



Journey of
Youth
LEADERSHIP



Boîte à Outils

 *Journey of Youth Leadership*



Co-funded by
the European Union



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Journey of Youth LEADERSHIP

* Écriture *

Evan Sedgwick-Jell

* Autores *

Eva Chatrain, Kiara Kolisch, Amanda Majuri, Shesica Paez Gularte, Babacar Mahamadou Toure, Eireny Akubeze, Eliza Jones, Roberto Francisco Molina, Pawkara Ávalos Donoso, Daniel Andrés, Flores Moreno, Kenner Leiva Perez, Jami Ojala, Zaklin Ferencek & Iris Garcia



* Design graphique *

Fabiana Montiel & Álvaro Ferreira



This toolkit is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported License. You are free to copy, distribute, display, and perform the content of this toolkit as long as you attribute the source, do not use it for commercial purposes, and, if you modify, transform, or build upon this document, you must distribute the resulting work only under a license identical to this one.



Co-funded by
the European Union



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the authors only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Education and Culture Executive Agency (EACE). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

www.ifm-sei.org

* International Falcon Movement · Socialist Educational International *

Rue Joseph II, 120, 1000 Brussels

Indice

* Présentacion	3 · 4
* Introduction	5 · 6
* <i>Tâche de démarrage</i>	5
* <i>Principal</i>	6
* Activité : Théâtre forum, bon leader/mauvais leader	1
* Démocratie	8 · 10
* <i>I) La démocratie, qu'est-ce que c'est ?</i>	8
* <i>II) Comment créer un groupe démocratique ?</i>	9
* <i>III) Comment puis-je, en tant que jeune, être actif ?</i>	10
* <i>IV) Qu'est-ce qui peut bien aller mal avec la démocratie ?</i>	10
* Activité : Débat fictif	11 · 13
* Activisme et participation active	14
* Activité : Plan d'action	15
* Réflexion	16 · 17
* <i>Réflexion personnelle</i>	16
* <i>Réflexion au sein de nos organisations</i>	17
* Activité : Réflexion au sein de nos organisations	18
* Aptitudes et compétences	19
* Activité : Quelle est ma compétence ?	20
* Jeu de cartes sur le leadership des jeunes	21 · 24



Youth Leadership

Boîte à Outils

À l'IFM-SEI, nous souhaitons questionner fondamentalement la manière dont le leadership est perçu dans nos sociétés. Contrairement aux affaires ou à la politique partisane, nous ne voyons pas certaines personnes qui sont des leaders évidents ou naturels, dont le travail consiste à diriger d'autres qui ne le sont pas.

Nous souhaitons incarner et créer dans nos organisations des communautés dans lesquelles chacun peut être habilité à assumer des rôles de leadership dans différents contextes, afin que cette division absolue entre dirigeants et dirigés soit remise en question. Ce sont les valeurs socialistes démocratiques qui sous-tendent notre travail, et nous pensons que le leadership, plus que toute autre chose, produit et

reproduit les espaces où cette égalité peut être vécue, organisée à travers des activités et défendue au-delà de nos propres mouvements, dans la société en général.

Les activités que nous organisons nécessitent spécifiquement que les enfants et les jeunes assument tous types de rôles de leadership : organisation d'ateliers

Journey of Youth Leadership

et de camps ; siéger aux conseils d'administration de leurs sections locales et de leurs organisations nationales ; participer à des actions et manifestations politiques ; diriger des groupes d'enfants plus jeunes qu'eux et agir en tant que pairs ; représenter l'organisation dans des coalitions, des conseils de jeunesse, à l'international lors de sommets ou à l'IFM-SEI ; et enfin et surtout, assumer la responsabilité de créer un avenir meilleur grâce à notre travail politique et éducatif continu.

Et même si nous reconnaissons que n'importe qui peut être un leader, nous voyons également qu'il est important de donner aux personnes prêtes à assumer ces rôles les outils nécessaires pour le faire. Ceci est particulièrement important dans le contexte des organisations d'enfants et de jeunesse, qui connaissent toujours la même tension entre les obligations juridiques spécifiques de protection des enfants et des jeunes et cette valeur si centrale à l'IFM-SEI, à savoir non seulement participer et être influencé par les jeunes qui les composent, mais véritablement dirigés par des jeunes.

Dans un monde de pouvoir des adultes et de rejet structurel du droit des enfants à assumer des rôles de leadership et à être responsables de l'organisation, nous devons reconnaître que, même si les organisations IFM représentent certains des meilleurs espaces de pratiques en matière de leadership des enfants, il reste encore beaucoup à faire. de travail à

faire. Nous nous engageons à responsabiliser nos jeunes membres et à leur donner les outils dont ils ont besoin pour pouvoir effectuer ce travail, et ne pas simplement siéger symboliquement aux conseils d'administration, ou simplement être « consultés » sur les questions qui les concernent.

Dans cet esprit, cette boîte à outils a été créée par ces jeunes eux-mêmes, dans le cadre d'une série de séminaires et d'activités, basés sur leurs propres expériences et défis et pratiques concrets au sein de leurs propres organisations. Il comprend une série d'exemples de pratiques de leadership, ainsi que des activités complémentaires que vous pouvez utiliser dans vos propres réunions de groupe, ateliers, camps et autres événements. Un jeu de cartes est également inclus pour réfléchir aux différentes qualités du leadership.

