



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



D'Ahoy Joint Staff Training Event 1 (JSTE1) Learn & Inspire analysis 22-24 January 2018, Ecole Navale

Authors and co-producers: *Liliane Esnault , Siegfried Rouvrais, Matthew Stewart, Luis Tudela*
Reviewers and co-producers: *Mari Agredano, Haraldur Auðunsson, Thordur Friðgeirsson, Yvon Kermarrec, Sophie Lebris*

Table of Contents

Context and Objectives in D'Ahoy for Intellectual Output 1, Activity 4 (O1/A4, deliverable O1.3)....	3
JSTE1 course description "Leadership in Land for Future Managers"	4
Resume of the JSTE1 activities in January 2018	5
Activity 1: Escape Game.	5
Activity 2: Dinghy Race.	5
Activity 3: Forest Workshops.	5
Analysis of Activity 1: Escape Game.....	6
Identified Learning Outputs from activity	6
Opportunities for Development.....	6
Analysis of Activity 2: Dinghy Race	6
Identified Learning Outputs from activity	7
Opportunities for Development.....	7
Analysis of Activity 3: Forest Workshops.....	7
Identified Learning Outputs from activity	10
Opportunities for Development.....	10
General Observations from JSTE 1	12
Opportunities to calibrate or enhance the JSTE1 activities	12
Transfers to other contexts than Ecole Navale?.....	12
Annex 1: leadership skills referential.....	14
Questionnaires analysis for JSTE1	18
DAhoy Quality Assurance questionnaire analysis (7 Dahoy respondents)	18
DAhoy JSTE1 Analysis (DAhoy respondents)	28
DAhoy JSTE Analysis (20 student respondents)	33
IMTA JSTE Analysis by the 20 students (In French, 20 respondents).....	40

D'Ahoy project is an Erasmus+ KA2 Strategic Partnership to support Innovation. Its purpose is to investigate, over 3 years (2017-2020), innovative educational ideas around Decision Making, with a view to deeply reinforcing Decision Making skills for renewed and rejuvenated integrative educational programmes in Higher Education (HE) and Vocational Education & Training (VET), and promoting the internal exploitation and intensive dissemination of such framework, for continuous development of HE and VET practices.

www.tinyurl.com/dahoyproject

Context and Objectives in D'Ahoy for Intellectual Output 1, Activity 4 (O1/A4, deliverable O1.3)

The O1.3. Teaching and Learning (T&L) activities survey and comparison in partner HEIs, include:

- context of Decision Making Knowledge and Skills in each programmes
- classical courses
- experiential & active courses
- curriculum integration methods of these courses, with a transversal perspective, and *the strengths and weaknesses*

For O1, three Joint Staff Training Events (JSTE) take place, in 3 different partner institutions, to learn from Decision pedagogical issues, including a SWOT based method for identifying and capitalizing on pros and cons, in the three dimensions of Decision (MDM, SDM, CDM).

➤ The 3 Joint staff training events that are experienced buy DAhoy project members, include e.g. projects, practical, breadth courses, and experiential courses in partner's institution for faculty competence development:

1. JSTE1 was at Ecole Navale, France, 22-24 January 2018 (No. C1, Fields Higher Education, SP-HE-SHORT);
2. JSTE2 is to be at CoGC, Scotland, 16-18 April 2018 (No. C2, Fields Higher Education, SP-HE-SHORT);
3. JSTE3 is to be at RU, Iceland, 5-7 June 2018 (No. C3, Fields Higher Education, SP-HE-SHORT);

JSTE1 course description "Leadership in Land for Future Managers"

The JSTE1 at Ecole Navale is a DAhoy Activity, No. C1, Fields Higher Education. JSTE1 was an activity of type SP-HE-SHORT - Short-term joint staff training events, cf. p. 73 of the DAhoy project application, titled "Leadership in Land for Future Managers".

This course, classically of 3 days for HE students by EN is proposed to French business students (HEC) and engineering students (Supelec), but also as Adult Education to employee and managers of DCNS, MBDA, EDF, Énergies nouvelles etc.

Participants receive theoretical and practical training (real experiential activities in land) that allows them to reflect on their own leadership style, to practice methods, judge, advice, decide, and take responsibility to have a more refined knowledge of their behavior as a leader. Emphasis is placed on the importance of teamwork and the management of complex situations. Including the various stand experiential sessions, the course integrates also a film analysis with a questionnaire (e.g. Sully or Master & Commander), discussion exchanges on decision and leadership problematic, aquatic and combatant exercises, formal lectures on leadership types and chief figures, several formal and informal debriefings.



Leadership training in the French Naval Academy comes from the British way of instructing leadership and has been taught at EN for more than 30 years. This first JSTE permitted a collaborative icebreaker between D'Ahoy participants and fixed the first pedagogical stones for Decision Skills study of D'Ahoy. This training, very innovative and professionally oriented, is usually done over a one week course, and involves several briefings, different leadership stands (several short time collaborative workshops outdoor, and RoE (Return On Experience debriefings)). D'Ahoy participants followed the same activities as 20 students from IMT Atlantique following the course, DAhoy members attended two days at Ecole Navale, and benefited from a third day to learn from and inspire potential areas for improvement and transfer. The various debriefings serve to feed the contents and tools of the DAHOY project for Collaborative Decision Making (future outputs).

'Ahoy members, including 6 externals, attended. The external DAhoy consultant for DAhoy quality issues, L. Esnault, attended also.

==> Thus, JSTE1 serves as input for O1 and O4 (on dissemination and valorization).

Resume of the JSTE1 activities in January 2018

JSTE 1 was completed 22-24 January 2018 across a number of locations in Brest (France), and predominantly hosted by Ecole Navale. The JSTE consisted of three main activities:

Activity 1: Escape Game.

This activity has become a very popular tool for both educational establishments and also an upcoming social phenomenon where participants are locked in a room and must solve a number of problems in order to 'Escape'.

Activity 2: Dinghy Race.

This was an event hosted at Ecole Navale, which involved teams self-organising and using problem solving to win a race in an unfamiliar environment.

Activity 3: Forest Workshops.

The forest workshops were a day spent in the grounds and Forest in Ecole Navale, using a number of cognitive approaches to learning, in order to allow students to solve problems, lead tasks and make decisions as a group to achieve pre-determined objectives.

Overall, the very good welcome that offered Ecole Navale during the leadership to IMTA students and Dahoy JSTE participants permitted to assess the variety and quality of pedagogical interventions (both theoretical and concrete and the balance associated with it), as well as the very practical and educational dimension of workshops, to better understand the complexity of leadership skills and "touch reality".

Analysis of Activity 1: Escape Game.

The context of this activity was immersive. Participants were given a briefing, including a background story as to what the team had to achieve. It was then left to the team to decide on how to self-organise and solve problems that had been placed in the room in order to achieve the overall task.

Upon entering the room, participants had to find a number of 'clues' and solve them to move onto the next task. It was not possible to move onto the next task until the previous task had been solved. In order to help with engagement, there was a monitor in the room which would give 'hints' at the solution in order to make the tasks more achievable to the group.



Identified Learning Outputs from activity

From completing the activity, the participants could identify a number of learning outputs from the activity which would be relevant to a STEM student.

- Collaboration
- Problem solving (echo on decision making, but low level due to the linear problem)
- Logical skills
- Time management
- Observation
- Communication
- Open-mindedness
- Take distance

The main identified learning output settled upon by the group was Collaboartion.

Opportunities for Development

The model that the escape game uses is appropriate for the customer that it is designed to attract, however in order to make the model more robust, the activity should be modified to allow candidates to make more decisions through giving more complex tasks that would require parallel working of teams or individuals.

Analysis of Activity 2: Dinghy Race

The activities undertaken are already being used in the current curriculum of IMTA Atlantique students followed by STEM students (a one week so-called intersemester). The Dinghy Race was an activity that the students completed at Ecole Navale. The participants were given a number of briefs, including a health and safety brief. The candidates then had to manually move the dinghy's for the race from the storage shed to the water which was a substantial distance away.

On reaching the water the students then had to get in the boat and paddle a distance away from the pier. There was no formal instruction on how best to do this, and students were left alone to discover the team's strengths and weaknesses for themselves. Once a distance away from shore, the candidates were asked leading questions in order to aide their reflection on the team performance and also given time to re-organise themselves according to their self-identified strengths.



Upon re-organising themselves, the teams were then set a race against each-other in order to reach the shore. After a couple of minutes, the speedboat which was providing safety cover, was used to create waves to add a more variable context to the race and to see how the students would react to the changing situation.

Identified Learning Outputs from activity

From completing the activity, the participants could identify a number of learning outputs from the activity which would be relevant to a STEM student.

- Identify Leadership Needs
- Coordination
- Collaboration
- Collective work
- Adaption to the environment
- Learning by doing
- Create and maintain group dynamics
- Self-awareness, learn about yourself and about your team

The main identified learning outputs settled upon by the group was Coordination and also creating and maintaining group dynamics.

Opportunities for Development

This activity was only run once. In order to encourage students to reflect on their experiences, it may be beneficial to run the exercise on another occasion to see how the students have grown over the course, and to see if they have appreciated the group's strengths and weaknesses and how this knowledge could be transferred into an unfamiliar activity.

Analysis of Activity 3: Forest Workshops

The Forest Workshops occurred over the course of the day. The morning lecture consisted of a well-blended presentation of theory and media to introduce students to leadership. After

D'Ahoy Joint Staff Training Event 1 (JSTE1), Learn & Inspire analysis

this presentation, the students were given a communication framework to apply to the problems that they were going to be asked to solve.

Participants work in teams. A first one person briefing consists of the explanation of the 'problem and method' to the team leader having to manage a complex decision situation. When the method is theoretically understood, it is iteratively experienced in an outdoor environment on leadership stands with the team (kind of in situ serious games).



The SMEL model is proposed to students for planning (In French *Situation, Mission, Execution, Liaison, Questions*)

DEROULEMENT D'UN ATELIER	
A : ORDRE PRELIMINAIRE (2' MAX)	
1. Adjoint/responsable du temps :	
2. Situation :	
3. Mission :	
4. Contraintes :	
5. Actions immédiates :	
B : PLANIFICATION (5'-10')	
Voir verso	
C : BRIEFING (5') (Voir verso)	
SMEL	
- Situation	
- Mission	
- Execution	
- Liaison	
- Questions ?	
D: EXECUTION	
- Prendre du recul pour commander	
- Contrôler la prise des mesures de sécurité	
- Contrôler la conformité du déroulement et annoncer l'enchaînement des phases	
- Corriger les écarts par rapport au plan établi	
- Anticiper et gérer les cas non conformes	
E : EVALUATION	
- Faire un bilan pendant l'action	
- Si vous devez reconfigurer le plan, arrêtez l'action, refaire un plan et le briefing	
- Faire une évaluation objective sur la totalité de l'exercice	

Guide de planification (SMEL)	
Situation :	
Mission :	
Contraintes :	
1. 2h minutes/heures pour réaliser cette mission	2. Les ressources/matériel :
3.	4.
5.	6.
Execution	
Plan d'action :	
vision générale :	
Phase 1 (Quand, Qui, Quoi, Où, Comment):	
Phase 2 (Quand, Qui, Quoi, Où, Comment):	
Phase 3 (Quand, Qui, Quoi, Où, Comment):	
Phase 4 (Quand, Qui, Quoi, Où, Comment):	
Phase 5 (Quand, Qui, Quoi, Où, Comment):	
NB : réaliser un schéma global ou par phase (peut être indispensable)	
Cas non conformes (CNC) :	
1.	1. Actions Contre CNC :
2.	2.
3.	3.
Liaison (ex: Place du chef) :	
Logistique / Administration / Questions :	

Each participant is team leader for one stand, one at a time, he/she receives from an instructor the situation context and resources, his mission and the constraints. The team leader has to achieve his/her mission on the stand, with the provided equipment (planks of wood, ropes, safety clips, etc.). The solving process includes four themes:

- preliminary order: the team leader quickly gives the main information to his team and orders preliminary actions;
- reflection and planning: the team leader judge the situation and has to decide how to achieve his task, with who, with what equipment and resources, etc;
- team briefing: divided in four parts: situation, mission, execution, liaison;

- execution: being in a good position, the leader controls quality of the action, careful with safety, inspiring dynamism, encouraging, etc. He takes the responsibility of the actions and collaborative solving process.



