



Former à distance c'est possible

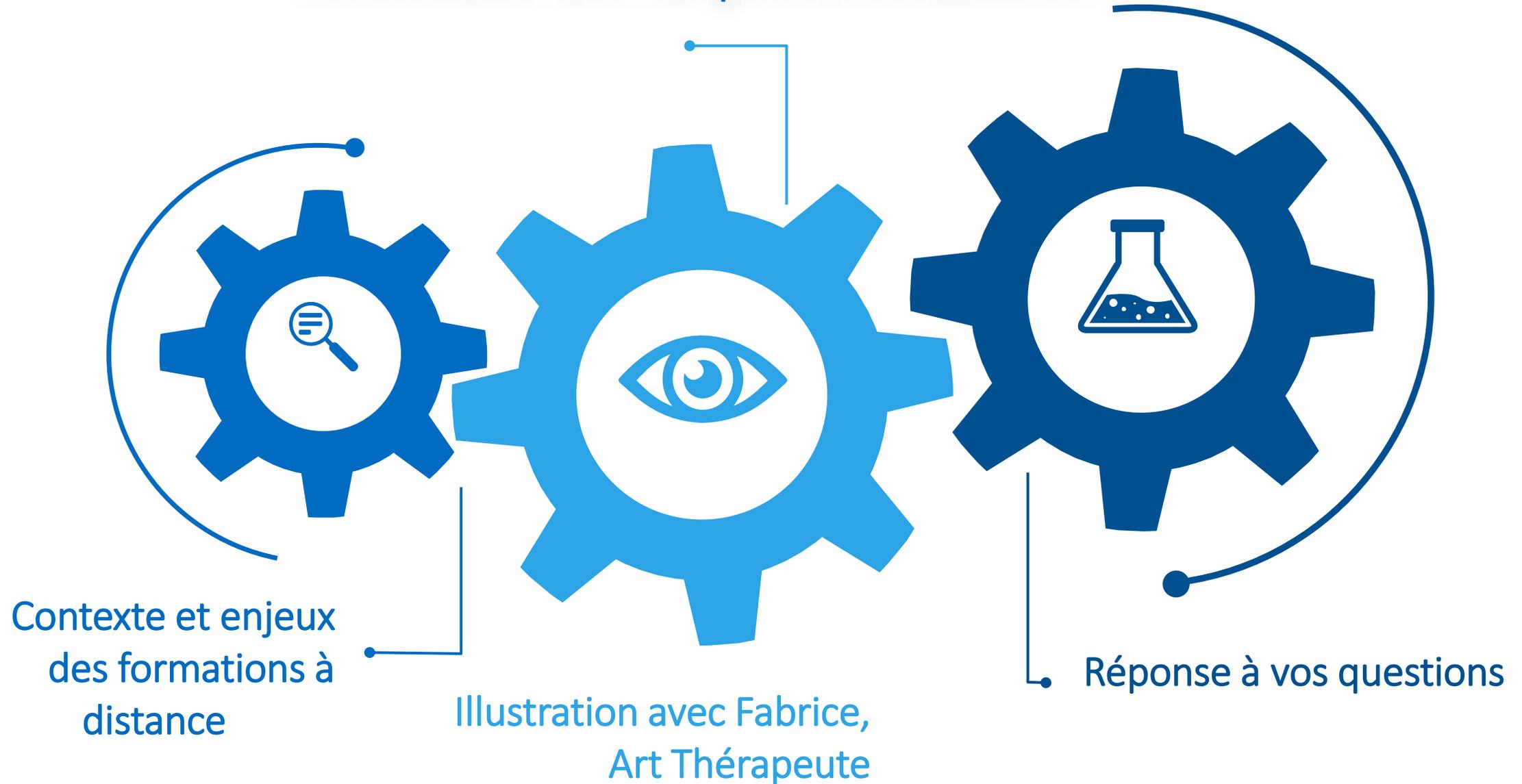
Anne-Catherine Prévost



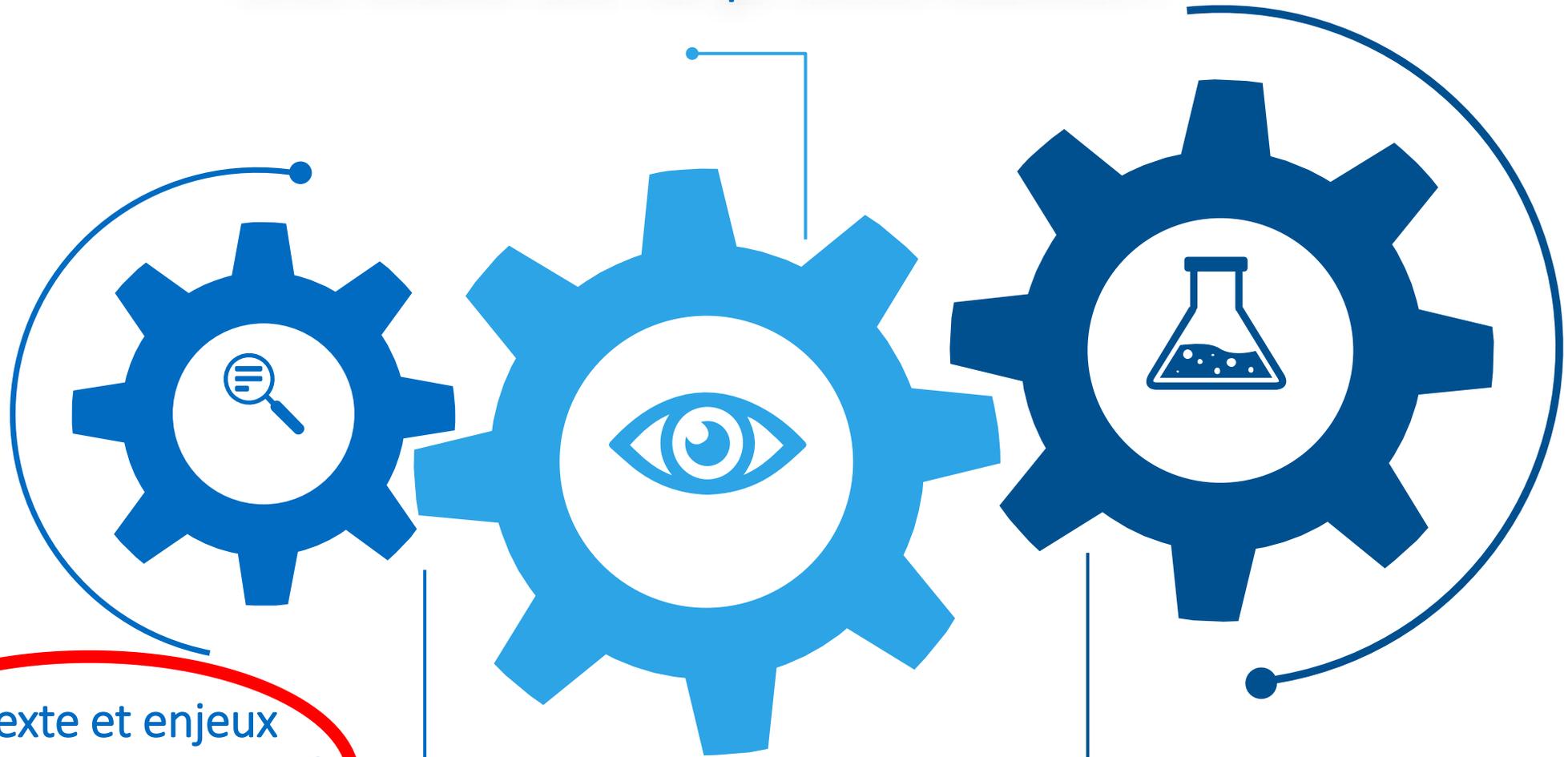
Construire avec vous des
parcours de formation sur
mesure

prevost@digitaform.fr
06.09.91.73.65

Déroulé de la présentation



Déroulé de la présentation



