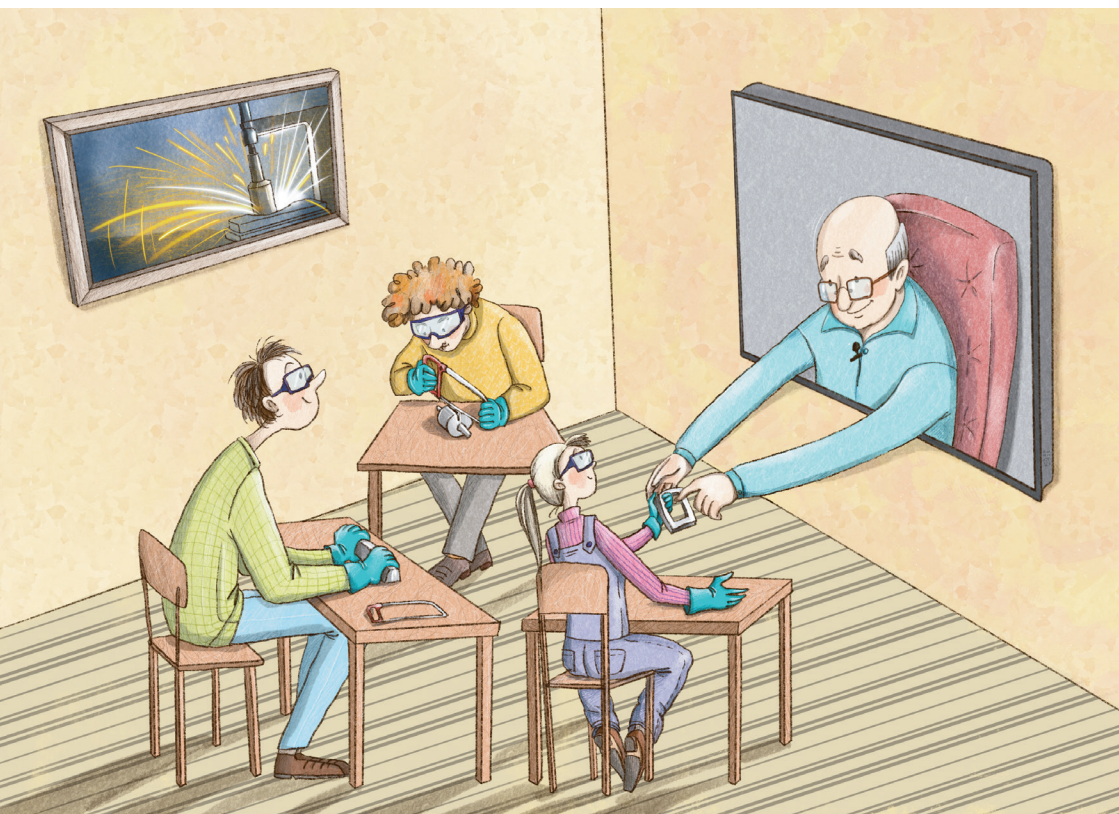


Enseignement à distance dans la formation professionnelle

Un recueil de bonnes pratiques en Belgique,
France, Estonie, Irlande, Suède et Allemagne



Hanovre
2024

Creative Commons Licence



This book – Remote Teaching in Vocational Training – is released under a Creative Commons Attribution 4.0 International License. You are free to:

- Share: copy and redistribute the material in any medium or format.
- Adapt: remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially. The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms.

Under the following terms:

- Attribution – You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.
- Share Alike – If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Typesetting

Christian Geiselmann (Hannover), Jürgen Hosang (Schwerin)

EU Project Information

Erasmus+ Project-No. 2022-1-SE01-KA220-VET-000087462

Information on the project is available at the project website

<https://remoking.eu/>

European Commission's disclaimer

This project has been funded through the Erasmus+ Programme of the European Union (Strategic Partnerships in Adult Education). This publication reflects the views only of the authors. As such the commission cannot be held responsible for the contents of this book or the use of the information it contains therein.