There are more than 8 different stands in place outdoor at EN, each one having a different scenario. Each requires different skills from the team leader. There is for example the construction of a makeshift bridge, to be achieved by crossing a small river, where the leader has to plan very carefully the construction from the beginning to the end. If he/she doesn't want to fail, he/she has to plan, judge, organize and decide the evacuation of an immobilized casualty across a quite high fence, having continuously to face safety during the entire action.

These simple stands permit the instructor and the participants to detect very easily what is wrong in their leadership and decision method and for the instructor to debrief the participants at the end of each stand. Next stands permit the participants to learn from previous stands, reinforce and transfer skills, and thus improve their performance and leadership style.



On entering the forest, the students were asked to navigate from activity to activity. Each activity was lead by a student in the group. The instructor would brief them separately from the team in order to give the leader an opportunity to think of a solution to the problem that they had been given. The leader would then have to brief and control the rest of the team to complete the task (take time and review the team roles and responsibilities needed, make firm decisions and take action even though the facts about the best choice are still not clear).

The tasks which the students were asked to achieve were simple, however complexities arose when some skills that the team may not have had (e.g. rope work) had to be applied. All of the tasks were time pressured and required a moderate degree of physical exertion.



Upon completion of the task the instructor would de-brief the team on what had been observed from an outside perspective, while the students were also give the opportunity to reflect on their performance as both an individual and as a team. Instructor gives a team member constructive criticism that improves his or her performance.

Identified Learning Outputs from activity

From completing the activity, the DAhoy JSTE participants could identify a number of learning outputs from the activity

- Discover own-style of leadership in family of situations, and analyze if suitable and transferable to other situations
- Self-awareness of the individuals in a team
- Individual and collective decision making
- Individual command & control of actions
- Identify human resources and allocate roles, inc leader
- Establish priorities
- Apply the SMEL model OR spontaneous unorganized plan
- Identify constraints & technical-physical resources
- Reflect & Self-debriefing
- Identify the role needs

The main identified learning output settled upon by the group was centered on leadership and applying different models to different situations.

Opportunities for Development

The activities that the students completed were excellent and required creativity and a lot of decision making. The physical nature of the tasks also required the teams to think practically and realistically about what could be achieved.

From an educational point of view, it might be interesting to align the theoretical and practical courses of the internship with some elements of capacity benchmarks, eg what are the flagship competences of a leader and did they partially achieve them? On this point there are in the world engineering schools of repositories for positioning a student or a professional on levels of mastery (eg awareness, acquired, mastery, expertise). On this basis, a trainer can accompany a learning to position themselves on a skill, or evaluate it. It is clear that on a 3J JSTE, we are left with some awareness for the majority of trainees.

The student were not assessed in a summative manner in these exercises, the learning outcomes are not so clear to them (formally speaking), neither to the instructors. All feedback are formative and not so formal. An assessment rubric could be formalized.

The French CTI (*Commission des Titres d'Ingénieurs*) proposes several skills to address in training to be accredited. Some are very close to leadership. There are also repositories international organizations such as the CDIO which are dealing leadership:

- <http://www.cdio.org/knowledge-library/documents/modification-cdio-syllabus-updates-and-expansions-include-leadership-and>
- Using the CDIO Syllabus 2.0 to Assess Leadership Self-efficacy, William A Lucas, Director of Assessment, Gordon Engineering Leadership Program, Massachusetts Institute of Technology, Proceedings of the 10th International CDIO Conference, Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona, Spain, June 16-19, 2014.
 - See Annexe 1 for more details

For HE & VET students, educational institutions regularly seek to make them work on reformulation, analysis and synthesis, before and after the practical workshops. We identify often that students have difficulty passing messages clear to their collaborators, and to put themselves in a reflective posture related to their practices (eg taking a step back from what has been learned / developed). An example of a vector of work on this point is to encourage them to schematize, for example on a whiteboard by sketching, how they plan to organize and retrace, by themselves, what happened after a group exercise, e.g. schematize the different phases that experienced (what, who, with, how much), what worked, less well, lessons learned, schemas of the phases that ultimately should have been operated. All this while focusing on group work and the leadership more than the object of study (eg building a small bridge in a forest). Maybe the introduction of erasable whiteboards on each stands would lead trainees to better understand down on their practices and the management of the group, collaboratively.

General Observations from JSTE 1

- The students from IMTA who also participated in Activities 2 and 3 were very motivated, performed & operated very well.
- Each student had a significant amount of attention from their supervisors on a very personal level. Different instructors used different models of de-briefing:
 - The instructor fulfilled the fundamental of the role of facilitator.
 - Some instructors are commenting, some others are guiding the students to debriefing.
 - Student debriefing is a skills they do not always have so developing this self-reflection will help them in their academic studies.
 - Other contexts for project or business managers were highlighted during seemingly unrelated tasks to highlight transferable skills.
 - VUCA contexts can be highlighted and thought about in a business environment.
- There was a blend of learning approaches used, including media, lectures and practical activities, making the experience inclusive to a number of different learning styles.
- Experiential learning was used with great effect.
 - Method of organization to solve problems (SMEL model), Kolb cycle experiential/conceptualization, several loops
 - Motivational aspects of students to succeed the experiential activities (instructor sometime as facilitator even helper)!
- Through being asked to organize themselves, students felt that they learned a lot through the de-briefing and also about social skills and how humans perform in complex situations.

Opportunities to calibrate or enhance the JSTE1 activities

- Theories on behavior, social skills to put into context with business life.
- Instructors to conduct debriefings or to guide student how to debrief.
- This is System 1 but how to go back to System 2?
- How to adapt this activities to another environment
 - eg ask the students how to transfer this to a business environment
- What have you learnt today, overall in groups (cf one of CoGC)
 - Local activity analysis and global progression of student through the curriculum
 - Use a reflective diary!
 - Reflect, reflect reflect with students after the experiences
- Clarify the motivational factors depending on the learner profiles (race, win, money, risks, penalties, peer acknowledgements)
- To enhance student debriefing skills in a progressive manner
- Getting to know more the student strengths & weaknesses
- How different external parameters influence learners and can motivate the participants?

Transfers to other contexts than Ecole Navale?

- risks in decision analysis, to transfer with more risk oriented situations
- could we modify the way to instruct

D'Ahoy Joint Staff Training Event 1 (JSTE1), Learn & Inspire analysis

- could we prepare students to this program
- could we go further with students
- putting this to a business life context
- specify/design an escape game specific to DM skills, non linear, with possible backwards
 - put uncertainty, different scenarios, 'choose your own adventure' books, 'book you are the hero
- take into account some fake factors or news in the resources or situation to analyze (critical skills)

Annex 1: leadership skills referential

From

The CDIO Syllabus v2.0 **An Updated Statement of Goals for Engineering Education**

Edward F. Crawley

Massachusetts Institute of Technology
Cambridge, Massachusetts, USA

Johan Malmqvist

Chalmers University of Technology
Göteborg, Sweden

William A. Lucas

Massachusetts Institute of Technology
Cambridge, Massachusetts, USA

Doris R. Brodeur

Massachusetts Institute of Technology
Cambridge, Massachusetts, USA

The Four Capabilities Leadership Framework

The *Four Capabilities Leadership Framework*, developed at the Sloan School of Management at MIT, provides a scheme that organizes key leadership concepts as a foundation for engineering leadership education. [23] It begins with four assumptions: that leadership is distributed; that it is personal; that it continues to develop throughout one's career, and thus changes over time; and that each individual invents his/her own framework for how he/she will lead. The central skills are

1. *Sensemaking* -- making sense of the context of the changing world around us, including the use of small experiments to test and gain information
2. *Relating* -- developing trusted relationships with diverse individuals, using inquiry to know how to communicate effectively, and leadership through advocacy, even if one is not a formal leader
3. *Visioning* -- both to create a vision for oneself and to convey that vision to others
4. *Realizing the Vision (Inventing)* -- takes on a more complex meaning for engineers. Engineering leaders, like other leaders, need to invent ways to think through situations, and create ways of organizing their work with others. For engineers, the tasks of organizing work are central to their profession. This organization may involve establishing design teams, designing, setting up production and implementation, establishing who will do testing and by what means, operating, and a host of other activities.

The Bernard M. Gordon – MIT Engineering Leadership Program adapted this generic model of leadership to the context of engineering. Two sets of skills were added to the MIT Sloan Four Capabilities Model. The first set includes issues of leadership that have to do with attitudes and character, for example, initiative, the will to deliver, resourcefulness, integrity, and loyalty. The second set concentrates on a firm foundation of engineering knowledge and skills. The customized leadership model has six central skills:

1. The Attitudes of Leadership - Core Personal Values and Character
2. Relating to Others
3. Making Sense of the Context
4. Creating a Purposeful Vision
5. Realizing the Vision
6. Technical Knowledge and Critical Reasoning

Information about the *Gordon-MIT Engineering Leadership Program* can be found at <http://web.mit.edu/gordonelp>.

4.7 LEADING ENGINEERING ENDEAVORS

Engineering Leadership builds on factors already included above, including:

- **Attitudes of Leadership – Core Personal Values and Character**, including topics in Attitudes, Thought and Learning (2.4), and in Ethics, Equity and Other Responsibilities (2.5)

- **Relating to Others**, including topics in Teamwork (3.1), Communications (3.2) and potentially Communications in Foreign Languages (3.3)
- **Making Sense of Context**, including topics in External, Societal and Environmental Context (4.1), Enterprise and Business Context (4.2) Conceiving, Systems Engineering and Management (4.3) and System Thinking (2.3)

In addition there are several topics that constitute creating a **Purposeful Vision**:

- 4.7.1 *Identifying the Issue, Problem or Paradox (which builds on Understanding Needs and Setting Goals 4.3.1)*
 - Synthesizing the understanding of needs or opportunities (that technical systems can address)
 - Clarifying the central issues
 - Framing the problem to be solved
 - Identifying the underlying paradox to be examined
- 4.7.2 *Thinking Creatively and Communicating Possibilities (which builds on and expands Creative Thinking 2.4.3)*
 - How to create new ideas and approaches
 - New visions of technical systems that meet the needs of customers and society
 - Communicating visions for products and enterprises
 - Compelling visions for the future
- 4.7.3 *Defining the Solution (which builds on and expands Understanding Needs and Setting Goals 4.3.1)*
 - The vision for the engineering solution
 - Achievable goals for quality performance, budget and schedule
 - Consideration of customer and beneficiary
 - Consideration of technology options
 - Consideration of regulatory, political and competitive forces
- 4.7.4 *Creating New Solution Concepts (which builds on and expands 4.3.2 and 4.3.3)*
 - Setting requirements and specifications
 - The high-level concept for the solution
 - Architecture and interfaces
 - Alignment with other projects of the enterprise
 - Alignment with enterprise strategy, resources and infrastructure

And several topics that lead to **Delivering on the Vision**:

- 4.7.5 *Building and Leading an Organization and Extended Organization (which builds on 4.2.4 and 4.2.5)*
 - Recruiting key team members with complementary skills
 - Start-up of team processes, and technical interchange
 - Defining roles, responsibilities and incentives
 - Leading group decision-making
 - Assessing group progress and performance
 - Building the competence of others and succession
 - Partnering with external competence
- 4.7.6 *Planning and Managing a Project to Completion (which builds on 4.3.4)*
 - Plans of action and alternatives to deliver completed projects on time
 - Deviation from plan, and re-planning
 - Managing human, time, financial and technical resources to meet plan
 - Program risk, configuration and documentation
 - Program economics and the impact of decisions on them
- 4.7.7 *Exercising Project/Solution Judgment and Critical Reasoning (which builds on 2.3.4 and 2.4.4)*
 - Making complex technical decisions with uncertain and incomplete information
 - Questioning and critically evaluating the decisions of others
 - Corroborating inputs from several sources

- Evaluating evidence and identifying the validity of key assumptions
 - Understanding alternatives that are proposed by others
 - Judging the expected evolution of all solutions in the future
 - 4.7.8 *Innovation – the Conception, Design and Introduction of New Goods and Services (which is the leadership of 4.3 and 4.4)*
 - Designing and introducing new goods and services to the marketplace
 - Designing solutions to meet customer and societal needs
 - Designing solutions with the appropriate balance of new and existing technology
 - Robust, flexible and adaptable products
 - Consideration of current and future competition
 - Validating the effectiveness of the solution
 - 4.7.9 *Invention – the Development of New Devices, Materials or Processes that Enable New Goods and Services (which builds on 4.2.6)*
 - Science and technology basis and options
 - Imagining possibilities
 - Inventing a practical device or process that enables a new product or solution
 - Adherence to intellectual property regimes
 - 4.7.10 *Implementation and Operation – the Creation and Operation of the Goods and Services that will Deliver Value (which are the leadership of 4.5 and 4.6)*
 - Leading implementing and operating
 - Importance of quality
 - Safe operations
 - Operations to deliver value to the customer and society
- These last three items are in fact the leadership of the core processes of engineering: conceiving, designing, implementing and operating

Questionnaires analysis for JSTE1

DAhoy Quality Assurance questionnaire analysis (7 Dahoy respondents)

7 answers

(not all items answered by everybody)

General comments

- Answers are often spread all over the columns (except for item#1)
- A good ratio of text answers, people did not hesitate to engage and comment

Regarding the decision made during the exercise

- Could have been a bit "perturbed" by the role played by D'Ahoy partners (observer / observer playing as participants / organiser (teacher)

Regarding the uncertainty of the environment

- A first list of keywords that need to be strengthened / organised / made more accurate for different situations, etc.
- We can see that there are many kinds of uncertainty, not only related to the "objective" side of what is happening. Human factor (prior experience, emotions, skills, perception etc.) key to that notion.