Contexte et enjeux
des formations à
distance

Illustration avec Fabrice,
Art Thérapeute

Réponse à vos questions



Question d'introduction

Quelle différence faites-vous entre former et informer ?



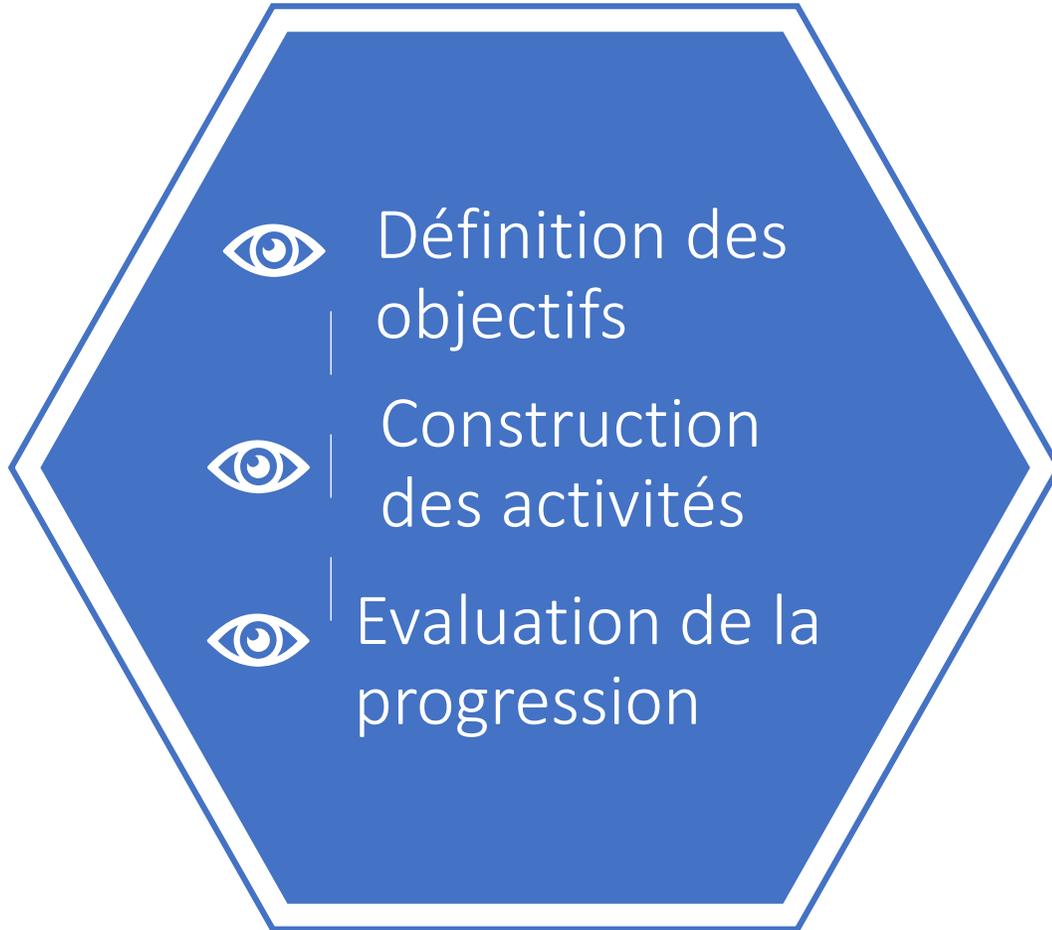
Informer → communication unilatérale,
mise à disposition d'un contenu



