

Table des matières

Préface (toi, Sylvain, si tu veux).....	2
Introduction générale.....	2
Ce que j'ai appris en écrivant 28 articles sur les Learning Battle Cards (TM)	2
Pourquoi devriez-vous utiliser les Learning Battle Cards™ ? 1/28.....	3
"Comment se familiariser avec les Learning Battle Cards™ et le canevas (structure)? 2/28.....	6
Anatomie d'une carte 3/28	8
Vue d'ensemble du cadre/canevas LBC™ 4/28	11
Contexte: Client & Budget 5/28	14
Contexte: Objectifs & KPIs 6/28	16
Contexte: Public(s) cible(s) 7/28.....	18
Contexte: Besoins et facteurs critiques 8/28	20
Learning Battle Cards™: une sélection de 10 méthodes d'apprentissage - 9/28.....	23
Une méthode d'apprentissage : les communautés de pratique 10/28	27
Une méthode d'apprentissage : Apprentissage par projet 11/28	30
Une méthode d'apprentissage : " expérimenter "12/28	32
Une méthode d'apprentissage : Travail d'équipe 13/28.....	34
Une Méthode: la simulation 14/28.....	37
Une méthode : La facilitation 15/28	39
Une méthode : le mentorat 16/28	42
Une méthode : le Tutorat 17/28	44
Une Méthode: le coaching 18/28.....	46
Une Méthod »: L'apprentissage de pair à pair 19/28	49
LBC- NOUVEAU CONTEXTE : le Rhin ne peut pas attendre 20/28.....	51
Des buts & KPIs à l'évaluation 21/28.....	55
Des besoins et des facteurs critiques à l'analyse 22/28.....	60
LBC : SENSIBILISATION 23/28	63
Learning Battle Cards (TM) : ATTITUDES 24/28	65
Learning Battle Cards (TM) – COMPETENCES 25/28.....	67
Learning Battle Cards (TM) : CONNAISSANCES 26/28.....	69
Learning Battle Cards (TM): Mise en œuvre (IMPLEMENTATION) 27/28	71
Learning Battle Cards (TM): EVALUATION et les leçons apprises 28/28.....	72
Annexe : principaux liens (webographie).....	77

Préface (en attente d'une réponse 😊)

Introduction générale

28 des 29 articles regroupés et retravaillés dans le cadre de ce livre ont été écrits en anglais. Ces articles s'inscrivaient dans un plan d'action marketing étalé sur 28 jours.

Le premier article ci-après a été écrit en français, à l'issue de l'action, avec l'intention de partager les leçons apprises.

Les articles sont hétérogènes sur certains aspects, mais la stratégie et le plan d'écriture étaient arrêtés dès le premier article publié en anglais, article qui décrit brièvement le contenu et le but des 27 articles suivants.

Naturellement, les cas (fictifs) présentés correspondent à des convictions personnelles de l'auteur et il ne s'en excuse pas.

L'idée est aussi de donner des idées d'actions collectives à l'échelle d'un territoire ou, en l'occurrence, à l'échelle d'un écosystème.

A suivre ...

Ce que j'ai appris en écrivant 28 articles sur les Learning Battle Cards (TM)

Introduction

Les 28 articles ont été écrits en anglais, il le fallait pour être compris à la fois en Pologne, en Allemagne et en France, pour voyager d'Est en Ouest.

J'écris ce bref article en français, car je pense que l'ingénierie pédagogique est une affaire culturelle, et tout simplement pour partager une vision de Français avec des Français et par extension avec des francophones.

En référence en bas, vous pourrez accéder au dernier des 28 articles et de là remonter au premier, deuxième, etc.

Ce que j'ai appris

Sur le modèle des [Learning Battle Cards \(TM\)](#)

1. Plus le projet est complexe et plus le modèle (Framework) des Learning Battle Cards est intéressant à utiliser
2. Le "Storytelling" sur les cas d'école: la start-up jeune, la Terre, et l'association "LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE" permettent de s'affranchir de contraintes et, simultanément, d'illustrer différents contextes
3. Les cartes fonctionnent comme des incitations (impulses) et soutiennent la créativité tout au long du processus
4. Il y a une infinité de manières d'utiliser le modèle et encore plus de manières de s'en écarter, comme le font les meilleurs praticiens que je connais en France, je ne citerai par leurs noms mais ils se reconnaîtront, s'ils me lisent
5. Des cartes vous manquent. Inventez-les!
6. Low Tech, les cartes? Oui, mais c'est justement qui fait leur efficacité.

Sur l'écriture d'articles

1. Avant de commencer une série, il est bon d'avoir défini (dans un synopsis ou un plan) le contenu de tous les articles
2. Pour le confort mental, prendre de l'avance, écrire plusieurs articles - a minima - en version "brouillon" avant de commencer à publier
3. Avec le temps, l'on écrit de plus en plus vite

Sur moi-même

1. Ce que je savais déjà: [sortir de ma zone de confort](#) sans sortir de ma zone de compétences, c'est ce qui me fait apprendre le plus vite
2. Mon IKIGAI est bien là où je pense qu'il est: à l'intersection des postures/fonctions de Coach, mentor, tuteur et facilitateur.
3. Ecrire est toujours le projet qui me tire, toutes les situations qui (me) permettent d'écrire sont bonnes à saisir.

Une conclusion possible

Pour apprendre:

Proposez-vous des défis, organisez-vous pour les relever, soyez prêts à vous tromper, ou à ne pas être parfait(e) et lancez-vous.

Pourquoi devriez-vous utiliser les Learning Battle Cards™ ? 1/28

Introduction

Cet article est le premier d'une série de 28 articles publiés en novembre (2018).

Pourquoi 28 articles ? La raison principale est que ces articles font partie d'une action marketing de 28 jours axée sur l'introduction des Learning Battle Cards™ en Allemagne. Comme prévu, les articles seront organisés en 4 sous-séries :

Les 4 premiers articles traiteront d'informations générales sur l'outil.

Les 4 articles suivants se concentreront sur la partie "contexte" du cadre ou canevas LBC™.

Les dix articles suivants fourniront plus d'informations sur 10 "méthodes d'apprentissage" qui ont en commun un fort pouvoir d'apprentissage et un potentiel d'engagement (de la part de l'apprenant). De plus, un dernier critère de sélection, ces méthodes d'apprentissage sont des méthodes pour lesquelles je peux me référer à des années de pratique et d'expérience.

Les 10 derniers articles se concentreront sur le récit d'un cas fictif de mise en œuvre des LBC™ et du cadre/canevas sur un territoire.

Que sont les cartes et le cadre LBC ?



Il s'agit de deux outils (d'une part le paquet de 108 cartes et, d'autre part un cadre ou canevas) conçus à l'origine par une équipe de formateurs polonais expérimentés et mis au point/améliorés avec un panel de 50 formateurs et ingénieurs pédagogiques.

Ces outils sont utilisés pour accroître l'efficacité de votre processus de conception de l'apprentissage à différents stades du projet, en fonction de votre rôle et de la volonté de vos parties prenantes de collaborer et de "jouer le jeu" avec vous.

Vous pouvez les trouver sur le site web des Learning Battle Cards, et les acheter sur place.

Quel est votre rôle ? Et à quoi pouvez-vous vous attendre ?

Commenté [CME1]: <http://learningbattlecards.com/>

1. Vous êtes dans les RH et ...

1.1 vous voulez impliquer toutes les parties prenantes majeures dans le projet de conception pédagogique

Parfois, le propriétaire du problème interne ne sait pas vraiment ce qu'il veut ou ce dont il a besoin. En impliquant toutes les parties prenantes dans la définition du contexte du projet et d'un éventuel processus d'apprentissage, vous parviendrez plus rapidement à un consensus sur ce qui doit être résolu et comment cela le sera.

1.2 vous voulez communiquer les résultats / décisions à la direction générale - ou aux partenaires sociaux (syndicats), ou vous voulez les impliquer dans le processus de décision à haut niveau et obtenir leur soutien: vous pouvez utiliser le résultat final d'un ou deux ateliers (une description du contexte et du processus) à la direction générale et/ou au représentant syndical pour obtenir leur soutien / validation du problème et de la solution.

2. Vous êtes un chef de projet de formation ou un ingénieur pédagogique

2.1 - A titre personnel, vous souhaitez élargir votre connaissance des méthodes, situations, outils, matériels de formation, ressources, pratiques d'apprentissage existants:

en utilisant les cartes, vous pouvez en faire le point d'entrée d'un parcours d'apprentissage personnel, en utilisant l'Internet pour accéder aux informations de base sur chaque "méthode".

2.2 - dans le cadre d'un projet, vous souhaitez faciliter une conception collaborative du processus d'apprentissage.

Grâce aux cartes et au cadre, vous pouvez espérer ce qui suit :

- chaque carte soutiendra et stimulera la créativité des équipes collaboratrices ;
- les différents champs / sections de chaque carte vous fourniront des informations qui vous aideront à décider QUAND utiliser une méthode d'apprentissage spécifique, et à faire d'autres choix rationnels basés sur des critères objectifs/subjectifs (les détails viendront dans les articles suivants) ;
- grâce au cadre (ou au canevas des cartes de bataille de l'apprentissage), il sera possible d'élaborer une stratégie de manière collaborative et de discuter des

avantages et des inconvénients d'une méthode spécifique dans son contexte, en veillant à ne négliger aucun aspect important ;

- en utilisant le cadre de manière systémique, en reliant les champs supérieurs (contexte) et inférieurs (processus), vous pouvez vous assurer que chaque activité a un sens par rapport aux autres activités et aux objectifs. Par exemple, vos activités de mise en œuvre seront liées aux besoins, et vos activités d'évaluation seront liées aux objectifs et aux indicateurs clés de performance.

A suivre ...

Demain : "Comment se familiariser avec les Learning Battle Cards TM et le canevas (structure)?"

"Comment se familiariser avec les Learning Battle Cards TM et le canevas (structure)?"

2/28

Introduction

Dans le premier article : Pourquoi utiliser les Learning Battle Cards (TM) ? de cette série, nous avons présenté les Learning Battle Cards et leur cadre, ainsi que les avantages que vous pouvez en attendre en fonction de votre rôle (dans les RH ou la conception de l'apprentissage).

Dans cet article, nous avons l'intention de suggérer une des nombreuses façons de se familiariser avec les cartes. Il s'agit d'un processus personnel, une personne ayant une stratégie d'apprentissage différente peut l'aborder différemment. Au final, l'objectif est de savoir, en tant que professionnel, ce que vous pouvez/pouvez réellement faire avec les cartes. Ce ne sont que des outils, et votre efficacité dépendra de votre maîtrise des concepts qui se cachent derrière les cartes, et non seulement de la maîtrise des concepts mais aussi des actions requises lors de la mise en œuvre d'une méthode ou d'un outil.

ÉTAPE 1 : Se familiariser avec les cartes

Il existe de nombreuses façons d'utiliser les cartes et, à coup sûr, de nombreuses nouvelles façons seront inventées.

Votre premier objectif est de vous familiariser avec les cartes :

- quels outils / méthodes sont décrits dans le jeu de cartes ?
- quelle méthode de votre connaissance n'y figurent pas ?
- quel type d'information trouvez-vous sur chaque côté d'une carte ?

- que connaissez-vous vraiment de la méthode ? l'avez-vous déjà utilisée ?
- êtes-vous toujours d'accord avec les auteurs ?

Lorsque j'ai reçu mon premier jeu de cartes, j'ai passé beaucoup de temps à jouer avec. J'avais inventé quelques jeux auxquels je pouvais jouer seul ou avec un camarade (plus amusant) : il s'agissait de deviner les informations figurant au verso de la carte dans des domaines spécifiques. Je jouais sous la pression du temps, en parcourant autant de cartes que possible dans des sprints de 3 minutes.

ÉTAPE 2 - Soyez exhaustif sur les cartes du jeu

Votre objectif ici est de savoir et d'enregistrer les méthodes et les outils qui se trouvent dans le jeu de cartes et ceux qui n'y sont pas.

Il n'y a pas d'autre moyen que de parcourir le jeu de cartes et de noter les informations au fur et à mesure. Vous ne trouverez pas de liste des cartes dans le paquet.

Lorsque j'ai fait cela, j'ai d'abord enregistré le nom des cartes et les infos associées à chaque champ d'information, ma façon personnelle de me souvenir des choses, puis j'en ai fait un fichier excel. Le but est de pouvoir trier les fiches en fonction d'un critère ou d'une combinaison de critères : par exemple "pouvoir d'apprentissage" et "engagement".

ÉTAPE 3 - Explorer le cadre/canevas

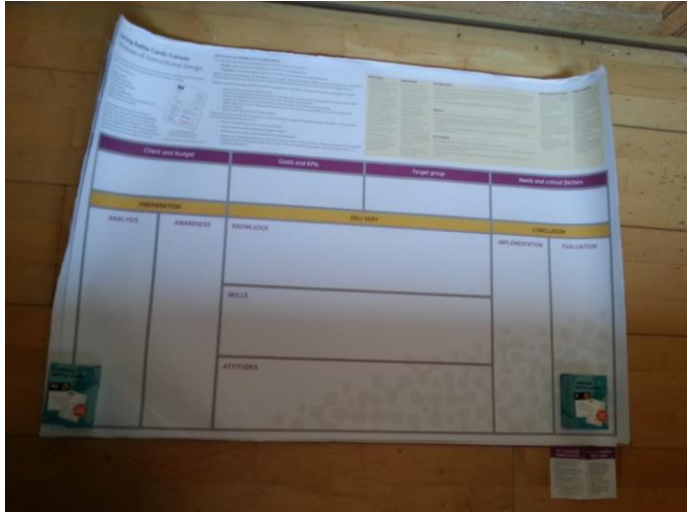
Comme nous l'avons déjà vu dans le premier article, le cadre est le deuxième outil. Ce cadre est un outil puissant pour créer en collaboration une stratégie d'apprentissage et la communiquer.

Le cadre se compose de deux parties distinctes :

La partie supérieure comporte quatre champs qui vous permettront de décrire le contexte du projet.

La partie inférieure comporte sept champs (appelés fenêtres), chaque champ représentant un moment ou un aspect spécifique du processus d'apprentissage.

Nous entrerons dans les détails dans le quatrième article de cette série de 28 articles. Pour l'instant, vous devrez vous contenter de l'image ci-dessous.



A suivre...

Demain : Anatomie d'une carte

Anatomie d'une carte 3/28

Introduction

Les cartes sont toutes structurées de la même manière, mais elles ne représentent pas le même type de concept, de méthode, d'outil ou d'activité :

Vous trouverez des cartes qui représenteront :

- une activité d'apprentissage comme la "prise de notes" ou la "répétition" ;
- une technique d'enseignement comme la "métaphore"
- une méthode ou une situation d'enseignement comme "séminaire",
- un objet ou une ressource de formation comme "simulation" ou "livre".
- une modalité de communication telle que "e-mail" ou "audioconférence".
- une organisation ou une communauté mise en place comme "communauté de pratique".
- un accessoire ou un dispositif pédagogique comme le "tableau" (noir).

Les Learning Battle Cards (TM) ont deux faces

Sur une face, vous trouverez les informations suivantes :

Un symbole - qui reste le même dans toutes les langues, le nom de la méthode de formation, une icône et un nuage de tags.



De l'autre côté :



En haut à gauche

Le symbole et le nom de la méthode de formation sont répétés

La granularité de la méthode, qui nécessite une explication des niveaux.

- le cercle plein au milieu représente la plus petite sous-partie du processus d'apprentissage, par exemple la "check-list".
- le cercle du milieu représente un niveau de granularité dans lequel la méthode pourrait représenter une partie importante du processus d'apprentissage, mais pas la totalité, comme dans "facilitation" ou "teach back".
- le cercle extérieur représente le spectre le plus large possible d'utilisation de la méthode d'apprentissage dans le processus d'apprentissage. En fait, en théorie, comme je le comprends, tous les besoins du processus d'apprentissage pourraient être satisfaits en utilisant cette seule méthode, tout comme c'est le cas avec "l'apprentissage par projet".

Quelques méthodes, comme "l'apprentissage entre pairs", peuvent être utilisées aux trois niveaux.

En haut à droite

- les sept points représentent l'utilité possible de la méthode à différentes étapes du processus d'apprentissage tel que décrit dans le cadre, comme vous le verrez dans le prochain article (anatomie du cadre).

Il s'agit des points suivants :

- Analyse,
- Stratégie,
- Savoir,
- Savoir-faire,
- Savoir-être,
- Mise en œuvre,
- Evaluation,

Au milieu

La partie profil est constituée de trois paires liées aux situations d'apprentissage :

- auto-formation ou en groupe - dimension individuelle ou de groupe,
- synchrone ou asynchrone- dimension temporelle,
- formel ou informel - degré de formalité du contexte d'apprentissage.

La moitié inférieure

La moitié inférieure de la carte est composée de 5 "barres de puissance » (Power bars).

Deux d'entre elles sont du point de vue du FORMATEUR (ou du concepteur).

- Effort de production
- Temps de production

Une autre est du point de vue de l'efficacité du PROCESSUS d'apprentissage

- Efficacité d'apprentissage

Les deux derniers sont du point de vue de l'APPRENANT/du stagiaire.

- Engagement
- Difficulté d'utilisation

à suivre ...

Demain : Vue d'ensemble du cadre/canevas LBC™

Vue d'ensemble du cadre/canevas LBC™ 4/28

Introduction

L'autre nom du Cadre est le suivant : *"Learning Battle Cards Canvas - 7 windows of Instructional design"*.

Grâce à ce cadre, vous pouvez définir les éléments de votre projet de conception pédagogique.

1. Le contexte du projet
2. Le processus d'apprentissage lui-même

La partie "contexte" n'est pas très documentée en tant que telle, elle est censée être "auto-explicative". Pourtant, nous allons traiter cette partie "contexte" du projet dans les 4 prochains articles, car nous pensons qu'elle est essentielle pour une bonne utilisation du modèle LBC.

Les 7 fenêtres décrivant le processus d'apprentissage sont bien documentées sur le cadre, nous donnerons une brève description de la signification de chaque fenêtre en utilisant nos propres mots, et en divergeant parfois légèrement des explications officielles.



Aperçu du cadre - partie 1 : CONTEXTE

Vous trouverez ici quatre champs :

- Client et budget
- Objectif et KPIs
- Public cible
- Besoins et facteurs critiques

Comme nous reviendrons en détail sur ces champs dans les quatre prochains articles, nous ne ferons pas de commentaires à ce stade.

