

CONCEVOIR UN APPRENTISSAGE MIXTE ET RICHE

AVEC **LEARNING BATTLE CARDS**



SOMMAIRE

Learning Battle Cards	2
Pour l'impatient	3
Qu'est-ce que Learning Battle Cards	7
Challenges pour les concepteurs pédagogiques	9
Anatomie des cartes de jeu	12
Information comprise sur chaque carte	13
Activités de base avec Learning Battle Cards	17
Cadre de Conception	21
Les inventeurs de Learning Battle Cards	35

LEARNING BATTLE CARDS



Learning Battle Cards (LBC) est un jeu de cartes, de la taille d'une carte de poker, décrivant [une multitude de parcours d'apprentissage. Un jeu de Learning Battle Cards contient à la fois des modèles traditionnels (ex : discussions) et innovants (ex : micro blogs) d'apprentissage.

Un jeu contient plus de 108 cartes, dont environ 60 peuvent être utilisées dans le domaine de la formation digitale. Au recto de chaque carte, vous verrez son acronyme, nom, pictogramme et un nuage de mots définissant la méthode décrite par la carte.

Chaque nuage (de mots) est issu d'une étude réalisée auprès des professionnels de la formation. Au verso de chaque carte, vous trouverez des informations supplémentaires à propos de la méthode. Vous verrez son utilité dans 7 fenêtres de Conception Pédagogique dans le coin en haut à droite, le type de la carte au milieu et ses 5 caractéristiques sous la forme de niveaux de puissance au bas de la carte. Là encore, ces niveaux de puissance sont basés sur les retours des professionnels. Vous pouvez commander Learning Battle Cards sur www.learningbattlecards.fr

POUR LES IMPATIENTS

L'idée de Learning Battle Cards a été résumée en deux articles disponibles sur [eLearningIndustry.com](http://elearningindustry.com). Vous pouvez également accéder à ces articles (en anglais) via les liens ci-dessous.

- <http://elearningindustry.com/learning-battle-cards-new-tool-instructional-designers>
- <http://elearningindustry.com/gamification-learning-design-use-learning-battle-cards>

POUR QUI EST CE PRODUIT ?

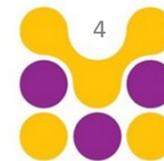
Learning Battle Cards ont été conçues pour les formateurs et les éducateurs – qui conçoivent en temps normal ou occasionnellement des dispositifs de formation ou de développement. Les témoignages suivants présentent quelques applications classiques de Learning Battle Cards par différents types de professionnels du monde de l'éducation ou de la formation.



Usage pour :

Experts en Ressources Humaines

Le nombre de méthodes d'apprentissage offertes par ce jeu de cartes nous aide à créer des parcours de formation incroyablement efficaces et infaillibles pour nos collaborateurs. Les Learning Battle Cards nous laissent voir la variété des possibilités et rien n'échappe à notre attention.



J'ai toujours le jeu LBC sur mon bureau. Je l'utilise à chaque fois que je m'engage dans des processus créatifs pédagogiques de formation et de développement. Jouer avec les cartes et les organiser en piles et les disposer sur la table ouvre mon esprit à différentes options et idées de développement que je peux mettre en œuvre dans mon organisation.

Usage pour :

Professeurs / Universités

Chaque fois que nous commençons à travailler sur un nouveau projet pour un client, nous vérifions en équipe si nous pouvons suggérer quelque chose de nouveau, quelque chose qui correspond mieux aux besoins du client. LBC nous laisse voir la variété des possibilités et rien n'échappe à notre attention.

Nous utilisons le set de jeu LBC lors de la conception de nos formations. Non seulement ils nous permet de considérer un éventail complet de possibilités, mais ils nous plonge également dans un processus hautement créatif. Les cartes sont si engageantes et amusantes que parfois nous invitons même nos clients à jouer avec elles. Nos clients sont bluffés !

J'utilise le jeu de cartes LBC durant les cours avec mes étudiants en Gestion des Ressources Humaines. Ils font des études de cas de différentes organisations. Lorsqu'ils travaillent avec des cartes LBC, ils commencent à chercher les meilleures stratégies et solutions de formation : ils analysent les paramètres et essaient d'adapter une méthode aux objectifs de formation qu'ils discutent en groupe. Les cours donnés avec les cartes LBC sont toujours incroyablement attrayants et pratiques.

J'ai utilisé une sélection de cartes issues de mon jeu au cours d'une conférence. Tout en présentant diverses formes d'e-learning, j'ai demandé au public de discuter en binômes de la valeur du contenu des cartes choisies au hasard. Au cours de cette discussion, ils ont constaté que les technologies de formation ne se limitaient pas aux formes de base telles que les modules d'e-learning.

Usage pour :

Conseillers clients

Je travaille avec LBC pendant que je discute avec un client à propos de ses besoins en développement. Si nous avons un peu plus de temps, j'essaie d'intégrer ce client dans le processus créatif pour trouver une solution. Nous arrangeons les cartes sur la table, discutons à propos du contexte et cherchons les méthodes les mieux adaptées quant aux besoins du client. A la fin, une fois qu'il ne reste plus que les « bonnes » cartes sur la table, je prends une photo du résultat de notre travail, et je l'envoie par e-mail à notre client, avec un résumé de notre réunion.

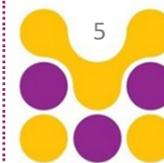
Quand je me prépare pour une réunion avec un client, je jette un œil aux cartes. Je cherche l'inspiration à travers d'intéressantes combinaisons de cartes, qui m'aideront à surprendre le client avec quelque chose qui non seulement correspondra à ses besoins, mais sera également novateur et intéressant.

Usage pour :

Consultants

J'utilise LBC afin de faire prendre conscience à mes clients de la variété des méthodes de e-learning. Je pose un jeu de cartes sur chaque table et demande ensuite aux participants de le diviser en deux piles – une contenant les méthodes qui peuvent être utilisées au sein de leur organisation, et une contenant les méthodes qui ne peuvent pas être utilisées. Il y a toujours un nombre impressionnant de cartes (restant) dans la « bonne » pile, et les participants cessent d'associer e-learning avec e-training uniquement.

J'utilise Learning Battle Cards afin de produire un effet « wow ». Leur formule en elle-même laisse une très bonne impression à mes clients, et ayant appris quelques façons spectaculaires de mélanger les LBC, on me considère comme un magicien...



Usage pour :

Formateurs et Centres de formation de formateurs

Nous utilisons des jeux de cartes LBC pour animer les ateliers de formations de nos formateurs. Ils ne montrent pas seulement la variété des méthodes de formation, mais aussi ils les combinent en champs d'exploration qui créent des liens entre les différentes perspectives de styles d'apprentissage.

J'utilise les cartes de mon jeu pendant les ateliers de formation de formateurs pour les faire gagner en ouverture et agilité. Jouer avec les cartes LBC permet aux personnes de découvrir l'étendue du portefeuille de méthodes d'apprentissage.

QU'EST-CE QUE LES LEARNING BATTLE CARDS ?

Learning Battle Cards est un outil permettant aux utilisateurs de travailler avec un grande variété de méthodes pédagogiques, et de conduire le processus de conception et de développement d'une formation, d'une manière simple, attirante et inspirante, pour tirer le maximum du potentiel des différentes méthodes.

APPROCHÉ

Il y a une large variété de méthodes et d'outils pouvant être utilisés au sein d'un projet de formation. Cette variété augmente sans cesse car de nouveaux concepts et de nouvelles idées émergent constamment.

Lors de la conception des Learning Battle Cards et des 7 fenêtres de Conception Pédagogique, nous avons pensé que se concentrer sur l'aspect pratique était un moyen de mieux appréhender les dynamiques et la variété des méthodes disponibles. C'est pour cela que les paramètres des cartes ont été choisis par plus de cinquante contributeurs : des professionnels expérimentés qui enseignent à la fois dans les domaines de l'éducation et de l'entreprise.

Nous souhaitons réellement structurer notre projet, et c'est pour cela que nous avons adapté un cadre de travail qui nous a permis de décrire chaque méthode à l'aide d'infographies. L'édition 2015, est très inspirante et illustre de manière kinesthésique la variété d'outils pouvant être utilisés au service de l'apprentissage. C'est une bonne piqûre de rappel lorsque nous nous enfonçons dans la routine et que nous manquons d'imagination.



QU'EST-CE QUE LES LEARNING BATTLE CARDS ?