About the decision model

- In fact, the exercises were not exactly about "applying" a decision model, and the D'Ahoy observers reacted on that rather like the students.
- The ranking of the items is rather scattered. Needs more work to reach a common understanding 😊
- New suggestions to enrich the model, again more work needed (fortunately this is one of the objective of the project 😊)

About the lessons learnt

- The learning model has been analysed as a mix of formal (course, briefing, SMEL model for leadership) and less formal (experience on the field and debriefing), with probably not enough time devoted to the reflexivity (unless there are other moment to do this after the 3 days).
- D'Ahoy partners found they have learned something!

About the innovativeness

Judged rather innovative, because of the environment, the nature of tasks, the instructions given.

Not so innovative because it has already been used many times for several different audiences.

Meaning of the scales, depending on questions;

1 "really not good" ... to 5 "very good" Or 1 "not agree at all" ... to 5 "totally agree"

General organisation of the event	1	2	3	4	5

Location				3	3
Rooms			1	1	4
Duration			1	2	3
Food			2	2	2
Organisation of activities			1	1	4
Others (specify) <i>Logistics to go to situation</i> <i>Information prior to the event</i> <i>Time to take rests during the event</i>					
Comments <i>Possibly 3 days might be more productive than 2 days, but at the same time those 3 days were very productive and informative</i> <i>Overall nice event and surroundings</i> <i>All in all very useful and gives high hopes for the future</i>					
About the decisions made during the experience/exercises	1	2	3	4	5
I actually experienced making decision in an uncertain environment	1		2	2	1
Give one-two-three examples <i>First situation: did not know what task was going ... be</i> <i>Boat challenge: environment changed (calm water to rough due to speed boat)</i> <i>It was rather an unfamiliar environment (military env.)</i> <i>The uncertain environment is due to time, resources, constraints given for the mission and the reactions of team members</i> <i>The natural environment provides uncertainty</i> <i>Based on some or all the activities done in the forest</i> <i>Solving problems in the forest</i> <i>Dinghy race</i>					

<i>Was more leadership oriented</i>					
<i>Social decision making seen experienced during the first workshop</i>					
<i>Method of controlling decision made</i>					
<i>Dynamic adaptation for collaborative decision</i>					
The decisions made were in fact useful and valuable due to:	1	2	3	4	5
the cooperation within the group				2	3
my own competences / abilities / skills		1		2	2
the leadership of one participant	1		1		3
the fact that in the end the environment was not that much stressful	1		2	1	1
the fact that at least one participant had the "right" competencies / abilities	1		2	1	
other (specify)					
Comments					
<i>It depends on exercises, each of them aims at different goals</i>					
<i>I was mainly observing the activities</i>					

About the uncertainty / perturbation of the environment	1	2	3	4	5
I actually found that the environment was uncertain / perturbed (perturbating)			2	3	
What were the reasons for that?					
the difficulty of the activity		1	2	2	
the unfamiliar location/time/environment				2	3

the group			2	3	
my lack of competences for the activity	1		1	2	
the stress imposed by the organisers	1	1		1	2
my own stress	1		1	2	1
other (please specify)					
<p>How would you qualify "uncertainty"?</p> <p><i>Dynamic and non-planned events</i></p> <p>Give other words (e.g.: complex, changing conditions, unknown area, etc)</p> <p><i>Changing constraints/environment</i></p> <p><i>Incomplete information</i></p> <p><i>Inputs, events coming that students and the leader cannot anticipate</i></p> <p><i>Team members' behaviour</i></p> <p><i>New tasks each time and each requesting new kind of thinking and group/team coordination</i></p> <p><i>Unknown</i></p> <p><i>Not possible to anticipate change in events or factors</i></p> <p><i>Risk</i></p> <p><i>Deviation</i></p> <p><i>Lack of clarity</i></p>					
Other/comments					

About the decision model	1	2	3	4	5
<p>During this experience, I explicitly referred to a decision-making model</p> <p>Could you describe which one?</p> <p><i>activities were time pressed to a point where it was not possible to derive more than one solution. Dynamic decision making was more impulsive.</i></p> <p><i>Naturalistic decision-making process</i></p> <p><i>SMEEL model</i></p> <p><i>Informal, collaborative, without formal backgrounds</i></p>	2	2		1	1
<p>During this experience, I implicitly referred to a decision-making model (I can acknowledge this now, "after the fact")</p> <p>Could you describe which one?</p>	1			1	
<p>During this experience, I was unable to refer to a decision-making model</p> <p>Explain why</p> <p><i>Tasks were not clear above how decisions were to be made as many different models could have worked</i></p> <p><i>No briefing about models of methods prior to the pedagogical exercises</i></p> <p><i>The nature of my task was to observe</i></p>			1		
<p>Here is an example of 6 items that could be part of a decision-making model</p> <p>D1 Recognise and qualify a situation</p> <p>D2. Analyse a situation and formulate a judgment</p> <p>D3. Face complexity</p> <p>D4. React and decide in action</p> <p>D5. Take one's responsibility in the decision-making</p> <p>D6. Learn from experience</p>	1	1	1	1	2
			1	2	2
			1	2	5
		4			1
			1		4

<p>Please could you rate the different items using the scale in the columns regarding your own perception of the relevance of these items(1-I do not feel it very important/relevant to 5-I feel it strongly important/relevant)</p> <p>Could you add at least two or three elements you would think important/relevant to add to this list</p> <p>D7</p> <p><i>formulate different solutions</i></p> <p><i>Analyse the criticity of the situation</i></p> <p><i>Planning</i></p> <p><i>Collaboration</i></p> <p><i>Variables and constraints</i></p>					
<p>D8</p> <p><i>consult with others</i></p> <p><i>adapt my plan to the evolution of the situation</i></p> <p><i>coordination</i></p> <p><i>selecting a model adapted to the situation</i></p> <p><i>statistical distributions describing possible outcomes</i></p>					
<p>D9</p> <p><i>Identify resources and constraints</i></p> <p><i>Face risks</i></p> <p><i>scenarios</i></p>					
<p>D10</p> <p><i>Multiple choice / multi options</i></p>					
<p>D11</p> <p><i>Cognitive biases</i></p>					

<p>Could you rank the items above (including the one you added by order of decreasing importance/relevance?</p> <p><i>Self awareness (strengths/weaknesses)</i></p> <p><i>Teamwork (how do other people react)</i></p> <p><i>Problem solving</i></p> <p><i>Courage of conviction</i></p> <p><i>D9 – D1 – D2 – D7 – D4 – D5 – D3 – D8</i></p> <p><i>D1 – D6 – D3 – D7 – D4 – D8 – D5 – D2</i></p> <p><i>D2 – D4 – D6 – D1 – D9 - D3 – D7 – D8</i></p> <p><i>D11 – D7 – D8 – D3 – D9 – D10 – D2 – D1 – D6 – D4 – D5</i></p>					
<p>Could you give some key words about the competences that were evidenced (for yourself, in your own activities and actions) during the experience?</p> <p><i>Analysis</i></p> <p><i>observation</i></p> <p><i>decision</i></p> <p><i>planning</i></p> <p><i>organisation</i></p> <p><i>problem solving</i></p> <p><i>agility</i></p> <p><i>resilience</i></p> <p><i>listening</i></p> <p><i>scrutinizing</i></p> <p><i>communicate</i></p> <p><i>I learned to put the physical exercises into context to decision theories</i></p>					
<p>Other/comments</p>					

Lessons learnt	1	2	3	4	5
<p>I already found myself in such a (perturbating) situation in "real life"</p> <p>Please give some elements about the situation</p> <p><i>project management at work</i></p> <p><i>sailing long trip, night, storm, fog with inexperienced crew</i></p> <p><i>I was a professional PM for many years</i></p> <p>about your attitude (difficulties, abilities used,...)</p> <p><i>self-control tenacity</i></p> <p><i>self-analysis</i></p> <p><i>learn from experience</i></p> <p><i>stress, tiredness</i></p> <p><i>skills</i></p> <p><i>bad resources</i></p> <p><i>reliability</i></p>	1	1		1	3
<p>Should you happen to encounter a similar situation, would you react differently now?</p> <p>Explain what would be similar</p> <p><i>Similar style of command</i></p> <p><i>anticipate</i></p> <p><i>prepare, organise</i></p> <p><i>have some plan B</i></p> <p>Explain what would be different</p> <p><i>More references</i></p>				3	1

<p><i>More consideration towards others</i></p> <p><i>After the experience at the Ecole Navale, if I ever find myself in a similar situation, I would analyse first the situation, then listen to my partners, and, after, I would create a solution and modify it during the process if it was necessary</i></p> <p><i>Refuse or simplify the objective of the mission to not reach the reliability limit</i></p>					
Other/comments					
About the value of the activity for an innovative learning approach of decision making	1	2	3	4	5
Globally, I found the sequence valuable for an innovative learning process			1	3	2
<p>If "yes" (columns 4-5), give 3 main reasons for that</p> <p><i>Collective coordination</i></p> <p><i>Decision at a leader's role</i></p> <p><i>Unfamiliar environment</i></p> <p><i>New demanding task each time for the team</i></p> <p><i>It makes you think "outside the box"</i></p> <p><i>Experience real</i></p> <p><i>Practical anchorage</i></p> <p><i>Transferability</i></p> <p><i>The mixture of learning by doing and theory</i></p> <p><i>The physical complexity and group dynamics</i></p> <p><i>The role of facilitating (important)</i></p> <p>If "no" (columns 1-2), explain why</p> <p>If "not sure" (column 3), explain why</p> <p><i>This training has been existing for some time so does not to me classify as innovative. More reflexion of activities and progression from day to day would enhance experience</i></p> <p><i>Team members' analysis of the leader's role</i></p>					

<p><i>Self-analysis</i></p>
<p>If "no" or "not sure" (or maybe even if "yes") what could be improved to make it really valuable? <i>More reflective activity</i> <i>Consideration of morals and ethics</i> <i>Have the students reflect about the learning process</i> <i>Debriefing sessions to be more collaborative and reflective by and for students' skills awareness</i></p> <p>What should definitely be abandoned or replace? <i>It would have been good to see the final session with the instructors</i> <i>Waiting for activities</i></p>
<p>Here is how I would describe the innovativeness of the sequence <i>Getting students from a non-military background to have exposure to this environment</i> <i>The tasks demanded teamwork, discussions of ideas/solution, and cooperative execution</i></p>
<p>Other/comments <i>Overall, I liked the tasks given in the forest. And being an observer was very fruitful. I was able to observe more different things then if I had been an active participants</i></p>

DAhoy JSTE1 Analysis (DAhoy respondents)

These are the main answers that the partners have provided to the first JSTE activity organized by the Naval School, and with the participation of students from the IMT engineering school in Brest.

