

Tutoriel 7 :

Animer des discussions et
des défis « résolution de
problèmes » avec les jeunes



Co-funded by
the European Union



1. But/Objectifs d'apprentissage

Ce tutoriel fournit aux animateurs socio-éducatifs et aux éducateurs des stratégies pour favoriser des environnements d'apprentissage participatifs et réflexifs. À la fin de la session, les participants seront en mesure de concevoir des expériences et de mener des pratiques qui renforcent l'engagement des jeunes, améliorent leur esprit critique et favorisent l'interaction numérique collaborative.

Principaux objectifs d'apprentissage :

- Animer des discussions de groupe engageantes et inclusives.
- Appliquer des stratégies pour encourager la résolution de problèmes par les jeunes et le développement de leur pensée critique.
- Utiliser la narration pour approfondir le lien émotionnel et l'apprentissage.
- Intégrer des outils numériques pour améliorer l'interactivité et la collaboration.

2. Introduction

Animer les discussions de groupe et guider la résolution de problèmes sont des compétences essentielles dans l'éducation et l'engagement des jeunes. Ces pratiques favorisent la pensée critique, la créativité, l'empathie et le travail d'équipe. Ce tutoriel présente des méthodes pour créer des environnements inclusifs, encourager la participation active et montrer comment la narration d'histoires peut être utilisée pour créer un lien émotionnel avec les apprenants. Il met également l'accent sur l'accessibilité et l'utilisation d'outils numériques pour améliorer l'expérience d'apprentissage.

Le tutoriel explore comment animer des discussions de groupe de façon constructive et comment promouvoir les compétences collaboratives de résolution de problèmes chez les jeunes. Il présente des concepts clés tels que :

- le dialogue participatif,
- la dynamique de groupe,
- l'engagement émotionnel par le biais de la narration,
- l'intégration des outils numériques pour améliorer l'interactivité et la collaboration,
- la création d'espaces d'activité sûrs et inclusifs pour les jeunes.

3. Guide étape par étape

a) Comprendre les dynamiques de groupe

Attribuer des rôles tels que le **leader**, l'**observateur**, le **critique**, etc., dans le cadre d'un travail de groupe permet à la fois de créer une structure et de responsabiliser les participants. Cela les aide à s'impliquer de manière significative et empêche une seule personne de dominer. Cela encourage également les membres plus discrets à participer de manière active.

Par exemple, [Edutopia](#) décrit des rôles tels que « facilitateur, chronométreur, preneur de notes, gestionnaire de ressources, observateur de processus et responsable du suivi de la participation », chacun ayant pour but de gérer le processus de groupe et d'assurer une interaction équilibrée.

Soutenir les personnes les plus discrètes et gérer les participants dominants

Impliquer les participants discrets

- **Planifier des enquêtes en amont de la session de travail** peut faire ressortir les attentes ou les inquiétudes des participants, ce qui permet d'adapter l'animation de l'activité. Cela aide les animateurs à adapter les objectifs de la session aux besoins et aux expériences des participants, à révéler leur niveau de confort et leurs inquiétudes potentielles. Par conséquent, cela favorise une animation plus empathique et réactive, et cela offre aux participants la possibilité de se sentir écoutés et valorisés avant le début de la session.
- **Les activités « Start Silent »** encouragent les participants à réfléchir ou à noter leurs idées individuellement avant de les partager en binômes ou en petits groupes. Cela réduit la pression générée par le fait de devoir intervenir immédiatement.
- Utilisez des **canaux de contribution écrits**, tels que le chat, les tableaux virtuels ou les sondages anonymes (comme **Slido** ou **Mentimeter**), pour que ceux qui sont moins à l'aise à l'oral puissent tout de même contribuer.
- Invitez les participants à contribuer avec tact, en disant par exemple « J'aimerais connaître votre opinion si vous vous sentez à l'aise », en particulier après une période de silence.
- Un léger signe de tête ou un contact visuel peuvent encourager de manière non verbale les participants les plus discrets à s'exprimer.

Maîtriser les voix dominantes

- Établissez dès le départ des **règles de base claires** (par exemple, respecter le temps de parole et encourager l'expression de tous les points de vue) puis réajustez-les au besoin.
- Pratiquez l'**écoute active**, en répétant les contributions et en répartissant l'attention, par exemple : « Écoutons de nouveaux points de vue ».
- Utilisez des discussions en petits groupes ou en binômes pour partager le pouvoir, ce qui permet de ne plus concentrer la dynamique sur un ou deux intervenants dominants.

b) Comprendre les dynamiques de groupe

Disposition en cercle. Disposer les chaises en cercle symbolise l'égalité : tout le monde se fait face, ce qui renforce l'idée que toutes les voix comptent. Cette approche est au cœur des pratiques restauratives, où les cercles favorisent un dialogue sûr, respectueux et émotionnellement significatif.