Nous, les jeunes auteurs de ces activités et les adultes qui ont facilité ces processus et édité et conçu la boîte à outils finale, vous souhaitons le meilleur dans votre participation aux pages suivantes et espérons continuer à construire ensemble un monde dans lequel chacun ! et le jeune homme peuvent être des leaders !

En amitié,

*IFM-SEI et les auteurs et créateurs
de la trousse à outils*

Introduction

Un leader est une personne qui développe et oriente les idées d'un groupe. Un leader est important car il agit comme la force qui motive les groupes à travailler ensemble. Il ne se contente pas de diriger, il soutient le groupe et collabore avec lui. Nous avons besoin d'un leader pour gérer et guider les actions menées au sein du groupe.

Tâche de démarrage :

Pour commencer, réfléchissez aux qualités qui, selon vous, font un bon ou un mauvais leader. Demandez à un membre du groupe de s'allonger et dessinez autour de lui pour créer une silhouette. Écrivez d'un côté ce qui fait un bon leader et de l'autre ce qui fait un mauvais leader.

Bon

Mau

* Journey of Youth Leadership

Principal

Voici une liste des qualités de leadership développées par les jeunes qui jouent un rôle actif dans les organisations.

L'empathie

- * Compréhension des autres
- * Faire preuve de sensibilité
- * Être capable de se mettre à la place d'une autre personne
- * **Comment** : être impartial et écouter tout le monde de manière équitable. Être amical et accessible, en créant une relation et un environnement ouverts. Pratiquer cette attitude en réfléchissant de manière critique à ce que l'autre personne pourrait ressentir.

Décideur

- * Être direct et aller de l'avant
- * Faire preuve d'esprit critique
- * Un esprit bien ordonné
- * Ferme
- * Confiant
- * Clair
- * Processus de décision démocratique
- * Motivateur
- * **Comment** : Créer des espaces sûrs et gratuits qui permettent à tous de partager des votes et des discussions où tous sont inclus.

Responsable

- * Responsables
- * Boussole morale
- * Assumer fermement son rôle au sein du groupe
- * Discipliné
- * Intégrité (la qualité d'être honnête et d'avoir des

L'humilité

- * Modeste
- * Respectueux
- * Prendre en compte l'avis des autres (pratiques démocratiques)
- * Sincère
- * **Comment** : créer un environnement ouvert et sûr pour que les gens se sentent à l'aise pour partager. Créer des pratiques démocratiques telles que le vote sur les décisions.

Communication

- * Écouter tous les
- * Transparent
- * Soyez clair et simple dans vos propos
- * Flux d'informations constant
- * Concis
- * **Comment** : être ouvert et partager chaque étape du processus avec les autres en s'assurant qu'ils sont informés. Tout en obtenant un retour d'information et en vérifiant que tout est compris par les autres.

processus moraux solides).

- * **Comment** : en pratiquant une excellente gestion du temps, en s'assurant de couvrir toutes les bases du travail. Tout en maintenant l'intérêt de tous et pas seulement le vôtre.

Activité

Théâtre forum, bon leader/mauvais leader

Durée de la formation : 45-50 minutes * Groupe cible : 10+

* **Objectif**

L'objectif global de l'activité est de permettre aux jeunes de s'engager dans une discussion pratique sur le leadership.

* **Matériel**

Aucun matériel n'est nécessaire, il suffit d'avoir des jeunes enthousiastes.

* **Description**

Nous voulons que vous mettiez votre chapeau de comédien. Jouez une série de scénarios qui présentent à la fois un bon et un mauvais exemple de leadership.

Cette activité encourage les jeunes à réfléchir à ce qui fait un bon ou un mauvais dirigeant, et à réfléchir de manière critique à la façon dont un mauvais dirigeant peut être changé. L'activité devrait permettre aux jeunes de travailler ensemble pour créer une série de scénarios qui les aident à réfléchir profondément au leadership.



Les étapes :

01 Formez des groupes de 4 (mais les groupes peuvent aussi dépendre de la taille du groupe).

02

Consacrez 20 minutes à la réflexion et à la planification d'un scénario de bon ou de mauvais leadership. Pensez aux éléments mentionnés ci-dessus. Veillez à ce que tous les participants soient impliqués et aient un rôle à jouer s'ils se sentent à l'aise. Il n'est pas nécessaire que le scénario soit récompensé par un Oscar.

03

Tout d'abord, parcourez le scénario sans interruption. Discutez de ce qui a été présenté dans le théâtre, que ce soit bien ou mal.