The answers are the result of filling a questionnaire prepared by FUEIB in the framework of the DAHOY project (Activity A1 / O4)

QUESTIONS

1. Indicate the strengths or qualities that you think you have had for the resolution of the activities proposed by the organization

- Very informative to see (2 answers)
- Problem Solving
- Logical Thinking
- Analysis
- Providing good insight and giving ideas for adaptation at other places
- Organization
- Planning
- Listening
- New Environment
- Opportunity to live a team management
- Experimental activity
- Past Experience
- Giving possibilities the new ideas and approaches
- Curiosity
- Imagination

2. Identify your main weaknesses or non-qualities when you have had to resolve the activities proposed by the organization.

- Not explain adequately how activities could be solved (4 answers)
- My lack of experience of professional training (2 answers)
- The difficulties of communicating in a different language
- The poor communication with the group
- Don't assume responsibilities in decision making
- Do not use the logic of the rationality

3. At the time of the resolution of the activities, what were the reasons that made possible that the decisions made within the group were correct or useful?

- Good Collaboration by the group (4 answers)
- The leadership of a team member (3 answers)
- The application of logic to the existing problem (2 answers)
- The experience of training one of the group members (2 answers)

- My leadership
- My own experience of professional training (1)

4. Indicate 3 aspects that made it difficult for the group to make decisions when the activities had to be resolved (In order of importance)

	1 st Position	2 nd Position	3 rd Position
Lack of leadership	2		
Lack of experience	1	1	
No Communication	1	1	
New tasks and situations			2
Different points to solve the problem	1		
Uncertainty	1		
Confusing tasks	1		
Different abilities of the leader		1	
No collaboration		1	
Lacks of strong constraints		1	
Time pressure			1
Lack of delegation and control			1
To know conducting on site			1

5. What was your attitude when the group had to make decisions for the resolution of activities? Indicate from 1 to 5, being 1 "Not agree at all" and 5 "Totally agree"

Assume leadership in decision making	5,00
Interact with the other members of the group	3,66
Participate in decision making	3,50
Agree decisions with the other members of the group	3,50
Participate in the decisions made by the group	3,50
Manifest their disagreement with the decisions taken by the group	2,80

6. Did you make your own decisions at the time of solving the activities or did you follow what was indicated by the other members of the group? If so, for what reason?

5 affirmative answers
1 N/A

Reasons

- Followed the leader each time
- Followed the group members because the idea is good, but I would have said my idea if I had had a different point of view
- Own decision without the advices of others

- Due to some pressions, decisions were made at planning stage of activity so no one for debate or discussion
- We were mainly observing the groups assessment
-

7. What did the group do when they needed to make a decision? Indicate from 1 to 5, being 1 "Not agree at all" and 5 "Totally agree"

Analyze the situation	5,00
Organize team work	4,66
Define priorities	4,33
Interact with other group members	4,16
Search for optimal solutions	4,16
Identify risk factors	3,20
Agree decisions with other members of the group	3,16
Show discrepancies	2,66
Manage conflicts	2,40

8. In any of the activities, did you use your experience or training acquired in your career to solve the problems posed by the organization?

- 5 Affirmative answers
1 N/A

If yes, could you indicate which aspects you used? Indicate from 1 to 5, being 1 "Not agree at all" and 5 "Totally agree"

Know how to work in a team	5,00
Lead people	4,00
Leadership	3,80
Know how to organize	3,60
Self-confidence	3,20
Self-control	2,60

9. Do you think that if you had more experience or you had been better trained in your career, you had taken better decisions regarding the activities proposed by the organization?

- 3 Negative answers
- Satisfied with previous training that it's transferability to exercises
 - Except for general manual skills
 - I don't think my training of experience as impact
- 1 Affirmative answer
- If you have a method on decision making even if the decision are in different context
- 1 Affirmative answer with clarifications

- This experience can be transferable but I must face similar situations (team management) to have the possibility to apply the methods, the recommendations.

10. At the time of making the decisions to resolve the activities, ¿what behavior did you show? Indicate from 1 to 5, being 1 "Not agree at all" and 5 "Totally agree.

Apply the rationality or the logic	3,66
Reflect on the situation	3,66
Try to control the uncertainty	3,00
Lack of reaction	2,40
Be impulsive	2,16
Suffer a mental block	2,00

11. Regarding your group, what was your behavior to a situation of uncertainty or stress? Indicate from 1 to 5, being 1 "Not agree at all" and 5 "Totally agree.

Apply the rationality or the logic	4,66
Reflect on the situation before making decisions	3,50
Propose solutions	3,40
Agree decisions with the other members of the group	3,20
Lack of reaction	2,33
Act impulsively	1,50

12. At the time of your activities, did you have to go to the help of other participants to make the right decisions when solving the activities?

- 3 Affirmative answers
- 2 Negative answers
- 1 Sometimes

13. Now that the activities have been completed, would you have taken different decisions from those that you finally took to resolve the activities proposed by the organization?

- 4 Affirmative answers
- 2 Negative answers

If yes, what decisions had you taken?

- More time planning before activities and from beginning until the end
- Organize better
- To collaborate and formalize the process with collaborators

14. What qualities or strengths that you did not apply at the time in the activities, would you apply now if you were to carry out these activities again?

- Planning (2 answers)
- Listening (2 answers)
- Analyzing
- Observing
- Evaluation
- Risk-Analysis
- Distribute Tasks
- Step Backward

15. Based on the decisions you have taken in relation to the activities, write down the outcomes of the decision that you believe are positive (Pros) and the outcomes of the decision that are negative or less desirable (Cons)

PROS

- Team-building
- Team coordinator
- Task completed
- Goals achievement
- Learn for experience
- Personal Interactions
- Respect of Constraints
- Impacts Motivational

CONTRAS

- Lack of criticism of the team
- Too quid decisions
- Lack of analysis
- Bad choice
- Iterative Learning

DAhoy JSTE Analysis (20 student respondents)

These are the main answers that the students from the IMT Atlantique engineering school have provided to the first JSTE activity organized by the Naval School in Brest, with the participation of the partners.

The answers are the result of filling a questionnaire prepared by FUEIB in the framework of the DAHOY project (Activity A1 / O4)

QUESTIONS

1. Indicate the strengths or qualities that you think you have had for the resolution of the activities proposed by the organization

- Listen to the team (5 answers)
- Organize and manage the group (3)
- To have confidence and security (2)
- Know how to be organized (2)
- Persistent (2)
- Physical and mental strength (2)
- Reactive
- Being organized the team
- My experience
- Respect to my orders
- Do not be afraid to give orders
- Analyze the situation correctly
- Know how my mates behave in daily life
- Give appropriate tasks to the team
- Willpower
- Team spirit
- Rationality
- Patient
- Not go too fast;

2. Identify your main weaknesses or non-qualities when you have had to resolve the activities proposed by the organization.

- My lack of experience of professional training (13 answers)
- Not explain adequately how activities could be solved (11);
- Don't assume responsibilities in decision making (4)
- Do not use the logic of the rationality (1)
- The difficulties of communicating in a different language (1)
- The poor communication with the group (1)

- Others: 5
 - When a person in the group does not get involved as much, it puts the group at risk

- The lack of tips given by the instructors to improve myself during the 2nd day (learning by doing is a good method at first, but I would have liked to get more advice from our mentors)
- I had not thought to all possible issues, so an issue appeared and I didn't react fast enough to stop someone in the team to make a mistake
- I have a hard time imposing myself, I always want to involve others to not be alone in crisis
- Some activities were truly simple; therefore the need of a leader was not real at each time.

3. At the time of the resolution of the activities, what were the reasons that made possible that the decisions made within the group were correct or useful?

- Good Collaboration by the group (19 answers)
- The application of logic to the existing problem (15)
- My leadership (10)
- The leadership of a team member (9)
- The experience or training of all group members (6)
- My own experience of professional training (3)
- The experience or training of one of the group members (1)
- Other (1): *my trust in the team capability to take into account my "orders" and sublimate them; the capacity to explain rationally the different steps of the mission and allocate the tasks among the group members according their strong points; The ability to show both moderation and temper in order to inspire confidence.*

4. Indicate 3 aspects that made it difficult for the group to make decisions when the activities had to be resolved (In order of importance)

	1 st Position	2 nd Position	3 rd Position
Lack of experience or knowledge of the leader	4	1	3
Lack of Leadership of the leader	3	4	2
Not knowing how to solve the problem by the leader or the group	3	1	2
Disagreement and lack of cohesion between the group	2		3
Mistake in decision making by the leader and not wanting to accept their mistakes	2	1	
Have doubts the leader or the group about the problem	1	2	1
Lack of adequate communication or shyness of the leader	1	2	1
Another want to be the leader	1	2	
Lack of confidence towards the leader	1	1	
Bad time management	1		2
Members who do not collaborate with the leader		3	

Do not listen to the leader's instructions		2	
Fatigue of the group			1
Not motivating enough by the leader			1

5. What was your attitude when the group had to make decisions for the resolution of activities? Indicate from 1 to 5, being 1 "Not agree at all" and 5 "Totally agree"

Interact with the other members of the group	4,32
Participate in decision making	4,06
Participate in the decisions made by the group	4,00
Agree decisions with the other members of the group	3,68
Assume leadership in decision making	3,50
Manifest their disagreement with the decisions taken by the group	3,00

6. Did you make your own decisions at the time of solving the activities or did you follow what was indicated by the other members of the group? If so, for what reason?

- 1 affirmative answers
- 5 negative answers
- 13 affirmative and negative answers (with clarifications)

Reasons

- The leader has to make the decisions after listening to the group or some members of the group (7 answers)
- When I was a leader, I made my own decisions (2 answers)
- I made decisions because I knew that the leader were bad (2 answers)
- I took the initiative to look for solutions without being a leader and then shared them with the leader and with the group (2 answers)

7. What did the group do when they needed to make a decision? Indicate from 1 to 5, being 1 "Not agree at all" and 5 "Totally agree"

Interact with other group members	4,28
Organize team work	4,00
Search for optimal solutions	3,79
Define the priorities	3,58
Agree decisions with other members of the group	3,41
Manage conflicts	3,37
Identify risk factors	3,21
Show discrepancies	2,65

8. In any of the activities, did you use your experience or training acquired in your career to solve the problems posed by the organization?

16 Affirmative answers

3 Negative answers

If yes, could you indicate which aspects you used? Indicate from 1 to 5, being 1 "Not agree at all" and 5 "Totally agree"

Know how to work in a team	4,50
Self-control	3,81
Lead people	3,75
Know how to organize	3,63
Self-confidence	3,63
Leadership	3,50

9. Do you think that if you had more experience or you had been better trained in your career, you had taken better decisions regarding the activities proposed by the organization?

3 Affirmative answers (Yes)

1 Negative answer

- To be honest, I don't think so. The exercises proposed are not a very accurate imitation of real life: it is quite easy to find out the "optimal way" to work things out. In the real life, you have to try things before you act (and fail, something not credited by the army) and give the final try.

14 Affirmative answers with clarifications

- I think so because during the first activity the solution of the problem as well as the organization of the group was optimal not at all and it was complicated to find a solution with the proposed equipment. The resolution of the problem was easier as we made missions, so with the experience.
- I guess that with more experience you can only become better so yes.
- Yes I believe if I have had more experience I could have been more effective in the decision making process. I could have had more solutions to give to the problem because I would have lived a similar situation in the past.
- I think so because I didn't know a lot about leadership and so I didn't know how to lead a team but thanks to the courses we had, we could learnt what it is important to do for a team. As we made a lot of different activities, I could learn graduate how to manage a team.
- Yes, more experience would have made me feel more legitimate in the decisions I needed to take for my group, knowing that I would have fewer chances of making a wrong decision.