Former → accompagner l'autre dans une transformation,
dans une montée en compétences



Conception pédagogique



Diffusion des contenus



Former à distance nécessite de travailler dans deux directions



L'adulte et l'apprentissage

Valable aussi bien en présentiel qu'à distance



1

-80%

**TAUX D'ATTENTION
après 10 minutes**

Selon les études réalisées par le professeur Medina, le taux d'attention d'un adulte chute de 80% au bout de 10 minutes.

Préférez des formations digitales au format court !

NOUS NOUS SOUVENONS :

10% de ce que nous lisons

10% de ce que nous entendons

30% de ce que nous voyons

50% de ce que nous *voyons et entendons*

80% de ce que nous *disons*

90% de ce que nous *disons en faisant quelque chose*

R.P. RIGG (1971) L'audiovisuel au service de la formation, p. 19.



C'est la quantité d'informations qu'un individu retient en moyenne 48h après un apprentissage



C'est la proportion d'informations oubliées une semaine après un apprentissage, sans rappel



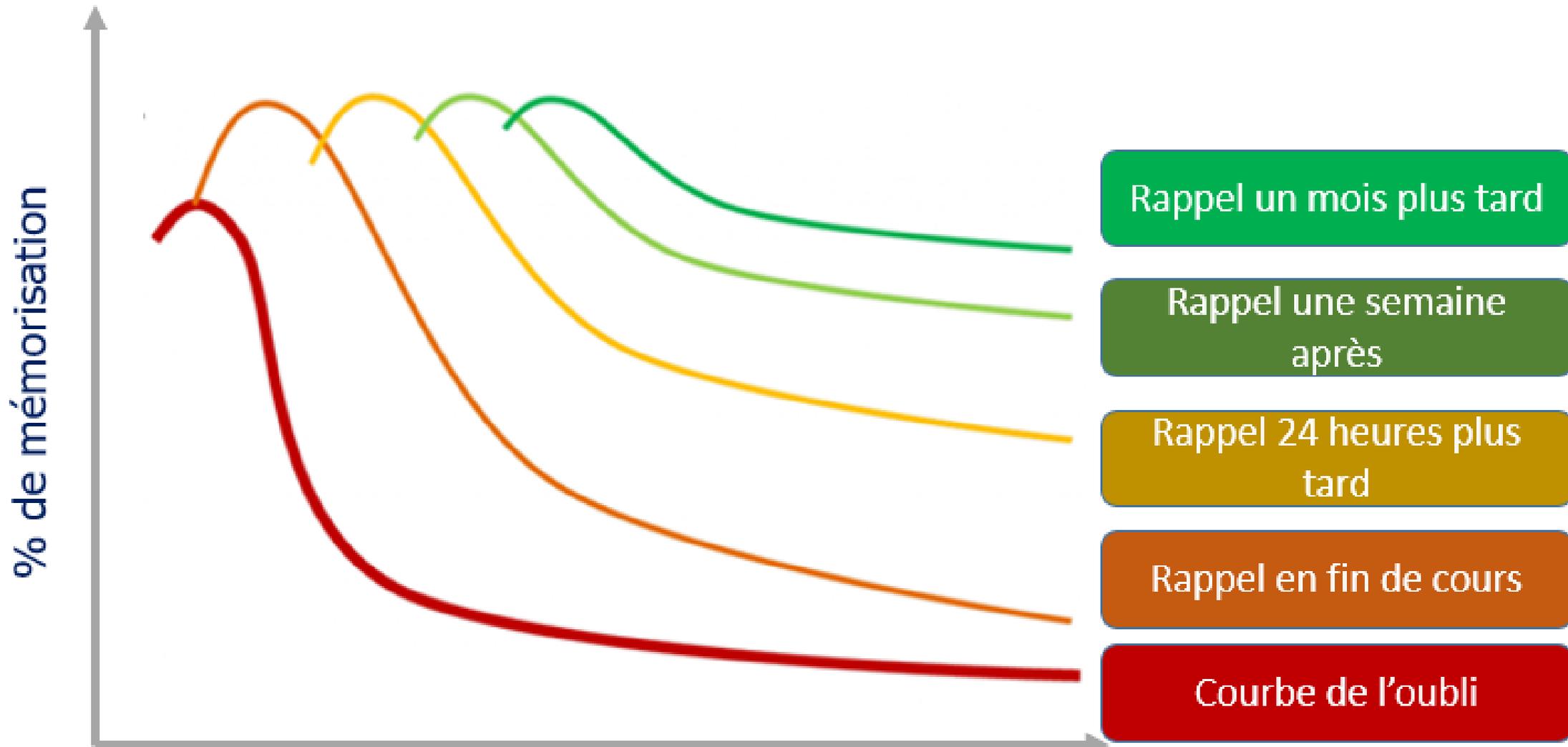
C'est la quantité d'informations supplémentaires qui seront mémorisées via un processus de rappel régulier

Pour en savoir plus :

https://fr.wikipedia.org/wiki/Hermann_Ebbinghaus

<http://www.inserm.fr/thematiques/neurosciences-sciences-cognitives-neurologie-psychiatrie>

La courbe de l'oubli : de l'importance de répéter



Apprendre = brocolis et jouer = chocolat



La méthode
« chocolat sur
brocolis » ?