04

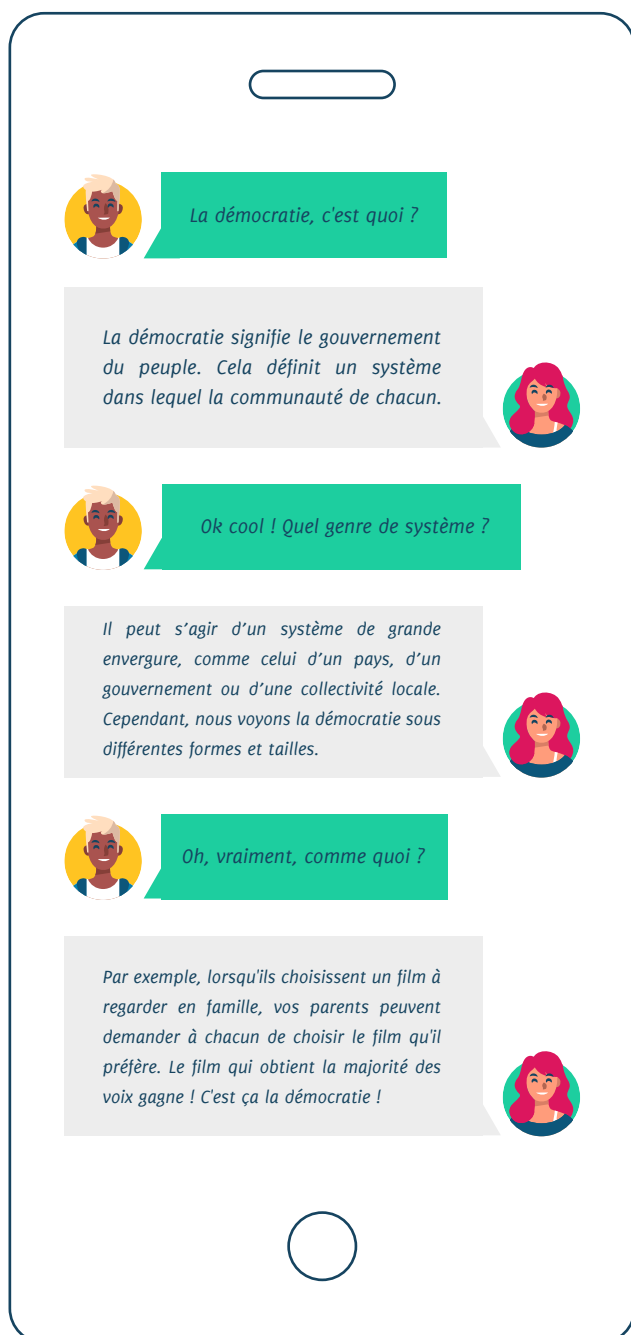
La deuxième fois, le scénario est présenté à nouveau, en donnant la parole au public qui peut s'en inspirer pour l'améliorer et montrer un exemple de bon leadership. L'expression "se brancher" signifie que tout le monde peut applaudir, puis se brancher sur la pièce, et applaudir à nouveau pour relancer l'action.

05

Une fois que tous les scénarios ont été passés en revue, une discussion s'engage sur tout ce que les participants ont vu et chacun peut dire ce qu'il a retenu des scénarios.

Démocratie

1 · La démocratie, qu'est-ce que c'est ?



Maintenant que vous avez appris la définition de la démocratie, voyons comment elle est liée à l'OIF SEI !

La démocratie est importante pour IFM-SEI car c'est une organisation de jeunesse. Cela signifie que la voix des jeunes est également valorisée et entendue.

Quelques exemples démocratiques à l'IFM-SEI

- ✱ une constitution
- ✱ Élections démocratiques
- ✱ Un congrès (la structure la plus haute)
- ✱ Toutes les organisations sont représentées au congrès.
- ✱ Tout changement doit être approuvé par le Congrès.

2 · Comment créer un groupe démocratique ?

Il est important de disposer d'une structure démocratique au sein de votre groupe ou de votre organisation. Voici quelques explications sur la manière de la mettre en place.



Un congrès, un conseil ou un parlement jouent un rôle important dans une communauté lors du processus de prise de décision.



Il est constitué de représentants, qui représentent un groupe et ses idées. Leur rôle est de convaincre la majorité pour que leurs idées soient votées. Ils ont été élus par la majorité pour être leur porte-parole.



Une fois que les représentants ont fait part de leurs idées, c'est le moment de l'élection ! Les gens voteront pour l'idée qu'ils préfèrent, la majorité l'emporte !

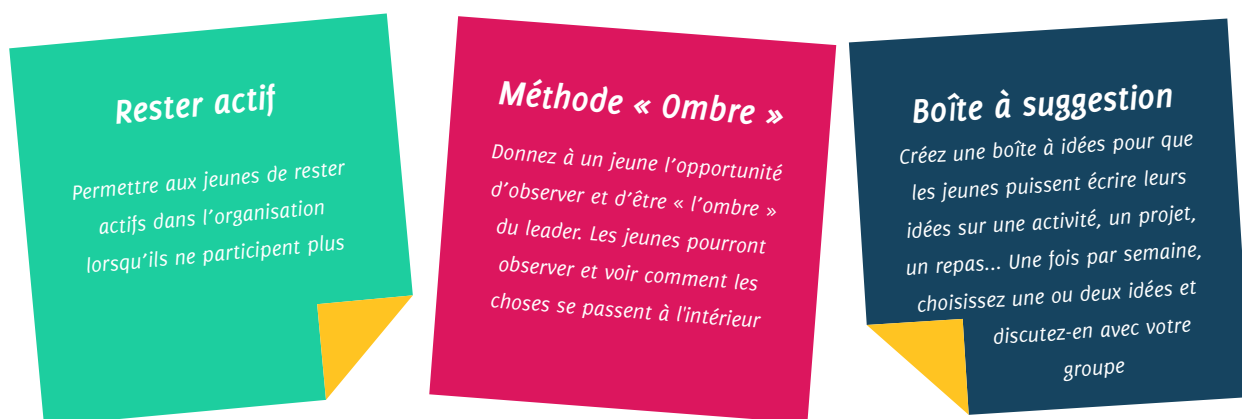
Réflexion

- * Existe-t-il un Congrès ou un Conseil au sein de votre organisation ?
- * Connaissez-vous vos représentants ?
- * Savez-vous comment partager vos idées et vos opinions avec votre organisation ?

