECTIFS SMARTE

Sujet L2L : Fixer des objectifs à long terme

Dimensions couvertes : Établissement d'objectifs & planification

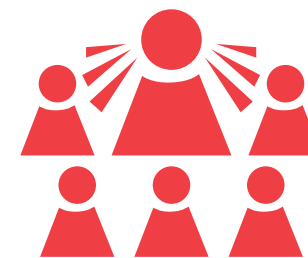
Résumé : Le but de cet exercice est de rendre vos objectifs intelligents, de prendre conscience de la raison pour laquelle vous souhaitez viser cet objectif spécifique et de l'effet que la réalisation de cet objectif aura sur vous. Cet exercice vous motivera dans le processus d'atteindre cet objectif.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/foundation/tools.html>





PHASE 2: Les Cercles de Mentorat De L'échafaudage à la transformation

La deuxième phase du programme est la **phase de Mentorat**. Cela fournira aux mentorées un « échafaudage » pour Apprendre à Apprendre, qui peut être monté et démonté, en fonction des besoins de la mentorée et de sa progression. La mentorée est invitée à assister aux réunions du cercle de Mentorat qui comprennent au moins un mentor et un minimum de 3 et jusqu'à 5 femmes nées à l'étranger par cercle. Le cercle agira comme son groupe de soutien tout au long des différentes phases.

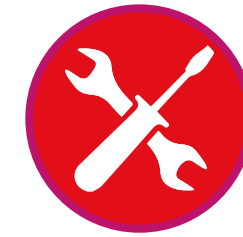
Les discussions et les processus dans les cercles mèneront au partage et à la réflexion sur les souhaits de chaque mentorée concernant la réussite, d'où elle vient et quels seront ses objectifs généraux pour le programme. Cette étape amène la mentorée à travers une série d'activités axées sur le renforcement de sa capacité à définir et à planifier ses objectifs, en mettant l'accent sur le développement de l'apprentissage autodirigé.

Les Mentorats consistent en une série de sessions où la mentorée et le Mentor UPSIM se rencontrent pour travailler sur le développement de la connaissance de soi, la structuration de l'apprentissage et de la capacité de la mentorée à en savoir plus sur elle-même, ses projets d'avenir et comment elle entend y arriver.

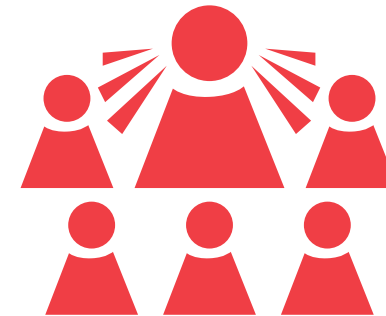
Les outils développés pour ces sessions aideront la mentorée à développer les éléments suivants :

- Réfléchir et évaluer
 - Expériences passées
 - Propres forces
 - Propres limites
 - Propres motivations
 - Propres intérêts
 - Propres aspirations
 - Développer des objectifs d'apprentissage à long terme
 - Localisez des objectifs d'apprentissage significatifs

- Identifier des stratégies efficaces
 - Planifiez les étapes
 - Assumer la responsabilité de son propre apprentissage
 - Trouver des questions de conduite
 - Façonner les opportunités
 - Solliciter la contribution des autres



PHASE 2 APERÇU DES OUTILS





1

Nom de l'activité :
PRIORISER LES DOMAINES DE VALEUR

Sujet L2L : Prioriser

Dimensions couvertes : Connaissance de soi

Résumé : Cette activité aidera les participants à hiérarchiser leurs objectifs et ce qui est le plus important dans leur vie. L'expérience de pensée du professeur de philosophie, en particulier, peut être un excellent moyen de réfléchir à ses besoins et à ses souhaits et à la manière de les hiérarchiser.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>



2

Nom de l'activité :
MES FORCES DE CARACTÈRE

Sujet L2L : Points forts

Dimensions couvertes : Connaissance de soi

Résumé : Cette activité aidera les mentorés à identifier et à explorer leurs forces de caractère personnelles, en acquérant un aperçu et une connaissance de ces forces, permettant ainsi d'améliorer la possibilité de les renforcer. La connaissance et la conscience des forces de caractère personnelles sont à la fois motivantes et utiles lorsque vous essayez de créer des améliorations durables dans la vie. Une évaluation supplémentaire de ses forces de caractère peut être utilisée pour comparer et réfléchir. Cela peut renforcer un récit positif et une vision des opportunités de la vie.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>





3

Nom de l'activité :
MES ENTRETIENS
DE DÉTECTION DE FORCE

Sujet L2L : Points forts

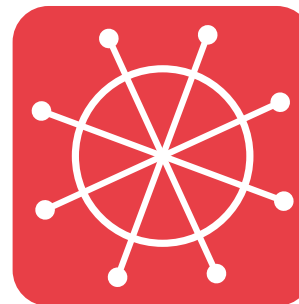
Dimensions couvertes : Connaissance de soi

Résumé : Cette activité aidera les mentorées à explorer leurs forces personnelles et d'autres ressources et compétences en identifiant leurs forces et celles des autres en fonction de leurs expériences et situations réelles. Ce faisant, les mentorées devraient avoir un aperçu et une connaissance de leurs forces et de leurs ressources, ce qui améliore la possibilité de les renforcer. Connaître et prendre conscience de ses forces et apprendre à les reconnaître sont à la fois motivants et utiles lorsqu'il s'agit de créer des améliorations durables dans la vie.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>



4

Nom de l'activité :
LA ROUE DE LA SATISFACTION DE VIVRE

Sujet L2L : Mes valeurs de vie

Dimensions couvertes : Connaissance de soi

Résumé : Cette activité vise à motiver et à inspirer les participants à réfléchir sur leur situation actuelle dans plusieurs domaines de la vie et sur leur satisfaction à cet égard. Sur la base de ces réflexions, les participants doivent prioriser un ou deux domaines de leur vie sur lesquels travailler et s'améliorer en identifiant et en comprenant le moteur de leurs valeurs et motivations et en fixant des objectifs spécifiques et des points d'attention pour leur vie future. Une vision claire des domaines de la vie qui nécessitent une attention et un changement rend plus accessible la réalisation du changement souhaité et sa recherche.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>





5

Nom de l'activité :
VISIONS ET RÊVES

Sujet L2L : Aperçu des stratégies d'apprentissage

Dimensions couvertes : Établissement d'objectifs & planification

Résumé : Cette activité motivera les participants à réfléchir à tous les exercices précédents et à toutes leurs visions et rêves après avoir réfléchi aux qualités dont ils sont le plus fiers et à leurs forces, compétences et capacités de manière holistique. La matrice de réalisation leur fournira un aperçu général.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>