- Yes probably, I think if we had more management skills it could have been useful for a better leadership. But I think no matter how we were trained in our career we would still have some normal difficulties because we were not used to the military environment.
- Definitely yes people generally learn from mistakes so they deal better with situations with many possible options
- Yes, in most of the activities, it was required to know how to make a knot. And none of the members of our group knew how to do it.
- Obviously, it would have been easier with a bigger experience, which nothing of us had. But it made the activities even more interesting for our future experiences.
- I think so because I did not know anything about leadership and the military training. I think if I had been trained, It would have been easier to organize the team in order to solve better the problems. I swim very well, so the swimming activity was not a problem for me. I helped the ones who were in difficulties.
- Yes, surely. I made some mistakes because I had never been trained but now I have experience so I'm more confident, I can take better decisions and my team is more confident.
- Yes with more experience we learn to improve it is obvious that we will make good decisions by learning from mistakes
- Of course yes. With more experience I guess it may be more simple to lead people and to know how to talk to other in order to be obey. It is sometimes hard to lead some people you have the habit to talk as friends with too; I think that, with regular training, it may become natural to lead a group and to know how to have authority without being a "despot".
- Yes, I would have be more self-confident

10. At the time of making the decisions to resolve the activities, ¿what behavior did you show? Indicate from 1 to 5, being 1 "Not agree at all" and 5 "Totally agree.

Reflect on the situation	3,74
Apply the rationality or the logic	3,66
Try to control the uncertainty	3,32
Be impulsive	2,16
Lack of reaction	1,95
Suffer a mental block	1,21

11. Regarding your group, what was your behavior to a situation of uncertainty or stress? Indicate from 1 to 5, being 1 "Not agree at all" and 5 "Totally agree.

Agree decisions with the other members of the group	4,05
Apply the rationality or the logic	4,00
Propose solutions	3,95
Reflect on the situation before making decisions	3,68
Act impulsively	2,11
Lack of reaction	1,63

12. At the time of your activities, did you have to go to the help of other participants to make the right decisions when solving the activities?

15 Affirmative answers
4 Negative answers

13. Now that the activities have been completed, would you have taken different decisions from those that you finally took to resolve the activities proposed by the organization?

15 Affirmative answers
4 Negative answers

If yes, what decisions had you taken?

- Don't choose the best solution every time (2 answers)
- If we had known the solutions beforehand (2)
- I would have given direct and simple orders (2)
- To take more time of reflection before the activities (2)
- Plan a bit better
- More attentive to the details beforehand
- After learning with the teachers
- To give certain tasks to one of my group members who did not have the skills to do it
- To test some experience before apply the orders

14. What qualities or strengths that you did not apply at the time in the activities, would you apply now if you were to carry out these activities again?

- Have more self-confidence and safety (7 answers)
- Better express myself and make me understand (4 answers)
- Use more the logic (2)
- Be more patient (2)
- More communication
- Controlling uncertainty
- Perfectionist
- More persevering
- Clarify my priorities
- Manage stress
- Better manage the team
- Have work more as a team
- Have listen more to our leader
- Ask opinion to others

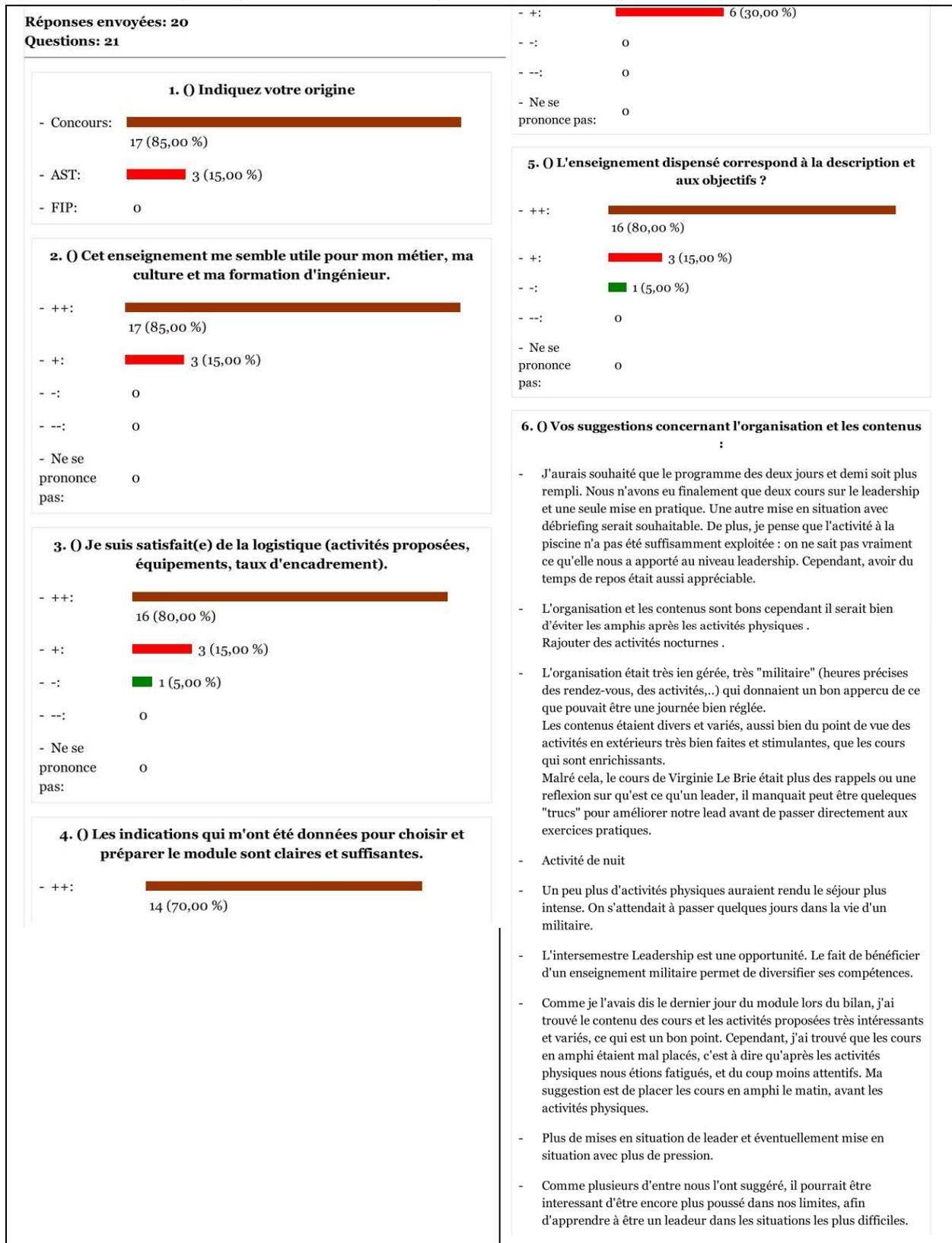
15. Based on the decisions you have taken in relation to the activities, write down the outcomes of the decision that you believe are positive (Pros) and the outcomes of the decision that are negative or less desirable (Cons)**PROS**

- The mission was a success (6 answers)
- Know how to lead properly (3)
- Team work (3)
- Adequate communication (3)
- Quick action on everyone's part (2)
- Help the group (2)
- Group commitment (2)
- Listen to the group
- Clear and structured plan
- Organization
- Make firm decisions
- Self-Commitment
- Collaboration of other group members
- Feel that they are part of the group

CONTRAS

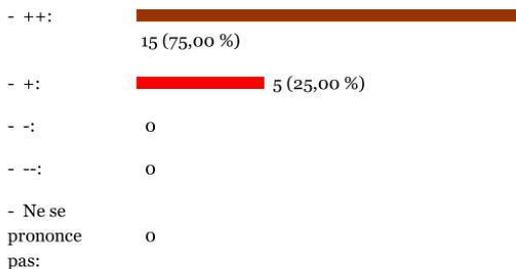
- Precipitation in the realization of activities (4 answers)
- Not having enough time (2)
- Lack of clarity in the orders (2)
- Lack of communication (2)
- Not following the instructions of the leader
- Not making the right decision
- Do not be patient with the group
- Lack of experience
- Better solutions
- Have a more dynamic team
- Losing too much time
- Not planning properly
- Do not listen to the group
- Listening too much to the group
- Not be logical

IMTA JSTE Analysis by the 20 students (In French, 20 respondents)

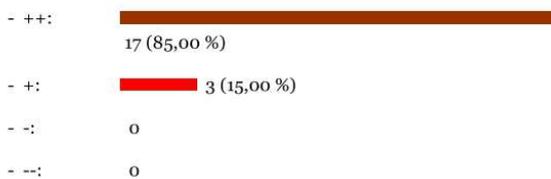


- C'était Bien organisé, une activité le soir aurait été la bienvenue
- Le contenu des cours était très intéressant et les activités étaient bien adaptées même si de manière générale plus d'épreuves/activités n'auraient pas été de trop.
- On nous avait demandé de prendre pas mal de matériel, vêtements, et j'ai dû en acheter quelques uns cependant on s'en est pas servis. Il faudrait une meilleur liste du matériel à prendre.
- Les activités étaient très intéressantes et variées. Les encadrants nous ont transmis des connaissances très pertinentes qui vont s'avérer utiles dans notre vie professionnelle plus tard et même à plus court terme dans les projets organisés à l'école.
- Les activités proposées étaient ludiques, innovantes et utiles pour ma vie professionnelle future. Les différentes activités étaient bien agencées entre elles et leurs contenues pertinents.
- Concernant l'organisation :
 - j'aurai préféré partir plus tôt le matin du départ afin de pouvoir profiter pleinement de la première journée du stage
 - organiser des activités après les dîners (commando dans le noir avec lampes frontales) pour simuler des situations de crise un peu + challengeantes que celles de la journée
 - le contenu du cours qui suit "Ethique professionnelle" n'apporte pas un enseignement pertinent dans le cadre du leadership
- Il serait intéressant d'avoir un lien plus clair entre les cours théoriques et les activités pratiques.
- Comme dis en réunion, peut être que ça peut être enrichissant d'ajouter une activité nocturne en plus comme c'était le cas les années précédentes. Après il faut voir si c'est faisable question logistique.
- Un séjour plus long, insister sur l'aspect militaire, et éviter de faire apporter/acheter du matériel qui ne sera pas utilisé par la suite (lampe torche, chaussure de randonnée...)
- Très bonne organisation dans l'ensemble, rien à redire si ce n'est qu'avec la fatigue les conférences le soir sont plus durs à suivre. Par ailleurs après les repas, il n'y avait aucune activités ce qui était assez dommage.
- Rien à dire concernant l'organisation, je suis complètement satisfait, les contenus en amphi et sur le terrain se rejoignaient bien

7. 0 J'ai perçu un bon enchaînement dans le déroulement du module et une complémetarité des actions

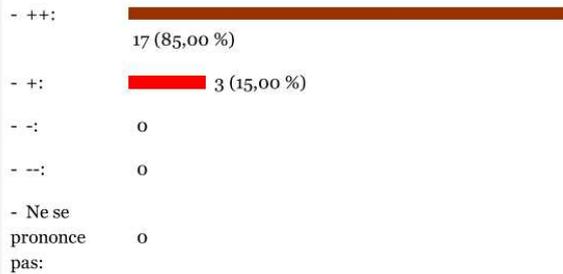


8. 0 J'ai trouvé les explications suffisantes et adaptées à la difficulté des notions abordées.

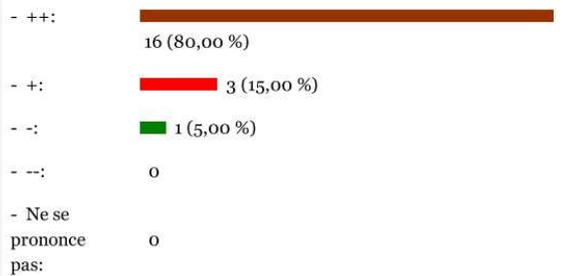


- Ne se prononce pas: 0

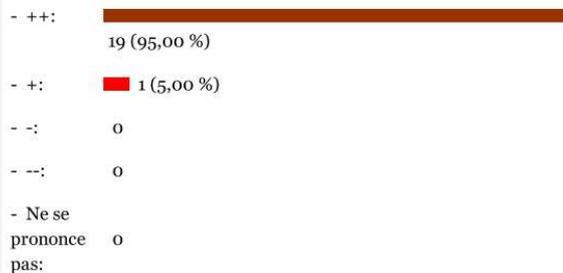
9. 0 Les activités pédagogiques sont adaptées à cet enseignement.