3 · Comment puis-je, en tant que jeune, être actif ?

La participation des jeunes est plus que nécessaire dans une organisation de jeunesse. Grandir au sein d'une organisation de jeunesse doit apporter beaucoup d'avantages et d'opportunités.

Voici une liste d'exemples qui peuvent être mis en œuvre dans chaque organisation. Nous croyons fermement que les jeunes doivent pouvoir faire entendre leur opinion au sein de toute organisation.



4 · Qu'est-ce qui peut bien aller mal avec la démocratie ?

Dans tous les systèmes démocratiques, il existe une forme d'opposition. Un bon dirigeant est quelqu'un qui sait comment gérer l'opposition.

Par exemple : il est possible d'essayer de réduire l'opposition en discutant avec elle et en parvenant à un consensus !



Les caractéristiques d'un bon leadership démocratique :

Collaboration : le chef conserve la décision finale, mais il doit écouter l'opinion de chacun et encourager tout le monde à partager ses idées.

Engagement : un dirigeant doit soutenir tous les membres afin qu'ils se sentent plus engagés dans le processus.

Créativité : la créativité doit être encouragée par le dirigeant.

Activité

Débat Fictif

- * **Durée** : Cette activité peut être réduite à une séance d'une heure ou être étendue à des séances d'un mois. Elle peut également se dérouler dans le cadre d'un camp.
- * **Groupe cible** : Tout le monde, en modifiant la durée de la tâche en fonction. Pour les jeunes participants, un conseiller plus âgé peut être utilisé au cours de chaque session.
- * **Objectif** : permettre aux enfants de participer à un processus politique, d'avancer des arguments politiques et de faire l'expérience d'essayer d'atteindre les gens avec leurs idées. Réfléchir à la forme de notre démocratie
- * **Matériel** : Papier (grand pour les affiches), stylos/marqueurs (de différentes couleurs), téléphones/caméras pour les messages vidéo, quelque chose à utiliser comme urne.
- * **Description** : Cette activité montre un processus démocratique et sa structure, et permet aux enfants d'y participer. Elle rassemble toutes les idées d'une manière personnelle, afin que les enfants puissent s'identifier au sujet. Elle donne également aux enfants un espace pour exprimer leurs propres idées et gagner en confiance pour les partager.

Les étapes

- * Formation
- * Démarrer les présentations
- * Création de matériaux
- * Campagne
- * Débat
- * Élection
- * Réflexion



* Journey of Youth Leadership

▶▶ Formation

- * **Objectif :** *Au cours de cette session, les enfants formeront leur gouvernement. Ils décideront des idéologies, des politiques et des rôles de chacun.*

Après avoir reçu une brève explication et une vue d'ensemble de la gouvernance et des structures gouvernementales, les enfants sont invités à former leur propre "gouvernement". Ils peuvent le faire seuls ou en groupes plus importants (jusqu'à 12). Les enfants disposent ensuite d'un temps imparti pour décider de ce qu'ils veulent faire en tant que gouvernement et de la manière dont ils essaieront de remporter les élections.

▶▶ Commencer les présentations

- * **Objectif :** *Donner aux enfants un espace pour partager une vue d'ensemble de leur gouvernement.*

Les enfants rejoignent le groupe et font un discours sur leur gouvernement devant les autres membres du groupe. Ils expliquent ce que leur gouvernement représente, en énumérant les politiques qu'ils ont décidées. Cela aide les enfants à parler en public et à écouter activement.

▶▶ Création de matériel

- * **Objectif :** *C'est à ce moment-là que les enfants disposent d'un espace pour commencer à travailler sur les aspects physiques de leur campagne.*

Les enfants travailleront en groupe ou individuellement et créeront du matériel qu'ils pourront utiliser dans le cadre de leur campagne. Il peut s'agir par exemple d'une affiche, de dépliants, d'une vidéo publicitaire, d'une campagne sur les médias sociaux et de jetons. Cela peut dépendre à la fois du matériel que le groupe a à offrir et de ce que les enfants choisissent.

▶▶ Campagne

- * **Objectif :** *Dans cette partie de l'activité, les groupes utiliseront le matériel qu'ils ont produit pour mener une campagne au sein du groupe.*

Les groupes se verront attribuer un espace, qui peut aller d'une session en petit groupe à un mois. Ces groupes utiliseront le matériel et les médias qu'ils auront créés pour obtenir le soutien d'autres personnes - cela peut être présenté à d'autres jeunes, à des chefs de groupe et à d'autres personnes appartenant à d'autres organisations si cela se fait dans le cadre d'un camp.