Vue d'ensemble du cadre - partie 2 : PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

Une chose que vous devez comprendre à ce stade, c'est que vous DEVEZ considérer ce processus du point de vue de l'apprenant ou du stagiaire. C'est son processus d'apprentissage que vous allez décrire ici, ET NON VOTRE PROCESSUS DE GESTION DE PROJET, même si cela peut y ressembler. Il est essentiel de ne pas mélanger les perspectives.

Les 7 fenêtres sont organisées en 3 sections : PRÉPARATION, LIVRAISON, CONCLUSION - Du point de vue de l'apprenant, on pourrait les appeler AVANT - PENDANT - APRÈS (formation/apprentissage).

La PRÉPARATION comporte 2 fenêtres

- ANALYSE - par exemple comment les besoins des apprenants seront analysés, le niveau de compétence, quels pré-requis, la composition du groupe cible (homogénéité) et les besoins spécifiques de chaque sous-groupe, quel est l'environnement d'apprentissage ? quelles sont les contraintes ?
- SENSIBILISATION - ce qui peut être fait pour sensibiliser le groupe cible et les autres parties prenantes au fait qu'une action de formation/apprentissage est nécessaire et importante.

LA MISE EN ŒUVRE comporte 3 volets

- CONNAISSANCES : quelle gamme de connaissances à développer et comment les acquérir, comment contribueront-elles aux compétences et aux attitudes ?
- COMPÉTENCES : quelle gamme de compétences (dures, douces) développer et comment les développer ?
- ATTITUDES : Quelles attitudes doivent être adoptées, et comment le changement d'attitude sera-t-il encouragé (y compris les attitudes envers la formation) ?

La CONCLUSION comporte 2 volets

- MISE EN ŒUVRE - elle fait référence à la manière dont les NOUVELLES connaissances, compétences et attitudes seront appliquées et utilisées au travail - comment les obstacles au changement seront-ils éliminés, comment les "responsables de terrain" (superviseurs) seront-ils soutenus dans le changement de leur rôle (de patron à coach/facilitateur/tuteur/développeur...) ?
- EVALUATION - Comment construisez-vous des outils pour évaluer le projet ? Comment comptez-vous collecter les données d'évaluation ? Qui sera chargé de l'analyse des données ? Que fera-t-on des résultats ? Comment mettre en place une évaluation continue ?

En guise de conclusion :

Le cadre est d'une grande aide, surtout lorsque vous commencez à collaborer à de grands projets de conception pédagogique. Cependant, comme pour les cartes, le cadre n'est qu'un outil. C'est la façon dont vous l'utilisez qui fera la différence, et

n'ayez pas peur de l'adapter dans des contextes spécifiques, pour mieux coller aux modèles et/ou à la terminologie de vos clients.

A suivre...

Demain : Learning Battle Cards TM : Contexte (partie 1) : Client et budget

Contexte: Client & Budget 5/28

Introduction :

J'allais vous dire tout ce que vous devez savoir à l'avance sur votre client et votre budget, et alors que je rédigeais un brouillon de l'article, je me suis senti mal à l'aise.

J'avais le sentiment que ça ne marcherait pas, et puis je me suis souvenu que j'avais lu la Théorie U de C. Otto Scharmer, et une phrase m'est restée en tête, c'est la suivante :

" Dans l'ensemble, nous créons collectivement des résultats que personne ne souhaite. Pourtant, les principaux décideurs ne se sentent pas capables de réorienter le cours des événements de manière significative » (librement traduit ici par l'auteur de l'article (Théorie U p. 3)).

J'ai effacé tout ce que j'avais écrit, et j'ai trouvé cette nouvelle version qui correspond beaucoup mieux à mon objectif et à ma démonstration

Un problème qui mérite un effort collectif :

La crise révèle que l'ancienne structure sociale sous-jacente et la façon de penser, l'ancienne façon d'institutionnaliser et de mettre en œuvre des formes sociales collectives sont en train de mourir. ...

Les dix années les plus chaudes jamais enregistrées - à l'exception de 1998 - ont eu lieu depuis 2000. *En dépit des preuves scientifiques et expérimentales accablantes que nos activités économiques accélèrent le changement climatique, nous, en tant que membres d'un système mondial, avons jusqu'à présent continué à fonctionner à l'ancienne - comme si rien ne s'était passé".* (Théorie U p. 2)

En anticipant, l'histoire que je vous raconterai plus tard

Si votre client était la Terre



Si votre client était la TERRE, que feriez-vous ?

Comment aborderiez-vous cette question "contexte : client et budget" ?

Pour l'heure Votre client est votre patron

Imaginez maintenant que votre client est votre patron, et que vous soyez dans une entreprise en démarrage ?

Quel modèle pourriez-vous utiliser ? Je vous suggère d'utiliser le modèle CANVAS.

Key Partners Who are our Key Partners? Who are our key suppliers? Which Key Resources do we acquire from partners? Which Key Activities do partners perform?	Key Activities What Key Activities do our Value Propositions require? Our Distribution Channels? Customer Relationships? Revenue streams?	Value Propositions What value do we deliver to the customer? Which one of our customer's problems are we helping to solve? What bundles of products and services are we offering to each Customer Segment? Which customer needs are we satisfying?	Customer Relationships What type of relationship does each of our Customer Segments expect us to establish and maintain with them? Which ones have we established? How are they integrated with the rest of our business model? How costly are they?	Customer Segments For whom are we creating value? Who are our most important customers?
Cost Structure What are the most important costs inherent in our business model? Which Key Resources are most expensive? Which Key Activities are most expensive?	Key Resources What Key Resources do our Value Propositions require? Our Distribution Channels? Customer Relationships? Revenue Streams?	Channels Through which Channels do our Customer Segments want to be reached? How are we reaching them now? How are our Channels integrated? Which ones work best? Which ones are most cost-efficient? How are we integrating them with customer routines?	Revenue Streams For what value are our customers really willing to pay? For what do they currently pay? How are they currently paying? How would they prefer to pay? How much does each Revenue Stream contribute to overall revenues?	

A suivre ...

Demain : Learning Battle Card TM - Contexte : Objectifs et KPIs

Contexte: Objectifs & KPIs 6/28



Introduction

Si vous avez lu l'article précédent : Vous aurez vu que j'ai suggéré que la terre pourrait être votre (notre) client. Dans la même veine, en me basant sur le rapport spécial du GIEC sur les impacts du réchauffement climatique, 1,5 °C, je suggère un OBJECTIF spécifique que la TERRE aimerait atteindre.

Cependant, pour être plus proche de votre vie quotidienne, et en tenant compte du fait que vous aimeriez travailler sur quelque chose de moins complexe, je vous proposerai des objectifs et des indicateurs clés de performance (KPI) que vous pourriez trouver plus faciles à travailler et plus proches des attentes de votre patron. Les objectifs fixés seront liés au processus d'intégration.

1. Votre/notre Client : La terre

Si la terre était notre client, et si nous nous fixions comme objectif une augmentation maximale de la température de 1,5°C d'ici l'an 2100

1.1 Quel serait l'impact sur le niveau de la mer en 2100 (Réf. 1) ?

1.2 et combien de personnes en moins seraient exposées aux risques connexes, dans l'hypothèse d'une absence d'adaptation (Réf. 2) ?

1.3 Quel serait l'impact sur la biodiversité et les écosystèmes, y compris la perte et l'introduction d'espèces (Réf. 3) ?

Réponses

=> 0,1 mètre (0,04- 0,16)

=> 10 000 000 de personnes

=> Sur terre, les impacts sur la biodiversité et les écosystèmes, y compris la perte d'espèces et l'extinction, devraient être moindres à 1,5°C de réchauffement global par rapport à 2°C.



2. Votre client : votre patron - ses objectifs et ses indicateurs clés de performance.

2. Votre client est votre patron, vous êtes dans une start-up forte de 7 personnes (4 créateurs + 3 employés) qui prévoit de doubler son effectif tous les 6 mois au cours des 2 prochaines années.

Il a les objectifs suivants pour la start-up :

2.1 Obtenir les meilleures recrues possibles dans le monde entier => quels pourraient être vos KPI ?

2.2 Améliorer de 100% l'efficacité du processus d'accueil => comment cela peut-il être mesuré ? (autonomie professionnelle complète après 3/6/9 mois selon la situation initiale (6/12/18 mois) - êtes-vous d'accord avec cela ?

2.3 Retenir au moins 90% de toutes les recrues dans l'entreprise, 2 ans après le recrutement => Quel serait le KPI le plus simple ? - L'offre de formation/apprentissage serait-elle suffisante ? Que faudrait-il d'autre ?

En guise de conclusion :

Les KPI et les objectifs sont directement liés aux objectifs de l'entreprise, L'apprentissage et la formation ont pour seul but (dans la pensée de l'entreprise) de s'assurer que les gens peuvent faire leur travail, veulent le faire et veulent évoluer avec l'entreprise.

C'est le travail des managers de développer les personnes, et c'est le travail de la direction générale de concevoir une organisation apprenante (rapide).

En tant que chef de projet formation ou ingénieur pédagogique, vous devez vous assurer que les objectifs d'apprentissage sont directement liés aux objectifs de l'entreprise.

Vous ne pouvez pas le faire seul, vous avez besoin de toutes les personnes impliquées dans l'entreprise et peut-être d'une partie, voire de la totalité, de son écosystème (y compris les partenaires et les fournisseurs).

Dans le cas mentionné ci-dessus, il peut s'agir d'universités de premier plan, d'écoles d'ingénieurs et d'autres acteurs de l'écosystème de votre start-up. Comment les faire adhérer ?

A suivre...

Demain : Learning Battle Cards ™ - Contexte : Groupe cible

References

Ref 1 : B2.1. Model-based projections of global mean sea level rise (relative to 1986-2005) suggest an indicative range of 0.26 to 0.77 m by 2100 for 1.5°C global warming, 0.1 m (0.04-0.16 m) less than for a global warming of 2°C (*medium confidence*). (page 10/34)

Ref 2 : A reduction of 0.1 m in global sea level rise implies that up to 10 million fewer people would be exposed to related risks, based on population in the year 2010 and assuming no adaptation (*medium confidence*). (page 10/34)

Ref 3

B3. On land, impacts on biodiversity and ecosystems, including species loss and extinction, are projected to be lower at 1.5°C of global warming compared to 2°C. Limiting global warming to 1.5°C compared to 2°C is projected to lower the impacts on terrestrial, freshwater, and coastal ecosystems and to retain more of their services to humans (*high confidence*) (page 10/34)

B3.1. Of 105,000 species studied, 9.6% of insects, 8% of plants and 4% of vertebrates are projected to lose over half of their climatically determined geographic range for global warming of 1.5°C, compared with 18% of insects, 16% of plants and 8% of vertebrates for global warming of 2°C (*medium confidence*).

Commenté [CME2]: Je vais supprimer les références dans la version finale, je les laisse provisoirement pour toi

Contexte: Public(s) cible(s) 7/28

Introduction

Dans l'article précédent, nous avons traité des objectifs et des indicateurs de performance clés (KPI). Dans cet article, nous traitons du groupe cible.

Imaginez que votre client soit la terre ? Qui pourrait être votre (vos) groupe(s) cible(s) ?

Mais, pour en rester à votre démarrage, nous allons examiner les groupes cibles potentiels de votre processus d'apprentissage.

1. Si la terre était (y)notre client

Quel(s) serait(seraient) notre(nos) groupe(s) cible(s) ?

C'est assez facile, presque tout le monde, dès le jardin d'enfants, mais vous devriez décider de votre groupe cible principal, pour le viser sûrement, répondre à ses besoins et développer la bonne stratégie ? S'agirait-il des citoyens actifs ou des décideurs à tous les niveaux du gouvernement, de l'administration, des entreprises, de la culture... ?

2. Votre patron est votre client, et il veut que vous identifiiez les groupes cibles.



Que savons-nous déjà ?

Votre patron a les objectifs suivants pour la start-up :

1. obtenir les meilleures recrues possibles dans le monde entier => quel pourrait être votre KPI ?
2. améliorer de 100% l'efficacité du processus d'accueil => comment cela peut-il être mesuré ? (autonomie professionnelle totale après 3/6/9 mois selon la situation initiale)
3. retenir au moins 90% de toutes les recrues dans l'entreprise, 2 ans après le recrutement

=> Quel serait le KPI le plus simple ?

=> L'offre de formation/apprentissage serait-elle suffisante ?

=> De quoi d'autre aurait-on besoin ?

Facile, n'est-ce pas ? Vous avez au moins 3 groupes cibles :

1. Si vous voulez attirer les meilleurs candidats du monde entier, et que vous n'êtes pas Alphabet (la maison mère de Google), vous devez leur offrir quelque chose de spécial - vous pouvez leur promettre la meilleure expérience d'intégration dans le monde des start-ups. L'un de vos groupes cibles est donc constitué des meilleurs étudiants des meilleures institutions du monde (c'est à vous de décider où se trouvent ces institutions).
2. Si vous souhaitez améliorer l'efficacité du processus d'intégration, vous avez deux groupes cibles principaux : Les nouveaux embauchés et les personnes chargées de fournir, de former, de superviser, de tutorat, de mentorat, - Regardez autour de vous, il n'y a pas tant de personnes impliquées que ça, pour le moment. Vous pourriez les interviewer tous pour savoir ce qu'ils attendent et quelles sont les difficultés qu'ils voient (nous y reviendrons dans le prochain article).

3. Si vous voulez retenir toutes les nouvelles recrues, que pouvez-vous faire d'autre que d'avoir le meilleur programme d'accueil ? Vous savez certainement que la première raison de quitter une entreprise est d'avoir une mauvaise relation avec son manager direct...

Que pouvez-vous faire à ce sujet ? Pour vous-même et pour tous les autres membres de l'entreprise.

A suivre ...

Demain : Learning Battle Cards TM - Contexte : Besoins et facteurs critiques

Contexte: Besoins et facteurs critiques 8/28

Introduction :

Dans notre article précédent, nous avons identifié notre (nos) groupe(s) cible(s), maintenant, le dernier champ de la partie Contexte du cadre de travail, traite de la question des besoins et des facteurs critiques.

Comme dans les articles précédents, nous allons considérer deux cas, d'abord le cas où la terre est votre/ notre client et tout le monde sur terre notre groupe cible global.

Et, comme deuxième cas, votre cas, dans votre start-up, dans laquelle vous avez 3 groupes cibles : Les candidats, les nouveaux embauchés et ceux qui sont chargés de les former, de les superviser, de les tutorer, de les encadrer, ...

Ont-ils les mêmes besoins ? Avez-vous les mêmes facteurs critiques pour chaque population de votre groupe cible ? Probablement pas.

1. La Terre est votre / notre client : Besoins et facteurs critiques



Notre client est la terre, et votre ou vos groupes cibles sont potentiellement tous les habitants de la terre. Vous avez pris la décision de vous concentrer sur (... c'est à vous de décider).

Quels sont leurs besoins ?

Quels sont les besoins de vos groupes cibles ?

Que doivent savoir les membres de chaque groupe cible ?

Quelles NOUVELLES compétences doivent-ils acquérir ?

Quelles ATTITUDES devront-ils changer ?

Facteurs critiques (parmi d'autres)

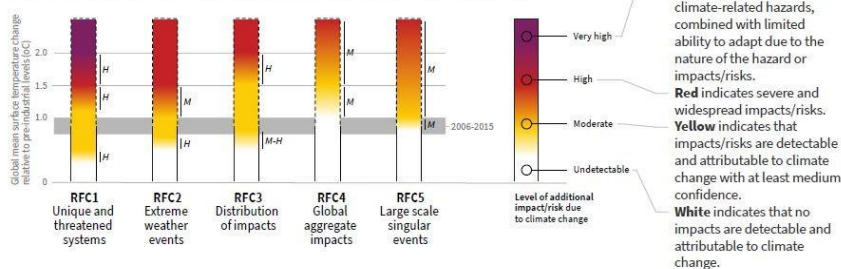
Encart

Commenté [CME3]: Trop long à refaire, je vais simplifier voir ci-après

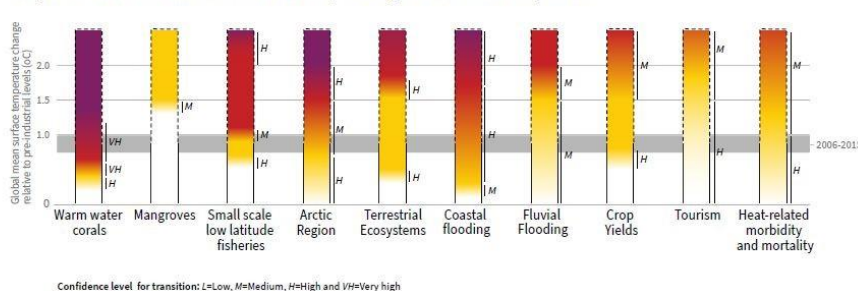
How the level of global warming affects impacts and/or risks associated with the Reasons for Concern (RFCs) and selected natural, managed and human systems

Five Reasons For Concern (RFCs) illustrate the impacts and risks of different levels of global warming for people, economies and ecosystems across sectors and regions.

Impacts and risks associated with the Reasons for Concern (RFCs)



Impacts and risks for selected natural, managed and human systems



1. Le temps - Il faut aller très vite et à grande échelle - il ne faut pas perdre de temps, si vous voulez savoir pourquoi, lisez le "Résumé pour les décideurs" (voir lien en annexeà, [here](#))

...

2 - Your boss is your client, and he gave you these infos

Needs

They need to be fast learners (what they already know is not what really counts, but what they will be able to learn today and in the future)

They have to have team learning mindset and be "client" oriented (internal and external "client")

They have to have the pre-requisites to do their job (knowledge, skills and attitude as defined in the Job / Role referential (what you have to master at Entry level in the job))

Critical factors

Critical factor 1: Little time can be devoted to designing sophisticated resources (better fast and dirty than slow and sophisticated) one exception would be a sophisticated game created collaboratively by applicants.

Critical factor 2: The current "recruitment" process will have to be upgraded and inline with the global learning / training process (ATAWAD).

Critical factor 3: The first Workshop will have to take place in less than ten days, and the first MVP (Minimum Viable Product) will have to come out.

Critical factor 4: The 4 founders of the Start-up are ready to dedicate 15% of their daily online meetings to this project ; (a real dream, isn't it?).

Critical factor 5: The new intern, arriving next week for 6 months, will be totally dedicated to this project, under your direct supervision.

Conclusion for today

The Needs and Critical Factor Window is there to record your answers to the simple questions as stated above: What do people belonging to the target group(s) need to know, what know-how do they need to gain, in which ways do they need to change for the "Client" (organization) to be able to attain their goals. The critical factors are important aspects of the context that can inhibit or facilitate design/delivery/implementation of a specific solution.

To be continued...