6

Nom de l'activité :
PLAN D'ACTION

Sujet L2L : Planifier les étapes et les stratégies

Dimensions couvertes : Établissement d'objectifs & planification

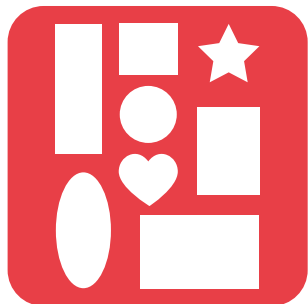
Résumé : Motiver et aider les mentorées à agir pour atteindre leurs objectifs en formulant un plan d'action basé sur l'apprentissage et la connaissance des forces, des valeurs, des compétences, des réseaux/ personnes de soutien, etc. acquis tout au long du programme. Cette façon d'ancrer ses objectifs motive et permet aux participants de se concentrer sur leurs ressources et leur capacité à les atteindre dans leur vie de tous les jours.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>





7

Nom de l'activité :
MUR DES MERVEILLES



Sujet L2L : Création d'espoir/motivation

Dimensions couvertes : Connaissance de soi / Établissement d'objectifs & planification

Résumé : *Le but de cette activité est d'aider les mentorées à visualiser leurs objectifs. Cela crée une motivation intérieure pour atteindre ces objectifs et favorise la pensée positive qui les aidera à rester sur la bonne voie. Savoir que vous travaillez pour atteindre vos objectifs de vie est un puissant facteur de motivation. De nombreuses études ont montré que la pratique mentale (par la visualisation) peut effectivement améliorer les compétences en tant que pratique réelle. Lorsque nous visualisons une action, les mêmes régions du cerveau sont stimulées que lorsque nous l'exécutons, et les mêmes réseaux de neurones sont créés.*



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>



8

Nom de l'activité :
ARBORESCENCE DES CONTACTS



Sujet L2L : Supporter les réseaux

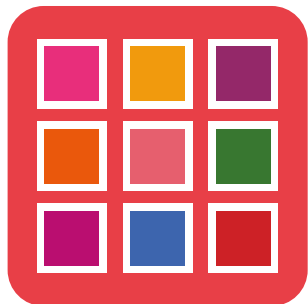
Dimensions couvertes : Initiative & appropriation

Résumé : *Cette activité est axée sur le réseautage. En renouant avec d'éventuels contacts et référents, les mentorées peuvent créer des réseaux avec des personnes et des organisations susceptibles de les aider dans leur intégration dans le pays d'accueil.*



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>



9

Nom de l'activité :
IMAGES ALÉATOIRES

Sujet L2L : Curiosité

Dimensions couvertes : Initiative & appropriation

Résumé : Cet exercice d'échauffement est un jeu d'introduction pour comprendre comment fonctionne la créativité et comment n'importe qui peut être créatif. Il est utilisé pour mesurer l'une des compétences créatives de base : la fluidité (la capacité à produire de nombreuses idées).



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>



10

Nom de l'activité :
DIFFÉRENTES PERSPECTIVES

Sujet L2L : Curiosité

Dimensions couvertes : Connaissance de soi

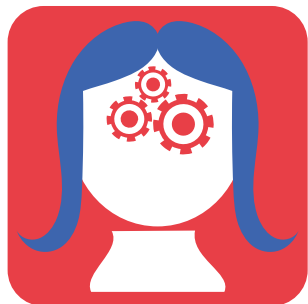
Résumé : Cette activité d'échauffement courte et simple vise à motiver les participants à réfléchir à la façon dont différentes perspectives affectent notre façon de lire la réalité. Sur la base de ces réflexions, les participants doivent comprendre et s'approprier le rôle actif qu'ils sont capables de jouer dans le processus d'apprentissage.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>





11

Nom de l'activité :
CARTE MENTALE



Sujet L2L : Développement ultérieur

Dimensions couvertes : Initiative & appropriation

Résumé : Une carte mentale est un bon moyen d'exprimer la complexité de l'intégration dans la société, de l'apprentissage de la langue et de la réalisation de rêves de perfectionnement en s'appuyant sur leur situation, leurs idées et leurs compétences.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>



12

Nom de l'activité :
«DE RÊVE» VS.
«JAMAIS DE MA VIE»



Sujet L2L : Trouver l'espoir et la motivation

Dimensions couvertes : Connaissance de soi / Établissement d'objectifs & planification

Résumé : L'objectif est que les participants réfléchissent à leur rêve pour l'avenir. Pour cet exercice, les mentorées peuvent rêver grand. Il n'y a pas d'obstacles qui pourraient s'opposer à la réalisation de leur objectif. En même temps, ils réfléchiront également au type de travail qu'elles ne voudraient pas faire ou ne pourront pas faire à l'avenir. Les mentorées ont souvent une vision étroite ou irréaliste de leurs compétences. Cet outil peut les aider à élargir leur vision de l'objectif atteignable et à les rendre conscients de leur situation. L'outil est souvent une révélation pour les mentorées et un exercice amusant pour mieux se connaître.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>



13

Nom de l'activité :
LE POUVOIR DE
PENSÉES DIAMANT



Sujet L2L : surmonter la pression interne, les croyances limitantes, l'insécurité et travailler sur l'identité de soi

Dimensions couvertes : Connaissance de soi

Résumé : Cette activité aide les mentorées à accroître leurs connaissances personnelles en devenant plus conscientes de la façon dont leurs pensées, leurs émotions et leurs sensations sont liées à certains comportements ou actions. Cela les aidera à assumer la responsabilité de leur propre vie et à accroître leur capacité d'action personnelle, et à être en mesure d'accomplir des tâches et des projets qui les aideront à atteindre leurs objectifs. Il développe également l'autorégulation émotionnelle, la pensée flexible, la résilience et l'optimisme.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>



14

Nom de l'activité :
LE GÉNÉRATEUR DE RÉSEAU



Sujet L2L : sélectionner mon réseau

Dimensions couvertes : Initiative & appropriation / Engagement & gestion

Résumé : Aider les mentorées à atteindre leurs objectifs d'apprentissage en apprenant à localiser l'aide qui leur est disponible dans leur environnement. Le générateur de réseau l'aide à trier et sélectionner les personnes dont elle a besoin soit pour trouver des moyens de se rapprocher d'elle, soit avec qui créer de la distance afin de rester motivée dans son apprentissage.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/mentorvention/tools.html>



PHASE 3: La phase de candidature Expérimenter l'apprentissage

L'apprenant autonome a la probabilité la plus élevée d'atteindre ses objectifs d'apprentissage. Par conséquent, la totalité des activités de la **phase d'application** est basée sur les éléments que les chercheurs ont définis comme l'ADN des apprenants autonomes.