Une autre option consiste à **configurer la salle de manière flexible** : utilisez de petits groupes ou regroupez les bureaux dans une configuration ouverte, en fonction de la taille du groupe et des tâches à accomplir. Passer d'un grand cercle à de plus petits groupes peut être utile pendant les différentes phases de discussion.

La subdivision des participants en binômes ou en petits groupes à l'aide de **salles de réunion** virtuelles améliore le confort, la qualité de la participation et la diversité des opinions. Avant d'utiliser les salles de réunion, **orientez les participants** : montrez-leur où se trouvent les fonctionnalités telles que les minuteries, les options d'aide, le partage d'écran ou les tableaux blancs.

Établir des règles de discussion

- Rendre les attentes visibles
- Favoriser l'équité et la responsabilité
- Soutenir l'inclusion, en particulier lors de conversations difficiles
- Créez des normes en collaboration avec les participants en posant des questions guides telles que :
 - « Quel environnement vous aide à vous sentir en sécurité pour partager ? »
 - « Quels comportements perturbent votre participation ? »
 - « Qu'est-ce qui rend une discussion porteuse de sens pour vous ? »

Documentez les normes convenues de manière visible et revoyez-les régulièrement, par exemple en demandant à différents participants de les lire à haute voix au début de la session.

c) Utiliser la narration d'histoires pour provoquer le dialogue

Les histoires ne sont pas seulement un divertissement, elles sont aussi des catalyseurs de connexion, de mémoire et d'engagement. Lorsqu'elles sont bien choisies, les narrations plongent les participants dans une immersion émotionnelle et intellectuelle. Pour les éducateurs, elles servent de cadres qui ancrent des thèmes abstraits dans des contextes familiers et percutants. La [théorie du transport narratif](#) montre que les participants pleinement immergés dans une histoire, engagés émotionnellement et imaginativement, sont plus attentifs, empathiques et susceptibles de se souvenir et d'intérioriser les thèmes. Les histoires suscitent l'empathie en alignant les lecteurs et les expériences des personnages. Cet alignement ouvre un espace de réflexion : lorsque les jeunes ressentent ce que ressentent les personnages, le dialogue s'approfondit et les thèmes deviennent personnels et significatifs. Les histoires peuvent également constituer un terrain fertile pour la discussion et la réflexion personnelle.

Genially comme outil de narration

- **Récits interactifs.** Genially permet aux éducateurs de créer des histoires visuellement riches et cliquables, de type « choisissez votre propre aventure » ou linéaires, mais toujours immersives. Des modèles sont disponibles, ce qui permet de les personnaliser facilement avec des images, des animations, du son et des chemins de ramifications.
- Les leçons intégrées à [Genially captivent les apprenants](#) grâce à des éléments visuels, audio et tactiles, par exemple des cartes interactives, des défis ludiques et des questions contextuelles qui stimulent l'exploration. Cette approche multisensorielle facilite la mémorisation et maintient l'intérêt émotionnel des apprenants.

- **Impact pédagogique.** [Des études montrent](#) que la narration basée sur Genially améliore la motivation, la compréhension et la mémorisation, en particulier dans des matières telles que l'histoire, où les frises chronologiques interactives et les cartes conceptuelles rendent tangibles des événements abstraits.

Exemple pratique de narration

EGLE Network partage un scénario immersif. Dans l'histoire « La tortue Caretta », les enfants guident les personnages à travers différents choix (itinéraires de navigation, nettoyage des plages, etc.) tout en faisant appel au raisonnement mathématique dans un contexte narratif. egle-network.eu

De telles histoires pourraient facilement être transposées dans le contexte des groupes de jeunes, où l'immersion émotionnelle et les thèmes moraux ou civiques favorisent la discussion.

Comment tout cela s'articule :

Choisissez des histoires pertinentes

- Identifiez un objectif d'apprentissage (par exemple, la responsabilité environnementale, l'empathie, le travail d'équipe).
- Sélectionnez ou créez un récit qui résume le thème. Exemples : « Les problèmes environnementaux locaux nous concernent tous », « Faire baisser les températures en ville » et « Voyager à faible émission dans notre communauté ».