Egenfeldt-Nielsen, S. (2006). Overview of research on the educational use of video games. Digital Kompetanse, 1(3), 184–213



Construire une formation à distance

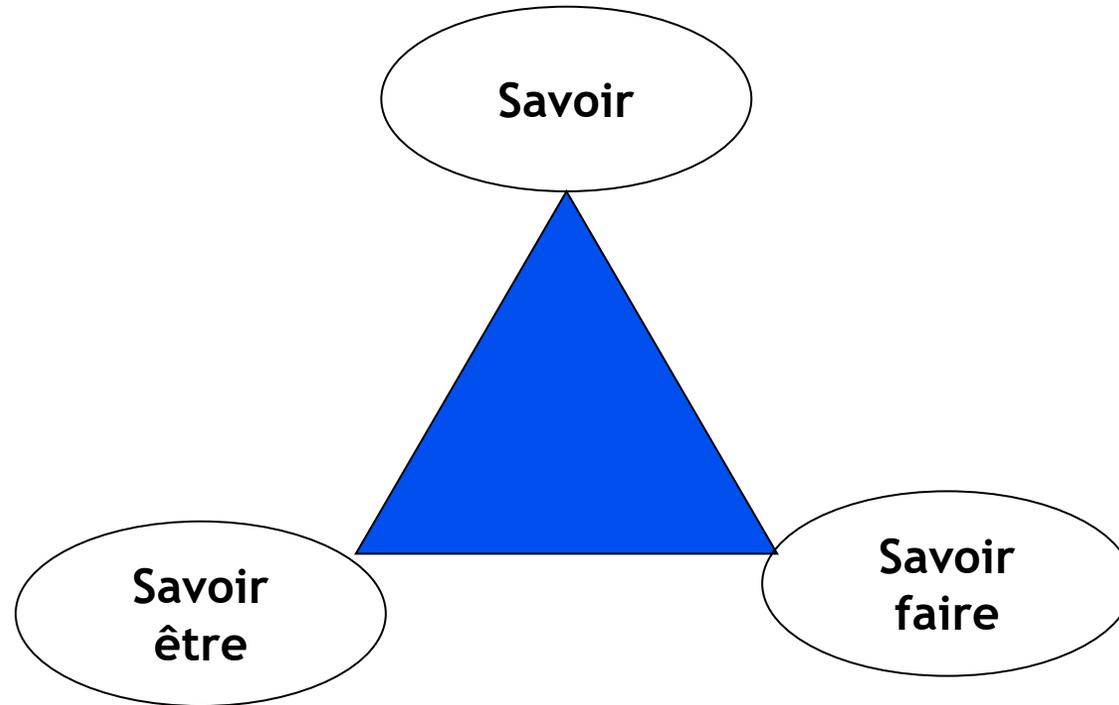


Définir un objectif

Quelle transformation ?

Quelle montée en
compétences ?

Les compétences à développer



Analyse des besoins de votre public

1. Quelle est la cible de votre formation ?
2. Quel est son **niveau** de connaissance du sujet de la formation : débutant, avancé, ou expert
3. **Votre public est-il varié** (en termes d'âge, de niveau de formation, d'origine culturelle... ?
4. Quel **matériel informatique et outils** utilisent-ils?
5. Le public est-il **motivé** ? Qu'est-ce qui les motive et leur fait plaisir ?
6. Quel ton, quelle **attitude et quel langage** sont les plus efficaces pour se connecter à ce public ?
7. À quel point le public est-il **techniquement compétent** ?
8. Quel **niveau de participation** attendez-vous du public ?
9. **Combien de temps** vos apprenants peuvent-ils consacrer à la formation ?

A vous de jouer !

Parmi vos formations, choisissez en une pour laquelle vous souhaiteriez proposer tout ou une partie de la formation à distance, et réfléchissez aux éléments suivants

1. Contexte

Intitulé de la formation :

Modalité : ... % en présentiel, ... % en ligne

Public cible : Nb de personnes concernées

Équipement et appétence des apprenants en outils informatiques

Prérequis :