Alors que l'accent dans les **Cercles de Mentorat** est de fournir un soutien externe, cette phase leur permet d'expérimenter et de vivre leurs propres étapes pour avancer dans la vie avec résilience et motivation. La **phase de candidature** met l'accent sur le fait de donner aux femmes nées à l'étranger les outils nécessaires pour devenir des apprenantes performantes, ce qui sera réalisé en mettant directement à leur disposition des méthodes et des stratégies. De plus, des suggestions et des pistes sur la façon de les mettre en œuvre font partie intégrante de la boîte à outils, facilitant l'internalisation de ces compétences à travers leurs propres processus et à leur rythme.

La **phase d'application** désigne la période où les mentorées sortent et font l'apprentissage, et cela les guide à travers une série d'étapes qui les soutiendront tout au long du chemin. Le mentor doit avoir une bonne compréhension des processus, mais ne jouera pas un rôle actif jusqu'à ce qu'ils se retrouvent pour la réunion d'approfondissement. Ici, ils peuvent suivre les activités et les réflexions ultérieures sur le propre parcours d'apprentissage de l'individu.

Le consortium UPSIM a créé une plateforme connectée au parcours d'apprentissage de la mentorée, qui peut constituer à elle seule un outil d'apprentissage des langues indépendant pour les femmes qui ne participent pas à un mentorat UPSIM ou à utiliser dans le cadre de la phase d'application du Cycle de Mentorat UPSIM. La plateforme L2LL est située sur la page Web UPSIM, qui contient les outils et les ressources d'auto-mentorat nécessaires pour mener à bien cette phase. La plateforme est accessible à partir d'un ordinateur portable ou d'un appareil mobile, ce qui signifie qu'elle peut être consultée par n'importe qui, n'importe quand et n'importe où. Les ressources ne nécessitent pas beaucoup d'expertise technique et de nombreuses activités d'apprentissage peuvent être réalisées en lien avec la vie quotidienne.

Avant de quitter les Cercles de mentorat, les mentorées devront :

1. Avoir une liste des coordonnées du groupe du cercle de Mentorat — comment et quand se rencontreront-ils ?
2. Être prêtes pour l'apprentissage/les défis autodirigés ; s'assurer qu'elles ont compris les 4 étapes sur la plateforme et les outils associés.
3. Comprendre les activités d'auto-mentorat, les enregistrer et les apporter à la réunion de vulgarisation.
4. Être prêtes à tenir un journal d'apprentissage (numérique), si possible, où les résultats des activités peuvent être enregistrés, y compris les plans, etc.
5. Avoir testé la plateforme ensemble en tant que groupe, afin qu'elles puissent poser au Mentor toutes les questions nécessaires avant de se lancer dans leurs voyages.

Les sections suivantes expliqueront plus en détail la phase d'application et les théories sur lesquelles les 4 étapes et les outils respectifs ont été inspirés.

Qu'est-ce que l'apprentissage autodirigé?

Apprendre une nouvelle compétence par vous-même, comme apprendre à jouer d'un instrument de musique ou planter un potager, nécessite une certaine forme d'apprentissage autodirigé. Aussi connu sous le nom d'apprentissage par soi-même, l'apprentissage autodirigé est un processus où les individus prennent principalement en charge la planification, la poursuite et l'évaluation de leurs expériences d'apprentissage (Merriam et al., 2007). Dans l'apprentissage autodirigé, la responsabilité d'apprendre passe d'une source externe (enseignant/formateur/éducateur) à l'individu. Le contrôle et l'implication active de l'apprenant dans le processus d'apprentissage sont cruciaux dans ce processus (Boyer et Usinger, 2015 ; Grover, 2015).

L'apprentissage autodirigé comprend la conceptualisation, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de l'apprentissage guidé par les apprenants (Brookfield, 2009). Il peut être considéré comme une méthode d'organisation de l'apprentissage d'une manière qui permet aux apprenants de contrôler la tâche. En plus de cela, l'apprentissage autodirigé peut également être considéré comme un objectif que les apprenants s'efforcent d'atteindre. Pour y parvenir, les individus assument la responsabilité de leur propre apprentissage et adoptent l'autonomie et les préférences individuelles (Kaufman, 2003).

Les apprenants autonomes ont les caractéristiques suivantes :

- Se fixer des objectifs clairs
- Façonner leur processus d'apprentissage en fonction des objectifs et des plans
- Suivre son propre processus d'apprentissage
- Evaluer les résultats de son propre apprentissage

- Être autonomes
- Avoir de l'auto-motivation
- Être ouverts à l'apprentissage
- Être curieux
- Être prêts à apprendre
- Valoriser l'apprentissage
- Avoir la maîtrise de soi
- Prendre l'initiative d'apprendre

(Knowles, 1975 ; Knowles, 1977; Jennett , 1992 cité dans Brockett et Hiemstra , 1991)

En outre, Knowles (1977) a résumé plusieurs compétences requises par l'apprentissage autodirigé. Il énumère qu'un apprenant doit avoir la capacité de :

- Etablir une relation étroite, respectueuse et propice à l'apprentissage avec les apprenants
- Etablir un environnement physiquement et psychologiquement confortable, ouvert à l'interaction, basé sur la coopération, ouvert et sécurisé
- Prendre la responsabilité de déterminer ses propres besoins d'apprentissage
- Fixer des objectifs
- Planifier, mettre en œuvre et évaluer les activités d'apprentissage
- Aider les apprenants à autodiriger leur apprentissage
- Être un facilitateur et une source
- Utiliser efficacement les processus en petits groupes
- Évaluer les processus d'apprentissage et les résultats

(Knowles, 1977 cité dans Kasworm, 1983)

Qu'est-ce que la compétence Apprendre à Apprendre?

L'apprentissage autodirigé peut être utilisé pour tout ce qu'un individu est motivé à apprendre, que ce soit pour un passe-temps ou plus lié au travail, et nécessite un certain nombre de compétences, notamment :

- Esprit critique
- Recherche
- Gestion du temps
- Communication
- Autogestion

Ces compétences permettent aux individus d'améliorer leur confiance en soi, leur autonomie, leur motivation et leurs capacités d'apprentissage tout au long de la vie (O'Shea, 2003). Elles transforment les apprenants en participants actifs au processus d'apprentissage et les encourage à devenir des apprenants en profondeur (Spencer et Jordan, 1999). La capacité d'Apprendre à Apprendre est étroitement liée à la compétence d'apprentissage autodirigé. Les recommandations du Conseil du 22 mai 2018 sur les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie définissent les « compétences personnelles, sociales et Apprendre à Apprendre » comme suit :

« ... est la capacité de réfléchir sur soi-même, de gérer efficacement son temps et ses informations, de travailler avec les autres de manière constructive, de rester résilient et de gérer son propre apprentissage et sa carrière. Cela comprend la capacité de faire face à l'incertitude et à la complexité, d'Apprendre à Apprendre, de soutenir son bien-être physique et émotionnel, de maintenir sa santé physique et mentale et d'être capable de mener une vie soucieuse de sa santé et tournée vers l'avenir, de faire preuve d'empathie et de gérer un conflit dans un contexte inclusif et solidaire ».