CONCEVOIR DES FORMATIONS EST UN JEU

Pourquoi Learning Battle Cards ?

Le fait d'utiliser la métaphore d'un jeu concernant la conception et la mise en œuvre de dispositifs d'apprentissage nous permet de comprendre que :

- Comme tous les jeux, la conception de dispositifs de formation se fait dans un but précis. Les participants doivent atteindre un résultat qui peut être évalué de différentes façons – via des examens, un changement dans l'attitude d'un employé. Atteindre l'objectif équivaut à gagner.
- Les caractéristiques spécifiques d'une organisation, de sa culture, sa logistique et sa capacité financière sont autant de limites qui rendront certaines méthodes adaptées ou non au contexte donné. Chaque « jeu » peut demander un ensemble de cartes différent.
- Cela vaut le coup d'utiliser des méthodes différentes de manière très réfléchie au sein d'un projet de de formation. C'est la stratégie du jeu.

- Il n'y a pas qu'une seule façon de gagner, autrement dit d'atteindre les objectifs du projet. Chaque projet peut être accompli de nombreuses manières, et le succès, comme dans tous les jeux, dépend de nombreux facteurs.
- La stratégie d'une organisation est définie par ses activités de développement. Chaque concepteur fait grandir son jeu de cartes, qui gagne de plus en plus de valeur avec le temps, l'organisation accumulant l'expérience et les ressources de chaque projet.

L'une des plus grandes difficultés pour les Concepteurs Pédagogiques est d'être au courant des évolutions constantes dans la formation. Vous savez comment gérer des workshops et des séminaires, mais savez-vous comment les combiner avec un back channel ou une communauté d'apprentissage ? Savez-vous comment utiliser le big data pour élaborer votre plan de formation, ou comment intégrer des agents virtuels dans le développement des compétences des personnes dont vous êtes le ou la responsable ?

Nombre d'entre nous, éducateurs ou formateurs, connaissent ou se souviennent seulement de quelques méthodes de formation, et même si nous en apprenons de nouvelles méthodes, nous sommes habitués à réutiliser sans cesse celles qui nous sont les plus familières.

Il est difficile de connaître en profondeur toutes les méthodes disponibles. Nous n'aurons jamais assez de temps pour tenter de toutes les connaître et les essayer. Toutefois, utiliser constamment les mêmes méthodes rend le processus de formation standardisé. Ce n'est alors plus adapté au monde diversifié dans lequel nous vivons.

Y a-t-il une méthode éviter cela ?

Nous pensons qu'il y a un moyen. Il est préférable d'avoir compris autant de méthodes, approches et outils qu'il est possible. Cela nous permet de choisir rapidement et efficacement, à partir d'une variété d'options disponibles, les possibilités qui correspondent à notre contexte de conception. Nous serons ensuite capable de nous concentrer sur celles sélectionnées pour les intégrer au projet et les rendre efficaces.

DEFI POUR LES CONCEPTEURS PEDAGOGIQUES

L'un des outils qui nous permet d'adapter cette approche est Learning Battle Cards. Un paquet de cartes qui permet au formateur d'avoir une vue d'ensemble de la variété d'outils qu'il peut utiliser, ainsi que de choisir rapidement et efficacement ceux qu'il trouve adaptés.

Pourquoi chercher différentes solutions?

Il y a de nombreuses raisons convaincantes qui montrent pourquoi il est préférable d'utiliser une variété de méthodes. Quelques unes d'entre elles sont présentées ci-dessous.



DEFI POUR LES CONCEPTEURS

LIEU DE TRAVAIL MULTIGENERATIONNEL

Chacun utilise la combinaison technologie / apprentissage de différentes façons selon la génération dont il est issu.

De nombreuses organisations emploient à la fois des représentants du Baby Boom et de la génération X, habitué aux modèles d'apprentissage traditionnels, ainsi qu'un personnel plus jeune de la génération Y ou des Millennials.

Ces personnes apprennent-elles de la même façon ? Pas vraiment. Elles ont été élevées dans des circonstances différentes, ont des expériences différentes et utilisent la technologie de façon différente.

C'est pour cela qu'il est préférable de sélectionner des méthodes et outils conçus pour des groupes différents, et de créer un environnement au sein duquel les apprenants pourront utiliser ceux qui leur correspondront le mieux.

SOCIAL LEARNING

Nous apprenons tous de façon différente et nous partageons la formation avec d'autres personnes. L'approche constructiviste montre que la dimension sociale est un élément important de l'environnement d'apprentissage.

L'utilisation de méthodes de formation variées nous permet de libérer le potentiel du social learning. En donnant aux apprenants différentes possibilités, nous leur permettons d'utiliser leur énergie naturelle et de stimuler leur volonté à partager leurs connaissances de la façon dont ils le souhaitent.

STYLES D'APPRENTISSAGE INDIVIDUELS

Les apprenants diffèrent de par leur style d'apprentissage, leurs connaissances et leurs expériences. Même si les objectifs d'un projet de formation sont les mêmes pour toute l'organisation, le groupe cible est diversifié et il est nécessaire d'utiliser des méthodes ou solutions variées.

PROSOMMATEURS DANS L'APPRENTISSAGE

Dans un livre intitulé « The Third Way », Alvin Toffler décrit comment les rôles du producteur et du consommateur commencent à s'invertir.

De plus en plus souvent, les consommateurs sont invités à faire parti du processus de conception et de la préparation du produit. Certains appareils offrent de telles possibilités de configuration qu'un consommateur peut changer la façon dont il fonctionne, son utilisation et ses fonctionnalités.

Des produits peuvent changer de comportement selon qui les utilisent.

Une tendance correspondant très bien à cette approche est l'environnement personnel d'apprentissage.

Il peut être très intéressant d'offrir à un apprenant un répertoire d'outils et de ressources diversifiées et modernes, et de le laisser configurer l'environnement d'apprentissage à sa manière.

DEFI POUR LES CONCEPTEURS

PERSONNALISATION DE MASSE

L'individualisation de l'apprentissage devient un rêve pour les éducateurs vers la fin du 20e siècle. Mais en raison de son coût, ce rêve est difficile à organiser sur une large échelle.

La technologie d'Internet nous permet de construire des processus et des environnements dans lesquels il est possible de s'adresser aux besoins individuels des apprenants. Mieux encore, l'utilisation de méthodes variées amène une situation dans laquelle on peut s'adresser à ces besoins de manière rentable.

ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE ADAPTATIF

De nombreuses approches populaires telles que le Design Thinking, les méthodes Agile, ou les organisations apprenantes, ont une chose en commun : des actions connectées avec une progression continue.

L'itération successive de prototypes dans le Design Thinking, ou les produits de sprints consécutifs dans la méthode Agile se perfectionnent de plus en plus car ils se développent constamment durant le processus.

Les riches processus d'apprentissage ouverts à l'activité des utilisateurs peuvent également être continuellement améliorés, l'observation de ce qui a été un succès dans le contexte d'un projet donné peut nous permettre de nous améliorer sur le long terme.

Objectivement, il n'y a pas de meilleure ou moins bonne méthode – toutes peuvent se montrer meilleures ou moins bien dans le contexte d'un projet en particulier.

BY THE WAY LEARNING

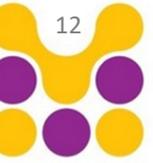
La première caractéristique de ces riches environnements de développement est le fait qu'ils permettent aux employés d'apprendre « by the way », quand ils en ont envie et ont le temps. Dans ce genre de situations, il est difficile d'attendre d'eux qu'ils utilisent des méthodes compliquées et très prenantes.

Il est préférable d'être sûr que tous les projets de formation incluent des ressources permettant aux participants d'utiliser des outils d'apprentissage « allégés », offrant des connaissances faciles à intégrer, présentés en petites quantités, inspirantes, amusantes et connectées avec les objectifs de l'apprentissage.

GAMIFICATION

La Gamification est un courant dans l'industrie de la formation, et est généralement présentée comme le fait de créer des situations pédagogiques ayant les caractéristiques d'un jeu. Grâce à cela, les apprenants s'investissent davantage, et cela rend l'apprentissage plus attrayant.





ANATOMIE DE LA CARTE

Les Learning Battle Cards représentent une partie des méthodes utilisées dans la formation. Toutes les cartes sont homogènes et contiennent les mêmes informations, compilées en se basant sur des mécanismes de crowdsourcing.