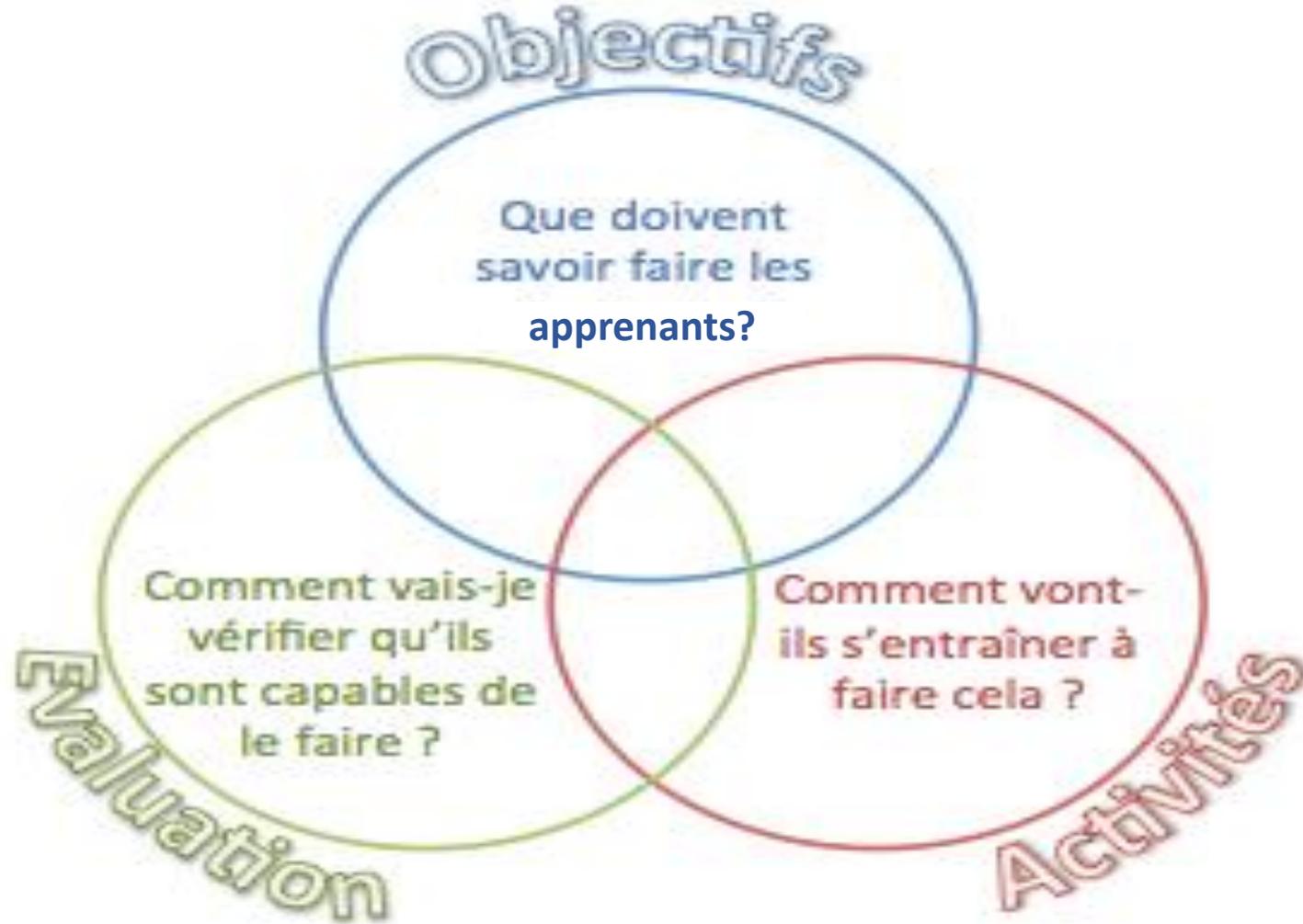
Durée totale :

Charge de travail pour les apprenants (nombre d'heures) :

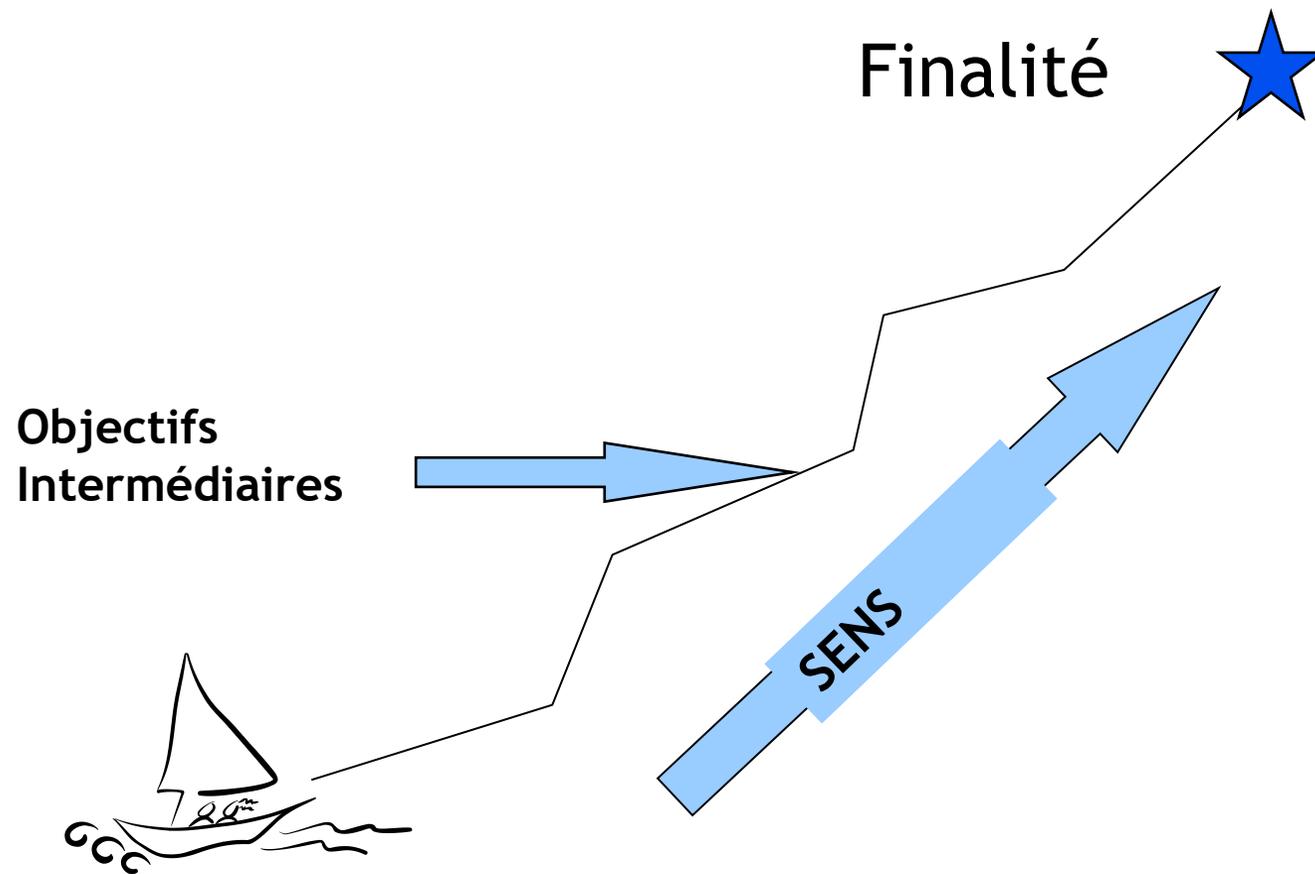
2. Compétences visées par le dispositif / objectifs d'apprentissage :