De plus, les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles liées à cette compétence sont décrites comme suit :

« ... participation sociale réussie, il est essentiel de comprendre les codes de conduite et les règles de communication généralement acceptés dans différentes sociétés et environnements. Les compétences personnelles, sociales et Apprendre à Apprendre exigent également la connaissance des composantes d'un esprit, d'un corps et d'un mode de vie sains. Cela implique de connaître ses stratégies d'apprentissage préférées, de connaître ses besoins de développement de compétences et les différentes manières de développer des compétences et de rechercher les opportunités d'éducation, de formation et de carrière et les conseils ou le soutien disponibles.

Les compétences comprennent la capacité d'identifier ses aptitudes, de se concentrer, de gérer la complexité, de réfléchir de manière critique et de prendre des décisions. Cela inclut la capacité d'apprendre et de travailler à la fois en collaboration et de manière autonome, d'organiser et de persévérer dans son apprentissage, de l'évaluer et de le partager, de rechercher du soutien le cas échéant et de gérer efficacement sa carrière et ses interactions sociales. Les individus doivent être résilients et capables de faire face à l'incertitude et au stress. Ils doivent être capables de communiquer de manière constructive dans différents environnements, de collaborer en équipe et de négocier. Cela comprend le fait de faire preuve de tolérance, exprimer et comprendre différents points de vue, ainsi que la capacité de créer de la confiance et de ressentir de l'empathie.

La compétence est basée sur une attitude positive envers son bien-être personnel, social et physique et son apprentissage tout au long de sa vie. Elle repose sur une attitude de collaboration, d'affirmation de soi et d'intégrité. Cela implique de respecter la diversité des autres, leurs besoins, d'être prêt à surmonter les préjugés et à faire des compromis. Les individus devraient être capables d'identifier et

de fixer des objectifs, de se motiver et de développer la résilience et la confiance nécessaires pour poursuivre et réussir leur apprentissage tout au long de leur vie. Une attitude de résolution de problèmes soutient à la fois le processus d'apprentissage et la capacité de l'individu à gérer les obstacles et à changer. Cela inclut le désir d'appliquer les apprentissages antérieurs et les expériences de vie et la curiosité de rechercher des opportunités d'apprendre et de se développer dans une variété de contextes de vie ».

Les 4 étapes de la phase de candidature Comment préparer les mentorées

Les outils de la phase d'application ont combiné des éléments du concept d'auto-mentorat pour l'apprentissage transformationnel avec la compétence clé « personnelle, sociale et Apprendre à Apprendre ». Ceux-ci ont été fusionnés avec des éléments de l'apprentissage autodirigé pour créer les cinq dimensions :



CONNAISSANCE DE SOI

- Qu'est-ce que je peux faire ?
- En quoi ai-je besoin de m'améliorer ?



ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS & PLANIFICATION

- Quel apprentissage aimerais-je atteindre ?
- Définir mes objectifs d'apprentissage
- Planifier mon programme d'auto-apprentissage



INITIATIVE & APPROPRIATION

- Comprendre mes limites et mes possibilités d'apprentissage
- Prendre la responsabilité de mon propre apprentissage
- Trouver des questions de conduite et des analogies
- Solliciter la contribution des autres



ENGAGEMENT & GESTION

- Comprendre mes stratégies d'apprentissage et comment elles affectent mon apprentissage
- Sélectionner et rechercher les ressources disponibles pour moi
- Vérifier mes propres progrès

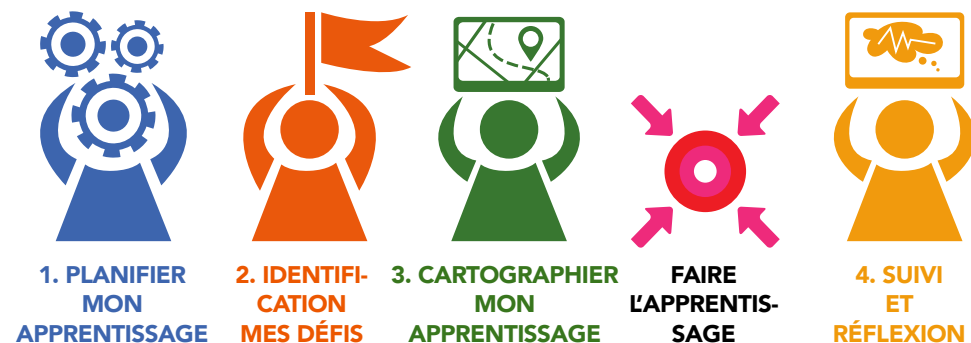


SUIVI & ADAPTATION

- Comment mon approche a-t-elle changé ce que j'ai fait
- Travailler sur des tâches avec les encouragements des autres
- Adapter ce que je fais pour l'apprentissage futur

Les 5 dimensions et leurs éléments sont à la base du concept et ont été spécifiquement mis au point pour la conception des ressources de la phase d'application. Ceux-ci visent à favoriser chez l'individu la capacité de devenir des apprenants indépendants tout au long de la vie. Les activités sont soutenues par des conseils d'utilisation et des explications, qui ont également été traduits dans une sélection de langues minoritaires, pour fournir une assurance supplémentaire que les utilisateurs peuvent saisir davantage de nuances dans les processus et leur permettre de transférer des processus de pensée plus complexes via leur mère. langue à un méta-niveau.

La phase de candidature se compose de 4 étapes :



Ces étapes ont été conçues pour aider les individus à devenir autonomes dans des contextes d'apprentissage formels et informels, en particulier les femmes nées à l'étranger qui ont peu d'expérience éducative dans leur pays d'origine et n'ont donc pas encore eu la possibilité d'adapter les programmes existants et intérioriser de nouvelles stratégies d'apprentissage saines. Pour celles qui ont de l'expérience dans un système éducatif, mais qui ont peut-être intériorisé des habitudes d'étude malsaines ou culturellement différentes, cela peut être une base utile pour ajuster et intérioriser ceux-ci et développer davantage des stratégies d'apprentissage plus saines et plus efficaces.

Comment préparer les mentorées :

Dans les sections suivantes, vous pouvez en savoir plus sur chaque étape à travers laquelle les utilisateurs seront guidés.

ÉTAPE 1 - PLANIFIER MON APPRENTISSAGE : Planifier mon apprentissage consiste à créer un plan d'apprentissage personnalisé et à se concentrer sur la localisation et le développement de stratégies d'apprentissage.

ÉTAPE 2 - IDENTIFICATION MES DÉFIS : Il est maintenant temps de définir les défis ! Afin de rendre l'expérience d'Apprendre à Apprendre plus spécifique à l'apprentissage des langues, cette étape aide la mentorée à repérer les éléments du langage qu'elle souhaite développer. Les cartes de défi prédéfinies aident à rendre plus tangible le processus de définition des objectifs d'apprentissage des langues. Les cartes peuvent être utilisées telles quelles ou comme source d'inspiration pour une adaptation ultérieure en fonction des besoins de la mentorée !