LE RECTO

Le recto de chaque carte contient les informations suivantes :

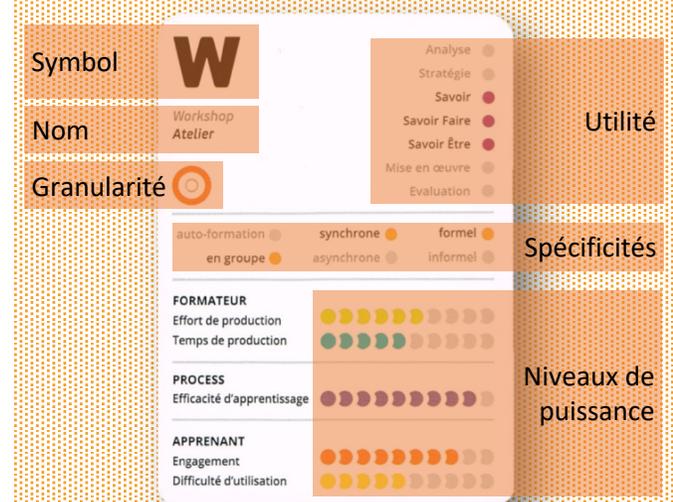
- Le **symbole de la méthode** – il s'agit d'une marque d'une ou deux lettres, ressemblant aux symboles du tableau périodique des éléments,
- Le **nom de la méthode**,
- Un **pictogramme** – le symbole graphique de la carte,
- Un **nuage de mots** – un ensemble de mots pouvant être associés à la carte.

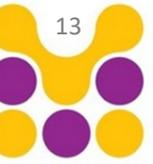


LE VERSO

Le verso de chaque carte contient :

- Son **symbole**,
- Le **nom** de la carte,
- La **granularité** – un symbole indiquant quelle est la capacité conceptuelle de la carte donnée – les cartes représentent des méthodes de complexités différentes – d'un simple mécanisme comme une Métaphore, à de plus compliqués comme une Jeu,
- L'**utilité** – la possibilité d'utiliser la méthode dans les différentes étapes d'un projet de formation,
- Les **spécificités** – la place de la méthode au sein des catégories classiques utilisées dans la pédagogie,
- Les **niveaux de puissance** – paramètres indiquant la « puissance » de la carte, défini en se référant à cinq domaines pratiques.





GRANULARITE

INFORMATIONS PRESENTEES SUR CHAQUE CARTE

Le verso de chaque carte comprend des informations définissant la méthode de développement décrite par la carte. Il s'agit d'informations pratiques non-scientifiques.

Learning Battle Cards décrit des concepts de différentes capacités et complexité. Parmi ceux-ci, vous trouverez des mécanismes plutôt simples, tel que la Métaphore, ou d'autres plus complexes, tel que le Jeu. C'est pourquoi nous avons introduit le terme de Granularité, qui nous aide à définir la capacité intuitive de la méthode représentée par chaque carte.



Le niveau de complexité composant → activité → séquence est présenté sur le verso de chaque carte, sous son nom. Les symboles suivants sont utilisés dans cet objectif :



COMPOSANT

Le plus petit objet pédagogique



ACTIVITE

Un objet pédagogique de taille moyenne, incluant différents composants



SEQUENCE

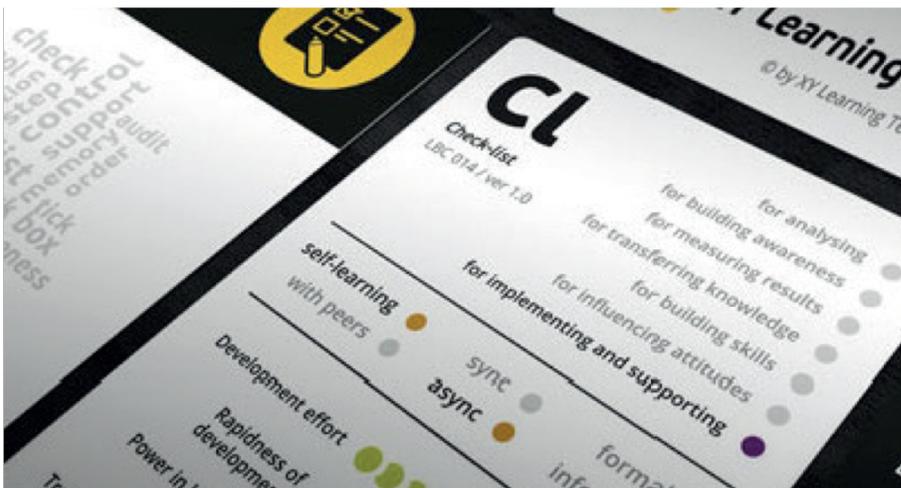
L'objet pédagogique le plus imposant, incluant différents composants et activités



SEQUENCE OU MECANISME

Un objet pédagogique qui, en fonction du contexte, peut prendre la forme d'une activité ou d'une séquence

INFORMATIONS PRESENTEES SUR CHAQUE CARTE



Analyse	●
Stratégie	●
Savoir	●
Savoir-faire	●
Savoir-être	●
Mise en oeuvre	●
Evaluation	●

UTILITE

L'une des applications de Learning Battle Cards est la conception des dispositifs de formation. Chaque méthode peut être utilisée dans différentes étapes du projet de formation.

Nous avons utilisé les classification suivante :

1. Analyse
2. Stratégie
3. Savoir
4. Savoir faire
5. Savoir-être
6. Mise en oeuvre
7. Evaluation

Vous trouverez plus d'informations à propos de cette classification dans le chapitre intitulé Cadre de Conception.

SPECIFICITES

Les méthodes utilisées dans le monde de l'apprentissage et de la formation sont souvent catégorisées. Nous avons choisi et indiqués des classifications classiques sur chaque carte.

Auto formation ● Synchron ● Formel ●

En groupe ● Asynchrone ● Informel ●

- **Auto-formation** – travail individuel d'un apprenant
- **En groupe** – travail en groupes, interactions avec d'autres apprenants ou coaches
- **Synchrone** – une méthode synchrone qui demande l'activité simultanée de plusieurs personnes
- **Asynchrone** – une méthode asynchrone
- **Formel** – une méthode utilisée en apprentissage formel
- **Informel** – une méthode utilisée en apprentissage informel

De nombreuses méthodes peuvent appartenir à plusieurs catégories en fonction du contexte dans lequel elles sont utilisées.

NIVEAU DE PUISSANCE

Les paramètres de puissance doivent être considérés comme une source d'inspiration plutôt qu'un index spécifique. Leurs valeurs peuvent dépendre de nombreux facteurs liés au type d'organisation.

FORMATEUR

Effort de production



Temps de production



PROCESSUS

Efficacité d'apprentissage



APPRENNANT

Engagement



Difficulté d'utilisation



Effort de production (LE PLUS FAIBLE, LE MIEUX)

Du point de vue d'un formateur, il peut être important de savoir quel effort est nécessaire pour développer et mettre en œuvre une méthode donnée. Par exemple, écrire un [A] Article demande moins d'efforts que de concevoir et de développer un [G] Jeu de formation.

Il est préférable de prendre en compte le paramètre quand cela concerne le budget du projet. Le paramètre est aussi très important dans le contexte de l'échelle du projet – nous acceptons généralement un plus grand effort de production quand l'échelle est très large.

Temps de production (LE PLUS COURT, LE MIEUX)

Le temps peut jouer un rôle (très) important dans de nombreux projets et il est préférable d'être attentif au temps que prendront la préparation et la mise en œuvre d'une méthode. Par exemple, concevoir une [Si] Simulation demande plus de temps que concevoir un [Ec] cours de E-learning.

Le paramètre peut être précieux dans le processus de sélection des formes de développement adaptées à l'emploi du temps d'un projet donné. Dans le cas d'emplois du temps très serrés, il faudra renoncer à considérer des méthodes demandant une longue période de préparation.

Efficacité d'apprentissage

(LA PLUS EFFICACE)

L'efficacité d'apprentissage représente l'impact d'apprentissage d'une méthode donnée. Il s'agit d'un paramètre très général, mais il vaut mieux se souvenir qu'il y a des méthodes dont l'influence est beaucoup plus importante que celle d'autres méthodes. Par exemple, utiliser un [B] Livre aura beaucoup moins d'influence sur l'efficacité de l'apprentissage qu'un [W] Workshop bien organisé.

Chaque formateur voudra, naturellement, utiliser les méthodes les plus « puissantes ».

L'engagement

(LE PLUS ENGAGE)

D'après de nombreuses théories, l'élément clé de l'apprentissage est l'engagement des apprenants. Le niveau de puissance représente l'intuition des formateurs à propos de cet aspect du processus pédagogique.