Tomorrow: Article 9 Learning Battle Cards (TM) : *a short list of "learning Methods" and how & why I chose them?*

Learning Battle Cards™: une sélection de 10 méthodes d'apprentissage - 9/28

Introduction

Dans cet article, je vais présenter 10 Learning Battle Cards™ en indiquant mes critères de sélection, et en faisant une courte déclaration sur chaque "méthode d'apprentissage".

La sélection a un sens dans un contexte spécifique, et je vais argumenter mes choix en relation avec les 2 contextes discutés jusqu'à présent :

Contexte 1 : La TERRE est notre client et nous devons maintenir le réchauffement climatique dans la limite de 1,5 °C d'ici la fin du siècle.

Contexte 2 : Ce sera le contexte d'une petite start-up, dont le but est d'attirer les meilleurs candidats du monde entier, de les intégrer efficacement et de les garder.

Mes premiers critères : efficacité d'apprentissage et engagement pour effectuer une pré-sélection de cartes

J'ai d'abord sélectionné toutes les cartes ayant une forte efficacité d'apprentissage et/ou d'engagement de la part de l'apprenant. J'avais encore beaucoup de cartes, et dans un deuxième temps j'ai développé une stratégie globale basée sur les principes / hypothèses suivantes :

Les hypothèses sur lesquelles est basée ma stratégie :

- Les gens doivent changer d'attitude / de mode de vie, pour atteindre l'objectif.
- Le temps est important, les changements doivent être rapides.
- Les méthodes et les objectifs doivent être cohérents (plutôt congruents).
- L'argent n'est pas un problème - Le coût de l'inaction est très élevé.

La stratégie :

Un processus d'apprentissage qui trouverait son principal centre, dans une galaxie de communautés de pratique. Pour moi, les communautés de pratique sont ou seront au centre de nos écosystèmes d'apprentissage.

Les méthodes d'apprentissage choisies, à une seule exception près, reposeront uniquement sur les personnes (les technologies restant à l'arrière-plan). Le choix de la simulation, la seule exception, a un rôle pédagogique important dans le processus d'apprentissage, lorsque vous voulez démontrer des impacts qui prennent du temps et/ou sont dangereux.

Le choix des méthodes d'apprentissage

Article 10 - Communautés de pratique

Elles sont au centre de notre écosystème d'apprentissage - Les communautés de pratique sont définies comme telles depuis que Jean Lave et Etienne Wenger ont inventé ce concept.

« Les communautés de pratique sont des groupes de personnes qui partagent une préoccupation ou une passion pour quelque chose qu'ils font et apprennent à mieux le faire en interagissant régulièrement ». (Réf. 1)

Dans notre stratégie, elles sont le point d'ancrage des 3 dimensions du processus d'apprentissage - **Les personnes ou la communauté** - qui est le public cible du cadre LBC ; **Domaine(s)** : Besoins et réponses aux besoins (qui seraient dans la partie centrale du cadre : **Connaissances, Compétences, Attitudes**) et **Pratiques** qui correspondraient approximativement à l'étape de mise en œuvre du cadre LBC.

Article 11 - Apprentissage par projet

Les projets sont un type d'activités que vous trouverez toujours dans une communauté de pratique, à la recherche de solutions pour améliorer la pratique quotidienne. Travailler sur un projet est un moyen puissant d'identifier les meilleures pratiques qui émergeront lors des discussions autour du projet) - C'est un moyen très efficace d'éduquer / former les étudiants (significatif et engageant).

Article 12 - Expérimentation

Vous pouvez considérer la "méthode d'apprentissage" Expérimentation de deux points de vue :

d'une part,

du point de vue des **méthodes agiles** de développement de produits, dans lesquelles, vous avez une idée d'un problème qui veut être résolu, vous faites des hypothèses sur une solution, vous prototypez la solution, et vous la testez/expérimentez.

Et, d'autre part,

du point de vue de la "théorie de l'apprentissage", vous pouvez voir "l'expérimentation" comme faisant partie de la théorie de "l'apprentissage expérientiel", après Dewey, Kolb... dans laquelle l'expérimentation joue un rôle majeur.

Article 13 : Travail en équipe

L'apprentissage en équipe est un concept majeur d'une organisation apprenante.

Dans une organisation apprenante, l'équipe est l'unité (élémentaire) d'apprentissage. Les missions d'équipe sont des tâches qu'une équipe doit accomplir en travaillant de manière collaborative et/ou coopérative. Là encore, dans une communauté de pratique, les tâches sont généralement confiées à quelques membres de la communauté qui travailleront en collaboration.

Article 14 : Simulation

Quand avons-nous besoin de simulations ?

Lorsque nous voulons démontrer l'impact de décisions ou de l'augmentation ou de la diminution de certaines variables spécifiques dans un système complexe.

Quand les impacts, les conséquences sont lents à venir, quand agir dans le monde réel coûterait trop cher ou serait trop dangereux.

Dans le contexte du changement climatique, les simulations seront le meilleur moyen de montrer l'impact des décisions (ou de l'absence de décisions) sur, par exemple, le niveau de la mer, la diversité biologique, la disponibilité de la nourriture et de l'eau, etc.



Les articles 15 à 19 traitent des rôles ou fonctions des personnes, au sein d'une communauté de pratique ou d'une organisation apprenante :

Article 15 : Facilitation :

Le travail collaboratif doit être facilité, la plupart du temps à moins que tous les participants aient une grande expérience de la collaboration, un facilitateur est en charge du processus de collaboration - les participants sont en charge du contenu et des résultats produits.

Article 16 : Mentorat

Le mentorat ne doit pas être confondu avec le tutorat, même si certaines personnes utilisent les deux termes indifféremment : Le mentorat, par opposition au tutorat, est généralement une relation à long terme dans laquelle le mentor et le mentoré (certains les appellent "protégés") se choisissent mutuellement. Le mentor partage son expérience, ses connaissances, son réseau avec son mentoré et le "protège" parfois dans les moments difficiles.

Article 17 : Tutorat

Selon le contexte (université ou entreprise), le rôle du tuteur sera défini différemment - la relation est généralement à court terme - quelques mois - les tuteurs partagent généralement leurs connaissances et apportent un soutien individuel aux apprenants. La relation est formelle et, généralement, les apprenants n'ont pas leur mot à dire dans le choix de leur tuteur.

Article 18 : Coaching

Le coaching est parfois mieux défini par ce qu'il n'est pas : Le coaching n'est PAS une thérapie, il n'est PAS une consultation, et il n'est PAS un enseignement/tutorat/mentorat - bien que, dans certains cas, le coach, après avoir demandé la permission, partage sa propre expérience/connaissance dans une situation spécifique où la personne coachée se mettrait en danger. Le coach est une personne qui va vous amener à atteindre vos objectifs, en utilisant vos propres ressources et/ou en découvrant des ressources que vous ne soupçonniez pas, en utilisant des techniques et des outils de coaching qui se sont avérés efficaces dans le passé et auxquels le coach a été formé.

L'**ICF** - International Coaching Federation - définit le coaching comme "*un partenariat avec les clients dans un processus de réflexion et de création qui les inspire à maximiser leur potentiel personnel et professionnel.*"

Article 19 "Apprentissage entre pairs".

Nous sommes tous des pairs, et l'apprentissage entre pairs est la meilleure application, la plus grande puissance d'apprentissage et le meilleur engagement à tous les niveaux de granularité de votre apprentissage.

La meilleure façon d'apprendre est d'enseigner. Non seulement la personne à qui l'on enseigne acquiert de nouvelles connaissances, mais le pair qui joue le rôle d'enseignant accroît ses propres connaissances et, en même temps, ses compétences en matière d'écoute, de communication, etc.)

L'apprentissage entre pairs est une pratique courante chez Google (Ref 2)

A suivre...

Demain : Une méthode d'apprentissage : les communautés de pratique 10/28

Une méthode d'apprentissage : les communautés de pratique 10/28

Introduction

J'ai fait des communautés de pratique le pivot de mon/notre écosystème d'apprentissage.

Dans cet article, je vais vous expliquer en quelques mots ce qu'elles sont et pourquoi elles sont si puissantes, à mon avis.

Je vous donnerai des éléments de théorie à leur sujet, basés sur le travail d'Etienne Wenger, et j'exposerai mes raisons personnelles d'utiliser cette modalité ou "méthode d'apprentissage" dans une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie.

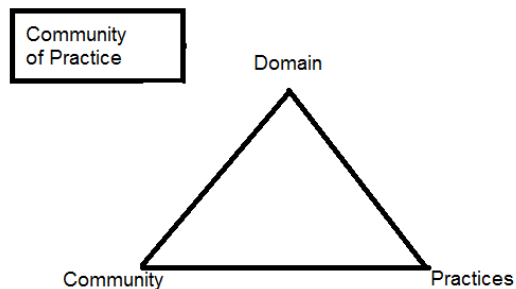
Éléments de théorie sur les communautés de pratique

Définition

" Les communautés de pratique sont des groupes de personnes qui partagent une préoccupation ou une passion pour quelque chose qu'ils font et apprennent à mieux le faire en interagissant régulièrement. "

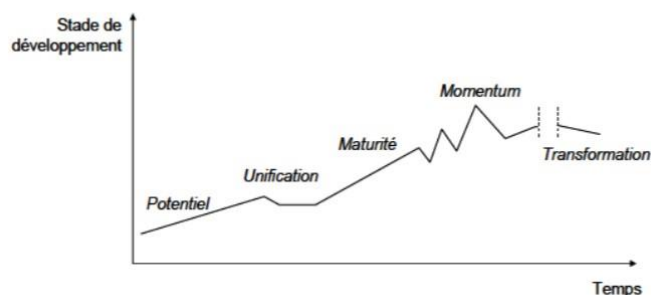
Etienne Wenger, présente les communautés de pratiques sous la forme d'un triangle.

En haut, le domaine de connaissance,



En bas, à gauche la communauté, et à droite ses pratiques ?

Cycle de vie d'une communauté de pratique



« Selon le modèle de Wenger et al. (2002), cinq étapes sont prévisibles. Au début, à partir d'un réseau plus ou moins formel de personnes, la communauté est à une étape de « potentiel »; cette étape est suivie de l'étape d'« unification », puis de « maturité ». La communauté atteint alors un « momentum », malgré des hauts et des bas possibles. Un événement qui provient souvent de l'externe déclenche ensuite un processus de « transformation » de la communauté. La durée des étapes est imprévisible, mais il faut habituellement plusieurs mois avant qu'une communauté arrive au stade de la maturité et produise des résultats. »

Source référence X, voir en Annexe

A chaque stade de développement, les enjeux et les actions des différents acteurs vont évoluer de manière sensible.

Au stade « Potentiel » il s'agira de faire prendre conscience aux acteurs du fait qu'ils sont potentiellement membres d'une communauté qui s'ignore et de le mobiliser en faisant miroiter les bénéfices qu'ils pourront en tirer, pour eux-mêmes et pour leur organisation

Au stade « Unification » il s'agira d'unir la communauté sur une vision commune des grands objectifs, de définir les règles de fonctionnement, les rôles, les activités

Au stade de la « Maturité » la communauté est en au meilleur de son fonctionnement dans sa conception initial

Au stade « Momentum », de nouveaux acteurs, de nouveaux défis peuvent introduire des changements dans le fonctionnement de la communauté (des acteurs, membres noyaux se retirent, ...)

Au stade « Transformation » une manière pudique parfois de désigner la MORT / Disparition de la communauté, ou, dans les cas les plus favorables des fusions ou scissions, sous l'impact d'un événement externe ou interne (par exemple le départ d'un animateur omniprésent.

Source : Ref X en annexe

Les communautés de pratique et le cadre LBC™

Dans notre stratégie, elles sont **le point d'ancrage de 3 dimensions du processus d'apprentissage** - Personnes ou Communauté - qui est le **public cible** du cadre LBC ; **Domaine(s) : Besoins et réponses aux besoins** (qui se trouveraient dans la partie centrale du cadre : connaissances, compétences, attitudes) et **Pratiques** qui correspondraient approximativement à **l'étape de mise en œuvre** du cadre LBC.

Ce que je pense vraiment des communautés de pratique

Quand cela a-t-il commencé pour moi ?

J'ai appartenu à différentes communautés de pratique avant de commencer à travailler réellement et sérieusement sur ce sujet, il y a 15 ans dans le cadre d'un projet européen (le projet Palette).

J'écris régulièrement sur le sujet sur mon blog (ref X=1) depuis 3 ans.

A la fin du 20ème siècle, je faisais partie d'une communauté internationale de professionnels du e-learning forte de 10 000 membres, avec des échanges intenses et profonds sur cette méthode d'apprentissage. J'étais alors responsable de la pédagogie et des produits linguistiques chez Studi.com, une des premières start-ups françaises dans le domaine.

Les communautés de pratique sont des institutions très puissantes, mais elles nécessitent de solides compétences en matière d'animation et, dans les grandes entreprises, un PARRAIN de haut niveau qui peut en voir la valeur et obtenir les moyens minimums requis (au moins du temps et un peu d'argent pour l'animateur ou le gestionnaire de la communauté, le membre principal et les membres ordinaires).

Comment est-ce que j'utilise personnellement les communautés de pratique dont je fais partie ?

Elles sont au centre de mon écosystème d'apprentissage, je connais certaines personnes depuis 30 ans, d'autres depuis 20 ans, et d'autres encore depuis 10 ans et parfois moins, mais nous partageons notre "veille concurrentielle" et notre "travail de curation" - certains membres m'ont présenté de nouveaux clients ou m'ont confié directement des missions intéressantes. Nous continuons à nous entraider, trois des membres ont créé leur propre entreprise cette année et nous interagissons régulièrement.

L'histoire de la start-up

Je vais utiliser l'histoire d'une start-up pour illustrer les 10 méthodes d'apprentissage.

J'ai appartenu à une start-up (cf supra). Quand je l'ai rejointe il y avait 7 personnes dans l'entreprise, quand je l'ai quittée, deux ans plus tard nous étions 47. Une communauté de pratique est un moyen d'intégrer l'apprentissage et le travail de manière fluide.

Aujourd'hui, j'ai deux start-ups en tête, quand je vous raconte l'histoire (fictive), deux start-up de mon univers professionnel dont je connais les dirigeants et les difficultés.

L'histoire de la terre comme client

Elle sera reprise à l'article 20.

Elle sera sous la forme d'un cas pratique dans lequel je vais simuler, mais de manière asynchrone, la construction collaborative d'un PROCESSUS D'APPRENTISSAGE pour les personnes vivant le long d'un grand fleuve en Europe : Le Rhin.

L'idée m'est venue vendredi dernier alors que je participais au 4ème séminaire de recherche sur les communautés de pratique organisé par **Karine Goglio Primar** pour le compte de l'Observatoire des communautés de la connaissance qui m'avait invité à Strasbourg.

Là, j'ai été vraiment convaincu par l'intervention de **Catherine Trautmann**, VP de l'Eurométropole, une personnalité politique forte sur la scène française et européenne.

Qu'en est-il de l'article 20 et des suivants ?

Dans l'article 20, nous établirons le contexte : définition du client et du budget, objectifs et indicateurs clés de performance, groupes cibles, besoins et facteurs critiques. Les articles 21 à 27 traiteront des 7 fenêtres du cadre, et dans l'article 28, je conclurai avec cette expérience.

A suivre...

Demain : Une méthode d'apprentissage : Apprentissage par projet 11/28

Une méthode d'apprentissage : Apprentissage par projet 11/28

Introduction

L'apprentissage par projet est un type d'activité que vous trouverez toujours dans une communauté de pratique, à la recherche de solutions pour améliorer les pratiques quotidiennes.

Travailler sur un projet est un moyen puissant d'identifier les meilleures pratiques qui émergeront lors des discussions autour du projet - C'est un moyen très efficace d'éduquer / former les étudiants (significatif et engageant).

Qu'est-ce que l'apprentissage par projet ?

Dans un contexte universitaire

"Les étudiants travaillent sur un projet sur une période prolongée - d'une semaine à un semestre - qui les engage à résoudre un problème du monde réel ou à répondre à une question complexe. Ils démontrent leurs connaissances et leurs compétences en développant un produit ou une présentation publique pour un public réel."

L'histoire de la Start-Up - en 6 questions

Introduction :

Cette start-up basée le long du Rhin est une fiction, pour illustrer, certains aspects de la méthode d'apprentissage, mais la technologie est réelle, il existe une entreprise en Allemagne qui a développé un tel dispositif... (voir illustration)

QQOQCCP

Quoi : Cette start up a conçu une micro-turbine révolutionnaire capable de générer suffisamment d'énergie à partir du moindre courant d'une rivière.

Qui ? Les 4 créateurs et vous-même

Où ? Quelque part le long du Rhin

Quand ? Cela a commencé il y a 2 ans, lorsque vous avez reçu une mission d'équipe à l'école d'ingénieurs - pendant votre dernier semestre.

Combien ? Doubler les effectifs chaque année (profils ingénieurs / Marketing / Commercial

Comment ? A vous de définir le comment vous allez vous y prendre

Pourquoi : Votre mission : De l'énergie hydraulique bon marché pour tout le monde

La start-up a conçu un dispositif très compact et économe en énergie pour générer de l'électricité à partir de l'eau qui coule librement.



Energy to go: the world's smallest hydropower plant | Eco-at-Africa

© Blue Freedom (ref X + 2)

Le processus d'apprentissage par projet

L'un des professeurs de l'école d'ingénieurs des fondateurs a confié à l'équipe la tâche de produire de l'énergie renouvelable pour alimenter de petits appareils.

Au cours du processus de conception de leur prototype, ils ont reçu des conseils de **leur professeur** de l'école d'ingénieurs qui n'a pas agi comme un enseignant, ni comme un gestionnaire de projet, mais **comme un coach**, et accessoirement seulement en enseignant en utilisant le bon moment (Kairos) pour indiquer quelque chose d'appris dans une situation spécifique - ou en fournissant la direction dans laquelle chercher la solution lorsque les membres de l'équipe étaient bloqués et l'étaient depuis un certain temps.

Un projet, comme tout projet, **est limité dans le temps**, quelque chose doit être produit et livré à un groupe cible spécifique (utilisateur, client).

Dans certains cas, l'apprentissage par projet peut également être considéré comme une série de situations d'apprentissage par problème reliées entre elles.

L'apprentissage par problème, qui est une méthode d'apprentissage bien documentée, nécessite une forte implication de l'**enseignant** qui agira comme un **facilitateur**, s'assurant qu'à chaque étape du processus, les informations essentielles sont trouvées.