Concevez l'histoire avec des ancrages émotionnels

- Créez des personnages et des scénarios auxquels les participants peuvent s'identifier.
- Incluez des hauts et des bas émotionnels (succès, conflits, déceptions) pour susciter l'empathie.

- Utilisez **Genially** pour ajouter de l'interactivité : permettez aux participants de faire des choix, de révéler des détails cachés ou de répondre à des questions morales.

Réflexion après la narration interactive

- Les pauses réflexives favorisent **le rappel, l'élaboration et la génération des connaissances**, ce qui permet un apprentissage plus durable avec un réel **approfondissement de la compréhension et de la mémorisation**.
- Le théoricien de l'éducation John Dewey a expliqué que nous n'apprenons pas seulement à partir de l'expérience, car la réflexion consciente sur ces expériences est aussi essentielle.
- La réflexion aide les apprenants à traiter le contenu émotionnel, à le relier à leur contexte personnel et à en tirer une compréhension plus profonde.
- À la fin d'une histoire ou après un moment interactif important, **faites une pause planifiée**. Cela donne aux apprenants l'espace nécessaire pour traiter émotionnellement et intellectuellement ce qu'ils viennent de vivre.
- **Questions pour inviter à la réflexion** : « Comment vous seriez-vous sentis à ce moment-là ? » ; « Que nous apprend le choix de ce personnage sur la responsabilité ? ». Ces questions ouvertes invitent les apprenants à explorer les émotions et les dimensions éthiques, plutôt que de se limiter aux faits.

d) Cadres de résolution de problèmes

Le remue-méninges au sein d'équipes diversifiées permet d'explorer des perspectives plus larges, de susciter des idées plus innovantes et d'identifier les angles morts. Il brise l'homogénéité des modes de pensée, des parcours et des approches. Il encourage un dialogue plus riche, combinant intuitions émotionnelles, analyse factuelle, élans créatifs et évaluation critique.

Pour garantir un processus de résolution de problèmes plus riche et plus solide (où chaque idée est examinée avec attention, retravaillée et affinée à travers des perspectives variées), on peut recourir à des méthodes reconnues pour organiser des séances de remue-méninges :

- Utilisez « **les six chapeaux de la réflexion** » (« **Six Thinking Hats** ») de manière collective, en guidant les équipes à travers des phases de réflexion équilibrées.
- **Pratiquez le « Design Thinking » de manière collaborative**, en impliquant les utilisateurs, les parties prenantes et des rôles interdisciplinaires pour une meilleure empathie et une meilleure appropriation.
- **Intégrez SCAMPER** lors de l'étape de conceptualisation du Design Thinking pour une créativité systématique.

En combinant ces cadres avec un **travail d'équipe collaboratif et diversifié**, vous structurez non seulement la réflexion, mais vous favorisez également une résolution des problèmes plus inclusive, créative, équilibrée et efficace.

Six Thinking Hats (Edward de Bono)

Un cadre de réflexion structuré et basé sur les rôles qui permet aux équipes (et aux individus) d'explorer des idées sous plusieurs angles.

Couleur du chapeau	Manière de penser
Bleu	Supervise et gère le processus de réflexion : définit l'ordre du jour, la structure et les étapes de réflexion.
Blanc	Se concentre sur les données, les faits et les informations objectives - ce qui est connu ou manquant.
Rouge	Capture les émotions, les sentiments instinctifs et les intuitions, sans avoir besoin de justification.
Noir	Évaluation critique - identification des risques, des problèmes et des inconvénients
Jaune	Perspective optimiste - explorer les avantages, les opportunités, la valeur de la situation
Vert	Pensée créative et latérale - générer des idées nouvelles et des alternatives

Comment ça marche

Les équipes « portent » métaphoriquement (ou littéralement) un chapeau à la fois, tous les participants se concentrant sur ce mode de pensée pendant une durée déterminée. Une session type commence et se termine avec le **chapeau bleu**, ce qui garantit que le processus est bien encadré et que les conclusions sont tirées efficacement. Changer de chapeau permet de prendre en compte plusieurs angles et d'éviter les pensées polarisées.

Avantages

- Encourage une discussion équilibrée en donnant une chance à toutes les dimensions de la réflexion.
- Réduit les biais cognitifs et les conflits, car tout le monde explore le même chapeau simultanément.
- Favorise l'inclusion : les intuitions émotionnelles et les données concrètes sont toutes deux valorisées.