A la fin de ce cours / cette formation, l'apprenant sera capable de...

Rendre les apprenants acteurs de leur formation



Des objectifs clairs

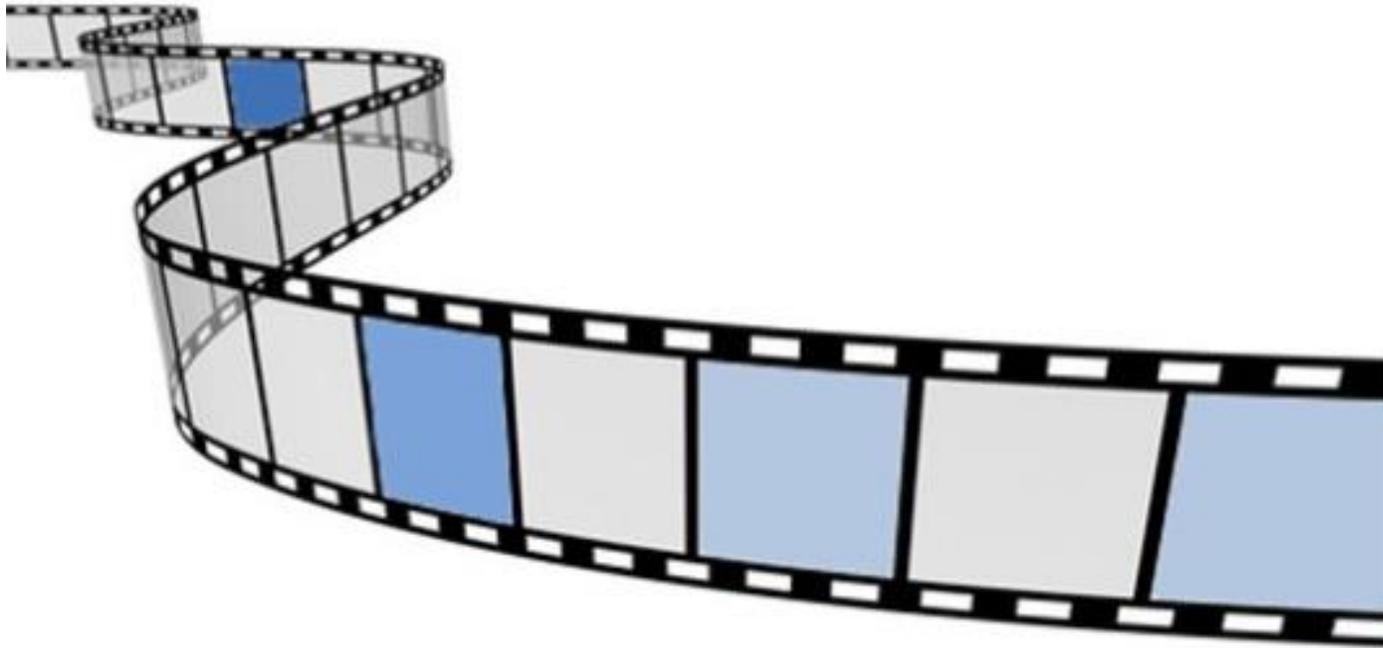






Scénariser une formation à distance

Scénariser une formation



Fabriquer des grains pédagogiques





Scénariser la formation

Le scénario décrit le déroulement du cours en ligne.

Les questions clés : Comment se déroulent ...