10. 0 Les contenus sont adaptés à la durée courte du module.



11. 0 Je pense que l'encadrement offert est bon (disponibilité, conseil, explications et retours d'évaluation,).



12. 0 Vos remarques concernant les aspects pédagogiques:

- Je tiens à souligner que l'enseignement dispensé était de très bonne qualité et j'ai beaucoup apprécié cet aspect. A mon avis, il manque jute un peu de retour d'expérience suite aux activités réalisées (piscine).
- Les encadrants sont très clairs et explique bien les notions abordées . Complémetarité entre la pratique et la théorie . Application de la théorie vue en cours dans les ateliers et la piscine .
- L'intersemestre gagnerait beaucoup à être plus long. Ainis les participants pourraient être mis en situation plus stressantes afin d'améliorer leurs capacités de direction en cas de problème. Là, malgré la fatigue du 1e jour, je n'ai pas ressentis de réelles difficultés. On était poussé à agir en temps que chef, mais être chef pendant quelques heures sans stress ou difficultés réelles et surement plus simple que gérer et dirriger une équipe lors de situations plus critiques.

Les encadrants sont toujours disponibles, aussi bien pour les questions relatifs au lead que sur leurs expériences personnelles de militaire, ceux qui était passionnant à découvrir.

<ul style="list-style-type: none"> - Des cours théoriques plus "concrets". Par exemple un cours sur le ton de voix qu'il faut prendre pour être un leader. - L'enseignement était excellent, les profs expliquent bien et nous font avancer sans besoin d'avoir une grande assistance. - Un équilibre est respecté entre activités physiques et activités ludiques mais également entre théorie et pratique. L'application direct d'une méthode dans des cas concrets permet de prendre en main et de s'approprier les outils enseignés. - J'ai trouvé les activités physiques et pédagogiques très variées et très intéressantes. J'ai beaucoup aimé le fait de me retrouver dans des situations "d'urgence" dans lesquels il fallait réfléchir vite. J'ai aussi trouvé très intéressant le fait qu'on se retrouvait dans le rôle de chef puis d'équipier en peu de temps. Cela aide à comprendre le rôle du chef et donc à comprendre le leadership. Concernant le contenu des cours en amphi, je l'ai trouvé riche et varié. Il nous donne quelques outils pour être un bon leader, ce qui est important pour notre future vie professionnelle. - Les cours étaient intéressants, manquant peut-être de notions concrètes de mise en pratique de leadership. - - Les instructeurs étaient supers - Le tout a été très pédagogique, et je pense avoir appris suffisamment de choses sur le leadership en général, mais bien que la durée du stage ne soit pas longue, j'aurai bien voulu faire plus d'"entraînement au leadership" car finalement nous n'avons eu l'occasion de prendre le rôle de leader qu'une seule fois lors des activités; en vu des différents types de leadership qui ont été évoqués lors des cours, on aurait voulu en apprendre plus sur notre manière individuel d'être leader pour pouvoir s'améliorer. - Les cours sont biens, il y a un bon enchaînement entre des cours théoriques et des activités visant à appliquer ce qui a été appris. Les activités visant à applique le leadership sont géniales mais peut être pas assez physiques. - L'emploi du temps était bien construit, il était agréable d'avoir une alternance d'activités physiques et d'amphis. Le deuxième jour (lors des missions par petits groupes) m'a particulièrement plu, nous avons pu mettre en oeuvre les conseils donnés la veille lors des cours en amphi ce qui nous a permis de nous approprier un peu mieux les enseignements. Les encadrants étaient disponibles et très clairs. - Les activités proposées étaient pertinentes au vue du thème de l'intersemestre leadership, leur agencements ainsi que leurs contenues étaient bien adaptés au format du module, l'alternance entre les activités physiques et les cours magistraux nous a permis de profiter au mieux de toutes les activités. - Mes remarques pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - le cours Éthique professionnelle est de qualité, très concret avec des exemples d'actualité ! Le fait d'avoir envoyé en amont notre question sur ce cours, nous a permis de nous plonger dedans et de mieux suivre les enjeux - le cours sur les traits de caractère d'un leader traite d'une théorie "Être né leader": cette approche est intéressante si et seulement si on aborde les autres théories "Comment devenir un leader" et sur les méthodes de travail afin de développer ses traits de personnalité (beaucoup + utile pour notre formation) - Que ce soit les cours en amphi ou les activités en extérieur avec les militaires, c'était vraiment une expérience enrichissante. - Très bon encadrements, et bonne cohérence des cours amphi / activités. Les activités proposés sont très variés et le leadership est très bien 	<p>abordé à travers le cadre militaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'enchaînement et la complémentarité des épreuves est à souligner - On a eu de très bons instructeurs prêts à répondre à toutes nos questions sans tabous sur l'armée et leur métier. Les consignes étaient claires et le séjour très didactique. - par rapport aux cours en amphi, c'était très intéressant on nous a donné les qualités requises pour être un leader mais cependant je pense qu'ils auraient pu être plus profonds en nous montrant comment s'y prendre pour être un leader, comment cultiver ces qualités qui ne sont pas innées chez tout le monde . Le cours sur l'éthique professionnelle était très intéressant, un vrai sujet à débat et qui va nous servir tout au long de notre vie professionnelle. <p>13. () Avez vous apprécié la découverte de ce nouveau monde (militaire et marin) ?</p> <p>- +++: 20 (100,00 %)</p> <p>- +: 0</p> <p>- -: 0</p> <p>- --: 0</p> <p>14. () Avez vous été intéressé / motivé par ces nouvelles rencontres : militaires, formateurs, élèves</p> <p>- +++: 16 (80,00 %)</p> <p>- +: 4 (20,00 %)</p> <p>- -: 0</p> <p>- --: 0</p> <p>15. () votre intérêt et votre curiosité ont-ils été stimulés par cet enseignement.</p> <p>- +++: 18 (90,00 %)</p> <p>- +: 2 (10,00 %)</p> <p>- -: 0</p> <p>- --: 0</p> <p>16. () Dans l'ensemble, j'estime que cette formation au leadership est :</p> <p>- Excellent: 17 (85,00 %)</p> <p>- Bon: 3 (15,00 %)</p> <p>- Moyen: 0</p> <p>- Médiocre: 0</p> <p>17. () Quelles sont les points positifs et négatifs que vous souhaitez partager</p> <ul style="list-style-type: none"> - Points positifs: découverte de l'école Points négatifs: il manque une visite et un échange avec les élèves (notamment sur leur ressenti de l'apprentissage du leadership) - Points positifs :Les amphis et les cours sont de très bonne qualité.(J'ai bien aimé l'étude des discours de De gaule et de Churchill ainsi que le cours sur l'éthique). Pour les activités
---	---

<p>physiques le premier jour était relativement dur pour les gens qui font pas de sport régulièrement (comme moi) mais les ateliers du 2ème jour étaient à mon avis un excellent exercice pour appliquer la démarche militaire vu en amphithéâtre. Les techniques d'optimisation de potentiel sont très intéressantes aussi.</p> <p>L'exercice à la piscine est très formateur également.</p> <p>Points négatifs: Pas de pression ou de test psychologique pour les stagiaires.</p> <p>Les encadrants étaient très bons, ils étaient sérieux lors des "missions" pratiques, mais lorsque celles-ci étaient finies on a pu discuter très facilement avec eux de leur métier et de leur vie de militaire en général, ce qui était extrêmement enrichissant. En plus de leurs expériences personnelles on a ainsi pu entrevoir leurs conceptions différentes et personnelles de ce qu'est un bon chef de groupe, ce qui a apporté une plus grande profondeur au stage.</p> <p>Permettre encore plus de dialogue sur leur vie pourrait être intéressant (par des séances de question-réponse par exemple, ou d'entretiens en groupe ou individuels)</p> <p>Les activités terrestres et marines étaient extrêmement intéressantes. Nous avons senti l'importance de l'esprit d'équipe et du leadership dans l'accomplissement de nos objectifs.</p> <p>Il aurait juste fallu nous pousser un peu plus mentalement concernant les efforts.</p> <p>Les points positifs sont évoqués dans les sections précédentes. Il faut ajouter à ça le fait d'être en immersion dans le monde militaire. On peut juste regretter de ne pas avoir participé aux cérémonies matinales à cause du temps et à l'activité nocturne qui pouvait être proposée.</p> <p>Pour moi, les points positifs sont le contenu riche et varié des activités physiques et des cours en amphithéâtre.</p> <p>En revanche, un point négatif serait l'agencement des activités, peut-être il vaudrait mieux placer les cours le matin avant les activités physiques, pour avoir plus d'attention et moins de fatigue.</p> <p>Bon équilibre entre théorie et pratique, activités intéressantes. Plus de mise en situation concrète de leader aurait été bien.</p> <p>Les activités étaient bien organisées. Une seule tenue sale, c'était un peu juste.</p> <p>Points positifs : la découverte de l'aspect militaire, les activités du jour 2</p> <p>Points négatifs: trop physique le premier jour, pas de levée des couleurs</p> <p>J'ai beaucoup apprécié la découverte des activités militaires le premier jour. Bien que celles-ci étaient simplifiées, il était très intéressant d'avoir un avant-goût du monde militaire.</p> <p>Les cours proposés étaient très intéressants et parlants. J'aurais cependant aimé avoir plus de conseils personnalisés pour gérer une équipe.</p> <p>Je tenais à remercier tous ceux qui ont organisé ce module très enrichissant.</p> <p>La méthode enseignée le deuxième jour ainsi que l'application de cette dernière tout au long de cette journée étaient pertinentes, j'ai beaucoup apprécié cette mise en situation. L'enseignement sur le thème du leadership en général a été une bonne introduction à ce sujet, cependant j'aurais aimé avoir plus de conseils pour améliorer mon leadership et la manière de gérer une équipe en temps de crise.</p> <p>Points positifs : - un cours sur l'éthique professionnelle pertinent, très concret avec</p>	<p>des mises en situation d'actualité (seul cours qui a suscité naturellement des débats constructifs impliquant la majorité des étudiants)</p> <ul style="list-style-type: none"> - le mardi après-midi avec les challenges leader en appliquant la méthode SMEL (avec le déjeuner dans le hangar avec les rations militaires) - les activités en piscine : principalement le circuit avec les yeux bandés + simulation où nous devons sauver un corps noyé - le cours de sophrologie avec des techniques de relaxation / excitation du corps humain afin de mieux réagir aux situations de stress <p>Points d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cours qui suit le cours Éthique professionnel : redondant et beaucoup théorique - j'aurais bien aimé pousser + loin la méthodologie SMEL dans un contexte civil de crise (ou du moins avoir quelques parallèles avec le monde civil) - une activité les soirs après les repas afin d'être imprégné jusqu'au bout dans le monde militaire <ul style="list-style-type: none"> - Durant ce stage de leadership, on a vraiment eu la possibilité de se surpasser, et de donner le meilleur de soi-même ce qui est un point positif pour moi. Cependant je pense que les instructeurs militaires pourraient encore plus nous mettre sous pression psychologiquement notamment. - La rencontre avec l'élève présent en double diplôme est vraiment intéressante et permet de voir comment se passe leur vie sur leur campus ainsi que leurs motivations. Je pense que ça peut être intéressant de renouveler cela ou alors de créer un contact avec des élèves si l'élève en question n'est plus présent. - - En positif : on a reçu effectivement les clés pour développer notre leadership, des pistes de réflexion pour l'avenir ce qui était le but du séjour. - en "négatif" : les activités physiques auraient pu être plus ardues afin de plus nous pousser dans nos retranchements. - On découvre un nouveau monde, tous ces gens en tenue fascinent, j'ai beaucoup aimé les activités proposées, ça m'a donné envie d'étudier là-bas, par contre on n'a pas vraiment eu de contact avec les élèves de l'école navale, on se disait en rigolant qu'ils se moquaient sûrement de nous, mais on parlait à un ancien de Télécom Bretagne qui est en double diplôme <p>18. Q Votre connaissance du français à l'oral est-elle suffisante pour suivre cet enseignement?</p> <p>- Oui:  4 (20,00 %)</p> <p>- Non: 0</p> <p>19. Q exprimez ici votre retour et commentaires en lien avec les instructeurs militaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les instructeurs militaires sont très gentils et intéressants. J'aurais aimé en apprendre encore plus d'eux et de leur expérience du leadership. J'ai apprécié le cours du Lieutenant Stuart, très concret et alimenté d'un exemple de son vécu. J'aurais aimé que le commandant de la formation puisse nous parler de sa propre expérience, qu'il décrive un peu plus sa vision du leadership, ce qu'est un bon leader ou non. - J'ai apprécié aussi le travail en petit groupe du mardi avec la présence d'un instructeur "juste pour nous". Cette proximité permet un échange facile avec l'instructeur. Mais, il a manqué un débriefing à la fin de la journée. - Le cours sur les TOP était aussi très intéressant, dommage que le temps ne nous permette pas de le développer plus.
--	---