ÉTAPE 3 - CARTOGRAPHIER MON APPRENTISSAGE : Nous avons maintenant un plan pour ce que nous voulons accomplir, eh bien, en quelque sorte... la prochaine étape consiste pour la mentorée à se concentrer sur la destination, les environs et le "comment vais-je y arriver ?" ! Nous voulons surtout qu'elle décide du cheminement que prendra l'apprentissage et où se déroulera ce défi.

ÉTAPE 4 - SUIVI ET RÉFLEXION : Une fois que la mentorée a eu le temps de suivre certains de ses plans, elle devra s'arrêter et vérifier comment elle s'en sort. Et après avoir accompli les tâches prévues, elle voudra jeter un regard rétrospectif sur les expériences qu'elle a vécues. Cela l'aidera à comprendre où se situent ses réussites et où elle pourrait faire des ajustements.



Présentation des 4 étapes



ÉTAPE 1: PLANIFIER MON APPRENTISSAGE

Planifier mon apprentissage consiste à créer un plan d'apprentissage personnalisé et à se concentrer sur la localisation et le développement de stratégies d'apprentissage.

Ici les dimensions mises en avant sont notamment :



CONNAISSANCE DE SOI

- Qu'est-ce que je peux faire ?
- En quoi ai-je besoin de m'améliorer ?



ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS & PLANIFICATION

- Quel apprentissage aimerais-je atteindre ?
- Définir mes objectifs d'apprentissage
- Planifier mon programme d'auto-apprentissage



INITIATIVE & APPROPRIATION

- Comprendre mes limites et mes possibilités d'apprentissage
- Prendre la responsabilité de mon propre apprentissage
- Trouver des questions de conduite et des analogies
- Solliciter la contribution des autres



ENGAGEMENT & GESTION

- Comprendre mes stratégies d'apprentissage et comment elles affectent mon apprentissage
- Sélectionner et rechercher les ressources disponibles pour moi
- Vérifier mes propres progrès

L'objectif est également d'aider la mentorée à découvrir où se situent ses forces et ses faiblesses par rapport à son niveau de langue et à se fixer des objectifs d'apprentissage réalisables. Une fois les objectifs en place, elle devra également se concentrer sur les stratégies qu'elle peut utiliser et être consciente d'elle-même et des limites et possibilités environnementales.

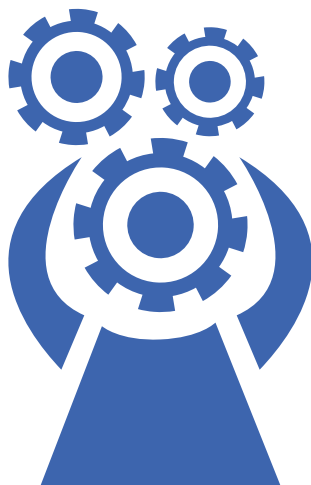
Afin de planifier et d'organiser les objectifs d'apprentissage, l'apprenante doit savoir à quel niveau elle se trouve actuellement et également avoir un aperçu des catégories d'apprentissage des langues sur lesquelles elle doit se concentrer à améliorer. Nous opérons avec trois niveaux de compétence :

- a) Ce qu'elle peut faire par elle-même, sans l'aide des autres,
- b) ce qu'elle peut faire avec l'aide d'autrui ou une assistance technique (par exemple un guide, un exemple/cas à suivre, ou une sorte d'échafaudage),
- c) et ce qu'elle ne peut faire dans aucune des situations ci-dessus.



PHASE 3 ÉTAPE 1

ACTIVITÉS ET PRECISION LIEES A LA PLANIFICATION



1

Activité stratégique 1: GRAPHIQUE DE COMPÉTENCES



Dimensions couvertes :

- Connaissance de soi
- Établissement d'objectifs & planification
- Initiative & appropriation

Descriptif de l'activité :

Cette activité aidera la mentorée à déterminer les catégories d'apprentissage des langues sur lesquelles il serait avantageux de se concentrer. Cela lui montre où elle a ses points forts et ses points faibles et l'aide à se fixer des objectifs d'apprentissage réalistes et réalisables. L'objectif est de se familiariser avec le cadre du CECR et de comprendre où son apprentissage doit être, en fonction de sa zone de développement proximal. Les éléments placés dans le cercle du milieu sont des choses qu'elle peut déjà faire sans l'aide des autres, les éléments du cercle externe sont des choses qu'elle ne peut pas faire par elle-même, et les choses du milieu sont des choses qu'elle peut réaliser avec une certaine forme d'aide.

Cela l'aidera à sélectionner les objectifs d'apprentissage qui sont trop faciles (le champ vert), réalistes et réalisables (dans le champ bleu) ou à mettre de côté jusqu'à ce que d'autres apprentissages aient eu lieu (le champ rouge)

Cet outil peut également être réutilisé lors de l'évaluation de la réalisation d'un ensemble de défis ou lors de la planification d'une nouvelle période de défis. Au fur et à mesure que l'utilisateur devient plus compétent dans un domaine, le domaine de compétence peut être déplacé vers le champ vert du cercle et de nouveaux éléments peuvent être ajoutés aux champs bleu ou rouge.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/application/step1/activities.html>



2

Activité stratégique 2: CRÉER MES OBJECTIFS SMARTER



Dimensions couvertes :

- Connaissance de soi
- Établissement d'objectifs & planification
- Initiative & appropriation

Descriptif de l'activité :

Le but de l'activité Créer mes objectifs SMARTER est de rendre les objectifs des mentorées intelligents et de leur faire prendre conscience de la raison pour laquelle elles veulent l'atteindre et de ce que cela leur apportera lorsqu'elles l'auront atteint et quel effet cela aura sur elles. Cet exercice aidera à motiver les mentorées dans le processus d'atteinte d'un objectif d'apprentissage.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/application/step1/activities.html>



3

Activité stratégique 3: MA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE PERSONNELLE



Dimensions couvertes :

- Connaissance de soi
- Établissement d'objectifs & planification
- Initiative & appropriation

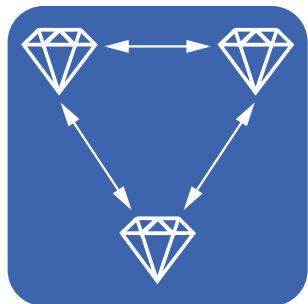
Descriptif de l'activité :

Pour tirer le meilleur parti de l'apprentissage, la mentorée doit garder à l'esprit le type de stratégies d'apprentissage qu'elle peut utiliser et celles qui lui conviennent le mieux dans différentes situations. Cette activité présente à l'utilisatrice différentes stratégies d'apprentissage et la guide dans la sélection et l'expérimentation de celles-ci jusqu'à ce qu'elle trouve celles qui lui conviennent le mieux.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/application/step1/activities.html>