Dans la méthode d'apprentissage par problème, la formulation initiale du problème à résoudre est réalisée par l'enseignant, cette formulation initiale peut être ambiguë / floue dans une certaine mesure. Il n'y a pas de solution unique et évidente à un tel problème et il doit être reformulé / redéfini avant que les étudiants ne commencent à agir.

A suivre...

Demain : Cartes de bataille de l'apprentissage - une méthode d'apprentissage : "expérimenter"

Une méthode d'apprentissage : "expérimenter" 12/28

Introduction

Expérimenter ! - On peut considérer la "méthode d'apprentissage" de deux points de vue : l'un est celui des méthodes agiles de développement de produits, dans lesquelles on a une idée d'un problème à résoudre, on émet des hypothèses sur une solution, on prototypé la solution et on la teste/expérimente. –

Du point de vue de la "théorie de l'apprentissage", on peut considérer l'"expérimentation" comme faisant partie de la théorie de l'"apprentissage

expérientiel", d'après **Dewey, Kolb...** dans laquelle l'expérimentation joue un rôle important.

L'expérimentation ?

Elle commence par une question, un problème à résoudre, et vous passez par un processus qui comprendra :

la formulation d'hypothèses

l'identification des facteurs

la conception d'une enquête

la réalisation d'essais répétés

la collecte de données

l'analyse et l'interprétation des données recueillies

la validation : constatation que votre hypothèse est vérifiée (ou invalidée).

L'apprentissage par l'expérience ?

L'apprentissage par l'expérience est une méthode d'éducation par l'expérience directe. Les compétences, les connaissances et l'expérience sont acquises en dehors de la salle de classe traditionnelle et peuvent inclure des stages, des études à l'étranger, des excursions, des recherches sur le terrain et des projets d'apprentissage par le service.

Le concept d'apprentissage par l'expérience a été exploré pour la première fois par **John Dewey** et **Jean Piaget**, entre autres. Il a été popularisé par le théoricien de l'éducation **David A. Kolb**, qui, avec **Ron Fry**, a développé la théorie de l'apprentissage par l'expérience, qui repose sur l'idée que **l'apprentissage est un processus par lequel la connaissance est créée par la transformation de l'expérience.**

Elle repose sur quatre éléments principaux qui fonctionnent dans un cycle continu pendant l'expérience d'apprentissage :

L'expérience concrète

Observation réfléchie

Conceptualisation abstraite

l'expérimentation active.

En gros, c'est une façon élégante de dire que nous apprenons :

- en faisant quelque chose (expérience concrète)
- en y réfléchissant (Réflexion)
- en faisant des recherches
- en discutant avec d'autres personnes et en appliquant ce que nous savons déjà à la situation (conceptualisation abstraite).

- en faisant quelque chose de nouveau ou en faisant la même chose d'une manière plus sophistiquée sur la base de notre apprentissage (expérimentation active).

Le modèle des "5 questions" lorsque vous animez une expérimentation est le suivant :

- Avez-vous remarqué ?
- Pourquoi cela s'est-il produit ?
- Est-ce que cela se produit dans la vie ?
- Pourquoi cela se produit-il ?
- Comment pouvez-vous utiliser cela ?

The Start-up Story

Le Lundi matin, Vous avez remarqué qu'à peu près tout le monde dans l'entreprise en démarrage était la plupart du temps de très mauvaise humeur .

Certaines personnes appellent cela le blues du lundi matin. Vous avez fait quelques recherches sur Internet et avez décidé d'agir et d'essayer quelque chose.

Votre idée est la suivante. Le lundi suivant, vous arriverez à votre bureau avec un sac de 7 croissants au beurre (faits à la boulangerie), et vous saluez tout le monde dans le bureau, en ajoutant que les croissants sont là pour célébrer quelque chose de nouveau, en indiquant que cela vous prendra 5 minutes pendant la pause café pour en dire plus...

A suivre ...

Demain : Une méthode d'apprentissage : Travail d'équipe

Une méthode d'apprentissage : Travail d'équipe 13/28

Introduction

L'apprentissage en équipe est un concept majeur d'une organisation apprenante, et une mission d'équipe est propice à l'apprentissage en équipe, si vous croyez aux théories de l'apprentissage expérientiel ou socioconstructiviste.

L'équipe est l'unité d'apprentissage élémentaire au sein d'une organisation, l'équipe doit être compétente. Les missions d'équipe sont des tâches qu'une équipe doit accomplir en travaillant en collaboration et/ou en coopération.

Ce que je pense de la mission d'équipe

Une mission d'équipe peut être confiée à un membre de l'équipe ou à son supérieur direct.

Dans le cas d'une mission d'équipe, la responsabilité de la réalisation de la tâche ou du projet incombe à l'équipe et non, par exemple, à un chef d'équipe. Gagner ensemble ou échouer ensemble, dirait un joueur de football.

Collaboration vs coopération (ou une combinaison des 2)

La distinction n'est pas neutre, dans un cadre de collaboration, chaque membre de l'équipe est associé à chaque tâche, et sa contribution n'est pas isolée des autres contributions pour atteindre un objectif commun,

Dans un cadre coopératif, les membres peuvent se voir attribuer des tâches spécifiques dont ils assument l'entière responsabilité. Leur contribution sera reconnue et validée par les autres membres de l'équipe avant la validation externe (officielle).

Les conditions de réussite de l'utilisation d'un travail en équipe comme méthode d'apprentissage :

Pour un travail d'équipe efficace, la taille de l'équipe doit être suffisante (6 à 8 membres selon certains), voire moins dans le cadre d'un travail en face à face, en fonction de la complexité de la tâche et du volume de la recherche/du travail.

L'apprentissage par deux ou trois (trinômes) s'est avéré plus efficace que l'apprentissage/le travail en équipes plus importantes.

Lorsque vous avez affaire à des équipes virtuelles, travaillant de manière asynchrone et dans des fuseaux horaires différents, vous pouvez avoir une équipe plus grande, où vous avez plus de chances d'obtenir le bon niveau d'interaction à tout moment.

Les ressources disponibles pour l'équipe : (c'est-à-dire des outils de collaboration que chacun peut utiliser, un espace de réunion et du temps,

Les conseils d'un facilitateur ou d'un coach

Le soutien de l'organisation : liberté de mouvement et temps et argent pour assister à des événements liés à l'objectif : conférences/ateliers/séminaires/camps de bar.

Et des rôles définis : même si les rôles peuvent changer au fil du temps (rotation au sein des équipes), chacun doit savoir à tout moment ce qu'il a à faire.

L'histoire d'une start-up

Dans l'article 8, nous avons passé en revue les besoins (d'apprentissage) et les critères d'embauche de nouveaux collaborateurs, de la start-up.

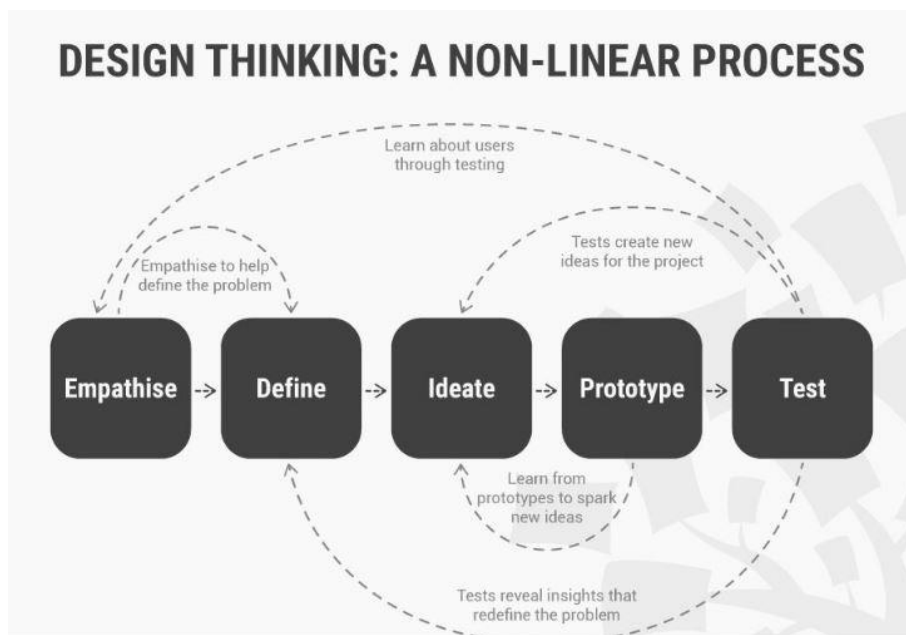
Imaginons une évaluation basée sur le travail en équipe, qu'est-ce que cela pourrait être ?

Imaginez un événement de type Hackathon dans lequel des équipes (de 5 personnes) doivent appliquer une méthode spécifique, telle que DESIGN THINKING : répondre à une question (proposée par la Start-up qui PARRAINISE l'événement) telle que la question suivante

"Concevoir un dispositif portable qui peut fournir suffisamment d'énergie renouvelable pour recharger une batterie de vélo électrique en X heures".

Graphique à traduire

Commenté [CME4]: Il faudra refaire ce graphisme



Si vous voulez évaluer la capacité à collaborer avec des coéquipiers, vous serez plus intéressé par le processus que par le résultat de la production, Vous devrez observer le processus de collaboration

Ou peut-être que vous vous intéressez aux deux (processus et résultat), et que vous voulez voir comment les équipes se comportent dans des conditions stressantes :

- équipes concurrentes ;
- pas de temps / temps contraint;
- pas d'internet ;
- perturbation par des "acteurs externes" (partenaire jouant un rôle : clients, collègues qui font la grève, des régulateurs, ...
- tout ce que vous voudrez inclure dans un meta-scénario de pilotage et de l'animation du Hackathon

Autre sujet

A propos, qu'avez-vous dit lundi dernier, qui pourrait aider à réduire le blues du lundi matin ?

Vous avez peut-être donné deux conseils à vos collègues et au patron :

Se préparer au lundi le vendredi :

"Les lundis peuvent être très stressants en raison du travail qui s'est potentiellement accumulé au cours de la semaine précédente et, pour beaucoup, il peut être difficile de s'y remettre tout de suite".

1. Pour combattre l'anxiété du lundi matin, demandez à votre patron d'arrêter de vous envoyer de nouvelles tâches par e-mail le vendredi après-midi. Pas réaliste dans une start-up ? Mais vous pouvez essayer, il sera sensibilisé à son rôle.
2. Pour combattre l'anxiété du lundi matin, assurez-vous de planifier le moins possible de tâches difficiles pour le vendredi après-midi".

A suivre ...

Demain : Une méthode : la simulation 14/28

Une Méthode: la simulation 14/28

Introduction : Qu'est-ce que la simulation ?

La simulation numérique est l'un des outils utilisés pour simuler des phénomènes réels.

Également appelée simulation informatique, elle désigne un processus par lequel un programme informatique est exécuté sur un ordinateur pour simuler, par exemple, un phénomène physique complexe (par exemple, la chute d'un corps sur un support souple, la résistance aux vagues d'une plate-forme pétrolière, la fatigue d'un matériau sous contrainte vibratoire, l'usure d'un roulement à billes, etc.)

Les simulations numériques scientifiques sont basées sur la mise en œuvre de modèles théoriques utilisant souvent la technique dite des éléments finis. Elles constituent donc une adaptation aux moyens numériques de la modélisation mathématique, et sont utilisées pour étudier le fonctionnement et les propriétés d'un système modélisé ainsi que pour prédire son évolution.

Formation par simulation

La formation par simulation, ou formation basée sur la simulation, implique l'utilisation d'un équipement de base ou d'un logiciel informatique pour modéliser un scénario du monde réel.

Au cours de la formation par simulation, l'apprenant apprend à effectuer certaines tâches ou activités dans divers scénarios du monde réel afin d'être mieux préparé si l'événement se produit réellement.

La formation par simulation implique généralement que l'étudiant interagisse avec une technologie.

Jetez un coup d'œil à mon empreinte carbone, et utilisez la calculatrice pour calculer la vôtre. (Réf.X + 3)

Commenté [CMES]: En annexe :
<https://www.carbonfootprint.com/calculator.aspx>

The screenshot shows the 'Your Carbon Footprint' section of the Carbon Footprint Calculator. It lists various activities with their corresponding CO2e values:

Activity	CO2e (tonnes)
House	3.90
Flights	0.00
Car	0.14
Motorbike	0.00
Bus & Rail	0.18
Secondary	3.97
Total	8.19

Below the table, it says 'Total To Offset = 8.19 tonnes of CO2e' and 'Offset Now' button. To the right, there are three footprint icons labeled 'Your Footprint', 'Country Average', and 'World Target'. At the bottom, there is a globe icon and a list of statistics:

- Your footprint is 8.19 tonnes per year
- The average footprint for people in Germany is 8.89 tonnes
- The average for the industrial nations is about 11 tonnes
- The average worldwide carbon footprint is about 4 tonnes
- The worldwide target to combat climate change is 2 tonnes

L'histoire d'une start-up :

Recueillir les meilleurs candidats et les sélectionner sur leurs valeurs

Rappelez-vous, votre start-up veut obtenir les meilleurs candidats dans le monde entier et en même temps vous savez que vous ne serez pas en mesure de rivaliser avec Alphabet ou Airbus ou Intel.

Que pouvez-vous faire pour les sensibiliser aux valeurs de votre start-up, et apprendre en même temps si le candidat s'adapterait à votre culture (partage de certaines valeurs communes essentielles)

Vous pourriez créer un simulateur simple - le prototyper sur Excel - le tester lors d'un salon destiné aux étudiants - ou n'importe où vous pourriez avoir accès aux étudiants que vous souhaitez attirer,

Puis, concevoir une version en ligne qui serait incluse dans votre processus de recrutement.

Le blues du lundi matin (suite) :

Toujours en train de le combattre ? Un autre conseil que j'ai trouvé sur Internet :

"Si des tâches désagréables vous attendent le lundi matin, faites-les le plus tôt possible afin de ne pas passer le reste de la journée à procrastiner" (Réf. 5).

A suivre ...

Demain : Une méthode : Facilitation

Une méthode : La facilitation 15/28

Introduction

La facilitation est l'une des compétences et activités récurrentes que l'on retrouve lorsque des personnes apprennent ou collaborent au sein d'une équipe ou même de groupes plus importants. Une bonne facilitation requiert des qualités d'écoute, une connaissance de la dynamique de groupe, une méthode qui peut être explicitée, Dans cet article, nous allons passer en revue les compétences requises par la facilitation et les conditions de réussite. Désolé, il est un peu plus long que prévu initialement, mais il vaut la peine d'être lu.

Définition

"La facilitation est le processus qui permet à des groupes de travailler de manière coopérative et efficace. La facilitation est souvent une partie importante des activités d'utilisabilité. En particulier, la facilitation est importante dans les situations où des personnes d'origines, d'intérêts et de capacités diverses travaillent ensemble.

La facilitation peut s'apprendre, l'un des bons moyens est d'écouter un facilitateur expérimenté et d'observer en même temps l'effet/impact de ses paroles sur les membres du groupe.

Objectifs et ordre du jour

Ils doivent être clairs, simples, toujours visibles (sur le mur, sur un tableau de papier) - et traités juste après l'activité brise-glace.

* **ASTUCE !** Partagez les informations les plus importantes au moment où l'attention est la plus forte (10 minutes après le début de la réunion).

Présentations

Essayez de trouver une activité brise-glace où les personnes ont l'occasion de se présenter soit à l'ensemble du groupe, si possible, soit à une à cinq personnes en un temps très court (2 à 5 minutes). Si le groupe est très grand, évitez de demander à tous les membres de se présenter (cela prendrait beaucoup de temps au moment où l'attention est la plus forte), assurez-vous que les participants portent des badges nominatifs.

Suivi du temps

Un « gardien du temps » (personne et outil, un chronomètre / timer) facilite les choses, même si certaines personnes s'en offusqueront, comme cela arrive fréquemment dans la culture française. Pour atteindre les objectifs de l'ordre du jour, le respect du temps est la plupart du temps essentiel.

En Allemagne, par exemple, il sera respecté à la minute (voire à la seconde près) et les points de l'ordre du jour seront traités les uns après les autres dans l'ordre prévu.

Les besoins fondamentaux

Prenez soin des corps : Un café / thé avant de commencer la réunion est toujours apprécié. Déjeuner / dîner - des besoins spécifiques ?

Pauses : comme sur l'autoroute, une pause après 2 heures de travail (maximum). De nombreuses études ont prouvé qu'au bout de 2 heures, l'attention diminue très rapidement (sauf quand tous les participants sont dans le flow)

Règles de base

Rédigez un ensemble de règles de base et assurez-vous que tous les participants les acceptent. Par exemple :

- Toutes les idées sont valables
- Ayez votre mot à dire et écoutez les autres.
- Tous les participants sont égaux
- Pas de téléphones portables
- Une réunion à la fois
- Soyez ponctuels.

L'environnement (le cadre) de la réunion

Des chaises en cercle, une salle calme et spacieuse sont plus propices à l'expression et à la conversation.

L'implication de tous les participants

Soyez attentif aux signes qui montrent que les gens ne sont pas impliqués
Demandez l'avis de ceux qui ne parlent jamais

Soyez attentif

En tant que facilitateur, vous devez être attentif à ce qui se passe à tout moment.
Scrutez constamment votre groupe

Montrez l'exemple

Vous pouvez encourager un comportement coopératif en vous comportant d'une manière qui soit à tout moment honnête, ouverte, respectueuse et non partisane.

En tant qu'animateur, il ne vous appartient pas de donner votre avis sur le contenu, mais de faciliter le processus.

Détendez-vous

Si vous vous détendez, vos participants se détendront.
Prenez votre temps et occupez votre espace. Ne vous précipitez pas.

Deux ou trois choses sur la dynamique de groupe

Lorsque vous animez un groupe, la taille du groupe a une grande importance :



Les paires ou les groupes de 3 personnes ont les caractéristiques suivantes :

1. fonction de tâche

- Générer des données
- Vérification des données
- Partage des interprétations
- Bon pour la pratique des compétences de communication de base (par exemple, écouter, poser des questions, clarifier).
- Bonnes dimensions pour le travail coopératif

et

2. la fonction affective :

Renforce le sentiment de sécurité

Renforce le sentiment de confiance par une participation active (confiance en soi).

Pose les bases du partage et de la coopération dans un groupe plus grand.

Les membres réticents peuvent toujours participer

L'histoire de la Start-up

Nouveaux rôles nécessitant des compétences en matière de facilitation

Si vous vous souvenez bien, dans les articles 7 et 8, nous avons découvert les groupes cibles et leurs besoins.

En interne, de nouveaux rôles : superviseurs, tuteurs et mentors ont été mentionnés, et vous pensez que des compétences en facilitation seront nécessaires pour tout le monde au sein de l'entreprise.