▶▶ Débat

- * **Objectif :** *permettre aux jeunes de présenter leurs idées et de connaître celles des autres gouvernements. Cela leur donne également l'occasion de s'entraîner à parler en public et à écouter attentivement.*

Ce débat aura lieu vers la fin de l'activité, c'est-à-dire à la fin d'une session, d'un mois ou d'un camp. Chaque groupe aura un membre élu qui participera à un débat, qui se tiendra devant les autres. Le débat consistera en une déclaration d'ouverture, suivie de commentaires à l'intention de l'autre candidat. Cela favorise un sentiment de confiance et de respect.

▶▶ Élection

- * **Objectif :** *c'est l'occasion pour les jeunes de voir en personne la structure d'une élection et de faire entendre leur voix.*

Il s'agit d'une urne fictive, qui peut être installée dans une pièce séparée ou sur une table séparée, en fonction des ressources disponibles. Chaque personne, qu'il s'agisse d'un jeune, d'un responsable ou d'un membre d'une autre organisation présente au camp, dispose d'un droit de vote. Elle dispose d'un temps imparti pour se

* Journey of Youth Leadership

rendre au bureau de vote et cocher la case du parti qu'elle préfère. Ils ne sont pas autorisés à voter pour leur propre parti. Ensuite, les votes sont comptés par au moins deux personnes impartiales. Une fois les votes comptés, ils sont partagés avec le groupe. La partie gagnante a alors la possibilité de s'adresser au groupe. En fonction du temps et des ressources disponibles, il est possible d'organiser une fête électorale pour célébrer l'idée de la démocratie et les victoires des jeunes.

► Réflexion

* **Objectif :** permettre aux jeunes de revenir sur leurs expériences et leurs réalisations tout au long de l'activité.

L'animateur peut poser des questions à l'ensemble du groupe ou à des groupes de réflexion plus restreints, en fonction de la taille du groupe, sur ce qu'ils ont ressenti. Les questions possibles sont :

- * Avez-vous apprécié la tâche, si oui, qu'avez-vous le plus apprécié ?
- * Avez-vous eu l'impression que c'était juste ?
- * Quelles difficultés avez-vous rencontrées pour mener à bien cette tâche ?
- * Y a-t-il quelque chose que vous feriez différemment ?
- * La tâche a-t-elle répondu à vos attentes ?

Partagez vos résultats et votre campagne avec le **#iamyour-leaderIFM**



Activisme

Participation active

L'activisme est un moyen de promouvoir des changements dans la société par le biais de nos actions et de nos protestations pacifiques.

C'est la manière la plus courageuse de s'exprimer, en tant que jeunes, nous exerçons notre liberté. Nous l'utilisons pour construire une société plus juste et plus équitable. Nous sommes le changement et nous devons être conscients de l'impact réel de notre engagement dans l'activisme et veiller à ce que nos actions soient justes et éthiques.

✱ Pourquoi est-ce important ?

Activisme:

- ✱ Favorise la participation et la pluralité.
- ✱ Elle libère un énorme potentiel de développement humain.
- ✱ Elle nous permet de nous développer personnellement et d'élargir nos connaissances.
- ✱ Expression pacifique des libertés civiles.

Participation active :

- ✱ Développement d'une meilleure démocratie et construction de la citoyenneté.
- ✱ Génère des citoyens engagés dans leur communauté.
- ✱ Identifie les problèmes et s'efforce de trouver des solutions efficaces.
- ✱ Un moyen efficace de promouvoir le changement et l'amélioration.

✱ Comment changer le monde ?

En tant qu'adolescente de 16 ans, je me sens capable de changer le monde, je suis jeune et je le sais, en participant

activement à mon groupe et à ma communauté, je sais que je contribue à la croissance sociale, et donc nous pouvons tous le faire, que ce soit en donnant des idées, en participant à des conférences, les jeunes sont enthousiastes. Profitons-en et faisons partie du changement.

Qualités d'un bon militant : sens de la communauté, confiance, passion, engagement, sens critique, désir de changement). **Quelles sont les qualités qui vous caractérisent ?**

Où un militant participe-t-il ? Un activiste peut participer à une grande variété de lieux et de plateformes en fonction de la cause et de l'effort.

Comment puis-je participer ? Donnez le meilleur de vous-même, donnez votre avis, participez à des campagnes, rejoignez une organisation, engagez-vous dans de petites actions, soyez prêts à participer, partagez avec des personnes partageant les mêmes valeurs.

✱ Exemples de participation active:

- ✱ Participez à des activités bénévoles, il existe de nombreux groupes à but non lucratif comme ceux auxquels vous appartenez.
- ✱ Participer à des groupes de discussion et à des communautés en ligne.
- ✱ Participer à des activités locales et à des événements communautaires
- ✱ Participez aux réseaux sociaux et suivez les campagnes, partagez les publications sur les questions mondiales ou locales.
- ✱ Participer à des manifestations, des actions directes et des campagnes.

Activité

Plan d'action

Durée : 1 heure ✱ Groupe cible : 8-20

✱ Objectif

Réfléchir aux différentes formes d'activisme et aux messages politiques

✱ Matériel

Papier (grand pour les affiches), stylos/marqueurs (de couleurs)

✱ Description

Après avoir réfléchi à différents problèmes sociaux, les participants se demanderont comment les mettre en lumière par le biais de l'activisme. Cette activité vise à préparer les enfants et les jeunes à une intervention active en politique !



Étapes :

01 Chacun écrit sur une feuille de papier un problème politique/-social qu'il juge important, puis plie la feuille et la place au milieu de la salle.