4

Activité stratégique 4: MON DIAMANT D'APPRENTISSAGE



Dimensions couvertes :

- Connaissance de soi
- Initiative & appropriation
- Engagement & gestion

Descriptif de l'activité :

Comprendre le lien entre les pensées et le comportement, afin que la mentorée comprenne quand ses pensées l'éloignent de l'apprentissage. Cette activité l'aide à identifier et à illustrer l'interaction entre ses pensées et ses actions, ainsi qu'à analyser les sentiments et les émotions qui affectent son comportement.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/application/step1/activities.html>



ÉTAPE 2: IDENTIFICATION MES DÉFIS

Il est maintenant temps de se lancer des défis ! Afin de rendre l'expérience d'Apprendre à Apprendre plus spécifique à l'apprentissage des langues, cette étape aide la mentorée à repérer les éléments de langage qu'elle souhaite développer. Les cartes de défi prédéfinies aident à rendre plus tangible le processus de définition des objectifs d'apprentissage des langues. Les cartes peuvent être utilisées telles quelles ou comme source d'inspiration pour une adaptation ultérieure en fonction des besoins du mentoré !

Les Challenge Cards sont structurées autour du Cadre européen commun/référence pour les langues, ce qui signifie que la totalité des défis est encadrée pour toucher chacune des catégories du CECR, qui sont les suivantes :

Section des cartes de défi de compréhension :

c'est-à-dire comprendre la langue

- Compréhension orale
- Compréhension audiovisuelle
- Compréhension écrite

Section des cartes de défi de production :

-dire parler et écrire dans la langue

- Production orale
- Production écrite

Section des cartes de défi d'interaction :

-dire communiquer avec les autres

- Interaction orale
- Interaction écrite
- Interaction en ligne

Section des cartes de défi de médiation :

-dire discuter ou négocier avec d'autres

- Un concept
- Un texte
- Communication pour et entre les autres

Les dimensions visées sont notamment :



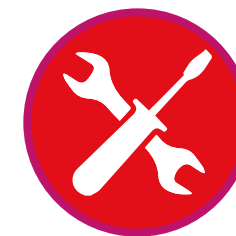
INITIATIVE & APPROPRIATION

- Comprendre mes limites et mes possibilités d'apprentissage
- Prendre la responsabilité de mon propre apprentissage
- Trouver des questions de conduite et des analogies
- Solliciter la contribution des autres



ENGAGEMENT & GESTION

- Comprendre mes stratégies d'apprentissage et comment elles affectent mon apprentissage
- Sélectionner et rechercher les ressources disponibles pour moi
- Vérifier mes propres progrès



PHASE 3

ÉTAPE 2

ACTIVITÉS ET PRECISION LIEES A LA PLANIFICATION





5

Activité stratégique 5: SÉLECTION DES CARTES DE DÉFI

Dimensions couvertes :

- Initiative & appropriation

Descriptif de l'activité :

Relevez le défi et commencez votre parcours d'apprentissage des langues. Les « Challenge Cards » présentent des activités d'apprentissage des langues que les mentorées peuvent intégrer dans leur vie quotidienne. Elles sont organisées en catégories linguistiques couvrant tous les aspects de la complexité de la langue. Chaque carte présente une activité qui s'interconnecte, induisant l'encouragement, l'intégration et l'amélioration du langage. Ces activités incitent les mentorées à sortir de leur zone de confort et à commencer à améliorer activement leurs compétences linguistiques. Les « Challenge Cards » peuvent être utilisées telles quelles ou les utilisateurs peuvent s'en inspirer pour créer leurs propres défis.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/application/step2/activities.html>



ÉTAPE 3: CARTOGRAPHIER MON APPRENTISSAGE

Nous avons maintenant un plan pour ce que nous voulons réaliser, eh bien, en quelque sorte... la prochaine étape consiste pour la mentorée à se concentrer sur la destination, les environs et le "comment vais-je y arriver" ! Nous voulons surtout qu'elle décide du chemin que prendra l'apprentissage et où ce défi se déroulera.

Ici les dimensions mises en avant sont notamment :



ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS & PLANIFICATION

- Planifier mon programme d'auto-apprentissage



INITIATIVE & APPROPRIATION

- Comprendre mes limites, mes possibilités
- Prendre la responsabilité de mon propre apprentissage
- Trouver des analogies
- Solliciter la contribution des autres



ENGAGEMENT & GESTION

- Sélectionner et rechercher les ressources disponibles pour moi




La carte d'apprentissage

L'apprentissage autodirigé peut se produire n'importe où. Il est informel et se déroule donc dans des espaces autres qu'une salle de classe. Il n'y a pas d'enseignant qui fixe des tâches, donne des instructions ou évalue leurs progrès. L'apprentissage, dans la méthode UPSIM, se déroule dans différentes arènes en utilisant différents types de réseaux. Par conséquent, l'utilisateur doit décider « où serait le meilleur endroit où aller à la recherche de mon apprentissage » ; Arènes, et "qui pourra m'aider" ; Réseaux. En combinant les réseaux et les arènes, l'mentorée créera sa **carte d'apprentissage**, y compris tous les emplacements virtuels et réels avec les interactions respectives qui auront lieu et les opportunités d'apprentissage qui pourraient se présenter.

ARÈNES :	 Sur le Web	 Sur Le Terrain	 Me débrouiller tout seul
Magasin d'antiquités	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Livres audio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Bars	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Club de lecture	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arrêt de bus	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Livres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Club de débat	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entretien d'embauche	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cafés	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Événements culturels	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Agenda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E-mail	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Exposition	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Facebook	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Famille	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Pharmacie	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Forums	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Tableau : Exemples d'arènes d'apprentissage

ARÈNES - CRITÈRES

	 Sur le Web	 Sur Le Terrain	 Me débrouiller tout seul
Apprendre (à travers):	Interagir avec les autres en ligne	Interagir avec les autres dans le monde réel	Juste par moi-même
Social interaction:	OUI	OUI	NON
Type d'apprentissage	Actif	Actif	Passif
Emplacement:	En ligne	Hors ligne	En ligne ou hors ligne
Par exemple:	Forums de discussion, réunions en ligne,...	Aller au théâtre, rejoindre un club de lecture,...	Lecture d'un livre, écoute d'un podcast, rédaction d'un journal, observation, oreilles tombantes, applications linguistiques...)

ARÈNES D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage se déroule dans trois arènes différentes. Il s'agit de l'espace physique dans lequel l'activité d'apprentissage (à l'aide de la Challenge Card) aura lieu. Les arènes d'apprentissage sont :

APPRENDRE DANS LA NATURE :

L'apprentissage qui se déroule dans l'espace public. Surtout en mettant l'accent sur la communication active, mais aussi sur l'interaction langagière qui peut avoir lieu dans l'espace public. Cela peut être dans les transports en commun, dans un café, à l'épicerie ou lors d'une journée portes ouvertes dans votre quartier.