Apprendre avec l'aide d'une [Ap] Apps d'apprentissage engage davantage que d'apprendre avec un [Ba] Livre audio.

La difficulté d'utilisation

(LA MOINS DIFFICILE)

L'un des facteurs qui peut déterminer l'efficacité d'une méthode est sa difficulté d'utilisation.

Prenons comme exemple des méthodes soutenant l'évaluation du processus de développement. Un questionnaire d'évaluation généralement utilisé lors d'un [K1] Kirkpatrick niveau 1 est facile d'utilisation, tandis qu'un [36] Evaluation 360° est plus difficile à organiser.



ACTIVITES DE BASE AVEC LEARNING BATTLE CARDS

Les cartes peuvent être utilisées de nombreuses façons, de manière individuelle ou bien au sein d'une équipe. Elles peuvent servir d'inspiration, d'échauffement intellectuel, ainsi que d'outil utilisé pour travailler sur certains projets en particulier et sur la sélection de méthodes pour une mise en œuvre particulière.

Nous présentons ci-dessous quelques exemples des activités de LBC.



LE JEU DU « FAISONS CONNAISSANCE »

L'objectif du jeu du « FAISONS CONNAISSANCE » est le développement des compétences d'un formateur (coach, consultant, enseignant, professionnelle RH, etc.) concernant son capacité à utiliser la méthode donnée.

Règles du jeu

Mélangez les cartes et choisissez-en une au hasard. Placez là sur le tableau, dans l'emplacement ①.

Ensuite, cherchez des sites Internet décrivant cette méthode de développement. Pendant que vous parcourez les sites, faites une liste de ses avantages ② et de ses désavantages ③.

Une fois que cela est fait, posez-vous les questions suivantes :

- Dans quels contextes pédagogiques cette forme peut-elle être utilisée dans votre organisation ?
- En quoi cette méthode peut-elle optimiser les tâches pédagogiques ou de développement conduites par votre organisation ?

Notez vos conclusions dans l'emplacement ④.



Inspirations

1. Individuellement : jouez une nouvelle carte tous les jours, afin de connaître toutes les formes décrites par la Méthode LBC en à peine trois mois.

2. Au sein d'un groupe de coaches ou d'enseignants : choisissez autant de cartes qu'il y a de personnes, distribuez les et demandez à chaque personne de noter ses conclusions à propos de sa carte (en une demi-heure). Demandez ensuite à chaque participant de décrire leur carte lors d'une présentation de cinq minutes.

3. Demandez à chaque personne de noter 3 avantages et 3 désavantages de la forme de développement donnée, et d'en discuter ensuite brièvement avec une personne assise près d'elle.

LE JEU DU « OK/PAS OK »

L'objectif de cette activité est de sélectionner un ensemble de méthodes d'apprentissage devant être prises en compte durant le processus de conception d'un dispositif de formation.

L'activité peut se révéler précieuse par le fait qu'elle dirige la réflexion d'un formateur vers des éléments qu'il connaît moins bien ou a oublié. Un joueur atteint cet objectif en sélectionnant des cartes sur la base d'une réflexion associée au contexte du projet de développement donné. Les éléments sélectionnés (cartes) peuvent ensuite être pris en compte lors de la conception d'un processus basé sur la méthode LBC.

Règles du jeu

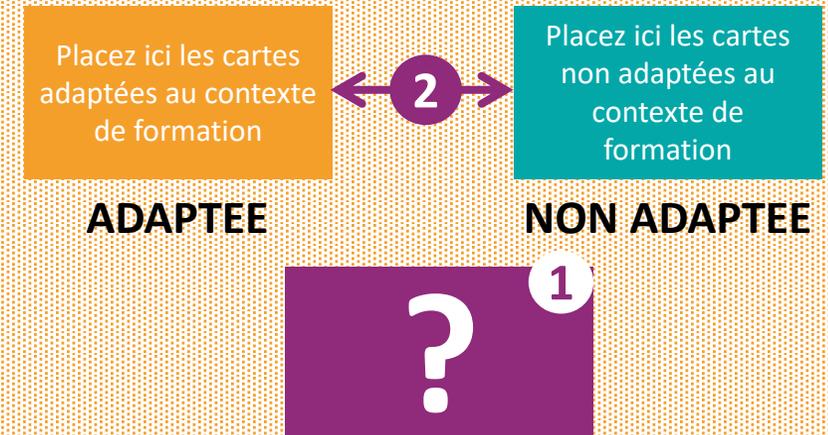
Décrivez le contexte de développement dans l'emplacement **1**, l'objectif de la session de formation, le groupe cible – ses spécificités et taille, etc. Tirez une carte d'un paquet préalablement mélangé. Prenez un moment pour réfléchir si l'élément de développement décrit par la carte tirée est adaptée au contexte organisationnel que vous avez présenté, en répondant à certaines questions telles que :

- l'élément décrit par la carte peut-il soutenir efficacement l'accomplissement de l'objectif ?
- les représentant du groupe cible pourront-ils utiliser efficacement la méthode de formation proposée ?

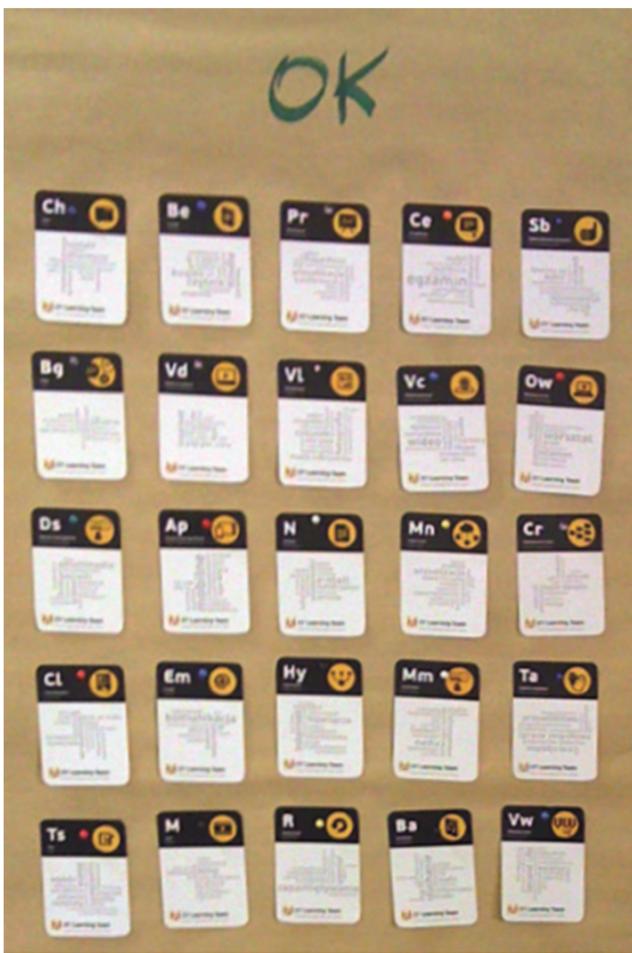
Si votre réponse à l'une des questions listées ci-dessus est « non », placez la carte dans l'emplacement **2** à la droite du tableau. Si vous pensez que les cartes sont adaptées au contexte ; placez les dans l'emplacement à la gauche du tableau.

Après avoir regarder toutes les cartes, ramassez le paquet sur la gauche du tableau et utilisez le pendant que vous travaillez sur le projet de formation.

Correspondance



Essayez de prendre toutes les cartes retenues en compte lors du processus de conception. Utilisez celles qui vous semblent les plus adaptées ...



Inspirations

Voici quelques éléments d'inspiration pour utiliser le jeu :

1. Individuellement : lorsque vous réfléchissez à propos d'un projet de formation, cherchez l'inspiration en jouant avec les cartes, en les parcourant, en les rangeant en paquets ; ayez l'esprit libre quand vous parcourez chaque carte, cherchez des solutions créatives, et laissez vos pensées vagabonder et faire des associations d'idées ; cherchez la synergie entre les cartes.
2. Dans un groupe de personnes prenant des décisions : divisez le groupe en plusieurs équipes de 3-4 personnes ; donnez à chaque équipe un paquet entier de LBC; demandez à chaque équipe de séparer leurs cartes en deux piles : une pile correspondant aux besoins de l'organisation et une autre qui ne correspond pas ; rassemblez les résultats et présentez les sur un tableau en papier.