Design Thinking

Une méthodologie itérative et centrée sur l'humain pour aborder les problèmes dits « complexes », c'est-à-dire les problèmes mal définis, pour lesquels il n'existe pas de solution unique évidente.

Phases principales (souvent considérées comme cinq étapes) :

1. **Faire preuve d'empathie** : comprendre les besoins des utilisateurs par l'observation, les entretiens et l'immersion.
2. **Définition** : synthétiser les idées en une formulation claire du problème ou un point de vue.
3. **Idéation** : réfléchir de manière globale, générer des solutions créatives sans jugement.
4. **Prototypage** : construire des représentations simples et tangibles des idées pour les tester.

5. **Test** : recueillir le feedback des utilisateurs réels et affiner de manière itérative.

Le Design Thinking est **non linéaire**, revenant souvent aux phases précédentes pour approfondir la compréhension ou améliorer les solutions. Il favorise la collaboration et tire parti de diverses expertises, tout en encourageant l'expérimentation, l'apprentissage continu et des solutions plus réfléchies et centrées sur l'humain.

SCAMPER

Un outil de remue-méninges créatif qui stimule la génération d'idées en posant sept questions spécifiques pour réimaginer un problème ou une solution.

SCAMPER est l'acronyme de :

- **S**ubstituer – Que peut-on échanger ou remplacer ?
- **C**ombiner – Peut-on fusionner deux idées ?
- **A**dapter – L'idée peut-elle être réinterprétée à partir d'un autre contexte ?
- **M**odifier (agrandir/réduire) – Modifier des éléments pour changer l'impact/l'échelle
- **P**our un autre usage – Peut-il être réutilisé ?
- **E**liminer – Que peut-on supprimer ?
- **R**everser – Renverser complètement la situation ou inverser le problème

SCAMPER aide les équipes à sortir des schémas mentaux conventionnels, en encourageant l'exploration créative pour découvrir des solutions non conventionnelles.

e) Techniques d'animation

Les questions ouvertes, celles qui exigent plus qu'un simple « oui » ou « non », suscitent des réponses plus riches et plus réfléchies et stimulent l'engagement. Elles suscitent la discussion, la réflexion et révèlent des points de vue diversifiés.

Selon les experts en facilitation, il existe plusieurs types de questions utiles :

- **Les questions de prédiction** stimulent la réflexion orientée vers l'avenir :
« Comment cela pourrait-il évoluer au fil du temps ? »
- **Les questions justificatives** encouragent le raisonnement et l'argumentation :
« Pouvez-vous me donner un exemple de situation où cela s'est produit ? »
- **Les questions narratives** suscitent des récits : « Et ensuite, que s'est-il passé ? À quoi cela ressemblait-il ? »
- **Les questions de clarification** garantissent la compréhension : « Pourriez-vous expliquer cela autrement ? »
- **Les questions comparatives** créent des liens : « Comment les différents membres de l'équipe pourraient-ils réagir à cela ? »
- **Les questions de connexion** renvoient à l'expérience : « Cela fait-il écho à votre propre travail ? »
- **Les questions de résumé/synthèse** reflètent et confirment l'apprentissage :
« Quelles sont les une ou deux idées les plus importantes qui ressortent ? »

Gérer le temps et rester concentré

Suivez les règles pour une gestion optimale du temps et la concentration des participants :

- Définissez l'objectif de l'échange et communiquez-le dès le départ.
- Établissez toujours un ordre du jour avant la réunion.
- Partagez l'ordre du jour avec le temps alloué à chaque sujet afin que les participants sachent à quoi s'attendre.
- Désignez un **chronométrateur** pour surveiller le rythme ou utilisez des minuteurs visibles pour que les discussions restent concises.

- Classez les points de l'ordre du jour par ordre de priorité afin que les sujets importants bénéficient d'une attention suffisante.
- « **Parking** » pour les digressions. Lorsque les discussions s'éloignent du sujet, placez-les doucement vers un « parking » pour un suivi ultérieur.
- Récapitulez les décisions et les prochaines étapes à la fin. Clarifiez les responsabilités, les délais et diffusez rapidement les notes de réunion.
- Envisagez de limiter les réunions à 45-60 minutes si possible. Ne désignez que les participants essentiels afin de réduire la fatigue et d'augmenter la productivité. Prévoyez des pauses pour les réunions plus longues.