APPRENDRE SUR LE WEB :

Il s'agit de l'apprentissage qui se déroule en ligne tout en interagissant avec les autres (directement/indirectement). Cela inclut les forums, les médias sociaux, les plateformes en ligne, etc.

TYPES DE RÉSEAUX

Qui peut m'aider à atteindre mes objectifs d'apprentissage?

VIRTUEL

Les réseaux virtuels représentent des interactions qui ont lieu dans des environnements virtuels.

RÉEL

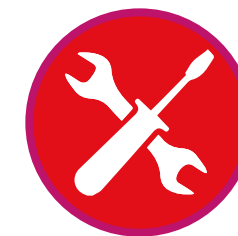
Les réseaux réels représentent les interactions qui ont lieu dans le monde réel.



- Certains groupes/ discussions
- balados
- les blogs
- musique
- applications

- cafés et bars
- achats
- Loisirs intérêts
- événements
- lieu de travail
- transport public
- "dans la rue"

- séries/films
- nouvelles
- livres/littérature
- dans ma maison



PHASE 3 ÉTAPE 3

ACTIVITÉS ET PRECISION LIEES A LA PLANIFICATION





6

Activité stratégique 6: RÉSEAUTAGE - QUI PEUT M'AIDER ?



Dimensions couvertes :

- Initiative & appropriation
- Engagement & gestion

Descriptif de l'activité :

Cette activité aide la mentorée à trouver les personnes qui peuvent l'aider à atteindre ses objectifs d'apprentissage. Cet outil l'aidera à analyser son environnement immédiat et étendu et à mettre en évidence qui est là, à qui elle peut s'adresser pour obtenir de l'aide et de qui peut-être créer une certaine distance afin de rester motivée. Cet outil peut également être réutilisé lors de l'évaluation d'une période difficile ou lors de la planification d'une nouvelle période de défis.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/application/step3/activities.html>



7

Activité stratégique 7: CARTOGRAPIER MES ARÈNES



Dimensions couvertes :

- Initiative & appropriation
- Engagement & gestion

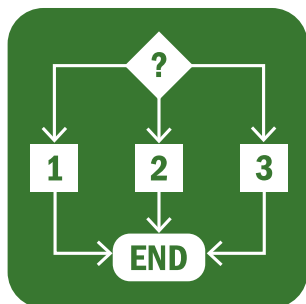
Descriptif de l'activité :

Découvrez où le mentorée peut améliorer sa langue. Quelles sont ses opportunités d'apprentissage ? Où peut-elle apprendre et avec qui ? Cet outil l'aidera à analyser son environnement immédiat et à mettre en évidence ses opportunités d'apprentissage - lieux, personnes et interactions.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/application/step3/activities.html>



8

Activité stratégique 8: CANEVAS DE LA CARTE D'APPRENTISSAGE

Dimensions couvertes :

- Établissement d'objectifs & planification

Descriptif de l'activité :

Cet outil aidera la mentorée à rassembler toutes les choses sur lesquelles elle a réfléchi dans les activités précédentes. C'est une sorte de résumé de conclusion ou même un contrat qu'elle rédige pour elle-même.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

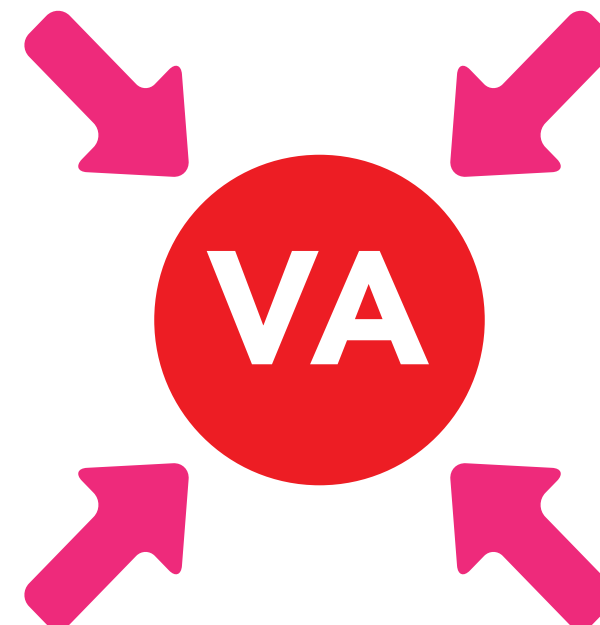
<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/application/step3/activities.html>

Lorsqu'elle a une bonne idée des processus, la mentorée peut utiliser ce modèle de canevas pour créer une vue d'ensemble globale de toutes ses conclusions.

ACTION!

Une fois le plan en place,
il est temps de relever les défis !

Il est maintenant temps de faire l'apprentissage proprement dit. L'utilisatrice vaque à ses occupations quotidiennes et intègre les défis dans son emploi du temps. Une période de temps doit être définie pour que l'utilisatrice s'auto-évalue avec les outils de **l'étape 4 : suivi et réflexion**. Au fur et à mesure que l'utilisatrice se familiarise avec les processus, le suivi devient de plus en plus intériorisé et fait partie intégrante du processus d'apprentissage.





ÉTAPE 4: SUIVI ET RÉFLEXION

Une fois que la mentorée a eu le temps de suivre certains de ses plans, elle devra s'arrêter et vérifier comment elle s'en sort. Et après avoir terminé les tâches de mise en place prévues, elle voudra jeter un regard rétrospectif sur les expériences qu'elle a eues afin de comprendre où elle a réussi et où elle pourrait faire des ajustements. Ici les dimensions mises en avant sont notamment :



CONNAISSANCE DE SOI

- Qu'est-ce que je peux faire ?
- En quoi ai-je besoin de m'améliorer ?



INITIATIVE & APPROPRIATION

- Comprendre mes limites et mes possibilités d'apprentissage
- Prendre la responsabilité de mon propre apprentissage
- Trouver des questions de conduite et des analogies
- Solliciter la contribution des autres



ENGAGEMENT & GESTION

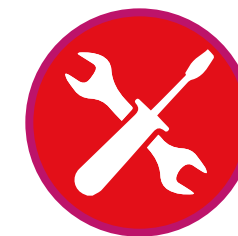
- Comprendre mes stratégies d'apprentissage et comment elles affectent mon apprentissage
- Sélectionner et rechercher les ressources disponibles pour moi
- Vérifier mes propres progrès



SUIVI & ADAPTATION

- Comment mon approche a-t-elle changé ce que j'ai fait
- Travailler sur des tâches avec les encouragements des autres
- Adapter ce que je fais pour l'apprentissage futur

Cette étape vise à aider la mentorée à garder une trace de ce qu'elle fait, de ce qu'elle ressent et à s'auto-évaluer et se réguler. Cela l'aide également à prendre conscience d'elle-même et de son apprentissage, afin qu'elle puisse adapter et ajuster ses stratégies en cours de route.