3. Jouez dans une conférence : donnez à chaque participant présent trois cartes choisies au hasard ; définissez ensuite le contexte de formation (présentez une courte étude de cas) ; demandez à chaque personne de choisir une carte qu'elle juge la plus adaptée à la situation présentée, puis de discuter de son choix avec une autre personne assise près d'elle

VOTRE JEU

Les cartes ont été conçues de manière à ce qu'il soit possible de stimuler le travail créatif : à la fois individuel et en groupe. Vous trouverez définitivement beaucoup d'autres méthodes variées d'utilisation de LBC, et vous jouerez à d'autres jeux en les utilisant.

Partagez vos idées en les envoyant à usages@learningsalad.fr.

CADRE DE CONCEPTION



Le processus de conception des projets de développement peut être conduit sur la base de nombreuses approches. L'utilisation de Learning Battle Cards peut être pratique lors de l'utilisation d'une approche dans laquelle nous divisons un projet en sept parties (7 Fenêtres de Conception Pédagogique). Grâce à la forme compacte des cartes, il est facile de concevoir et de décrire toutes les actions dans les parties.

Les fenêtres suivantes sont intégrées dans l'approche :

1. Analyse
2. Stratégie
3. Savoir
4. Savoir faire
5. Savoir-être
6. Mise en œuvre
7. Evaluation



Presque toutes les cartes peuvent être utilisées dans chacune des 7 fenêtres. La façon d'utiliser une carte dépend seulement de la créativité du concepteur. Nos recommandations sur la combinaison de toute carte donnée avec une des fenêtres se trouvent sur le verso de chaque carte dans le coin supérieur droit.

Les fenêtres peuvent être dessinée sur un tableau blanc ou présentées sur un tableau papier de la façon suivante :

Vous pouvez places les symboles des cartes, mettre en valeur les zones sélectionnées, ajouter des post-it et dessiner des flèches sur ce genre de tableau.

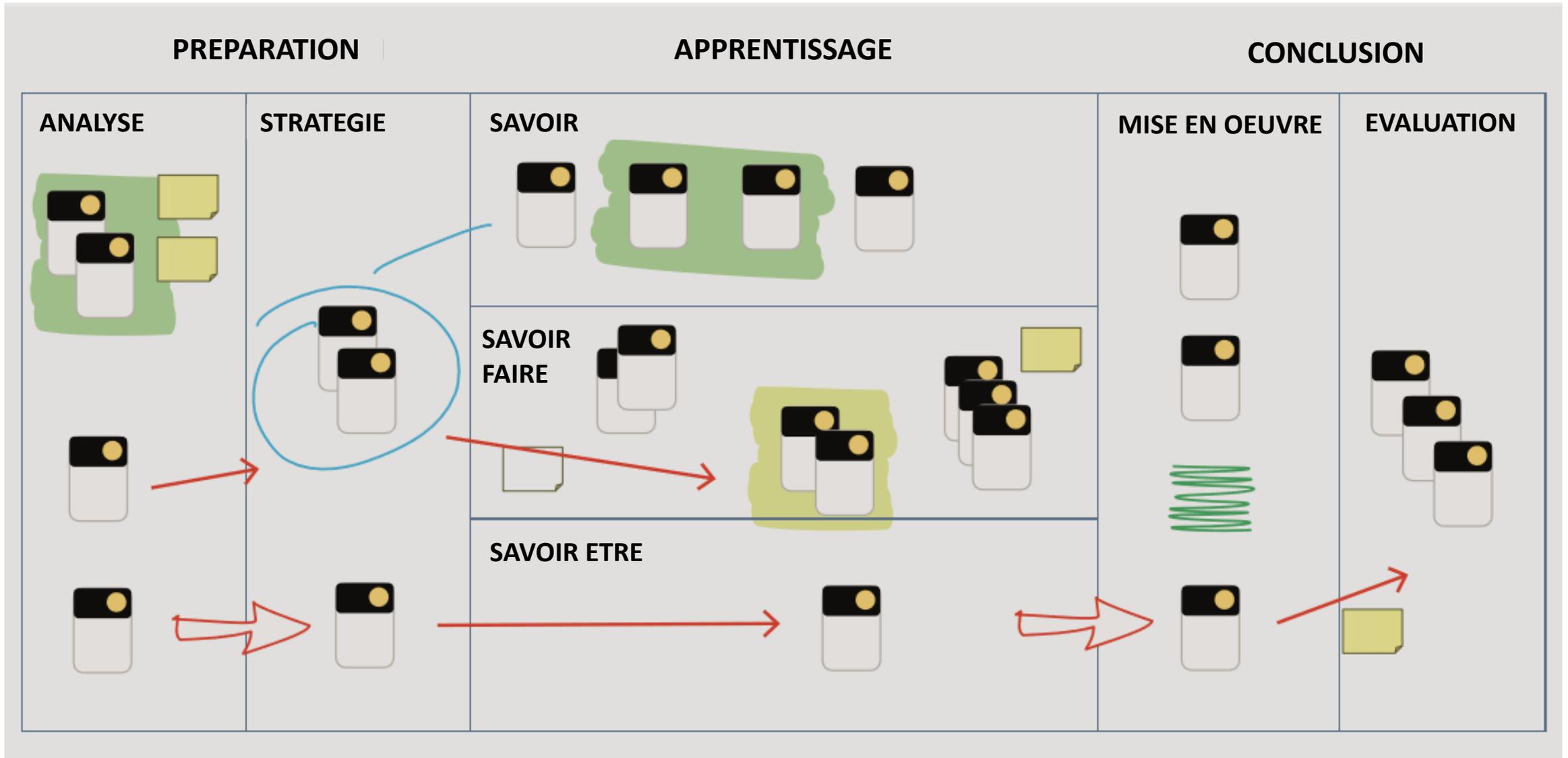
PREPARATION

APPRENTISSAGE

CONCLUSION

ANALYSE	STRATEGIE	SAVOIR	MISE EN OEUVRE	EVALUATION
		SAVOIR-FAIRE		
		SAVOIR-ÊTRE		

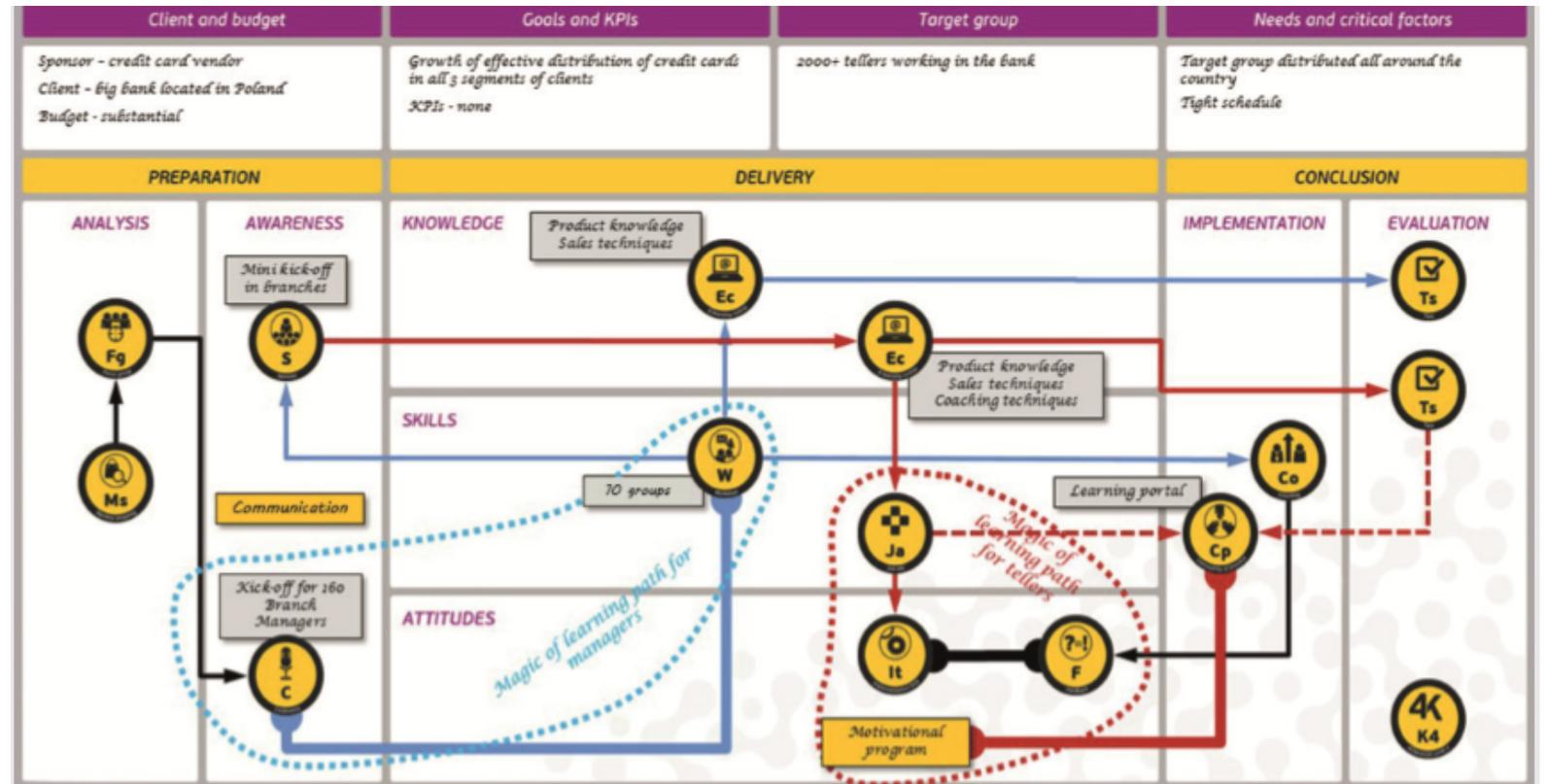
Ci-dessous, l'exemple d'un projet de formation présenté en utilisant les 7 fenêtres.