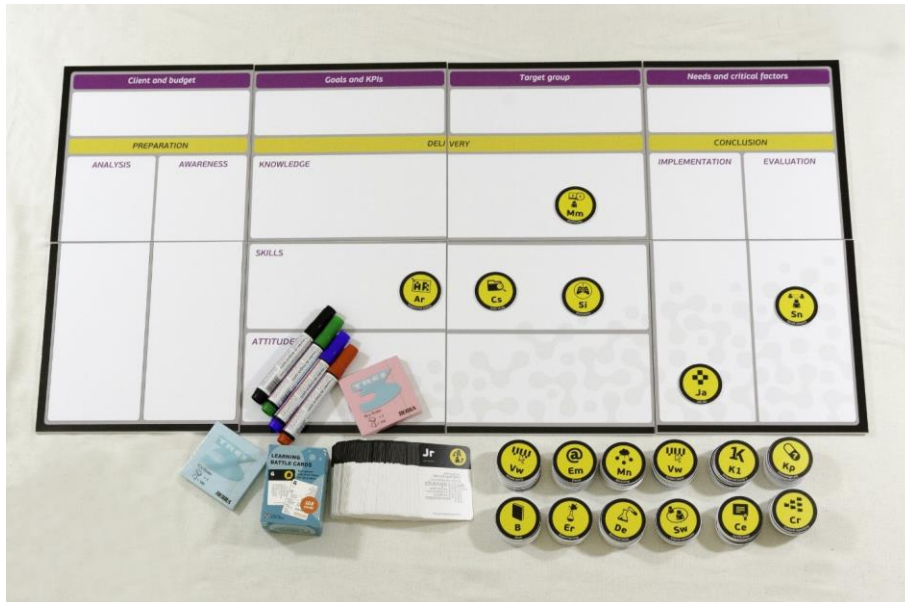
Vous avez de la chance : votre ancienne école d'ingénieurs organise un **hackathon** ouvert à ses étudiants et à ses anciens élèves.

Chaque collaborateur de la start-up répond aux exigences.

Pendant le Hackathon, chaque équipe aura un superviseur ou un coach professionnel bien formé au design thinking.

Si vous pensez au cadre LBC, que devez-vous faire maintenant

- Obtenir l'accord de votre patron pour planifier cette action (vous devrez lui faire prendre conscience qu'il/elle a besoin d'acquérir des techniques de facilitation)
- et inscrire la start-up en tant qu'équipe à cet événement pourrait être la première étape de la phase de réalisation de votre processus de formation à la facilitation.
- Quelles seraient les étapes précédentes (ANALYSE - sensibilisation) et les étapes suivantes (réalisation et conclusion) du cadre de travail LBC ?



Combattre le blues du lundi matin

Conseil N° 3.

Faites une liste des choses qui vous enthousiasment. "Nous regardons souvent la semaine qui nous attend et pensons à toutes les choses difficiles que nous devons faire et aux tâches difficiles qui nous attendent", dit Kjerulf. "Renversez la situation. Dimanche soir, faites une liste de trois choses que vous attendez avec impatience au travail cette semaine-là. »

A suivre ...

Demain : Les LBC - Une méthode : le mentorat

Une méthode : le mentorat 16/28

Introduction

Le mentorat doit être défini en relation avec d'autres types d'aide qu'une jeune personne peut recevoir d'une autre personne plus expérimentée (le mentorat ne doit pas être confondu avec le tutorat ou le coaching, comme nous le verrons dans les articles suivants).

Les mentors font généralement une grande différence dans l'évolution d'une carrière. Cela vaut toujours la peine d'investir dans une relation Mentor-Mentoré.

Définitions (sources internet)

"Le mentorat (ou mentorat) est une relation dans laquelle une personne plus expérimentée ou plus compétente guide une personne moins expérimentée ou moins compétente. Le mentor peut être plus âgé ou plus jeune que la personne encadrée, mais il doit avoir un certain domaine d'expertise."

Le terme *Mentor* vient d'Homère. Dans l'Odyssée, Mentor, un homme sage et érudit, se voit confier la tâche d'éduquer le fils d'Ulysse. Le mentorat est un jumelage intentionnel d'une personne inexpérimentée avec un partenaire expérimenté afin de la guider et de favoriser son développement.

L'objectif est d'aider le mentoré à devenir le meilleur (professionnel) qu'il puisse être. Un mentor sert de guide, de soutien, d'ami, de défenseur et de modèle."

Qu'est-ce que je pense du mentorat ?

Je suis moi-même un mentor, ou du moins un certain nombre d'anciens collègues ou collaborateurs me voient dans ce rôle.

Le mentorat est une relation à long terme basée sur la confiance et le respect mutuel. À un certain stade de la carrière, la relation Mentor-Mentoré peut s'inverser (comme le ferait une relation parentale).

Dans les grandes entreprises (et parfois aussi dans les petites), le mentor peut devenir un protecteur. La monnaie de la relation est la confiance - si la confiance disparaît, la relation est rompue.

L'histoire d'une start-up : Une conversation du lundi matin

Vous êtes le plus ancien collaborateur de la start-up, imaginez que c'est le cas, juste pour aujourd'hui.

Un lundi matin, à la pause-café, vous demandez à ceux qui vous entourent :

VOUS « - Qui parmi vous a eu ou a encore un mentor ? »

VOTRE CHEF - "Qu'entendez-vous par *mentor* ? / **qu'est-ce que tu veux dire par mentor ?**

VOUS - Quelqu'un en qui vous avez confiance et qui est prêt à partager son expérience avec vous, quelqu'un vers qui vous pouvez vous tourner en cas de difficultés.

VOTRE CHEF - Alors, il pourrait s'agir de la plus jeune de mes tantes, elle a été mon premier mentor, elle m'a aidé à grandir.

3ème personne - "Mais c'est la famille, je suis sûr que tu parles de la vie professionnelle ? N'est-ce pas ?

VOUS - Oui, et, pas seulement...

3ème personne - "Et vous-même, avez-vous eu un mentor ?"

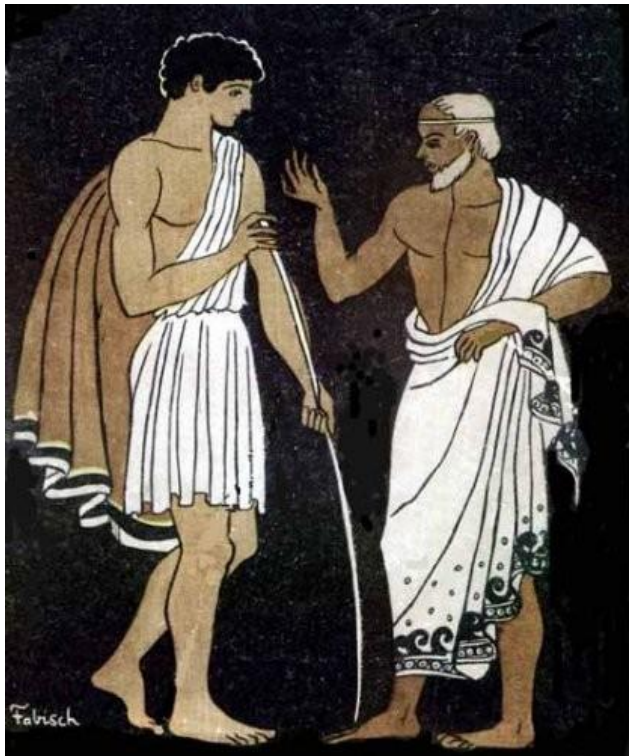
VOUS - "Oh oui, j'ai eu de la chance dans la première entreprise où j'ai travaillé, le patron a vraiment partagé son expérience avec moi, il m'a montré (indirectement aussi) comment travailler en collaboration avec les autres."

3ème personne - "Ok, mais ce que tu dis ressemble plus à du tutorat, ou est-ce que je me trompe ?

VOUS - Oui, en apparence, la différence est que la relation a duré après que j'ai quitté l'entreprise, et qu'il n'y avait pas d'agenda spécifique de transmission de connaissances / compétences, je l'ai juste observé et suis allé le voir quand j'avais une question vraiment dérangeante. La confiance était là entre nous, et lorsque j'ai quitté l'entreprise, je le lui annoncé 12 mois à l'avance.

3ème personne - "Tu es de la vieille école, mec !"

VOUS - Homer aussi !



Source: Commons.wikimedia.org - réutilisation autorisée

A suivre...

Demain : LBC - Une méthode : le Tutorat

Une méthode : le Tutorat 17/28

Introduction:

Selon le contexte (université ou entreprise), le rôle du tuteur sera défini différemment - la relation est généralement de courte durée - quelques mois - les TUTEURS partagent généralement leurs connaissances et apportent un soutien individuel aux apprenants. La relation est formelle et, généralement, les apprenants n'ont pas leur mot à dire dans le choix de leur tuteur.

Le dictionnaire définit le tutorat comme suit : "enseigner ou guider, généralement de manière individuelle, dans un domaine particulier ou dans un but précis".

Ce que je pense du tutorat

J'ai été formé comme e-modérateur (e-tutor) par le Concord Consortium : Concord Mass. USA en 2000.

Depuis lors, j'ai formé plus de 300 e-tuteurs dans le monde entier, sur 4 continents, en face à face ou en ligne, la plupart d'entre eux ayant été formés en ligne.

Ce que je crois est le résultat de la pratique et de lectures intensives sur le sujet.

Pour résumer, il y a quelques exigences pour devenir un bon tuteur :

1. Il s'agit d'une fonction que vous prenez volontairement - vous ne devez pas être forcé de devenir tuteur.
2. Vous êtes un bon professionnel dans votre domaine et reconnu comme tel par vos pairs.
3. Vous êtes capable de communiquer, vous savez quels canaux utiliser et quand les utiliser.
4. Vous vous intéressez aux personnes que vous conseillez.

L'histoire de la Start-up

Si vous vous souvenez des objectifs fixés par votre patron, tels que décrits dans l'article 6, l'un des objectifs était d'améliorer le processus d'accueil de manière significative, de l'accélérer. Et l'accélération nécessite l'intervention de tuteurs,

Certaines personnes sont des tuteurs "naturels" ayant joué ce rôle toute leur vie, d'abord dans la famille, puis à l'école et à l'université ; leur travail, qu'ils maîtrisent vraiment, devra être appris.

D'autres doivent apprendre le rôle et identifier les différentes fonctions et activités qui le sous-tendent (pas seulement montrer comment les choses sont faites, et même cela peut s'apprendre).

A l'heure actuelle, il y a 7 personnes, dont vous, au sein de l'entreprise. Demain vous serez peut-être beaucoup plus nombreux

Quelques questions que vous pourriez vous poser pour mettre en place un tutorat, une fonction tutorale :

- Quels sont leurs rôles et fonctions au sein de l'entreprise?
- Lorsque des stagiaires sont recrutés, quand de nouvelles personnes arrivent pour prendre leur poste, **qui** les prend en charge,
- Que font-ils avec eux, combien de temps y consacrent-ils ? (le premier jour, la première semaine et chaque semaine suivante ?)
- Que pensent les stagiaires / les nouvelles recrues de tout cela ?
- Comment pourrait-on améliorer les choses ?

Vous attendez "votre" stagiaire la semaine prochaine.

Qu'avez-vous prévu pour vous assurer qu'il/elle se sente le bienvenu(e) et que son "premier moment" (premières secondes / minutes / heures / jours) soit le meilleur ?

A suivre...

Demain : LBC - une méthode : le Coaching

Une Méthode: le coaching 18/28

Introduction

Le coaching doit être défini, mais une définition ne donne aucune idée du processus de coaching. Dans cet article, j'essaierai de transmettre quelques aspects essentiels communs à la plupart des modèles de coaching, et de montrer, dans l'histoire du démarrage, comment un coach peut agir dans une situation spécifique.

Une définition "officielle" du coaching

"Partenariat avec les clients dans un processus de réflexion et de création qui les inspire à maximiser leur potentiel personnel et professionnel." ICF (La Fédération Internationale de Coaching)

Ce à quoi je crois en matière de coaching

Récemment, lors d'une réunion du Cercle #WOL, un autre coach m'a dit : "Pourquoi n'écrivez-vous pas sur le coaching dans le journal local ?" J'ai répondu que je le ferais, et que ce serait en allemand. Je suis un coach, et je pense que je l'ai toujours été. Cela m'est venu par le sport, j'ai commencé à entraîner à l'âge de 13-14 ans (athlètes) et plus tard j'ai été l'entraîneur d'équipes juniors en football, basket-ball et volley-ball (cette dernière expérience était en Allemagne). J'ai été formé comme coach par la CTI, dans le modèle de coaching coactif, d'abord en France puis en Allemagne.

Le coaching est plus facile à définir par ce qu'il n'est pas :

Ce n'est pas une thérapie, un coach n'est pas un thérapeute professionnel, et si un coaché a vraiment besoin d'une thérapie, l'éthique du coaching exige que le coach mette fin à la relation de coaching et adresse le client du coaching à quelqu'un qui aura les compétences pour l'aider.

Ce n'est pas du consulting, un consultant consulte, il est payé pour conseiller, donner des avis, fournir des méthodes, des outils, des conseils pour résoudre des problèmes. Dans la relation de conseil, d'une certaine manière, le client renonce à sa responsabilité de faire les choix difficiles (même si la décision finale lui appartient) et, à bien des égards, il réduit ses chances d'améliorer ses propres compétences pour relever les défis auxquels il est confronté.

Qu'est-ce que le coaching, alors ?

Je dirais que le coaching est une pratique dérivée du sport qui vise à développer le potentiel du coaché. Le coaching vise à accompagner la personne coachée dans les changements qu'elle décide elle-même.

Les modèles de coaching - d'où viennent-ils ?

Le coaching est une pratique jeune, comparée à la médecine. Et elle n'est pas reconnue comme telle - tout le monde peut se déclarer coach -, bien que les fédérations de coaches (comme l'ICF) s'efforcent de définir des règles (éthique) et de certifier les praticiens.

Les "inventeurs" de méthodes ou de modèles de coaching ont tendance à oublier de citer leurs sources d'inspiration. Elles sont pourtant nombreuses,

"L'émergence du coaching a été un processus très graduel et lent et il y a plusieurs théories qui soutiennent l'initiation de cette méthodologie et la théorie des racines (réf 3) est une théorie significative qui commémore la fondation du coaching. Des racines solides du coaching ont été remarquées dans plusieurs perspectives telles que la psychologie, les sciences sociales, les affaires et plusieurs autres. »

(source internet= <https://rapidbi.com/history-of-coaching-a-true-insight-into-coaching/>)

"The emergence of coaching was a very gradual and slow process and there are several theories which support the initiation of this methodology and the Grounded Theory of the Roots is one significant theory which commemorates the foundation of coaching. Strong roots of coaching have been noticed in several perspectives such as psychology, social sciences, business and several others. "

Marché(s) du coaching

Le marché américain du coaching était estimé à un milliard de dollars américains en 2016. Une étude sur le marché allemand du Coaching (désolé je cite de mémoire) en 2015 a identifié 20 méthodes ou Modèles de Coaching différents et 200 organismes de formation qui offraient des formations en coaching.

Il se dit, (information de seconde main) que le marché de la formation des Coaches représenterait 70% du marché global du coaching en Allemagne. XING le réseau social allemand annonce 50000 coaches en Allemagne

Sur le marché allemand, les modèles de coaching systémiques obtiennent la part du Lion,

Un modèle : Le modèle GROW

Le modèle GROW a été utilisé avec succès par des coaches dans le sport et les affaires, ainsi que par de nombreuses organisations dans le cadre d'un changement vers un style de management basé sur le coaching.

Comment utiliser le modèle GROW :

G - Goal - Établissez l'objectif :

Tout d'abord, avec le ou les membres de votre équipe, vous devez définir et convenir de l'objectif ou du résultat requis. Vous devez aider le membre de votre équipe à définir un objectif qui soit SMARTer (Spécifique, Mesurable, Approprié ou Accessible, Réaliste, Temporel, Excitant, Récompensant).

R - Réalité - Examinez la réalité actuelle :

Demandez au membre de votre équipe de décrire sa réalité actuelle. Il s'agit d'une étape très importante : Trop souvent, les gens essaient de résoudre un problème sans tenir compte de leur point de départ, et il leur manque souvent certaines des informations dont ils ont besoin pour résoudre efficacement le problème. Cette étape est souvent nécessaire avant la clarification de l'objectif.

O - Options - Explorez les options :

Une fois que vous et votre membre de l'équipe avez exploré la réalité actuelle, vous devez explorer ce qui est possible. Cela signifie toutes les options possibles pour résoudre le défi ou le problème en question. Travaillez avec le membre de votre équipe pour générer autant de bonnes options que possible, et explorez chacune d'elles de manière appropriée.

W - What & Will – Définissez ce qui doit être fait, ce que vous avez la volonté de faire.

Ce qui doit être fait, quand, par qui et avoir la volonté de le faire.

L'histoire de la Start-up

Vous l'avez fait ! Vous m'avez obtenu un rendez-vous avec votre patron, 15 minutes sur ZOOM, juste pour lui dire ce qu'il pouvait attendre d'une séance de coaching à grande vitesse.

Ce qui suit est l'enregistrement de notre conversation (c'est **une fiction**, dans la vie réelle cela resterait confidentiel) :

CM : Très heureux de vous parler, Monsieur BOSS, comment allez-vous ?

BOSS : Bien, merci, allons droit au but, le temps de la conversation est déjà écoulé, quel est le sujet de votre appel (**Worum geht's** ?)

CM : Nous voulions discuter des avantages du coaching à grande vitesse.

Votre patron : - Qu'est-ce que c'est ? Qu'est-ce que j'y gagne ?

CM : - une forme de coaching dans laquelle les séances sont courtes, où l'on arrive rapidement au but, mais ce n'est pas encore magique, il faut faire ses devoirs entre les sessions.

BOSS : - Quel genre de devoirs ?

CM : - Il y a principalement 2 types de devoirs - Soit agir, soit réfléchir.

Agir, c'est-à-dire faire ce que vous vous êtes engagé à faire pendant la conversation de coaching - car toutes les sessions se terminent par une sorte d'engagement.

Réfléchir, c'est-à-dire répondre à une question difficile que le coach vous posera.

BOSS : Quel genre de question, cela me paraît bien théorique, donnez-moi des exemples?

CM : Comme celle-ci : "Dans deux ans, en regardant votre équipe, où êtes-vous et que voyez-vous ?"

Votre patron : Désolé, mais c'est facile, les business Angels m'ont posé la même question.

CM : comment vous sentez-vous, alors, à ce moment précis ?