PHASE 3

ÉTAPE 4

ACTIVITÉS ET PRECISION LIEES A LA PLANIFICATION





9

Activité stratégique 9: MA LANGUE APPRENTISSAGE DE LA BOURSE



Dimensions couvertes :

- Connaissance de soi
- Engagement & management
- Suivi & adaptation
- Initiative & appropriation

Descriptif de l'activité :

Cette activité aidera la mentorée à vérifier ses progrès et à évaluer comment son apprentissage est lié aux tâches qu'elle accomplit et comment cela affecte sa motivation.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/application/step4/activities.html>



10

Activité stratégique 10: MON DIAMANT D'APPRENTISSAGE RÉPÉTER 4 ÉVALUATIONS



Dimensions couvertes :

- Connaissance de soi
- Initiative & appropriation
- Engagement & gestion

Descriptif de l'activité :

Comprendre le lien entre les pensées et le comportement est essentiel pour que la mentorée comprenne quand ses pensées l'éloignent de l'apprentissage. Cette activité l'aide à identifier et à illustrer l'interaction entre ses pensées et ses actions, ainsi qu'à analyser les sentiments et les émotions qui affectent son comportement.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/application/step4/activities.html>



PHASE 4: La réunion de prolongation Adaptation et ajustement

La phase d'extension se déroule avec le mentor et les groupes du cercle de Mentorat. Cette phase permet d'accompagner et de renforcer le développement de la maîtrise de nouvelles compétences. L'objectif principal est donc de soutenir les mentorées dans l'évaluation des progrès, de leur montrer comment adapter et changer les stratégies qui ne fonctionnent pas, et de renforcer celles qui fonctionnent.

Les mentorées sont invitées à revenir pour assister à une série de rencontres avec leurs cercles et leur mentor. Le but de la phase d'extension est que le mentor entre en contact avec les mentorées et les mentorées pour échanger des expériences, suivre les progrès de chacun et découvrir si elles ont rencontré des obstacles ou si elles avaient de bonnes réalisations à partager et à apprendre.

Cette phase donne aux mentorées l'occasion d'ajuster les stratégies défailtantes ou contre-productives et de renforcer leur système de soutien entre elles en tant que groupe. Cela les aide aussi à reprendre contact avec leurs espoirs et leurs motivations.

L'accent est mis sur :

- Stratégies de raffinement
- Maintenir le rythme
- Atteindre les objectifs à court et à long terme
- Évaluer les progrès
- Adapter les stratégies
- Grandir à partir d'erreurs
- Attribuer le succès :
 - Aux efforts
 - A la persévérance
 - Aux opportunités
 - A l'accessibilité
 - A l'aide
 - Et au temps.



PHASE 4 APERÇU DES OUTILS



1

Nom de l'activité :

RÉGLAGE

PLAN D'APPRENTISSAGE

Sujet L2L : Poursuite du développement de mon plan de travail et de mes stratégies

Dimensions couvertes : Suivi & adaptation

Résumé : Le but de cette activité est de vous aider à poser les questions qui vous aideront à ajuster vos stratégies de planification et à faire de vous un apprenant autonome plus efficace. L'activité est basée sur les questions que les apprenants autorégulés se posent (adapté de Schraw, 1998 et Tanner, 2012).



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/extension/tools.html>



2

Nom de l'activité :
RÉGLAGE
MES STRATÉGIES DE SURVEILLANCE

Sujet L2L : Poursuite du développement de mon plan de travail et de mes stratégies

Dimensions couvertes : Suivi & adaptation

Résumé : *Le but de cette activité est de vous aider à poser les questions qui vous permettront d'ajuster vos stratégies de planification et de faire de vous un apprenant autonome plus efficace. L'activité est basée sur les questions que les apprenants autorégulés se posent (adapté de Schraw, 1998 et Tanner, 2012).*



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/extension/tools.html>



3

Nom de l'activité :
RÉGLAGE
MES STRATÉGIES D'ÉVALUATION

Sujet L2L : Poursuite du développement de mon plan de travail et de mes stratégies

Dimensions couvertes : Suivi & adaptation

Résumé : *Le but de cette activité est de vous aider à poser les questions qui vous aideront à ajuster vos stratégies de planification et à faire de vous un apprenant autonome plus efficace. L'activité est basée sur les questions que les apprenants autorégulés se posent (adapté de Schraw, 1998 et Tanner, 2012).*



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/extension/tools.html>





4

Nom de l'activité :
**MON VÉRIFICATEUR
DE PROGRESSION**

Sujet L2L : Cartographier mon apprentissage

Dimensions couvertes : Suivi & adaptation

Résumé : Le but de cette activité est de vous aider à vérifier vos progrès, à évaluer comment votre apprentissage est lié aux tâches que vous effectuez et comment cela affecte votre motivation.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/extension/tools.html>



5

Nom de l'activité :
**MON HISTOIRE
DE RÉUSSITE D'APPRENTISSAGE**

Sujet L2L : Mesurer l'impact de l'approche

Dimensions couvertes : Suivi & adaptation

Résumé : Cette activité vise à aider les participants 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.



LIEN VERS L'ACTIVITÉ :

<https://upsim.aidlearn.eu/fr/mentors/extension/tools.html>



CONCLUSIONS/CLÔTURE

L'alternance des phases d'approfondissement et d'activité peut se poursuivre aussi longtemps que nécessaire, mais au fur et à mesure de la transformation, les mentorées auront, par progression naturelle, automatiquement des processus intériorisés, ce qui aura de moins en moins besoin d'échafaudage. Jusqu'à ce que la maîtrise soit atteinte, les mêmes outils peuvent être utilisés encore et encore, et à mesure que le niveau de confiance augmente, le mentor peut encourager les mentorées à faire des adaptations et des changements plus complexes à leurs différents schémas.

Le concept UPSIM suggère que les activités et les tâches de chaque session soient sauvegardées afin de les revoir et de voir la progression au fil des phases. Lorsqu'un objectif a été atteint, l'objectif suivant peut être défini et le processus recommence. Après quelques séances de Mentorat, les mentorées devraient voir un changement dans leur façon d'accomplir leurs tâches et leurs acquis commenceront à influencer le développement de leur identité et de leur personnalité d'apprenant.

NOUS CONTACTER!



DANEMARK: cecilia@coneqt.dk

LA SUÈDE: paraskevi.devreli@ikf.se

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE: vadura@skolapelican.com

PORTUGAL: info@aidlearn.pt

GUADELOUPE/FRANCE: mc@marysecoppet.com



facebook.com/UPSIM-107133871461228



instagram.com/upsim_she_can