Le cadre des « 7 Fenêtres de Conception Pédagogique » a été intégré dans un produit appelé le Learning Battle Cards Development Kit, qui consiste à :

- Un tableau effaçable à sec magnétique,
- Un ensemble de 200 jetons magnétiques représentant toutes les méthodes de développement décrites dans LBC,
- Un paquet de cartes LBC,
- Un ensemble de markers pour noter des remarques supplémentaires et marquer tout élément sur le tableau,
- Un ensemble de post-it pour ajouter des remarques et prendre des notes,
- Un guide de l'utilisateur

Ci-dessous, un exemple d'un processus présenté en utilisant le Learning Battle Cards Development Kit.



Bien entendu, travailler avec le LBC Development Kit est plus facile, plus engageant et plus amusant. Les effets visuels réalisés par l'utilisation de cet outil sont également plus lisses et plus lisibles.

FENÊTRE I : ANALYSE

Questions

Pour compléter cette fenêtre, posez vous les questions suivantes :

- Quelles méthodes faut-il utiliser pour identifier et comprendre (ou mieux comprendre) les besoins de la formation ?
- Quel est le niveau de développement des compétences de l'entité donnée – organisation, équipe, personne - (quel est l'état actuel des formations) et quel niveau doit-on atteindre en suivant le processus de formation (quel est l'état recherché) ?

Inspirations supplémentaires

L'analyse des besoins détermine le type d'interventions qu'il faudra mettre en place pour

qu'il soit possible aux participants d'atteindre les objectifs. Le but est de déterminer s'il est nécessaire de prévoir des activités pour développer le savoir, le savoir-faire et le savoir-être des collaborateurs.

Dans cette fenêtre vous devez prévoir les moyens qui permettront une analyse des besoins pertinente concernant :

1. L'organisation – vous devez considérer la mission, la vision, la stratégie, les processus, les effets, etc. – et cela conduit généralement à des décisions concernant des actions de formation imposantes et vastes,
2. Les postes – vous devez prendre en compte les comportements clés du collaborateur travaillant sur le poste donné/concerné, ainsi que les tâches clés qu'il accomplit à ce poste,
3. Les personnes – vous devez prendre en compte les compétences individuelles des employés en comparaison des standards.



FENÊTRE 2 : STRATEGIE

Questions

Pour compléter cette fenêtre, posez vous les questions suivantes :

- A quel point les participants de ce dispositif de formation sont concernés par le besoin de développer les compétences visées ?
- Comment faire prendre conscience aux participants de cette formation du besoin de développer ces compétences ?
- Quels mécanismes de motivation peuvent-ils les plus efficaces dans le contexte de formation donnée ?

Inspirations supplémentaires

L'engagement d'un élève, d'un étudiant ou d'un collaborateur dans le processus formation demande de lui faire prendre conscience du besoin de développer ses compétences.

Il est possible de distinguer deux modèles classiques pour consolider l'engagement :

1. Basé sur la motivation extrinsèque (les mécanismes de la « carotte » et du « bâton »)
2. Basé sur la motivation intrinsèque (les mécanismes de la « fierté » et de la « honte »)

Les quatre étapes de la conscience de compétence :

1. Incompétence inconsciente – dans cette étape, je ne vois pas le besoin de me développer dans un domaine donné ; je ne vois pas le manque de compétence, et ne comprend donc pas l'intérêt de me former dans ce domaine,

2. Incompétence consciente – dans cette étape, je ne comprend toujours pas et ne sais pas quoi faire, mais je reconnais mon manque de compétence. Je sais que mes lacunes vont grandement affecter mes performances ; je comprend l'intérêt de me former dans ce domaine,
3. Compétence consciente – dans cette étape, je peux déjà agir, mais cela me demande de la concentration et des efforts ; j'accomplis mes tâches efficacement, mais avec prudence,
4. Compétence inconsciente – grâce à mon expérience j'agis systématiquement et presque automatiquement dans le domaine de la compétence donnée ;

FENÊTRE 3 : SAVOIR

Questions

Pour compléter cette fenêtre, posez vous les questions suivantes :

- Quel type de connaissances le participant à la formation doit-il acquérir pour atteindre les objectifs fixés ?
- Quels sont les mécanismes les plus pertinents dans le contexte de formation donné (échelle du projet, caractère spécifique du groupe cible, budget, calendrier, culture organisationnelle, etc.) pour assurer un transfert efficace des connaissances ?
- Comment les connaissances acquises à ce stade peuvent-elle soutenir le processus de formation des compétences ou de façonnage des savoir être ?

Inspirations supplémentaires

Certaines définitions décrivent le savoir non seulement comme une information fiable, logique et raisonnable qui est légitime et vraie (savoir théorique) mais également comme la capacité à l'utiliser (savoir pratique). Dans la fenêtre du Savoir, nous nous centrons seulement sur la première partie de cette définition. Le second élément (savoir pratique) est pris en compte dans la fenêtre du Savoir-faire.

Avant de regarder à la fenêtre du Savoir, il est préférable d'expliquer la différence entre donnée, information et savoir. Cela n'est pas simple du fait que certains tendent à poursuivre le débat dans ce domaine.

Toujours est-il que nous avons accepté les définitions suivantes dans la fenêtre du Savoir :

- Les données sont des faits envoyés sous forme de message à la conscience du destinataire,

- Les informations sont des données contenues dans un message qui, une fois interprété par le destinataire, augmente [ses connaissances/son savoir],
- Le savoir est une information essentielle vérifiée par la pratique par le destinataire.

Nous avons donc jugé que le transfert des connaissances se fait au travers de messages contenant des informations. Le paquet de LBC contient de nombreux mécanismes pouvant être utilisés dans ce but.

Le transfert de connaissances constitue la troisième fenêtre de la structure de travail car la construction du savoir faire (fenêtre 4) et du savoir être (fenêtre 5) se base (dans une certaine mesure) sur un transfert de connaissances précédent (informations assimilées).

FENÊTRE 4 : SAVOIR-FAIRE

Questions

Pour compléter cette fenêtre, posez vous les questions suivantes :

- Quelles compétences doivent-elle être développées dans le cadre de la formation ?
- Quel est le stade de développement des compétences des participants des objectifs de la formation ? Formons-nous des débutants ou améliorons-nous les compétences de personnes expérimentées ? Quel est le but ?
- Quels sont les mécanismes de développement des compétences optimales, compte tenu du contexte de la formation ?

Inspirations supplémentaires

La méthode des « 7 Fenêtres de la Conception Pédagogique » considère le savoir faire comme la capacité à conduire des tâches particulières.

Le savoir faire peut être séparé en deux :

1. les compétences générales (en lien avec notre comportement dans le processus d'interaction avec d'autres personnes) et
2. les compétences spécialisées (en lien avec notre comportement dans le processus d'interaction avec des machines, des outils de travail, etc.).