— Une expérience de 50 minutes déclinée sur 4 étapes —



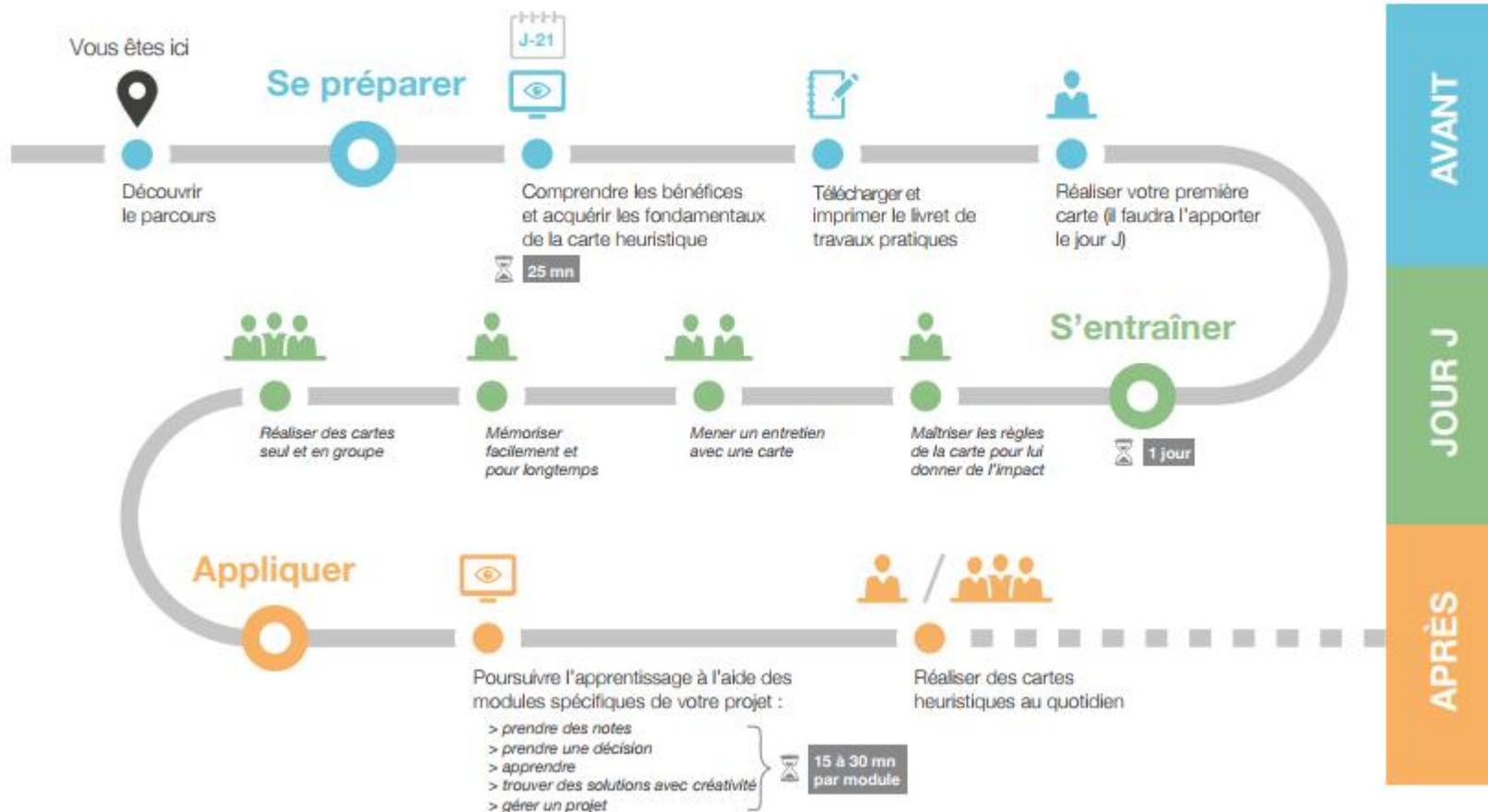
Votre parcours de formation «Être efficace avec la carte heuristique»

S'approprier la démarche heuristique et réaliser des cartes

Légende

- Visionner
- Pratiquer
- Pratiquer en binôme
- Pratiquer en groupe
- Support

en



EXEMPLES D'ACTIVITES

Activités de consultation de contenu	Activités auto-corrigées	Activités en groupe	Activités corrigées par le formateur
Etudier un document, en prendre connaissance : <ul style="list-style-type: none">•texte•vidéo•extrait sonore•animation•webographie	<ul style="list-style-type: none">•QCM / QCU•Appariement ou association•Questions à réponses courtes (à saisir ou choisir dans un menu)	<ul style="list-style-type: none">•Argumenter dans un forum•Composer un document à plusieurs dans un wiki•Construire un glossaire collectif	Tout type de devoir : <ul style="list-style-type: none">•Etude de cas•Synthèse de texte•Problème à résoudre•Recherche d'information•Schéma

A vous de jouer !

Vous devez concevoir une formation prochainement. Précisez le sujet de cette formation. A partir de la thématique de formation, définissez-le ou les objectifs de la formation. Puis, définissez des activités pédagogiques permettant d'atteindre les objectifs de formation