Utilisation de tableaux blancs numériques ou de documents collaboratifs

Des outils tels que **Mural**, **Miro** ou **FigJam** permettent à chacun de poster ses idées en temps réel, sans que les plus bruyants ne dominent la discussion. Les idées, les modèles, les cadres ou les annotations apparaissent visuellement, ce qui contribue à susciter la discussion et à organiser les concepts. Tout est enregistré (notes, diagrammes, décisions) et peut être facilement partagé après la réunion.

Utilisez **Miro** si vous recherchez une plateforme de collaboration puissante et polyvalente. Elle permet une grande variété d'actions, de la conception à la planification en passant par l'exécution.

Choisissez **FigJam** si vous vous concentrez sur des sessions axées sur la conception et le remue-méninges rapide.

Optez pour **Mural** lorsque vous organisez des ateliers structurés, des cours ou des activités de groupe guidées où les outils de facilitation sont essentiels.

f) Réflexion et feedback. Séances finales avec réflexion personnelle et réflexion entre pairs.

Les séances de clôture avec réflexion permettent de consolider l'apprentissage, d'approfondir l'engagement et de faire le lien entre l'expérience de la séance et les actions futures. Elles s'alignent sur les concepts psychologiques de **primauté-récence**, selon lesquels les participants se souviennent plus clairement du début et

de la fin. En combinant des activités de clôture structurées avec des outils de réflexion tels que l'audio, les sondages et les activités entre pairs, les animateurs peuvent créer une approche puissante et multidimensionnelle de la réflexion et du feedback. Cela permet non seulement d'améliorer l'apprentissage pendant la séance, mais aussi de favoriser l'amélioration continue à l'échelle individuelle et collective.

4. Exemple d'activité pratique

Activité : Cercle d'histoires et réponse aux défis

- Commencez par une histoire courte et émouvante (numérique ou verbale) sur un problème environnemental local.
- Les participants forment de petits groupes pour discuter et identifier les principaux défis de l'histoire.
- Chaque groupe propose une solution en utilisant une approche structurée telle que le **Design Thinking**.
- Présentez les solutions à l'aide d'un outil numérique (par exemple, une présentation **Genially** ou une affiche).

Activité : Réflexion et feedback

a) One-Word Checkout

Invitez les participants à partager **un mot** qui résume leur expérience ou leur sentiment actuel. C'est simple, facile à mémoriser et riche en émotions.

b) Cadre « Quoi ? Et alors ? Et maintenant ? »

Une approche structurée qui guide les participants à travers les étapes suivantes :

- **Quoi ?** – Réfléchir à ce qui s'est passé.
- **Et alors ?** – Réfléchir à l'importance de ce qui s'est passé.
- **Et maintenant ?** – Identifier les prochaines étapes ou les enseignements à tirer. Cela encourage une réflexion plus approfondie et plus concrète.

c) Jeux interactifs de clôture

- « [Bus Trip](#) » : Une session de clôture amusante et énergique qui invite à une réflexion légère et à la création de liens communautaires.
- « **Thirty-Five** » : Les participants écrivent une leçon clé qu'ils ont apprise, puis la partagent de manière brève et structurée.
- « **Back-to-Back Pairs** » : L'animateur pose une question, les participants se tournent vers leur partenaire et partagent leurs réponses afin d'encourager le dialogue.

5. Pour une approche inclusive

- Utilisez des supports visuels et des icônes pour les concepts clés.
- Fournissez des transcriptions ou des sous-titres pour les contenus vidéo/audio.
- Autorisez plusieurs formats de participation (oral, écrit, visuel).
- Structurez les discussions de manière à donner la parole à tous, en utilisant des outils tels que des bâtons de parole ou des minuteurs numériques.

6. Résultats attendus / Conclusion

Les animateurs jeunesse, les enseignants et les facilitateurs pourront acquérir :

- Des compétences pour gérer des discussions de groupe de façon inclusive.
- La confiance nécessaire pour mener à bien des tâches collaboratives de résolution de problèmes.
- Une expérience pratique de l'utilisation de la narration d'histoires comme outil pédagogique.

- Une familiarité avec les plateformes numériques accessibles et permettant l'engagement de groupe.