BOSS Super bien ! Mais vous commencez à me faire perdre patience, vous avez encore une minute pour m'apporter la preuve de l'intérêt de la démarche

CM : Si vous respectez vos engagements, vous aurez augmenté de X point le taux de satisfaction de vos collaborateurs et appris à déléguer Y % de vos tâches chronophages de faible importance ?

BOSS : C'est quoi X et Y ?

CM : C'est à vous de le fixer

BOSS: merci d'avoir appelé Rappelez-moi dans 2 semaines, j'aurai eu le temps d'y réfléchir. " *Auf Wiederhören* "

CM : Auf Wiederhören, Herr Boss.

A suivre ...

Demain : LBC - Une méthode : l'apprentissage de pair à pair

Une Méthod »: L'apprentissage de pair à pair 19/28

Introduction

Nous sommes tous des pairs, l'apprentissage de pair à pair est la meilleure application, la plus grande valeur (puissance d'apprentissage) et le meilleur engagement à tous les niveaux de granularité de votre apprentissage.

La meilleure façon d'apprendre est d'enseigner. Non seulement la personne à qui l'on enseigne acquiert de nouvelles connaissances, mais le pair qui joue le rôle d'enseignant accroît ses propres connaissances et, dans le même temps, ses autres compétences (écoute, empathie, communication, ...).

L'apprentissage entre pairs n'est pas nouveau, il a une longue histoire.

L'apprentissage entre pairs est une pratique courante chez Google.

Le soutien entre pairs est au cœur de la méthode Working Out Loud (TM).

Définition de l'apprentissage entre pairs

Selon les principaux chercheurs qui ont analysé l'apprentissage collaboratif (Slavin, 1995 ; Sharan et Sharan, 1992 ; Johnson et Johnson, 1989), **l'apprentissage entre pairs est défini comme une stratégie d'apprentissage qui implique un petit groupe hétérogène d'étudiants travaillant ensemble vers un objectif commun**. La stratégie d'apprentissage mise en œuvre dans ce contexte vise à atteindre des objectifs tant cognitifs qu'émotionnels et repose sur l'interdépendance ainsi que sur la responsabilité individuelle de chaque membre du groupe.

Ces méthodes impliquent la formation d'équipes hétérogènes composées de quatre membres. Elles proposent un processus précis, à savoir un enseignement par l'enseignant, une période de travail coopératif et une évaluation.

1. L'encadrement par l'enseignant : la stratégie par les pairs préconise l'encadrement par l'enseignant. En effet, pour qu'elle soit réussie, il est recommandé que l'enseignant joue le rôle de modérateur, de régulateur ou de tuteur auprès des élèves.

2. Guidage par les pairs : l'objectif déclaré de cette stratégie est précisément de permettre aux apprenants d'interagir les uns avec les autres afin de développer des connaissances et des compétences bénéfiques pour chaque participant.

Contexte historique

Les sources de l'apprentissage entre pairs - Le système moniteur (Ref 2)

Le système moniteur, le système de Madras ou le système de Lancaster était une méthode d'éducation qui s'est popularisée à l'échelle mondiale au début du 19e siècle.

Cette méthode était également connue sous le nom d'"instruction mutuelle" ou de "**méthode Bell-Lancaster**", du nom des éducateurs britanniques Andrew Bell et Joseph Lancaster qui l'ont tous deux développée indépendamment. La méthode reposait sur le fait que les élèves les plus doués étaient utilisés comme "assistants" de l'enseignant et transmettaient les informations qu'ils avaient apprises aux autres élèves.

Ce que je pense personnellement de l'apprentissage entre pairs

Ce que j'ai observé, c'est que l'apprentissage entre pairs est une méthode qui favorise fortement l'engagement de la part des apprenants.

Comme nous l'avons vu dans l'article sur l'affectation en équipe, la taille de l'équipe - du groupe est importante, une petite équipe est plus propice à la collaboration.

Il faut souligner que la formation initiale de tout coach s'appuie sur une grande variété d'exercices en paires ou en équipes de 3, avec une alternance des rôles.

Dans mon expérience, avec des apprenants adultes, les équipes de 3 ou 4 personnes sont propices à un très bon niveau d'interaction, de collaboration, de coopération.

Pourtant, un seul participant " passif " peut détruire la dynamique de l'équipe.

En éducation physique (sports), l'apprentissage de pair à pair est le plus souvent la règle. Les démonstrations des plus aptes servent de modèle, puis la pratique en groupes plus restreints sous l'œil attentif des pairs, qui peuvent être formés à donner un retour utile ou à échafauder un mouvement spécifique. Là encore, les explications et les démonstrations préliminaires de l'enseignant sont essentielles pour l'efficacité et la sécurité

L'histoire de la Start-up – Quelqu'un parle de #WOL

Lors de la pause-café du lundi matin, vous discutez de la question suivante :

- que pourrions-nous faire pour apprendre plus vite et nous soutenir mutuellement dans notre apprentissage ?

Lorsque Julie dit :

Julie : - Tu as entendu parler de #WOL, Working Out Loud ?

TOI : - Non, c'est quoi ?

Julie : - C'est une méthode par laquelle des pairs s'entraident dans leur apprentissage ? Cette méthode se répand rapidement, dans le monde entier, peut-être un peu plus lentement en France.

TOI : Tu peux nous en dire plus ?

Julie : - La méthode a été rendue populaire par John Stepper qui a écrit un livre sur le sujet : Working Out Loud - For a Better Career and Life.

Ils ont un site web, dans la section "à propos" vous lirez ceci :

« Working Out Loud est un moyen de nouer des relations qui peuvent vous aider d'une manière ou d'une autre, comme atteindre un objectif, développer une compétence ou explorer un nouveau sujet. Au lieu de créer un réseau pour obtenir quelque chose, vous investissez dans les relations en apportant des contributions au fil du temps, y compris votre travail et vos expériences que vous rendez visibles. » (traduction libre)

VOUS : - Combien de temps cela prend-il ?

Julie : - 12 réunions d'une heure sont prévues sur 12 semaines, je dirais que l'engagement minimum pour tirer le meilleur parti de la méthode serait de 20 à 25 heures sur cette période.

VOUS : Comment se fait-il que nous ne connaissions pas cette méthode ?

Julie. Elle se répand rapidement dans certains pays (en Allemagne par exemple). En France, les progrès sont plutôt lents.

A suivre...

Demain : LBC - NOUVEAU CONTEXTE - le Rhin ne peut pas attendre

LBC- NOUVEAU CONTEXTE : le Rhin ne peut pas attendre 20/28

Introduction

Cette fois-ci, je vais aller droit au but. Je vais décrire un nouveau contexte, cette fois le client n'est pas la terre entière, mais le Rhin :

Le réchauffement climatique a un impact sur la température de l'eau du Rhin avec des conséquences sur la qualité de l'eau, et la quantité (étiage ou inondations) avec leur impact destructeur sur l'économie et la vie des gens.

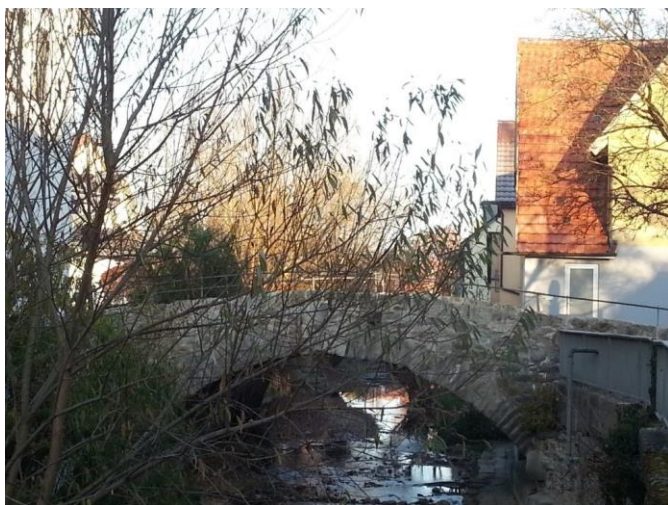
Pourquoi est-ce que cela m'intéresse ?

Le Rhin est un fleuve que je connais, ayant vécu à Spire, en Allemagne, pendant plusieurs années



© Klaus Landry / Stadt Speyer

Là où je vis aujourd'hui, si je jetais une bouteille dans l'eau, elle arriverait à Rotterdam ou ailleurs dans le delta du Rhin, sur la Lauter jusqu'à Wendlingen am Neckar, sur le Neckar, jusqu'à Mannheim, et de Mannheim, elle descendrait le Rhin.



La Lauter à Owen le vendredi 23 novembre 2018 – © Christian Martin

LE RHIN N'ATTEND PAS !

A propos de la température de l'eau du Rhin

La température de l'eau du Rhin n'a cessé d'augmenter au cours des 25 dernières années et elle est appelée à continuer d'augmenter

"La présente étude analyse les effets du changement climatique sur la température de l'eau du Rhin, l'un des plus grands fleuves d'Europe centrale.

Des calculs de simulation ont été effectués sur la base d'une série de projections du climat et du débit du fleuve pour le futur proche (2021-2050) et pour le futur lointain (2071-2100) par rapport à une période de référence (1961-1990).

Les changements de la température annuelle moyenne de l'eau dans le futur proche sont compris entre +0,6 et +1,4 °C et entre +1,9 et +2,2 °C dans le futur lointain (moyenne de neuf stations).

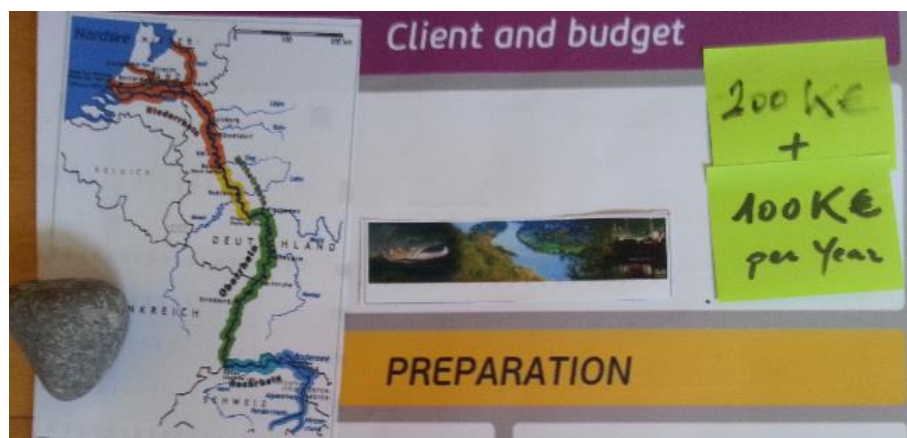
(...)

Ces durées prolongées de périodes avec des températures de l'eau exceptionnellement élevées peuvent provoquer des changements dans le réseau alimentaire et dans les rythmes des processus biologiques dans le Rhin.

Projet d'apprentissage et de formation "Le Rhin ne peut pas attendre

Introduction

Essayons maintenant de rendre cette histoire réaliste, en abordant la question au plus haut niveau - tous les acteurs réunis dans une salle (un gymnase ou un stade) - ce qui serait un rêve. Nous allons faire simple, plus facile à imaginer, le client sera un grand groupe de citoyens vivant près du Rhin et/ou conscients de l'impact du changement climatique global sur



1. Contexte - Client et budget

Votre client est une association de citoyens - **Le Rhin n'attend pas !** qui a décidé de créer du matériel pédagogique et de formation pour les enseignants, les écoliers et les familles sur les conséquences du changement climatique sur le Rhin.

Les membres de l'association s'engagent à verser chacun 1% de leur revenu mensuel pour financer l'association, qui compte 500 membres, ce qui représente environ 120 000 € par an consacrés à des actions/événements de formation.

En outre, l'association reçoit des dons de PARRAINS et de communautés. Ces dons sont directement liés à la conception d'un matériel de formation.

Investissement sur le projet de conception de formation : 200 000€.

Actions de formation / événements : 100 000€

2. Contexte - Objectifs et KPIs

La mission de l'association est de sensibiliser les citoyens à l'impact de leur mode de vie sur le changement climatique et directement sur la température de l'eau dans leur environnement.

Objectif 1 : Former 10 000 enseignants du primaire - dont 70% en Allemagne - au " changement climatique " et leur fournir des outils de formation de base / des activités d'apprentissage - coaching, tutorat et mentorat en ligne.

Objectif 2 : Sensibiliser 40 000 à 100 000 enfants au changement climatique.

Objectif 3 - Faire participer 40 000 familles aux actions et avoir un impact sur 100 communautés.

3. Contexte - Groupes cibles

Enseignants

Élèves/enfants

Parents

PARRAINS

Communautés (à différents niveaux : local, régional et international)

4. Contexte : Besoins et facteurs critiques

1. Besoins des enseignants

Les enseignants sont le fer de lance de votre stratégie visant à modifier les comportements au sein des familles et des communautés.

Votre objectif est d'atteindre le point de basculement où 15 à 20% des enseignants utilisent régulièrement votre matériel de formation avec les enfants et indirectement avec leurs parents.

2. Les besoins des élèves

Les élèves doivent prendre conscience que ce qu'ils mangent, ce qu'ils font, la façon dont ils se déplacent a un impact sur le climat, en changeant leurs habitudes et en motivant leurs parents à changer leurs propres habitudes.

3. Les habitudes des parents

Ils doivent changer leurs habitudes de consommation alimentaire, de mobilité, de choix de logement, cela va à l'encontre de fortes préférences culturelles, ce qui peut être réalisé rapidement - il faut 1 à 3 mois pour changer une habitude.

4. Besoins des PARRAINS -

Les PARRAINS doivent retirer quelque chose de votre projet, est-ce du greenwashing ? Quelles sont leurs motivations et leurs besoins ? - La durabilité du processus de distribution pourrait en être un - toute entreprise pourrait s'y joindre, ou la qualité de l'eau du Rhin (les fournisseurs de services d'eau pourraient être intéressés).

5. Les besoins des communautés

Les municipalités (le maire et le conseil municipal) devront faire face à des choix en matière d'utilisation des terres, de vente et de mise en œuvre des décisions auprès de la population, que peuvent-elles attendre des membres éduqués de la communauté ?

A suivre...

This afternoon / evening / night

Article 21 : *Learning Battle Cards : From Goals to KPIs and Evaluation*

Des buts & KPIs à l'évaluation 21/28

Introduction:

Il existe de nombreuses façons d'utiliser le cadre, certains d'entre vous commenceront par la partie gauche du cadre (Analyse) et discuteront des besoins et du public cible / de l'environnement, etc. Ma préférence est de penser stratégiquement et de commencer par la connexion entre les BUTS et les KPI dans la dernière fenêtre du cadre (Évaluation).

Dans cet article, je vais simuler dans une moindre mesure le contenu des discussions sur les méthodes d'apprentissage utilisées dans la fenêtre EVALUATION du cadre.

Le Rhin ne peut pas attendre



Cadre - Réunion de lancement

Vous êtes l'un des membres actifs et essentiels de l'Association "LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE". Vous êtes l'animateur principal de cette réunion de 4 heures au cours de laquelle vous utiliserez les cartes de bataille de l'apprentissage pour que les membres du groupe cible discutent de l'étape d'évaluation de votre processus d'apprentissage.

A chaque table, vous aurez 5 membres du groupe cible - chacun représentant un sous-ensemble de votre public cible ;

A chaque table, vous aurez un facilitateur formé, qui animera la discussion.

Pour vous faciliter la tâche de lecteur, chaque participant à une table sera nommé d'après son rôle (le sous-groupe cible qu'il représente) : ANIMATEUR, ENSEIGNANT, ÉLÈVE, PARENT, PARRAIN, COMMUNAUTÉ...

Il y a 4 tables, chacune a le nom d'une ville le long du Rhin, comme c'est organisé localement, elles sont proches les unes des autres, et pour des raisons personnelles j'ai décidé que les villes seraient près de Spire. Si vous avez lu l'article précédent, vous savez pourquoi.



© Klaus Landry / Stadt Speyer

Table 1: Germersheim

Table 2: Speyer

Table 3: Mannheim

Table 4: Worms

Ordre du jour:

1. Rappel du contexte du projet (voir article 20)
2. Les 4 questions que nous voulons aborder durant cette séquence de la réunion :
 - Quelles données voulons-nous collecter pour EVALUER LE PROJET A TOUS LES NIVEAUX ?
 - Pourquoi voulons-nous collecter ces données ?
 - Comment allons-nous collecter ces données ?
 - Que ferons-nous avec les données collectées ?

Présentations

FACILITATEUR PRINCIPAL (Vous)

Maintenant, présentez-vous aux autres membres de votre table, en 3 phrases :

- Qui êtes-vous ?
- D'où vous venez
- et pourquoi vous êtes ici ?

Lorsque vous avez fini de vous présenter, allez au tableau et collez votre post-it sur le dessin représentant votre table avec les phrases clés que vous avez utilisées pour vous présenter afin que tout le monde puisse les lire à tout moment pendant la réunion.

Les règles :

CHEF FACILITATEUR : nous n'avons que 5 règles à respecter pendant cette réunion :

- Nous sommes tous égaux dans la discussion ;
- Toutes les idées méritent d'être exprimées ;
- S'écouter poliment / ne pas s'interrompre mutuellement;
- Attendre son tour de parole ou la demander (l'animateur de la table vous donnera la parole) ;
- Profiter de ce moment de conversation.

La discussion A la table de Speyer (Spire)

FACILITATEUR : Voici à nouveau les quatre questions auxquelles nous voulons répondre :

- Quelles données voulons-nous collecter pour évaluer le projet à tous les niveaux ?
- Pourquoi voulons-nous collecter ces données ?
- Comment allons-nous collecter ces données ?
- Que ferons-nous avec les données collectées ?

FACILITATEUR :

Avant de commencer, qui veut être notre intervenant à la fin de cette séquence, lorsque nous partagerons nos résultats avec les autres tables ?

ÉLÈVE - J'aimerais faire un essai, si je ne suis pas seul.

PARRAIN - Je vais le faire avec vous

FACILITATEUR :

Merci à tous les deux, maintenant regardons les 2 questions que nous voulons aborder

- Quelles données voulons-nous collecter pour évaluer le projet à tous les niveaux ? et pourquoi ?

ENSEIGNANT

Quoi ?

Je serais intéressé par le nombre et le nom des écoles et des communautés qui ont lancé une action de formation des enseignants.

Je voudrais savoir combien de temps mes élèves passent à travailler sur le sujet, à jouer aux jeux, à regarder les vidéos ou à travailler sur les simulations.

Je voudrais obtenir les résultats des tests de ma classe et les comparer à ceux des autres classes du Rhin.