02 Le groupe est divisé en petits groupes de 4 à 5 personnes.

03 Chaque groupe se saisit d'un problème et doit ensuite planifier un moyen de le résoudre. Leur tâche consiste à :

✱ Créez une affiche captivante pour la manifestation ! Pensez

au message, à l'image, aux détails importants et à la manière d'attirer l'attention des gens.

✱ Préparez une démonstration ! Comment allez-vous la rendre passionnante ? Y aura-t-il des discours ? De la musique, des groupes ? Que diront les banderoles et les pancartes ? D'où la manifestation partira-t-elle et où ira-t-elle ?

✱ Planifiez une action ! Il peut s'agir d'une action de sensibilisation menée par quelques personnes, comme le dépôt de banderoles, les sit-in, les blocages ou l'envoi d'un message important lors d'une réunion sur un sujet particulier. Faites preuve de créativité dans la planification d'une action et discutez d'exemples que vous connaissez déjà.

04 Les groupes évaluent les campagnes de chacun et discutent de leur efficacité dans le monde réel. Cette discussion peut se prolonger par une réflexion sur l'utilisation de certaines des méthodes dans le cadre d'actions militantes futures, le cas échéant.

Réflexion

En tant que jeunes dirigeants, la réflexion est essentielle à la croissance personnelle et à la création d'un impact positif au sein des ONG.

La réflexion est la pratique qui consiste à revenir sur ses expériences, ses pensées et ses actions afin d'en tirer des enseignements et des leçons. Elle vous aide à évaluer vos succès et vos échecs, à comprendre comment vous pouvez vous améliorer et à identifier les domaines de croissance. La réflexion vous permet de créer de meilleurs plans d'action, d'améliorer la prise de décision et de devenir un leader plus efficace.

La réflexion est un outil puissant qui peut transformer votre parcours de leadership, tant sur le plan personnel qu'au sein d'une ONG. Rappelez-vous que la clé du succès réside dans l'apprentissage à partir de vos expériences et dans la croissance à chaque étape. Alors, commencez à réfléchir dès aujourd'hui et libérez tout le potentiel de votre leadership !

✱ Pourquoi la réflexion est-elle importante ?

01 Amélioration de la croissance personnelle : La réflexion vous aide à reconnaître vos forces et vos faiblesses, ce qui vous permet de mieux vous connaître. Elle cultive la conscience de soi, qui est vitale pour un leadership efficace.

02 Encourage l'apprentissage continu : La réflexion vous permet de tirer des enseignements de vos expériences, d'identifier de nouvelles opportunités et de vous adapter aux changements. Elle favorise un état d'esprit de croissance, ce qui est essentiel pour réussir.

03 Amélioration de la prise de décision : La réflexion sur les expériences passées permet d'identifier des modèles, d'établir des liens et de développer des compétences en

matière de pensée critique. Cela vous permet de prendre des décisions plus éclairées et d'améliorer vos capacités de leadership.

04 Promouvoir l'intelligence émotionnelle : La réflexion vous aide à comprendre et à gérer vos émotions et à faire preuve d'empathie à l'égard des autres. L'intelligence émotionnelle est essentielle pour établir des relations solides et favoriser le travail d'équipe au sein des ONG.



Dans cette boîte à outils, nous nous concentrons sur deux niveaux différents de réflexion : la réflexion personnelle et la réflexion au sein de nos propres organisations.

Utilisez les éléments suivants pour structurer les processus de réflexion tout au long des processus éducatifs tels que les ateliers et les séminaires, ainsi que, plus généralement, dans le cadre de votre travail :

Réflexion personnelle

La réflexion personnelle consiste à examiner ses pensées, ses sentiments et ses actions pour mieux se comprendre. Voici quelques conseils pour pratiquer la réflexion personnelle :

01 Réserver du temps : Consacrez du temps à la réflexion chaque jour ou chaque semaine. Trouvez un endroit calme et confortable où vous pourrez vous concentrer sur vos pensées.

02 Posez-vous des questions : Réfléchissez à vos expériences en posant des questions telles que : "Qu'est-ce que j'ai appris de cette expérience ?", "Qu'est-ce que j'ai ressenti ?" ou "Comment puis-je m'améliorer la prochaine fois ?".

03 Tenez un journal : Le fait d'écrire vos pensées et vos sentiments peut vous aider à assimiler vos expériences et à suivre vos progrès.

04 Cherchez à obtenir un retour d'information : Contactez vos pairs, vos mentors ou vos enseignants pour obtenir un point de vue différent sur vos expériences.

05 Pratiquez la pleine conscience : Les techniques de pleine conscience, telles que la respiration profonde ou la méditation, peuvent vous aider à vous concentrer sur le moment présent et à clarifier votre réflexion.

03 Promouvoir une culture de l'apprentissage : Encourager une communication ouverte et créer un environnement dans lequel les membres de l'équipe se sentent à l'aise pour partager leurs pensées, leurs idées et leurs expériences.

04 Encourager le retour d'information entre pairs : Faciliter les opportunités pour les membres de l'équipe de fournir un retour d'information constructif les uns aux autres, en favorisant un environnement de soutien et de collaboration.