Dans cette fenêtre, nous pouvons utiliser le modèle d'acquisition des compétences de Dreyfus qui sépare le processus en cinq étapes :

1. Débutant – il ne comprend pas ce qu'il fait, accomplit ses tâches mécaniquement et conformément aux procédures,
2. Débutant avancé – il commence à comprendre l'intérêt de ses actions, commence à les percevoir comme un procédé, et peut accomplir des tâches simples seul,
3. Expérimenté – il commence non seulement à comprendre ce qu'il fait, mais également à voir le contexte ;
4. Compétent – il conduit des actions de routine de haute qualité, comprend ce qu'il fait et peut placer les actions dans le contexte d'autres tâches (compréhension globale d'un processus),
5. Expert – il agit intuitivement, dépasse les standards et sait comment créer de nouvelles approches et routines sur la base d'une compréhension profonde des tâches à accomplir et de leur contexte.

FENÊTRE 5 : SAVOIR-ÊTRE

Questions

Pour compléter cette fenêtre, posez vous les questions suivantes :

- Quelles attitudes doivent être façonnées dans le cadre de la formation ?
- Quelles approches ou quelles attitudes les collaborateurs devront-ils transposer dans leurs missions professionnelles à l'issue de la formation ?
- Comment faire en sorte que les apprenants adoptent une bonne attitude d'apprentissage au cours du processus de formation ?

Inspirations supplémentaires

Le savoir-être est une évaluation émotionnelle (négative ou positive), relativement durable, de différents types d'objets (personnes, événements, groupes sociaux, actions,...), qui nous fait réagir à ces objets d'une certaine manière. Changer ses attitudes est assez difficile. La plupart d'entre elles sont influencées par de nombreux facteurs au delà de l'influence d'un formateur. Cela ne signifie toutefois pas qu'il est impossible de changer. Les attitudes peuvent être acquises et modifiées au cours du processus d'apprentissage.

L'objectif de la fenêtre du Savoir-être est de formater les attitudes de manière positive (élimination des attitudes non désirées et construction d'attitudes recherchées).

Voici certaines idées de changement d'attitudes pouvant vous inspirer sur la manière de travailler avec cette fenêtre :

- Un changement de l'environnement au sein duquel l'individu travaille vers un environnement qui formatera l'attitude recherchée (Par exemple un changement de de poste ou de service temporaire).

- Role modeling - l'observation d'autres personnes que les observants respectent, pour une raison ou une autre (leur idole sportive, parents ou enseignants qu'ils respectent, supérieurs, etc.),
- Concevoir des opérations marketing sous la forme d'actions, de messages, de meetings et d'événements qui feront que la personne formée modifiera son point de vue et son attitude sur le long terme,
- Système d'incitation - des actions qui reconnaissent les comportements visés et dénoncent les comportements non-désirés.

Travailler avec cette fenêtre de manière efficace demande des actions cohérentes sur tous les fronts. On ne peut pas faire d'une personne désordonnée un amoureux du rangement si l'on n'utilise que des mécanismes de marketing tout en laissant dans son environnement fonctionner de manière désordonné.

FENÊTRE 6 : MISE EN ŒUVRE

Questions

Pour compléter cette fenêtre, posez vous les questions suivantes :

- Quelles barrières associées à un changement de comportement souhaitable seront rencontrées par les participants lors de la formation ?
- Quels changements doivent être apportées au milieu de travail et aux procédures pour que les collaborateurs puissent changer leurs comportements à la suite du processus de développement ?
- Comment préparons-nous les managers à soutenir les membres de leur équipe pendant le processus de changement ?
- Est-il possible de soutenir le changement et ses organisateurs au travers d'artefacts, de communications de l'entreprise, de système informatique ?
- Comment reconnaître les personnes expérimentant un changement au sein de leur poste, et comment les récompenser ?
- Comment soutenir les employés pendant le processus de changement ?

Inspirations supplémentaires

Favoriser la mise en œuvre des compétences acquises sur le terrain, est le principal challenge pour les professionnels de la formation. Car le succès d'un projet de développement de compétence n'est pas égal au simple déploiement de la formation, ou à la réussite à un examen.

Le but du travail dans cette fenêtre est de concevoir des actions qui vont faire que la formation va permettre un changement permanent dans le domaine des savoir, savoir-faire et savoir-être pour l'apprenant.

Malheureusement les recherches nous montrent que le pourcentage des gens qui atteignent cet objectif est très faible, aux environs de 15 à 20% (1).`

Lorsque vous travaillez dans cette fenêtre, cela vaut la peine de prendre conscience que les trois principales raisons pour lesquelles une mise en œuvre efficace des compétences est difficile sont :

- Le manque de support de la part de l'encadrement (manager, enseignant, environnement d'apprentissage) dans la recherche de situations dans lesquelles l'apprenant peut mettre en œuvre ce qu'il a appris.
- Le fait que les apprenants suivent leurs habitudes. Ils manquent de détermination dans la mise en œuvre de leur compétence déclarative à un niveau pratique.

- Le manque de temps (espace, permission) pour une mise en œuvre efficace des nouvelles compétences. Un changement de comportement se traduit dans un premier temps par une baisse des performances (courbe d'apprentissage).

Une mise en œuvre efficace consiste à relever ces challenges. Des mesures préventives doivent être prises dans le cadre de l'environnement de la formation et non seulement au niveau de la formation elle-même. Par exemple :

- Faire signer à l'apprenant et à son manager un contrat de développement de compétences avant la formation et identifier à cette occasion des actions de support requises pour la mise en œuvre opérationnelle des compétences sur le lieu de travail.
- Fournir aux participants des « job aids » pertinents qui les aideront de façon pratique à éradiquer les mauvaises habitudes de travail et développer de nouvelles routines d'actions plus efficaces.
- Développer un dispositif de formation dans lequel l'apprenant et son manager ont l'espace (temps, organisation du service,...) pour mettre en œuvre le changement.

FENÊTRE 7 : EVALUATION

Questions

Pour compléter cette fenêtre, posez vous les questions suivantes :

- Quelles données d'évaluation seront recueillies ?
- Comment construire des outils qui permettront d'évaluer le projet en utilisant des données solides et en divulguant des opinions, des études de cas et des questions de collaborateurs ?
- Comment voulons-nous recueillir les données d'évaluation ?
- Qui analysera les données, quand l'analyse aura-t-elle lieu et quelles procédures seront suivies ?
- Que ferons-nous des conclusions ?
- Y a-t-il des mesures que nous pouvons mettre en œuvre pour obtenir l'effet d'une évaluation continue ?

Inspirations supplémentaires

Le but du travail dans cette fenêtre est de prendre en compte le besoin d'amélioration continue des dispositifs de formation.

Cela vaut la peine de garder à l'esprit deux aspects de l'évaluation :

1. Le processus d'évaluation consiste à approcher un problème sous l'angle technique et quantitatif
2. L'évaluation des objectifs d'un individu doit prendre en compte les aspects humains (approche qualitative)

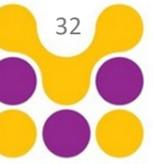
Une des méthodes les plus employée est l'approche de Kirkpatrick qui mesure la qualité à partir de 4 niveaux :

1. Niveau 1 – la réaction des participants. Elle est mesurée à partir d'un questionnaire qui quantifie l'envie de mettre en œuvre les nouvelles compétences
2. Niveau 2 – les acquis. L'évaluation d'acquis est mesurée à partir de deux tests, un avant la formation, un après la formation. Cela permet de connaître l'évolution dans l'acquisition des connaissances produite par la formation.
3. Niveau 3 – le changement de comportement. Il est en général mesuré à partir de mécanismes comme l'évaluation 360°. Il sert à mesurer l'acquisition réelle de compétences en situation réelle.
4. Niveau 4 – performance. Il s'agit de mesurer les modifications de performance pour l'organisation qui sont imputables à la formation. Cette mesure est en général effectuée à partir de comparaisons d'indicateurs business avant et après, ou en comparant des populations (formées / non formées).

L'évaluation des objectifs individuels dans le cadre d'une formation est conduite en général entre deux personnes. L'évaluateur peut-être le formateur, un coach, un mentor, le manager... L'autre personne est l'apprenant. L'évaluation comporte également une dimension de support et de motivation qui favorise le développement des compétences chez l'apprenant. Il est important de se rappeler les règles de l'évaluation applicables en toutes circonstances :

- Informer sur la façon dont vous allez mener l'évaluation
- Mener l'évaluation sur la base de faits et non d'émotions
- Présenter les bons et les mauvais aspects de la situation
- Commenter les résultats et ne pas les présenter bruts
- Présenter les éléments de l'évaluation avec un ton empathique et motivant pour inciter l'apprenant à s'améliorer
- Se référer au contrat initial pour objectiver le propos.