Pourquoi est-ce que je veux ces données ? Pour pouvoir entrer en contact avec mes collègues et être efficace dans mon travail d'enseignant-facilitateur avec mes élèves, et pour pouvoir donner des informations aux parents.

ÉLÈVE

Quoi ?

Je voudrais savoir si nous avons fait une différence sur le niveau de température de l'eau ici et ailleurs sur le Rhin.

Je voudrais savoir si notre école fait mieux que les autres écoles.

Pourquoi ? Je suis simplement curieux

PARENT :

Quoi? Je voudrais savoir comment nous, en tant que famille, avons contribué aux résultats au niveau du foyer et les comparer à ceux des autres foyers ? Combien nous avons économisé sur la facture d'eau.

J'aimerais voir comment notre effort a contribué à la qualité de l'eau.

Pourquoi ? Je pense que ce type de données/informations renforcerait notre motivation.

PARRAIN :

Nous aimerions obtenir des statistiques sur la consommation d'eau d'une communauté à l'autre.

Nous aimerions obtenir des informations sur les projets nouveaux / innovants tout au long de la rivière.

Pourquoi ? - Nous voulons voir les résultats et justifier l'argent investi dans le projet

COMMUNAUTÉ

Quoi ?

Nous voulons obtenir des informations sur l'impact de la consommation moyenne d'eau au sein de la communauté et dans d'autres communautés.

Nous voulons obtenir les résultats des mesures de la qualité de l'eau le long du Rhin et pouvoir comparer avec d'autres communautés

Pourquoi ? Parce que nous voulons que les membres de notre communauté soient informés et motivés, nous voulons communiquer.

FACILITATEUR :

La troisième question est : comment voulez-vous collecter les données ?

ENSEIGNANT :

Je pense que la plupart des données pourraient être collectées par le biais d'un jeu en ligne qui pourrait être utilisé tout au long du processus de formation ou avant.

COMMUNAUTÉ :

Nous pensons que nous devrions organiser plusieurs communautés de pratique (**CoP**) connectées les unes aux autres dans une galaxie de CoPs – je fais référence au modèle d'Etienne Wenger.

PARRAIN

Je suis d'accord avec la COMMUNAUTÉ, mais j'ajouterais que nous devons mettre en place un système d'évaluation au niveau K4.

ÉLÈVE

Qu'est-ce que la K4 ?

PARRAIN -

K4 est l'abréviation de Niveau 4 du modèle de Kirkpatrick, c'est-à-dire l'évaluation des **RÉSULTATS / IMPACTS** de l'ensemble du projet

COMMUNAUTÉ

Ce serait idéal, ce n'est pas un peu trop complexe ?

FACILITATEUR : ELEVE tu demandes la parole ? Vas-y !

ÉLÈVE : qu'entendez-vous par **RÉSULTATS** du projet LE RHIN N'ATTEND PAS au plus haut niveau ?

PARRAIN

Oui, si on veut connaître l'impact sur la température de l'eau du Rhin. On peut dire que l'on est bien au niveau 4 du modèle ?

Mais d'autres choses que vous voulez savoir, si vous êtes PARENT et l'ENSEIGNANT veulent savoir sont au niveau K1, K2, K3.

FACILITATEUR : Vous voulez bien nous préciser ? à moins que ENSEIGNANT ait envie de le faire

ENSEIGNANT :

Très volontiers

Le niveau 1 est la Réaction ou le degré de satisfaction - avez-vous été satisfait du programme ?

Niveau 2 : Apprentissage : avez-vous appris quelque chose ?

Niveau 3 : Comportement : avez-vous changé votre comportement et vos attitudes, avez-vous utilisé ou mis en œuvre de nouvelles connaissances et compétences ?

Niveau 4 : Résultats : Quels sont les résultats du projet ? Les données sur le nombre d'actions et de personnes impliquées sont faciles à collecter, l'impact du projet sur la qualité de l'eau du Rhin et sur sa température est moins facile à mesurer (l'impact sur la température de l'eau du Rhin ne peut être attribué à des actions spécifiques).

FACILITATEUR

Passons à la dernière question, "Que ferons-nous avec les résultats" mais notre temps est écoulé, voyons ce que les autres tables ont proposé

Synthèse en grand groupe

CHEF FACILITATEUR :

C'est maintenant le moment de partager ce que nous avons découvert. Chaque table disposera de 5 à 7 minutes pour partager et commenter ses réponses aux quatre questions. Chaque table aura un ou deux intervenants.

(SPEYER) FACILITATEUR

Notre équipe aimerait parler en dernier, nous aimerions entendre la réponse des autres tables à la dernière question avant de donner la nôtre car nous n'avons pas eu le temps d'en discuter.

CHEF FACILITATEUR

Ok ! D'autres tables dans ce cas ? –

TABLES 2, 3, 4 (ensemble) Nous aussi.

CHEF FACILITATEUR : Je propose de faire la pause maintenant et de l'allonger de 5 petites minutes pour vous laisser le temps de finir. A tout à l'heure on se retrouve à la demie, précisez.

To be continued...

Article 22 : *Learning Battle Cards : From Needs and Critical Factors to Analysis*

Des besoins et des facteurs critiques à l'analyse 22/28

Introduction

Dans l'article précédent, vous avez vu une façon possible de travailler sur la fenêtre EVALUATION du cadre en relation avec les OBJECTIFS et les KPIs dans la partie Contexte.

Dans cet article, vous allez vous concentrer sur la fenêtre ANALYSE et répondre à certaines de ces questions :

Par exemple : comment les besoins des apprenants seront analysés, et les besoins spécifiques de chaque sous-groupe, quel est l'environnement d'apprentissage ? quelles sont les contraintes ?

Le Rhin ne peut pas attendre



Résumé de la séquence précédente

Lors d'une réunion avec 20 membres du GROUPE CIBLE (ENSEIGNANT, ÉLÈVE, PARENT, PARRAIN, COMMUNAUTÉ,) organisés en 4 tables de 5 participants et un facilitateur, vous avez abordé la PHASE D'ÉVALUATION du PROCESSUS et l'avez reliée à la section BUTS et KPIs du CONTEXTE du projet LE RHIN N'ATTENDE PAS.

Vous avez parcouru l'ensemble de l'ordre du jour de la première séquence de la réunion, et vous avez proposé une évaluation basée sur le modèle de Kirkpatrick avec un test pour évaluer la RÉACTION et l'APPRENTISSAGE, ainsi que le COMPORTEMENT et les RÉSULTATS collectés à travers les activités de la galaxie des communautés de pratique.

Votre table (SPEYER) n'a pas eu le temps de répondre à la dernière question : Qu'est-ce qui sera fait avec les données des évaluations ?

Nouvelle séquence de l'atelier : Des besoins et des facteurs critiques à l'analyse.

FACILITATEUR

Avant de passer à l'ordre du jour de l'atelier, il y a une question que nous n'avons pas eu le temps d'aborder :

Que va-t-on faire des données de l'évaluation ?

ENSEIGNANT

Les règles peuvent être différentes d'un pays à l'autre. Que savons-nous à ce sujet ?

Qu'est-ce qui peut être partagé et communiqué, qu'est-ce qui doit rester anonyme ?

FACILITATEUR

Vous avez raison, l'association LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE devrait faire des recherches plus approfondies sur cet aspect, je vous donnerai une réponse précise lors de notre dernier atelier, la semaine prochaine.

PARRAIN

Je vais voir ce que je peux faire avec nos départements juridique et RH à ce sujet.

FACILITATEUR

Merci, passons à la question de cette séquence de l'atelier "*Qu'allons-nous ANALYSER et COMMENT ?*".

ENSEIGNANT

Je pense que cela sera différent en fonction de nos groupes cibles, moi-même en tant qu'enseignant, mes besoins sont plus sur l'aspect facilitation de la formation – je suppose que nous pouvons faire des tests et/ou une enquête sur les besoins des enseignants.

ÉLÈVE

Je voudrais tester mes connaissances en jouant au JEU,

PARRAIN

Tu parles d'un jeu sérieux ?

ÉLÈVE

Je ne sais pas, mais un jeu auquel on pourrait jouer en équipe, sur Internet sur tablette ou sur un Smartphone

ENSEIGNANT - Je ne pense pas que le Smartphone soit une bonne idée.

COMMUNAUTÉ

Vous semblez oublier l'état de vos équipements et des connexions Internet dans les écoles allemandes, en général, je ne parle pas de votre école, cependant

PARRAIN

Le LAND ne vous verse-t-il pas de l'argent pour les équipements ?

ÉLÈVE

Le jeu pourra être joué sur un ordinateur, une tablette ou un smartphone, tous les moyens sont bons.

PARRAIN

A ma connaissance cela induit des conséquences en matière de conception, mais devrait répondre à la question de l'accès pour tous, je pense.

COMMUNAUTÉ

Nous devons analyser les conditions rencontrées dans chaque école, l'environnement technique, et peut-être savoir ce que les gens ont à la maison, afin que les parents puissent essayer le jeu pour...

PARENT

Je pense que cela ne devrait pas être un gros problème, de nos jours - cela ne me dérangerait pas de passer un test en ligne, mais il ne faut pas penser que tous seront logés à la même enseigne. Peut-être pourrions voir avec les bibliothèques pour un accès en libre-service sur quelques ordinateurs dédiés

PARRAIN

Je voudrais une enquête pour obtenir un maximum d'informations sur les habitudes des ménages, la consommation d'eau - même la taille du jardin.

COMMUNAUTÉ

Les autorités responsables de l'eau devraient disposer de ce type d'informations.

PARRAIN

Faisons en sorte que cela fasse partie du jeu. Qu'en pensez-vous ?

ELEVE

Vous voulez dire introduire ces paramètres dans le jeu, et les prendre en compte dans le gameplay ?

PARRAIN

C'est vrai, si vous avez deux voitures que vous lavez à la station de lavage et un très grand jardin, votre consommation d'eau sera différente de celle d'une famille qui vit en centre de la ville, dans un petit appartement et utilise le tramway pour se déplacer.

FACILITATEUR

Je pense vraiment que nous avons compris. Pour résumer, ce que nous voulons, comme méthodes d'analyse des besoins et des conditions, sont :

- Un test
- Un jeu
- Une enquête

Faisons une pause, dans la prochaine séquence, nous travaillerons sur la section « Sensibilisation » (Awareness) du cadre

A suivre...

Article 23 : LBC : SENSIBILISATION

LBC : SENSIBILISATION 23/28

Introduction

Dans cet article, notre objectif est de nous concentrer sur la fenêtre de SENSIBILISATION du processus d'apprentissage.

La question est la suivante : que peut-on faire pour sensibiliser le groupe cible et les autres parties prenantes à la nécessité et à l'importance d'une action de formation/apprentissage ?

À ce stade du processus, vous voulez vous assurer que chaque membre du groupe cible est impliqué.

A ce stade, une bonne information est essentielle

PROJET - LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE



Discussion sur la fenêtre SENSIBILISATION du cadre LBC

FACILITATEUR

Passons à cette nouvelle et importante question : "Comment pouvons-nous sensibiliser TOUTES les parties prenantes à l'importance de ce projet d'apprentissage et de changement ?".

ENSEIGNANT

Les enseignants devraient être sensibilisés au fait que leur rôle change rapidement. Je pense que le lancement de communautés de pratique serait utile.

ÉLÈVE

Je pense que nous avons besoin d'un FILM, une vidéo courte et drôle qui devienne virale sur les réseaux sociaux.

PARENT

La communauté devrait relayer l'information sur son site web et sur le journal de la communauté.

PARRAIN

Une CoP, un FILM, un JEU, des ARTICLES Je suis tout à fait d'accord avec ces méthodes et j'ajouterais une SIMULATION liée au jeu.

COMMUNAUTÉ

Je partage le point de vue de PARENT, nous devons faciliter la naissance de COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE, et publier des ARTICLES sur le BLOG de notre site web.

ENSEIGNANT

Une autre idée : Que diriez-vous d'avoir d'un STORYTELLING NUMERIQUE pour relier tout cela ? (TOUS) Ouais hhh excellente idée professeur.

FACILITATEUR

Si j'ai été attentif à vos propositions, nous avons décidé que nous pourrions avoir les méthodes suivantes à l'étape de la prise de conscience :

Communautés de pratique, FILMS, un JEU avec une SIMULATION connectée à celui-ci, ARTICLES, et STORYTELLING NUMÉRIQUE.

Demain, dans la prochaine séquence de notre atelier, nous travaillerons sur les ATTITUDES : Quelles (nouvelles) attitudes et comportements doivent être adoptés ?

à suivre...

Samedi matin / soir / nuit

Article 24 : LEARNING BATTLE CARDS : ATTITUDES

Article 25 : Cartes de combat d'apprentissage : COMPÉTENCES

Article 26 : Cartes de combat d'apprentissage : CONNAISSANCES

Article 27 : Cartes de combat d'apprentissage : MISE EN ŒUVRE Cartes de combat d'apprentissage : MISE EN ŒUVRE

Article 28 : Apprendre les cartes de combat : ÉVALUATION

A suivre

Learning Battle Cards (TM) : ATTITUDES

24/28

Introduction

Dans cet article, nous traitons de la section LIVRAISON (ou réalisation de l'action de formation) du cadre de travail LBC. Du point de vue de l'apprenant, il sera engagé dans son parcours d'apprentissage. Il peut suivre un parcours d'apprentissage personnel ou un parcours d'apprentissage en équipe, selon la stratégie de formation. Après avoir franchi l'étape de la prise de conscience, il est prêt à apprendre.

Du point de vue de la conception, je suggère de traiter les trois fenêtres du cadre de manière ascendante :

Traiter d'abord ce qui est "invisible" (ATTITUDES), puis passer aux COMPÉTENCES et aux CONNAISSANCES qui, en fin de compte, doivent contribuer aux COMPÉTENCES et aux ATTITUDES, car il y a toujours des connaissances tacites et explicites incorporées dans une compétence ou à la base d'une attitude.

Pour concevoir les activités de la fenêtre ATTITUDE, vous devrez répondre à deux questions liées :

- Quelles (nouvelles) attitudes doivent être adoptées par le groupe (les sous-groupes) cible ?
- Et, comment ce changement d'attitudes sera-t-il facilité, quelle(s) méthode(s) d'apprentissage sera/seront utilisée(s) ?

PROJET - LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE



FACILITATEUR

Dans cette séquence, nous voulons aborder les questions probablement les plus importantes de ce projet, un facteur critique de succès. À de nombreux niveaux, un changement d'attitudes et d'habitudes est nécessaire.

Quels sont ces changements et comment les déclencher et les faciliter/soutenir ?

ÉLÈVE

Je ne suis pas sûr de comprendre le sens du mot "attitude". Cela signifie-t-il que je dois bien me comporter ?

ENSEIGNANT

Laissez-moi être l'enseignant, pour une fois, si vous voulez bien m'excuser. Comme je n'étais pas sûr non plus, j'ai vérifié la définition sur Internet :

« Les psychologues définissent les attitudes comme une tendance acquise à évaluer les choses d'une certaine manière. Cela peut inclure des évaluations de personnes, de problèmes, d'objets ou d'événements. »

Les chercheurs suggèrent également que les attitudes se composent de plusieurs éléments différents.

Les composantes des attitudes sont parfois désignées par le sigle CAB ou l'ABC des attitudes :

Composante cognitive (C) : vos pensées et vos croyances sur le sujet.

Composante affective (A) : comment l'objet, la personne, le problème ou l'événement vous fait vous sentir.

Composante comportementale (B) : comment l'attitude influence votre comportement.

ÉLÈVE

Merci ENSEIGNANT, j'ai compris. L'attitude est différente du comportement alors.

FACILITATEUR

Merci à tous les deux. Juste pour ajouter un mot : Les inventeurs des Learning Battle Cards et du cadre LBC soulignent l'importance des **ATTITUDES envers l'apprentissage**, c'est quelque chose de vraiment critique lorsque nos premiers groupes cibles sont les enseignants et les élèves.

PARENT

Peut-être devrions-nous être plus conscients de ce que nous faisons et disons à nos enfants.

En ce qui concerne le Rhin, je pense que nous devrions changer notre façon de voir l'EAU, ne pas la gâcher. Cependant, je ne sais pas si cela fera une différence ;

Être actifs dans les COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE où nous pourrions partager les meilleures pratiques. La pression sociale fonctionnerait, du moins de ce côté-ci du Rhin (souriant).

PARRAIN

J'ai une question à vous poser, ENSEIGNANT : quelles nouvelles attitudes les enseignants devraient-ils adopter ?

ENSEIGNANT

Je pense qu'il y a deux choses principales :

Nous devrions devenir plus collaboratifs, et arrêter de prétendre avoir la réponse à tout, tout seul et tout le temps,

Et, enseigner moins et guider plus.

Je crois que j'aurais bien besoin d'un peu de COACHING en la matière.

COMMUNAUTÉ

Nous croyons vraiment aux COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE, aussi comme moyen d'accélérer les changements d'attitudes ; eh, Oui ! Dans les petites communautés la pression sociale peut fonctionner, mais vous devez initier le changement, et nous, en tant que Communauté, devrions soutenir les acteurs modèles dans leurs initiatives.

PARRAIN

Je suis d'accord avec la COMMUNAUTÉ, nous pourrions soutenir la formation des animateurs de communauté, des facilitateurs...

FACILITATEUR

Je pense que nous pouvons faire une synthèse, pour l'instant, nous pourrions certainement aller plus loin si nous avions plus de temps, mais, pour le moment, cela ira, je crois.

Nous semblons d'accord sur ces changements d'attitude de la part des enseignants pour devenir plus collaboratifs, et moins directifs lorsqu'ils interviennent.

Les parents doivent prendre conscience qu'ils sont des modèles pour leurs enfants,

Les méthodes sur lesquelles nous sommes d'accord sont

- Les communautés de pratiques
- Coaching
- Facilitation

Après la pause, nous passerons à la fenêtre suivante : "Compétences"

A suivre...

Plus tard dans l'après-midi

Article 25 Learning Battle Cards : COMPÉTENCES

Learning Battle Cards (TM) – COMPETENCES 25/28

Introduction

Dans cet article, nous allons traiter de la fenêtre des compétences. Quelles sont les compétences que les membres du sous-groupe cible doivent développer, et par quelles méthodes elles seront développées. Dans cet article, nous verrons que les enseignants devront développer de nouvelles compétences car nous voulons qu'ils soient le fer de lance du projet, le groupe cible principal du processus de formation et du projet.

PROJET - LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE



FACILITATEUR

Abordons cette nouvelle et importante question des compétences à développer et de la manière de les développer.