 **Réflexion au sein de nos organisations**

Les organisations gagnent à réfléchir à leurs méthodes de travail en identifiant leurs forces, leurs faiblesses et les domaines à améliorer. Cette auto-évaluation favorise un environnement de travail plus inclusif, plus favorable et plus productif, ce qui contribue en fin de compte à accroître les niveaux d'engagement. En outre, la réflexion aide les organisations à s'adapter à des circonstances changeantes, à aligner leurs valeurs sur leurs actions et à promouvoir une culture d'apprentissage et de croissance continue, garantissant ainsi un succès à long terme et un impact positif sur leur mission.

Voici quelques moyens de promouvoir la réflexion au sein de votre organisation :

01 Organiser des réunions régulières : Planifiez des réunions au cours desquelles les membres de l'équipe peuvent partager leurs expériences, discuter des défis à relever et célébrer les réussites.

02 Mener des évaluations : Évaluer l'efficacité des projets, des programmes et des campagnes. Utiliser ces informations pour améliorer les initiatives futures.

La réflexion est un outil puissant qui peut transformer votre parcours de dirigeant, tant sur le plan personnel qu'au sein d'une ONG. En adoptant la réflexion, vous pouvez devenir un dirigeant plus conscient de lui-même, plus adaptable et plus efficace. N'oubliez pas que la clé du succès réside dans l'apprentissage à partir de vos expériences et dans la croissance à chaque étape. Alors, commencez à réfléchir dès aujourd'hui et libérez tout le potentiel de votre leadership !

Activité

Réflexion au sein de nos organisations

Durée : 30-45 minutos * Groupe cible : 12+

* **Objectif**

Réfléchir à la manière dont les jeunes sont inclus dans la prise de décision au sein de leur organisation, ou peut-être dans d'autres contextes, tels que l'école ou leur famille.

* **Matériel**

Le quiz de l'organigramme est inclus dans cette boîte à outils.

* **Description**

En petits groupes, les jeunes répondent au quiz de l'organigramme pour réfléchir à la participation au sein de leur organisation. Après avoir répondu au questionnaire, ils discutent des résultats.

Étapes :

01 Répartissez-vous en petits groupes.

02 Les groupes doivent répondre au quiz sur la participation et déterminer à quel "niveau" se situe leur organisation/école/famille, etc.

03 Les résultats des groupes sont partagés

04

Une discussion est organisée pour comparer les différents niveaux et poser les questions suivantes : pourquoi les différents niveaux sont-ils ce qu'ils sont ? Pourquoi la participation est-elle meilleure dans certains contextes que dans d'autres ? Que pourrait-on faire pour modifier le niveau de participation ?



Aptitudes et compétences

✱ Introduction

Les aptitudes et les compétences sont acquises par les dirigeants pour réaliser différentes actions. Les aptitudes et les compétences sont guidées par l'intention d'une personne et leur mise en œuvre implique un processus qui commence par l'identification et la différenciation des deux. D'une part, les aptitudes sont la capacité d'une personne à faire quelque chose correctement et avec facilité. D'autre part, les compétences sont les caractéristiques individuelles (motivation, valeurs, traits de caractère, etc.) qui permettent à une personne de fonctionner de manière optimale. En d'autres termes, les aptitudes sont des choses concrètes pour lesquelles nous sommes bons, tandis que les compétences sont les qualités qui permettent à cette aptitude d'être exercée correctement dans différents contextes : **par exemple**, quelqu'un peut avoir l'aptitude à déléguer et les compétences en matière de travail d'équipe, de communication et de sens de l'équité. Dans ce cas, les compétences garantissent que la compétence est bien exercée, car sinon, le simple fait de savoir déléguer du travail peut donner aux gens l'impression qu'on leur dit ce qu'ils doivent faire ou que les tâches sont réparties de manière inéquitable.

✱ Comment puis-je utiliser mes compétences ?

La première étape consiste à examiner les compétences que vous possédez, puis à reconnaître que ces compétences vous permettront d'obtenir de meilleurs résultats dans ce que vous faites. Vous pouvez utiliser vos compétences dès votre réveil, par exemple si vous êtes énergique, vous pouvez diffuser votre énergie et votre joie de vivre à d'autres personnes.

À partir de différents espaces dans nos organisations, nous pouvons être amicaux et travailler en équipe pour obtenir de

meilleurs résultats, toujours utiliser vos ressources, ce que vous avez à portée de main, donner le meilleur de vous-même à chaque instant et ne jamais faire les choses par obligation, ce qui vous permettra d'apprécier davantage le processus et vous fera découvrir de nouvelles compétences.

✱ Comment puis-je avoir de bonnes compétences ?

✱ Soyez curieux

Posez toujours des questions lorsque vous ne comprenez pas quelque chose, ne restez jamais dans le doute, dissipez toujours vos doutes, c'est une façon d'apprendre.

✱ Confiance

Ayez confiance en vos capacités et mettez-les en pratique afin de développer vos compétences, car si vous avez confiance en vous, vous serez plus motivé et vous vous concentrerez davantage sur le positif.

✱ Adaptabilité

Avoir la capacité de s'adapter à n'importe quelle situation vous aidera à développer vos compétences parce que vous êtes capable de vous adapter à n'importe quoi, vous pouvez évoluer, travailler et diriger à partir de n'importe quel endroit et inspirer de nombreuses autres personnes à le faire.