Thème	Objectif pédagogique	Activités pédagogiques	Durée de l'activité

Scénario détaillé

Séquence Modalité Durée	Objectifs	Que font les apprenants ? / activités	Que fait l'enseignant / le tuteur ?	Ressources, outils à préparer
<p>Séquence 2 – Module « faire ou faire faire »</p> <p>En ligne</p> <p>Du 30/01 au 20/02 (soit 3 semaines)</p>		<p>1. Découvrir la théorie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regardent vidéo du professeur qui introduit le questionnement sur le bloc « faire ou faire faire » • Lisent les chapitres 2 et 3 du livre de référence • Réalisent le quiz de vérification de leur compréhension • Lisent les cas General Motors Fisherbody et le cas Bouygues Telecom (= illustration de la théorie) • Posent leurs questions sur le module « faire ou faire faire » dans le forum adéquat <p>2. Réaliser un cas par groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisent le cas Outsourcing à l'hôpital en vue d'une présentation orale lors du présentiel (par groupes de 4) • Participent à une séance de suivi du travail de groupe (classe virtuelle) <p>3. Appliquer à son contexte professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Commencent à réfléchir au thème de leur travail personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Envoie les annonces de consignes en début de chaque semaine • Répond aux questions « matière » sur le forum • Veille à ce que les travaux de groupe démarrent bien • Planifie et anime des séances de suivi des travaux de groupe sur Hangout (au moins 1 séance par groupe) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vidéo d'introduction du module par le professeur • Livre de référence • Quiz sur les contenus des chapitres 2 et 3 du livre • Cas General Motors Fisherbody • Cas Bouygues Telecom • Cas Outsourcing • Hangout pour le suivi des travaux de groupe • Forum pour les questions sur le module • Consignes pour le travail personnel

Déroulé de la présentation



Formation Poser un cadre



Step 1

Séquence de démarrage

Mise en condition.

Step 2

Mise en place du dispositif

Accueil, modalité d'accès, durée de la séance

Step 3

Définition du cadre : de quoi parle-t'on ?

Step 4

Contenu de la séance

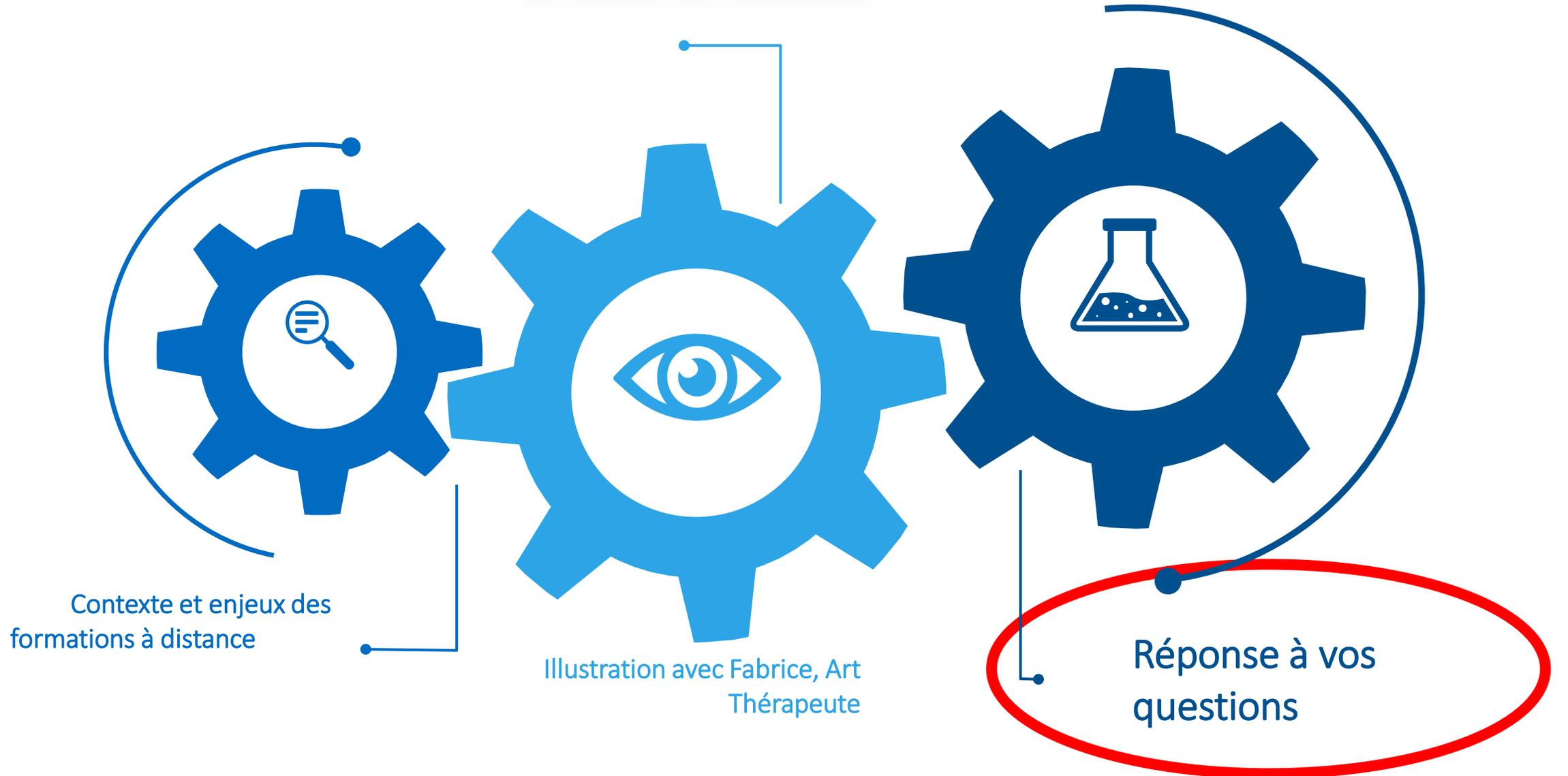
Désir

Step 5

Mise en pratique :

Squizzel Winicott

C'est à vous





Si tu donnes un poisson à un homme, il mangera un jour. Si tu lui apprends à pêcher, il mangera toujours.

LAO-TSEU

Merci pour votre attention

Avez-vous des questions ?