D'Ahoy Joint Staff Training Event 1 (JSTE1), Learn & Inspire analysis

<ul style="list-style-type: none"> - La démarche militaire est très pratique et utile quand on l'a adopté lors des 5 ateliers du 2eme jour . Elle permet a chaque membre du groupe de se mettre dans la peau d'un leader élaborer un plan et l'exécuter avec les membres du groupe après un briefing . Cette technique est facilement transposable dans le monde civil surtout dans le travail de groupe lors de projets etc ... - Globalement, cet intersemestre était passionnant, mais j'ai préféré la découverte du monde militaire et les discussions informelles qui donnaient un aperçu de ce que pouvait être un chef plutôt que les "missions" qui finalement restaient un peu superficielles et ne permettait pas de se confronter à de réelles difficultés. Malgré cela, ces missions sont utiles, car même dans de situations simples, il est difficile de diriger. On a pu se rendre compte de la difficulté d'être un bon leader, de diriger fermement les membres d'un groupe tout en évitant le simple despotisme et en favorisant l'esprit de groupe plutôt que l'obéissance aveugle au chef. <p>Le gros point fort de ce stage est les encadrants, qui nous font découvrir le mode militaire, posent des cadres et de règles tout en acceptant la discussion et les questions plus personnelles.</p> - J'ai apprécié que les instructeurs n'appliquent pas réellement une rigueur militaire. - Les instructeurs militaires étaient très chaleureux et instructifs. Mais j'aurai préféré qu'ils soient un peu plus "durs" lors des activités sportives. - Au cours des sessions avec les instructeurs, on a senti un équilibre entre notions et exemples personnels. Ces anecdotes nous rappellent que ce qu'on étudie, ce qu'on entend aux informations arrivent vraiment et les personnes que nous avons rencontrés en sont les acteurs. La partie sur l'analyse des textes de leadership était peut être un peu longue. - J'ai trouvé les instructeurs militaires bien dans leur rôle, c'est à dire qu'ils nous encadraient très bien. Cependant, dans le cadre du module, j'aurais bien aimé qu'ils soient "moins gentils", c'est à dire qu'ils nous "bousculent" un peu plus et qu'ils nous poussent dans nos retranchements. Par exemple, il nous donnait des heures de rendez vous le matin, et certains arrivaient en retard et il ne disait rien. Je suis certain que pour des élèves de Navale, ce n'est pas sans conséquences. Mais dans l'ensemble, il a très bien fait son job. - Je les ai trouvés convaincants et impliqués, il ne prenaient pas leur rôle à la légère. Certains étaient un peu laxistes, j'aurais trouvé intéressant qu'ils soient intransigeants avec nous. - Les échanges avec les instructeurs militaires ont été très intéressants et bénéfiques. En effet, c'est un privilège de pouvoir échanger avec des personnes du milieu militaire de leurs expériences personnelles. Ils nous ont fait découvrir une partie de leur vie et cela a été très enrichissant, et il pourrait nous être utile plus tard d'avoir connaissances de ces expériences et de ces méthodes de leadership. - Les instructeurs étaient clairs et gentils. - Les instructeurs étaient sympathiques, clairs dans leurs instructions et pas aussi intimidant qu'on aurait pu craindre. - Concernant le bateau, pas grand chose si ce n'est que le bateau adverse n'a pas trop goûté aux joies de se prendre de grosses vagues venant du bateau à moteur de l'instructeur, l'activité reste agréable et impose du rythme. <p>Concernant les activités de mardi, ce sont sûrement les meilleures activités du stage, les mises en situation comme dans un jeu de rôle participent à l'immersion. C'est une application pratique du leadership. Contrairement à tous les projets en groupe réalisés durant mes études, les activités mettent</p> 	<p>en place un vrai leader qui répartit les tâches et prend des décisions. Ces activités pourraient être un peu plus physique. Elles sont toutefois variées.</p> <p>La ration de combat est un plus pour la découverte du monde militaire (en plus c'est pas si mauvais que ça).</p> <p>Concernant le cours sur la respiration, l'instructeur maîtrise complètement sa voix pour la rendre tantôt calme pour nous apaiser et tantôt sévère pour nous réveiller, c'est incroyable. Plus sérieusement, hormis le fait que c'était agréable d'avoir cette séance à la fin du stage, je n'ai pas spécialement appris grand chose. Mon professeur de sport au lycée nous avait déjà présenté cette technique de relaxation. J'aurais aimé en apprendre d'autres.</p> <p>Concernant les autres aspects, c'est dommage de ne pas avoir pu participer à la cérémonie des couleurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les instructeurs militaires m'ont -je l'avoue- un peu impressionnée au début. Je redoutais un contact difficile. Mes impressions se sont très vite avérées fausses, les instructeurs se sont montrés très disponibles et à l'écoute de nos interrogations. Ils ont su nous faire partager leur expérience et leur quotidien ce qui était très enrichissant. - Les instructeurs militaires ont su être pédagogues et nous faire partager une petite partie de la formation militaire et de leur quotidien. J'ai pu entrevoir ce qu'est l'enseignement dans une école militaire, les instructeurs ont été bienveillants tout en gardant la rigueur nécessaire à l'apprentissage des différentes notions vues dans ce module. - Commentaires concernant les instructeurs militaires : <ul style="list-style-type: none"> - très bon accompagnement de l'instructeur principal : indications claires et précises de ce qui devait être fait - j'aurais apprécié écouter leur "témoignages" : des moments de leadership qu'ils ont vécus ou menés, à quels moments reconnaît-on un leader, savoir si le leadership vient également avec sa position hiérarchique => avoir un peu + d'insights sur le leadership militaire naval - Les instructeurs militaires étaient vraiment impliqués dans notre apprentissage et notre formation. On a pu avoir grâce à eux une introduction au leadership. On a eu l'occasion de porter un treillis pendant toute la durée du stage ce qui a permis de nous mettre dans la peau d'un militaire. On a pu avoir une vision du monde militaire ce qui nous a permis par des activités physiques et mentales de mieux nous connaître et de savoir nos qualités et défauts de leader. - Nous avons eu un très bon encadrement avec les instructeurs. Ils étaient accessibles en fin d'activités et ouvert à la discussion. Cela nous a permis de mieux comprendre leur environnement et leur profession. Cependant bien souvent ils nous donnaient des contraintes de temps pour être prêt ou arriver à tel endroit. Mais en cas de non respect du temps cela n'avait aucun impact. - Les instructeurs ont bien fait leur travail, et ont montré leur implication durant ces 3 jours. - On a eu d'excellents instructeurs, patients et consciencieux. J'avais comme crainte au début que certains puissent nous prendre pour une garderie qui vient découvrir la vie militaire et qui donc seraient lassés. Cela n'a pas du tout été le cas. - Les instructeurs ont été supers avec nous, on nous mettait vraiment dans le bain , on voyait cet aspect école militaire, et c'est ce je recherchais, on nous poussait vraiment à bout , mais ils ont parfois été tendre avec nous , mais ça se comprend on est des civils et tout n'a pas le même niveau en sport. Et de notre côté, on avait du mal à être à l'heure , ils auraient pu être un peu dur sur ce plan car la ponctualité c'est quelque chose qui va nous servir aussi plus tard; Franchement merci à eux. je suis content.
---	---

<p>La méthode SMELL en amphî j'ai bien apprécié, mais j'ai surtout apprécié le fait qu'on ai eu l'occasion de la pratiquer durant les ateliers , j'ai trouvé ça génial, ils auraient pu nous mettre plus de pressions.</p>	<p>Concernant le crossfit, c'est une bonne chose que cela soit la première activité car elle nous dépayse de notre quotidien d'autant que le moniteur était bien fourbe (rivière, pomme de pin). La boue est une bonne entrée en matière.</p>
<p>20. () exprimez ici votre retour et commentaires en lien avec les moniteurs de sport: crossfit, TIOR, piscine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les séances de sport ("méthode naturelle" du lundi après-midi et la natation) se sont très bien passées grâce à l'implication des moniteurs. Mais intégrer aux séances de sport un peu plus de situations de prise de décision et plus de retour sur expérience pourrait être intéressant. - Le premier jour était un peu dur. L'activité à la piscine est très intéressante , elle apprend vraiment à faire confiance au leader d'un groupe et à travailler ensemble pour la réussite d'un mission dans un environnement un peu hostile . - Les moniteurs sont très motivants et nous pousse bien à l'effort. Par contre faire des activités plus intenses physiquement (tout en continuant à proposer un stage réalisable par tous) m'aurait plu. En plus de nous fatiguer et donc de nous mettre dans des situations plus difficiles pour les "missions" après (la fatigue devant être gérée) cela pourrait aussi sûrement encore plus pousser à l'entraide au seins des équipes et donc à la création d'un esprit de groupe encore plus fort. - La piscine ne me semblait d'aucune utilité vis à vis du "leadership". C'est cependant l'activité la plus ludique que nous avons eu. - C'était très agréable de partager ces moments d'efforts avec les moniteurs. Je n'ai pas grand chose à rajouter mise à part le ressenti de ne pas avoir été assez poussé physiquement. - Sur l'aspect physique, je pense qu'il peut être plus poussé, au moins pour certains qui le désirent. Même si quelques uns trouvent les épreuves éprouvantes, une bonne partie n'est pas bousculé par les épreuves physiques. Bien que l'entraînement physique ne soit pas l'objet principal de l'enseignement, les moniteurs pourraient repérer les personnes plus à l'aise et leur imposer un effort plus important. - De même, les moniteurs de sport ont très bien réalisé leur boulot. Je pense surtout au moniteur de crossfit qui nous repousser dans nos retranchements. Sinon pour les autres activités, j'ai eu ce que je m'attendais à avoir, j'ai donc trouvé les moniteurs parfaits dans leur domaine. - Les moniteurs de crossfit et de natation ont tout à fait rempli leur rôle en nous poussant et en nous mettant dans des situations inhabituelles et éprouvantes. Il n'y a pas eu de TIOR, ce que je regrette. - Les moniteurs de sport nous ont donné un aperçu des épreuves physiques que doivent affronter les élèves de l'école Navale lors de la formation militaire, en étant le plus proche possible de la réalité, tout en prenant compte de l'hétérogénéité de notre groupe. Les activités physiques étaient bien organisés et également enrichissantes. - Les activités étaient bien organisées. - Les moniteurs ont été très sympathiques et expliquaient bien les consignes. - Concernant la piscine, les épreuves n'étaient pas trop dures physiquement, néanmoins il aurait fallu que tout le monde puisse enfiler un treillis complet (Je ne parle pas ici de la grosse veste bien sûr). Les activités étaient ludiques et auraient été grâce au treillis complet légèrement plus physique. Une courte explication sur comment plonger tout au fond du bassin sans se faire mal aurait été mieux. L'activité avec les lunettes qui ne permettent pas de voir favorise le développement de la confiance en l'autre. Cependant, il s'agit de la seule activité ayant un rapport visible avec le leadership. Il aurait fallu plus insisté sur le rapport. 	<p>La rivière un moment inoubliable. La traversée d'un haut mur à plusieurs est une super activité car elle montre que face à un obstacle infranchissable seul, on peut le franchir à plusieurs. Refaites le coup de la rivière l'année prochaine !</p> <p>Points négatif: un peu dur physiquement et ramper sur du goudron ça fait super mal aux genoux.</p> <ul style="list-style-type: none"> - J'ai trouvé les moniteurs de sport motivants. Ils nous ont permis de nous dépasser tout en respectant les capacités physiques de chacun. Les activités étaient variées et intéressantes. - Les moniteurs de sport ont su nous motiver lors des différentes activités physiques, ils nous ont challengé tout en respectant les capacités physiques de chacun. Les activités proposés étaient ludiques et amusantes tout en restant dans le thème du leadership. - Commentaires sur les moniteurs de sport : <ul style="list-style-type: none"> - point fort : activités très adaptés à la thématique de leadership ou savoir comment bien communiquer avec sa troupe pour les mener efficacement (parcours en piscine avec les yeux bandés) Pour le crossfit, le fait d'avoir un blessé parmi son équipe nous contraint de mieux communiquer et de s'adapter en fonction de nos faiblesses / forces => toutes les activités collectives sont bien + intéressantes que celles individuelles - points d'amélioration : après la première tentative, les moniteurs devraient nous donner des astuces pour nous améliorer et devenir un meilleur leader -> nous faisons des erreurs classiques lors de la première tentative (fail by learning), ce qui est très formateur ! mais il serait encore + formateur si nous avions des tips, les prendre en compte, les appliquer et se rendre compte des améliorations dans la communication / leadership - Les moniteurs de sport nous ont fait des ateliers, parcours très variés et difficiles pour nous tester dès le premier jour. J'ai très apprécié l'épreuve en kayak car cela faisait appel à notre capacité à avancer en groupe. Nos capacités physiques nous ont aussi été très utiles pendant ces ateliers. L'activité en piscine était aussi très intéressante, notamment l'atelier avec le masque qui occultait la vue car cela nous obligeait à faire confiance à nos coéquipiers pendant l'épreuve. Les autres activités terrestres étaient aussi très enrichissantes, la séance de méditation après la piscine est notamment l'un des aspects les plus utiles pour la vie quotidienne. - Les activités physique sont intéressantes et variées et permettent une bonne entrée en matière. Cependant pour certains d'entre nous c'était plutôt physiquement simple. Après bien sûr certains avaient beaucoup de mal. Peut-être que ce serait possible de faire des escouades en fonction du niveau de difficulté attendu par l'étudiant. Pour ainsi permettre d'en avoir un peu plus en terme de difficulté pour ceux le souhaitant. Les activités TIOR étaient elles parfaites et je pense qu'il n'y a rien à y modifier. Elles permettent une véritable immersion en position de leader. Pour la piscine même remarque que pour le crossfit mais je pense que ce n'est pas adaptable comme pour le crossfit. Et donc il n'y a rien à changer. - Ils nous ont bien expliqué les activités et ce qu'ils attendaient. Ils étaient patients ! - Les activités sportives du premier jour furent une agréable entrée en matière. On a compris dès le début où on était arrivé et qu'il allait falloir prendre sur soi (boue, ruisseau, parcours du combattant ...). De plus les travaux en équipe lors de ces activités apportaient un vrai plus au stage. L'activité en piscine fut de loin celui que j'ai préféré. Une difficulté adapté et des exercices particulièrement intéressants (guider une