Activité

Quelle est ma compétence ?

Durée : 20 minutes aprox. * Groupe cible : tous les âges

* Objectif

Montrer aux participants les compétences qu'ils possèdent

* Matériel

Papier A4, stylos, ruban adhésif

* Description

Dans cette activité, les participants écrivent les compétences qu'ils pensent que l'autre personne possède. Après avoir accompli cette tâche, ils s'assoient en cercle pour discuter des résultats



Étapes :

01 Collez une feuille de papier sur le dos de chacun et donnez-leur des stylos.

02 Faites le tour de la salle en écrivant sur le dos de la personne sur laquelle vous écrivez les compétences que vous pensez qu'elle possède. Faites-le avec autant de personnes que vous le souhaitez, idéalement tous les participants. Tout le monde effectuera cette tâche en même temps.

03 Une fois que tout le monde a écrit ce qu'il voulait dire, demandez à chacun de s'asseoir en cercle.

04 Chacun peut maintenant prendre son papier et lire ce que les autres ont dit à son sujet.

05

Discutez un par un, partagez ce que vous avez lu et dites aux autres ce que vous en pensez (si vous êtes d'accord ou non).

06

Discutez ouvertement des raisons pour lesquelles les gens ont écrit certaines choses.



Jeu

Cartes sur le leadership des jeunes

Imaginer, Réfléchir, Diriger



Règles :



Exemples :

1 Tout le monde reçoit 8 cartes.

2 Les joueurs lisent à tour de rôle l'une des questions ou l'un des énoncés.

3 Tous les joueurs choisissent la carte qui correspond à cette.

4 Les cartes sont placées au milieu.

5 Les joueurs peuvent alors deviner UNE carte qui appartient à l'un des joueurs, en plaçant un pion (numéroté de 1 à 8, correspondant aux joueurs eux-mêmes).

6 Un à un, les joueurs révèlent leurs cartes et expliquent pourquoi ils les ont choisies.

7 Tout joueur qui a deviné la carte de la personne peut dire pourquoi, quelles associations il a eues, et voir s'il a deviné correctement (on peut jouer avec des points, mais le but du jeu est surtout de réfléchir à nos compétences en matière de leadership).

8 Les joueurs peuvent également expliquer pourquoi ils ont choisi telle ou telle carte.

✳ Choisissez la carte qui correspond ou représente votre réflexion personnelle.

✳ Choisissez la carte qui représente votre niveau d'implication dans l'organisation.

✳ Choisissez ce qui représente le soutien que vous aimeriez recevoir des autres.

✳ Choisissez deux cartes qui représentent votre capacité en tant que leader.

✳ Choisissez une carte qui représente ce que vous pensez de la prise de parole en public.

✳ Quel est votre plus grand défi en tant qu'animateur/animateur de jeunesse ?

✳ Choisissez une carte qui représente un bon leader.

✳ Choisissez une carte qui représente une personne active.

✳ Choisissez des cartes qui représentent vos points forts.

✳ Choisissez une carte qui représente les compétences que vous souhaitez améliorer.

✳ Changement socialiste ?

* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



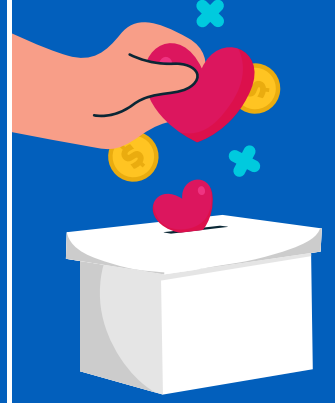
* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



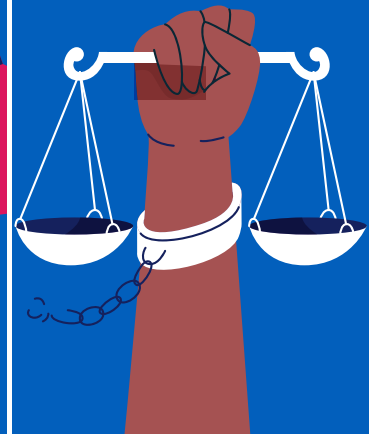
* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



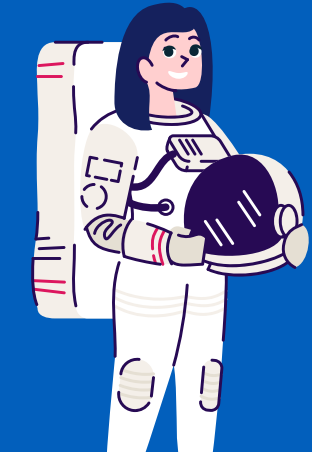
* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



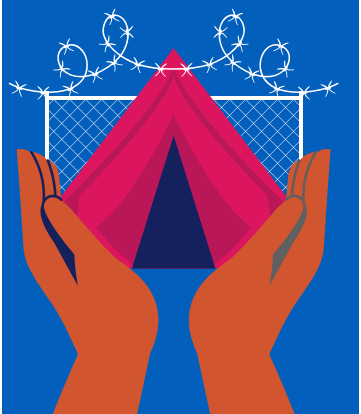
* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership



* Journey of Youth Leadership





Toolkit

 *Journey of Youth Leadership*



Co-funded by
the European Union



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union