ENSEIGNANT

Enseignant, pour moi c'est clair : deux types de compétences : Des compétences de facilitation pour faciliter le travail d'équipe avec mes élèves et des compétences de collaboration dans un environnement numérique,

ÉLÈVE

Bien que je pense être une personne coopérative, la collaboration avec les autres est difficile pour moi lorsqu'il s'agit d'apprendre, cela me semble trop lent, je n'en vois pas l'intérêt, je préfère apprendre seul, la plupart du temps. Je pense qu'un bon JEU pourrait être une bonne chose à utiliser avec moi.

PARENT

Nous entendons tous dire que la collaboration est si importante dans la nouvelle culture du travail, peut-être pourrions-nous en utiliser un peu au niveau communautaire. Encore une fois, les COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE sont de bons endroits pour acquérir de nouvelles compétences et pour collaborer.

PARRAIN

Je pense qu'une collaboration accrue à tous les niveaux serait le meilleur moyen de tirer le meilleur parti des ressources disponibles. Les affectations d'équipes dans les communautés et dans les écoles pourraient être un bon moyen.

COMMUNAUTÉ

Nous sommes d'accord avec PARRAIN et PARENT sur les communautés de pratique, et nous ajouterions l'expérimentation comme méthode. Toutes les communautés pourraient bénéficier des résultats des expérimentations si ces résultats étaient correctement partagés. NIH (Not Invented Here) et réinventer la roue, nous n'avons pas le temps pour cela, LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE, comme on dit.

PARRAIN

Nous sommes d'accord avec la COMMUNAUTÉ. Et d'ailleurs, là encore, nous aurons besoin de TUTORING.

FACILITATEUR

Nous semblons d'accord sur deux compétences majeures, la collaboration et la facilitation.

Les méthodes sur lesquelles nous nous accordons sont les suivantes :

- Les jeux : ils semblent être un bon moyen d'amener les élèves à collaborer.
- La facilitation,
- Le tutorat,
- Les communautés de pratique,
- L'expérimentation

Avant notre prochaine réunion, réfléchissez au type de CONNAISSANCES que vous pensez devoir être acquises par notre groupe cible.

A suivre ...

ce soir/cette nuit

Article 26 : Learning Battle Cards : CONNAISSANCES

Learning Battle Cards (TM) : CONNAISSANCES 26/28

Introduction

Cet article traite de la fenêtre CONNAISSANCES du cadre des Learning Battle Cards.

Il existe de nombreuses façons d'acquérir des connaissances. Outre l'identification du type de connaissances à acquérir, nous traiterons de la méthode d'apprentissage. En gardant à l'esprit que la connaissance est là pour être utilisée.

La dernière chose et première chose à considérer est de savoir comment ces connaissances peuvent contribuer aux compétences et aux attitudes.

PROJET - LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE



FACILITATEUR

Passons à cette nouvelle et importante question "Quel types de connaissances doit être acquises, et comment ?".

ENSEIGNANT

Je pense que nous devons comprendre la littérature et la recherche sur le changement climatique, J'aimerais organiser des WEBINARS avec des experts en la matière qui travaillent tous les jours sur ces questions pour le compte du GIEC, par exemple.

ÉLÈVE

Je n'aime pas les webinaires, je les trouve ennuyeux. Mon professeur d'école a introduit l'apprentissage de pair à pair, et pour une fois j'aime vraiment ça, j'apprends actuellement les bases de la guitare avec un pair qui est aussi un copain qui suit des cours particuliers de guitare depuis 4 ans ?

PARENT

Comme ENSEIGNANT, je pense que nous devrions en savoir plus sur le changement climatique et sur ce que nous pouvons faire à notre niveau.

J'ai appris que l'apprentissage de pair à pair peut être efficace dès le plus jeune âge. Dans certains modèles d'école, les enfants de 5 ans apprennent à lire à ceux de 4 ans ! N'est-ce pas une méthode qui pourrait être généralisée ?

ENSEIGNANT

Pensez-vous aux écoles Montessori ?

PARENT

Oui, je crois que ce nom a été mentionné...

PARRAIN

Ce dont nous avons besoin, c'est d'un accès permanent à des informations ou des contenus actualisés sur le changement climatique les meilleures sources de matériel d'apprentissage/de formation

COMMUNAUTÉ

Comment pouvons-nous collaborer sur ce point, je pense que nous devrions essayer de maintenir un dépôt de contenu commun.

PARRAIN

Je pensais à un référentiel de contenu. Je pense que notre projet "LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE" devrait collaborer avec d'autres initiatives (avec des ONG ou des organismes officiels). Nous devrions au moins entrer en contact avec l'IKSR, ils ont même deux sites web pour les enfants.

FACILITATEUR

Merci PARRAIN, je crois que ces sites sont un bon point de départ pour notre recherche, si nous ne voulons pas réinventer la roue.

Pour conclure, nous nous sommes mis d'accord sur un domaine de connaissance, et sur trois méthodes :

Le changement climatique - est le domaine de connaissance

Et les trois méthodes que nous allons privilégier

- Webinaire (bien que ce ne soit pas la méthode préférée de tous)
- Apprentissage entre pairs
- Partage de ressources

Après la pause, nous aborderons la dernière section du cadre de travail : CONCLUSION, et nous commencerons par la fenêtre de mise en œuvre (IMPLEMENTATION).

A suivre...

ce soir/cette nuit

Article 27 : Apprendre les cartes de combat : IMPLEMENTATION

Learning Battle Cards (TM): Mise en œuvre (IMPLEMENTATION) 27/28

Introduction

La mise en œuvre fait référence à la manière dont les nouvelles connaissances, compétences et attitudes seront appliquées et utilisées au travail. Dans cet article, nous nous concentrons sur les méthodes d'apprentissage qui peuvent être utilisées pour soutenir l'apprentissage au stade de la mise en œuvre.

PROJET - LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE



FACILITATEUR

Avant de passer à la fenêtre de mise en œuvre (IMPLEMENTATION) du cadre LBC, assurons-nous que nous comprenons le mot mise en œuvre de la même manière, car il est un peu délicat.

ELEVE

Je n'ai jamais entendu ce mot avant !

FACILITATEUR

Ok, alors faisons simple : c'est la MANIÈRE dont vous appliquez les nouvelles connaissances, compétences et attitudes à l'école ou au travail, dans votre vie de tous les jours après la fin de la formation officielle.

Maintenant, la question est la suivante : par quelles méthodes d'apprentissage pouvons-nous soutenir cette mise en œuvre quotidienne de ce qui a été appris au cours du processus d'apprentissage ?

ENSEIGNANT

Je vais vraiment essayer de trouver un mentor très expérimenté, qui peut me mettre au défi et que je mettrai au défi un jour, à l'avenir.

Et je crois en l'apprentissage par projet, même si je sais que cela prend du temps.

ELEVE

J'aimerais avoir un tuteur, pas mon professeur, mais peut-être un garçon ou une fille plus âgé(e) qui pourrait m'aider quand j'en ai besoin.

PARENT

Je pense que la chose la plus naturelle à faire serait de rester membre d'une COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE.

PARRAIN

Oui, je suis d'accord avec PARENT, être actif dans une COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE est la chose à faire.

COMMUNAUTÉ

Je suis d'accord avec vous, PARENT et PARRAIN. De plus, les COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE devraient être soutenues, par les PARRAINS et les COMMUNAUTÉS, afin de tirer parti de leur potentiel.

En tant qu'organismes bénévoles, elles manquent généralement de ressources et dépendent trop de l'implication de l'animateur et des membres très actifs (core members) de la CoP.

PARRAIN

C'est vrai, à la longue, les animateurs de communauté se fatiguent, les PARRAINS (CoP) doivent prendre soin d'eux (leur donner du soutien, de la reconnaissance, du temps et un peu d'argent ou les CoPs finissent par disparaître).

FACILITATEUR

Merci à tous pour vos excellentes contributions. Nous semblons d'accord pour faire des communautés de pratique le centre de nos activités d'apprentissage au stade de la mise en œuvre du processus d'apprentissage.

À la fin de la journée, après une courte pause, nous nous réunirons pour la dernière fois : d'ici là, réfléchissez aux leçons apprises, en travaillant ensemble avec les

Learning Battle Cards.

Je vous promets que cette session sera très courte car je sais que la plupart d'entre vous doivent rentrer à la maison en vélo, et la nuit tombe vite...

A suivre...

Le dernier article dans moins d'une heure, ce soir, ne le ratez pas !

Learning Battle Cards (TM): EVALUATION et leçons apprises 28/28

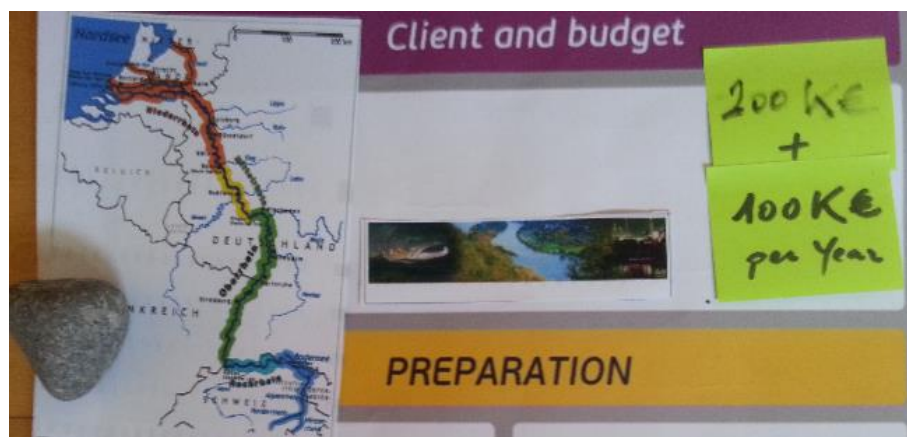
Learning Battle Cards (TM): EVALUATION et les leçons apprises 28/28



Introduction

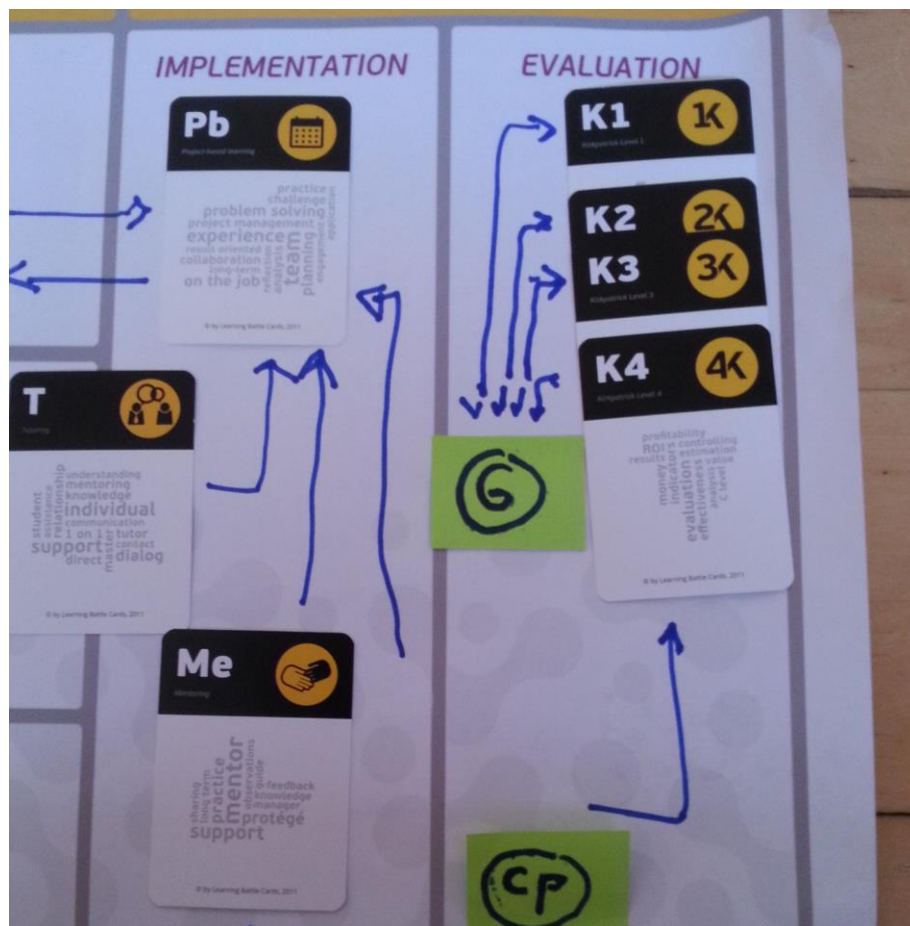
Dans ce dernier article de la série des Learning Battle Cards, mon intention est de récapituler ce que l'on peut apprendre en travaillant avec le cadre et les cartes des Learning Battle Cards. Bien que ce LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE, soit une sorte de récit, tous les commentaires faits par les personnages de l'histoire ont été entendus par moi-même à la fin d'ateliers organisés en Allemagne sur une période de 6 mois.

PROJET - LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE



HEAD FACILITATOR

Nous arrivons à la fin de cette première série d'ATELIERS pour concevoir ce que j'appellerais le SYNOPSIS GLOBAL de notre processus de formation PROJET - LE RHIN NE PEUT PAS ATTENDRE. Ce document sera présenté la semaine prochaine au comité de l'association, où des décisions seront prises sur les prochaines étapes. Vous avez fait un travail fantastique, et nous, les autres animateurs et moi-même, sommes vraiment prêts à présenter et à défendre le processus de formation que vous avez conçu. Pour l'instant, nous aimerions que vous consacriez cette dernière séquence à ce que vous avez appris en utilisant les cartes de bataille de l'apprentissage.



(table Speyer)

FACILITATEUR

C'était un grand plaisir de revenir à Speyer après toutes ces années, et un vrai plaisir de travailler avec vous tous pendant ces deux réunions, aujourd'hui et la semaine dernière. Maintenant, la dernière question que je vais vous poser est celle-ci : "Qu'avez-vous appris au cours de ce processus de conception ?"

ELEVE

Collaborer avec des adultes peut être amusant et une grande expérience d'apprentissage quand ils vous traitent d'égal à égal et vous écoutent. C'est ce que j'ai ressenti tout le temps, être sérieusement écouté. J'ai vu que les enseignants sont aussi des êtres humains, Merci à ENSEIGNANT, merci à vous tous.

ENSEIGNANT

Je t'en prie, ELEVE, je dirais que j'ai beaucoup appris sur la collaboration et la facilitation. Les cartes ont été très utiles pour rassembler de nouvelles idées, rapidement, et pour vérifier si nécessaire l'applicabilité d'une méthode d'apprentissage spécifique dans une situation ou un contexte.

Et, si je peux vous faire un compliment, FACILITEUR, vous êtes un bon modèle pour les attitudes et les compétences d'un facilitateur. Merci ("et mon coeur reste ouvert").

PARENT

J'ai découvert tellement de choses dont je n'avais jamais entendu parler. Je suis d'accord avec ENSEIGNANT, les cartes et le cadre de travail des LBC ont été très utiles, même si au début je me suis sentie un peu dépassée par la quantité de détails, mais nous avons rapidement appris comment utiliser les cartes. Je vous remercie.

PARRAIN

La méthode, cette conception collaborative, est la preuve de la puissance du cadre des Learning Battle Cards. Avant la semaine dernière, nous ne nous étions jamais vus pour la plupart d'entre nous, et nous avons vraiment réussi à concevoir quelque chose en collaboration, sans jamais être gênés ou entravés dans nos réflexions par des questions de contenu. C'était une expérience formidable. Merci.

COMMUNAUTÉ

C'était un véritable honneur de vous avoir tous ici, et une grande expérience de collaboration, je suis entièrement d'accord avec PARRAIN, toutes les réunions / ateliers ne sont pas aussi fructueux. Merci.

PARRAIN

Désolé, il y a quelque chose que je voulais ajouter pendant notre travail sur la MISE EN OEUVRE, que j'ai oublié de faire et que je n'ai pas trouvé dans les fiches LBC - les Français l'appellent AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) ; c'est une méthode de formation reconnue. Merci ("et mon coeur reste ouvert").

FACILITEUR

Je vous remercie tous pour l'esprit de collaboration et l'ouverture d'esprit dont j'ai fait preuve en animant cet atelier. Je crois sincèrement que nous sommes arrivés à une stratégie cohérente qui peut être vendue au conseil d'administration la semaine prochaine.

Nous aurions pu choisir de nombreuses autres méthodes d'apprentissage que nous avons laissées de côté, car nous nous étions mis d'accord sur un principe : sélectionner les méthodes d'apprentissage ayant le plus fort potentiel d'engagement.

Et ce n'était pas une surprise, la plupart de ces méthodes impliquaient des personnes : Apprentissage entre pairs, affectation en équipe, coaching, mentorat, tutorat, apprentissage par projet, communautés de pratique...

Nous sommes tous bien conscients que les nouvelles technologies, AR, VR, AI, et que des modèles d'apprentissage/formation plus récents, tels que les MOOCs, World Cafés, Hackathons, Bar Camps, ... sont disponibles, et je suis sûr que le travail effectué dans d'autres ateliers le long du Rhin le montrera probablement. Notre choix a été cohérent.



Speyer, Maximilian Straße. Un jour d'été - (C) Christian MARTIN

Avant de se quitter, un remerciement particulier au directeur du Hans-Purmann Gymnasium de Spire qui a accueilli les deux rencontres.



Et peut-être un dernier mot à ENSEIGNANT et PARRAIN, qui me semblent bien avoir été formés sur le même modèle de Coaching que moi.

Les sessions de formation des coachs en français se terminaient toujours par un feedback des participants qui devaient conclure par ces mots : "*et mon coeur reste ouvert*".



Speyer Dom, at night Source: Wikipedia

*** FIN ***

Annexe : principaux liens (webographie)

Sites des Learning Battle Cards

Pologne / international

<http://learningbattlecards.com/>

France

<http://www.learningbattlecards.fr/>

Résumé pour décideurs (réchauffement climatique) :

https://report.ipcc.ch/sr15/pdf/sr15_spm_final.pdf

Guide du CEFRIO sur les communautés de pratique

Ref X

<http://extranet.santemonteregie.qc.ca/userfiles/file/performance-innovation/gestion-connaissances/Communaut%C3%A9%20de%20pratique%20-%20version%20finale.pdf>

Ref X +1

Blog Eumathos

<https://www.eumathos.com/theories-et-pratiques-de-lapprentissage-situe-47101/>

Ref X+2

Blue Freedom : une entreprise qui développe des solutions hydroélectriques

29 Articles sur les LBC – © Christian Martin 2021

<https://blue-freedom.net/>

Ref X+3

Calculateur de votre empreinte carbone

<https://www.carbonfootprint.com/calculator.aspx>