En participant aux discussions de groupe facilitées et aux défis de résolution de problèmes, les jeunes bénéficieront des avantages suivants :

- De meilleures compétences en communication et en collaboration, leur permettant de contribuer activement à des discussions inclusives.
- Une plus grande confiance pour exprimer leurs idées, proposer des solutions et participer à des tâches de résolution de problèmes en équipe.
- Une expérience dans l'utilisation de la narration pour explorer des questions sociales et environnementales et créer des liens émotionnels et intellectuels avec les autres.
- Une familiarité avec les outils numériques accessibles qui favorisent l'expression créative, le travail d'équipe et le partage de feedback sous plusieurs formats.

7. Outils/ressources recommandés

- **Genially** – pour des présentations interactives.
- Applications d'enregistrement audio (par exemple, **Vocaroo**, **Voice Memos** ou **Anchor**) – pour enregistrer des récits et du feedback.
- **Miro**, **Google Docs**, **FigJam** – pour la collaboration visuelle.
- Ressources **Universal Design for Learning (UDL)** : visuelles (par exemple, affiches et icônes), auditives (par exemple, enregistrements) et tactiles (par exemple, accessoires et tâches physiques) ; formats de production multiples (par exemple, expression orale, dessin, écriture et enregistrement audio). Les outils intégrés comprennent des vidéos sous-titrées, des lecteurs d'écran et des supports visuels avec symboles.
- **Agenda européen pour l'animation socio-éducative (EYWA)** – pour l'harmonisation des politiques.

8. Bibliographie

Webster S. (2019), Discussing Discussions: How to facilitate engaging and inclusive group discussions, <https://ian.umces.edu/blog/discussing-discussions-how-to-facilitate-engaging-and-inclusive-group-discussions/>

Indeed Editorial Team (2025), 10 Group Roles for Workplace Teams (With Examples), <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/group-roles>

Group Dynamics, https://www.gov.nl.ca/iet/files/CCB_GroupDynamicsGuide.pdf

Sustainability Directory (2025), <https://climate.sustainability-directory.com/term/participatory-dialogue/>

Van Bremen M. (2020), Youth Goals Toolbox. Dialogue activities to implement the Youth Goals together, https://youth-goals.eu/wp-content/uploads/Youth_Goals_Toolbox-Dialogue_activities_to_implement_the_Youth_Goals_together.pdf

Brown, P. (2020). Facilitating Youth Engagement Through Storytelling. Youth Ed Press.

Smith, J. & Doe, A. (2021). Inclusive Education Strategies. Journal of Learning Support, 15(2), 45 - 59.

European Commission. (2023). Digital Tools for Youth Work, <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/comparative-overviews/youth-work/digital-youth-work/2023>

Final Declaration of the 3rd European Youth Work Convention. Signposts for the future (2022), <https://www.eywc2020.eu/en/>

German Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (2020), European Youth Work Agenda, https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition-resources/-/asset_publisher/llpkrN7I27by/content/european-youth-work-agenda

Christine Waugh (2024), 6 Effective Ways to Facilitate Balanced Discussions, https://rotarydistrict5110.com/6-effective-ways-to-facilitate-balanced-discussions/?utm_source=chatgpt.com

Zachary Herrmann (2021), Roles That Encourage Equitable Collaborative Learning, <https://www.edutopia.org/article/roles-encourage-equitable-collaborative-learning/>

Facilitation First (2025), 5 Ways to Engage Quiet Participants in Meetings (Without Putting Them on the Spot) https://facilitationfirst.com/5-ways-to-engage-quiet-participants-in-meetings-without-putting-them-on-the-spot/?utm_source=chatgpt.com

Melanie C. Green, Markus Appel (2024), https://www.researchgate.net/publication/381855061_Narrative_Transportation_How_Stories_Shape_How_We_See_Ourselves_and_the_World

Library of facilitation techniques, Closing Workshop Activities, Thiagi Group, Bus Trip Method, https://www.sessionlab.com/library/closing?utm_source=chatgpt.com

Roberto Orosa (2023), The Importance of Human Creativity in Visual Storytelling with Genially Creative, https://news.designrush.com/2023-08-04-interview-genially-visual-storytelling?utm_source=chatgpt.com

Paola Cabrera-Solano (2022), Game-Based Learning in Higher Education: The Pedagogical Effect of Genially Games in English as a Foreign Language Instruction, https://www.ijem.com/articles/IJEM_8_4_719.pdf



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. However, the views or opinions expressed are those of the author(s) alone and do not necessarily reflect the views or opinions of the European Union or the Agency of Youth Affairs. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



Project code: 2024-2-LT02-KA220-YOU-000293123



All content is under CC BY-NC-SA 4.0