Vous pouvez mettre en œuvre de nombreux outils pour supporter le processus d'évaluation tout au long de la formation et au delà, comme par exemple les communautés de pratiques. L'analyse des contenus de ce type d'outils permet d'enrichir la vision de la formation décrite par les autres outils.



RESUME

Chacune des 7 Fenêtres de la Conception Pédagogique est importante, et un concepteur doit regarder chacune d'elles – elles peuvent être utilisées même au sein de petites actions menant au développement de certaines compétences.

Un bon exemple pourrait être un processus de formation simple consistant à s'auto-former en regardant une vidéo sur les 4 niveaux d'évaluation de Kirkpatrick qui va utiliser des mécanismes faisant appel à plusieurs fenêtres. Ainsi nous pouvons dire que :

- En prenant la décision de regarder la vidéo, je me réfère à la fenêtre Savoir-faire,
- En regardant la vidéo j'entre dans la fenêtre du Savoir. J'apprends une nomenclature, je la retiens, je l'associe à d'autres...

- En conséquence mon appétence pour le sujet présenté se réfère à la fenêtre Stratégie qui décrit les moyens de me stimuler à développer cette compétence,
- Un fois, la vidéo visionnée, j'évalue la qualité du dispositif dans la fenêtre Evaluation, sous la forme d'une courte réflexion(la vidéo était-elle bonne ou mauvaise ? Ai-je appris quelque chose d'intéressant ou pas ?...)

Dans les pages suivantes, nous vous proposons un résumé des 7 fenêtres avec les objets les plus significatifs pour chaque fenêtre.



Nom de la fenêtre	Définition	Les cartes les + importantes
<p>Analyse</p>	<p>L'ensemble d'actions réalisées pour identifier et comprendre les besoins de développement de compétences, ainsi que pour analyser l'écart entre l'état actuel et l'état recherché – principalement dans le domaine des compétences perçues.</p>	<p>Benchmarking, Focus group, Interview, Kirkpatrick Niveau 1-4, Recherche, Big data, Client mystère, Sondage, Apprentissage vicariant, Sondage, Evaluation, Egzamin, Quiz, Test</p>
<p>Stratégie</p>	<p>La construction de l'engagement du participant au processus de formation, de façon à le faire passer de l'état d'incompétence inconsciente à l'état de compétence inconsciente.</p>	<p>Conférence, Communauté de pratique, Discussions, Carte de pensée visuelle, Feedback, jeu, Déjeuner et apprendre, Mentorat, Apprentissage par les pairs, Réflexion, Jeu de rôle, Séminaire, Apprentissage vicariant, Réseau social, Histoire, Travail en groupe, Balade, Webquest, Evaluation à 360 degrés, Etude de cas, Coaching, Expérimentation, Facilitation, Infographie, Echange de poste, Observation, Apprentissage par projet, Tutorat.</p>
<p>Savoir</p>	<p>Les actions de communication visant à ce que le destinataire intègre de manière efficace les informations qui lui sont importantes.</p>	<p>Article, Livre audio, Réalité augmentée, Livre, Blog, Conférence, Chat, Communauté de pratique, Dépôt de contenus, Discussions, Carte de pensée visuelle, Cours en ligne, E-mail, Explication, Expositions, Jeu, Trucs et astuces, Micro learning, Leçon, Déjeuner et apprendre, Microblog, Carte mentale, Métaphore, Newsletter, Ressources libres, Exercice, Podcast, Présentation, Quiz, Répétition, Réflexion, Jeu de rôle, Séminaire, Simulation, Moteur de recherche, Social média, Histoire, Résumé, Restitution, Discussions imbriquées, Balade, Vidéoconférence, Vidéo à la demande, Visuels, Tableau, Webconférence, Webinar, Wiki, Webquest, Apps d'apprentissage, Back channel, Etude de cas, Veille de contenu, Digital storytelling, Infographie, Observation, Second écran, Agent virtuel, Cahier d'activité.</p>

Nom de la fenêtre	Définition	Les cartes les + importantes
Savoir faire	Les actions visant à construire la capacité du participant au processus de formation à réaliser plusieurs tâches particulières ; des actions permettant au participant de passer petit à petit du niveau d'un débutant à celui d'un expert dans le domaine de réaliser des tâches particulières.	Réalité augmentée, Communauté de pratique, Démonstration, Cours en ligne, Jeu, Travail de mise en œuvre, Exercice, Apprentissage par les pairs, Répétition, Réflexion, Jeu de rôle, Simulation, Restitution, Visuels, Monde virtuel, Atelier, Webquest, Apps d'apprentissage, Etude de cas, Expérimentation, Echange de poste, Observation, Apprentissage par projet, Tutorat, Cahier d'activité.
Savoir être	Les actions visant à développer la perception de l'environnement du participant au processus de formation, ainsi que ses réactions face différentes situations ou événements.	Article, Livre, Conférence, discussions, Explication, Feedback, Mentorat, Multimédia, Métaphore, Apprentissage par les pairs, Réflexion, Jeu de rôle, Séminaire, Apprentissage vicariant, Réseau social, Histoire, Travail en groupe, Discussions imbriquées, Balade, Webconférence, Atelier, Webinar, Evaluation à 360 degrés, Coaching, Digital storytelling, Expérimentation, Facilitation, Echange de poste, Observation, Cours en ligne, Apprentissage par projet, Tutorat.
Mise en œuvre	L'adaptation de la personne soumise au processus de formation à certaines habitudes particulières ; le transfert d'une compétence déclarative dans la pratique de tous les jours (scolaire, personnelle, professionnelle, etc.).	Réalité augmentée, Check-list, Communauté de pratique, Dépôt de contenu, Démonstration, E-mail, Explication, Feedback, Travail de mise en œuvre, Trucs et astuces, Mentorat, Carte mentale, Apprentissage par les pairs, Jeu de rôle, Simulation, Moteur de recherche, Social média, Réseau social, Espace de travail partagé, Travail en groupe, Discussions imbriquées, Tableau, Wiki, Apps d'apprentissage, Coaching, Veille de contenu, Expérimentation, Facilitation, Echange de poste, Observation, Second écran, Tutorat, Agent virtuel, Cahier d'activité.
Evaluation	Les actions visant à vérifier l'efficacité du processus de formation et l'accomplissement individuel des participants.	Evaluation, Benchmarking, Certification, Examen, Interview, Kirkpatrick Niveau 1-4, Client mystère, Sondage, Quiz, Recherche, Retour sur investissement, Social bookmarking, Restitution, Test, Evaluation à 360 degrés, Big data, Etude de cas Apprentissage par projet.

LES INVENTEURS DES

LEARNING BATTLE CARDS

La XY Learning Team est une équipe de 3 professionnels basés en Pologne – à la fois concurrent et amis travaillant dans le secteur de la Formation et du Développement des compétences. Il ne s'agit pas d'une compagnie, fondation, chambre ou autre organisme formel. Nous travaillons ensemble de manière informelle, nous n'avons aucun fonds (en dehors de nos revenus personnels) et nous n'avons ni structure ni employés. Tout ce que nous faisons se base sur notre énergie, notre passion, notre travail et nos relations.



Małgorzata
Czernecka



Marek
Hyla



Sławomir
Łais

**AUTRES RESSOURCES
SUR LES LBC**

Site Internet : learningbattlecards.fr

Pintesrest : www.pintesrest.com/lbcards

Twitter : #LearningBattleCards

LE DISTRIBUTEURS DES LEARNING BATTLE CARDS EN FRANÇAIS



LearningSalad est très fière d'être le distributeur exclusif des Learning Battle Cards en français.

LearningSalad est un cabinet qui accompagne ses clients dans la mise en œuvre de dispositifs proposant une expérience apprenant plus riche. Cela se traduit par la réalisation de missions de conseil, d'appui méthodologique, de formation, de prototypage,...

Nos clients sont des grandes entreprises, des administrations, des organisations internationales, mais aussi des écoles, des organismes de formation de toutes tailles.

Nos consultants sont des professionnels reconnus pour leur savoir-faire opérationnel et leur expérience qui autorise le recul nécessaire dans ce type de missions. Notre réseau nous permet de couvrir une grande variété de domaine d'intervention : stratégique, pédagogique, économique, technique...

N'hésitez pas à nous contacter pour nous challenger.