<p>équipe yeux bandés etc ...).</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la piscine j'ai failli abandonné mais impossible avec l'instructeur, du coup j'ai accompli des activités que je ne me croyais pas capable de faire, L'esprit d'équipe qu'ils ont voulu nous transmettre était bien présent au final. Ils ont fait du bon boulot avec nous . 	<ul style="list-style-type: none"> - Les professeurs civils de sciences humaines nous ont montré l'aspect théorique du leadership, et nous ont expliqué et démontré qu'il ne s'agissait pas de quelque chose d'inné. Les cours basés sur des exemples réels de leader ont permis une bonne appropriation des notions par les étudiants. - Les sujets abordés étaient supers intéressants. - On n'a pas beaucoup communiqué avec eux à part une photo de groupe et un remerciement à la fin mais leur présence n'était pas perturbante. - Le cours sur l'éthique était très intéressant, car il expliquait bien ce qu'est l'éthique dans un cadre général et militaire grâce à de nombreux exemples bien choisis et venant de thèmes variés. De plus, bien que je connaissais une grande partie de ces exemples je ne les avais jamais sous un tel point de vue ce qui me permet d'avoir une vision plus globale du monde. - Points négatifs, le nombre d'exemples étant nombreux je ne me souviens pas de tous ce qui a été dit durant le cours, tout comme certains liens logiques entre les parties.
<p>21. O O exprimez ici votre retour et commentaires en lien avec les professeurs civils de sciences humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'enseignement dispensé par les professeurs civils fût de grande qualité. J'apprécie la chance qu'il nous a été donné de suivre des cours avec eux. Néanmoins, j'aurais apprécié une connexion un peu plus explicite entre le leadership et l'éthique (peut être pousser la réflexion sur l'impact des valeurs sur notre leadership) et peut être un cours un peu plus interactif. - Les amphithéâtres et les cours sont de très bonne qualité. J'ai bien aimé l'étude des discours de De Gaulle, de Churchill et de Luther King. Mais c'était un peu bref, cela aurait été plus intéressant de passer plus de temps dessus. Les 2 heures consacrées à l'éthique n'étaient pas n'en plus suffisantes. Mais vu la durée courte du stage il est difficile de faire plus. - Tous les profs sont très intéressants. <p>Le cours de Madame Le Brie permet une bonne réflexion sur ce qu'est un leader, sur la manière de parler et de diriger. Même s'il ne nous donne peut être pas assez d'exemples applicables pratiquement, il permet une bonne compréhension théorique de ce qui doit être fait par un leader et de comment former et faire perdurer une équipe soudée et efficace.</p> <p>La séance de TOC est très enrichissante et permet d'initier aux méthodes de réflexion de sophrologie. De plus, les quelques techniques expérimentées peuvent facilement être réalisées dans la vie de tous les jours, donc c'est bien utile.</p> <p>Les cours sur l'éthique et la figure du chef sont bien menés et mènent à des réflexions et des débats ouverts et réalistes. Ils permettent de remettre en question la figure du "chef parfait" et sont très intéressants. Mais mettre ces cours après la séance de piscine n'est pas forcément idéal, car suivre un cours après des efforts physiques n'est pas toujours facile, même si le cours est intéressant.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Je souhaiterais un cours plus concret avec des "astuces" sur comment être un bon leader. Le cours, bien qu'intéressant, me semblait trop vague et peu applicable à notre vie réelle. - Les cours sur l'éthique et le leadership étaient très intéressants. Les sujets présentés nous faisaient vraiment réfléchir et étaient bien en concordance avec les activités de leadership. - Nous avons eu un cours intéressant sur l'éthique qui revient bien sûr la notion et ce qu'elle implique. Les exemples illustrant ce cours, tirés pour la plupart du monde militaire, permettent de prendre du recul par rapport aux notions abordées et à les appréhender sous un nouveau jour. L'intervenant était à l'écoute de nos remarques et les prenait en compte dans l'avancée du cours. Un problème logistique peut être soulevé : le second groupe a eu un second intervenant que nous n'avons pas eu. - J'ai trouvé les cours des professeurs civils de sciences humaines vraiment très intéressants. Cependant, on n'en ressort pas avec un outil sur le leadership qu'on peut directement appliquer dans notre vie ou dans notre future vie professionnelle, contrairement aux cours dans l'amphi, qui nous donnent un véritable outil à utiliser. - Que ce soit en amphithéâtre ou en petite classe le dernier jour, j'ai trouvé les cours et les notions abordées captivantes et je pense y avoir appris des choses primordiales pour la gestion d'équipe. 	<p>Le cours sur le leadership était bien, il y a en général un bon enchaînement entre ce cours et les activités physiques et de réflexion sauf pour le premier jour. En effet, nous avons fait des exercices exigeant physiquement et nous mourions de faim lors de ce cours, par conséquent nous étions dans un état plutôt végétatif et non apte à suivre le cours de manière active comme la professeure l'espérait.</p> <p>L'étude des discours est une bonne chose car elle permet, à la lumière des connaissances sur le leadership qui nous ont été transmises, de comprendre concrètement comment le leadership intervient dans un discours et de nous inspirer pour développer par la suite notre propre forme de leadership.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les professeurs civils de sciences humaines ont présenté des cours captivants et plus que jamais actuels. Des connaissances en leadership sont aujourd'hui indispensables pour des étudiants comme nous, bientôt sur le marché du travail. Les exemples donnés étaient très pertinents et marquants. - Les professeurs civils étaient très intéressants, ils ont su nous donner un aperçu du vaste sujet qu'est le leadership; en utilisant des exemples connus de tous, ils nous ont permis de mieux comprendre la notion de leader. - Commentaires concernant les professeurs civils de sciences humaines <ul style="list-style-type: none"> - un cours sur l'éthique professionnelle pertinent, très concret avec des mises en situation d'actualité (seul cours qui a suscité naturellement des débats constructifs impliquant la majorité des étudiants). Le cours qui a suivi est beaucoup trop théorique (relativement parlant), trop abstrait -> le mettre juste après les séances piscines n'est pas judicieux - le cours sur les traits de caractères d'un leader : un enseignement très riche avec des analyses bien détaillées / profondes. Néanmoins, abordez uniquement cette théorie (être né leader) est selon moi réducteur et contre-productif -> ce cours peut mettre la pression à l'étudiant qui se compare à De Gaulle, Gandhi, Churchill et se rend compte qu'il ne possède aucune (ou très peu) de ces caractéristiques => il aurait été très intéressant de balayer rapidement cette première théorie pour aborder des méthodes pour "devenir un leader", consolider ses points forts et travailler sur les traits de caractère qui nous portent défaut - Les cours d'éthique ont été très intéressants et permettaient de réfléchir sur des problématiques nouvelles pour moi. - Les cours étaient instructifs et cohérent. Je trouve qu'il y avait un très bon lien avec les activités physiques. Je suis donc très satisfait des

cours. J'ai aussi trouvé qu'ils étaient très bien disposés dans la journée.
Je trouve aussi qu'ils apportent de bonnes pistes de réflexion pour approfondir personnellement.
Juste petite remarque. Les escouades 1 et 2 ont eu un cours de moins sur le leadership que les escouades 3 et 4.

- Leurs cours étaient parfois un peu long à démarrer, et il était difficile de nous concentrer avec la fatigue accumulée, mais j'ai été à chaque fois très impliqué et intéressé par ce que nous faisons.
- Les conférences sur le leadership apportaient une théorie bien complémentaire à la pratique qui je pense restera plus pour le long terme. En effet d'analyser les profils de grands Leaders que la terre à porter est très intéressant.
Par ailleurs j'ai particulièrement apprécié la conférence sur l'éthique, sujet qui me tient particulièrement à coeur. Je reproche seulement à la deuxième partie de celle-ci d'avoir été un peu trop décousu, et donc on perdait le fil de la réflexion.
- Je suis plus que satisfait . Concernant le cours sur l'éthique professionnelle , un sujet très intéressant, on aurait pus au final faire une petite évaluation histoire de voir le point de vue de tout le monde. Pour voir un peu ce qu'on a retenu. Sinon rien à dire c'était bien , j'ai apprécié la façon dont l'enseignement s'est déroulé. Par rapport aux cours en amphi, c'était très intéressant on nous a donné les qualités requises pour être un leader mais cependant je pense qu'ils auraient pu être plus profonds en nous montrant comment s'y prendre pour être un leader, comment cultiver ces qualités qui ne sont pas innées chez tout le monde . J'ai vraiment aimé l'enseignement, la prof a su attirer notre attention , le cours était vraiment captivant.

 [Documentation Moodle pour cette page](#)

Connecté sous le nom « [Siegfried ROUVRAIS](#) » (Déconnexion)

UV INT 148



D'Ahoy Joint Staff Training Event 1 (JSTE1), Learn & Inspire analysis