REMOKING

Impacts of Remote Working on
Training and Teaching Practices

Enseignement à distance dans la formation professionnelle

Un recueil de bonnes pratiques en Belgique,
France, Estonie, Irlande, Suède et Allemagne

Hannover

2024



Contenu

Introduction	1
Auteurs	2
Le projet	3
Consortium	5
Structure des bonnes pratiques	8
Toutes les bonnes pratiques en bref	11
Les bonnes pratiques	17
1 – De petits outils pour tous.....	19
Structures libératrices	21
SpeakUp	29
30 000 fois gratuit	35
2 – Comment travailler avec le gens	41
S'impliquer.....	43
Des apprenants responsables.....	49
Une salle de classe différente.....	59
Temps morts et réflexion.....	65
3 – Activités spécifiques	71
Les étudiants en tant que directeurs.....	73
Jeu de rôle sur le marché du travail.....	81
4 – Objets virtuels et simulations	87
Torche et écran	89
La bête patiente	95
Santé mixte	101
5 – Réorganisation de l'espace.....	105
Espace d'apprentissage.....	107
Surmonter les limites	111



Ce projet a été réalisé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

6 – Gestion des écoles	117
<i>Compétences prises en compte</i>	119
<i>SmartSchool</i>	127
<i>Formation et soutien</i>	131
<i>Enseignement HyFlex</i>	139
Appendix	145
Tutoriel SpeakUp	146
Inventaire des bonnes pratiques	152
Abbreviations	154

Introduction

Ces dernières années, de nombreux établissements d'enseignement à travers le monde sont passés de l'enseignement traditionnel en classe à l'apprentissage en ligne, du moins dans une certaine mesure. Cette transition a été motivée par deux facteurs principaux, l'un à court terme et l'autre à long terme. La cause à court terme a été l'apparition de la pandémie de Covid-19 vers mars 2020, qui a entraîné une fermeture soudaine de la vie publique et de toutes sortes de lieux où les gens se réunissent pour les loisirs, le travail ou l'éducation. Les organisations ont dû s'adapter rapidement en déployant (ou parfois en élaborant à la hâte) des plans de travail à distance ou d'enseignement en ligne. Le facteur à long terme est le développement continu de la technologie, souvent appelé numérisation, où les dispositifs et les processus informatisés deviennent de plus en plus essentiels à notre économie, notre culture, nos activités quotidiennes et notre vie privée. Cette évolution technologique s'étend naturellement au secteur de l'éducation.

Ce manuel, créé dans le cadre du projet Remoking, est conçu pour aider les éducateurs qui passent de l'enseignement traditionnel à l'enseignement en ligne (ou à toute autre forme de facilitation à distance de l'enseignement), en particulier dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Le livre présente 18 bonnes pratiques que nous, les auteurs, avons identifiées dans divers pays européens et considérées comme remarquables. Ces exemples sont destinés à offrir aux éducateurs et aux gestionnaires de l'éducation a) une compréhension de ce qui se fait actuellement et b) des idées qui pourraient être adoptées et appliquées à leur propre pratique éducative.

Les exemples couvrent un large éventail de sujets. Lors de leur collecte, nous nous sommes concentrés sur quatre domaines clés : 1) Pédagogie/didactique 2) Formation sur le lieu de travail 3) Programme d'études 4) Gestion. Ces quatre catégories sont toujours utilisées pour classer les bonnes pratiques en tête de chaque article. Cependant, en examinant tous les articles, nous avons réalisé que le monde réel est plus diversifié et que, pour de nombreux exemples, la catégorisation n'était pas évidente. Nous avons donc opté pour un ensemble différent de catégories pour structurer le manuel. Les chapitres sont organisés comme suit :

1. De petits outils pour tous
2. Pédagogie - comment travailler avec les gens
3. Activités spécifiques
4. Objets virtuels et simulations
5. Réorganisation de l'espace
6. Gestion des écoles

Ces exemples de bonnes pratiques ont été recueillis en Belgique, en France, en Estonie, en Irlande et en Allemagne - les pays où sont basés les partenaires du projet. Le pays d'origine n'a pas d'impact significatif sur les méthodes ou les approches, il n'est donc pas mis en évidence dans les articles individuels. Cependant, vous pouvez trouver cette information dans la section "Qui l'a fait" à la fin de chaque article.

Chaque organisation partenaire du projet a fourni trois exemples.

Christian Geiselmann

Hanovre, septembre 2024

Auteurs

Les contributeurs directs à ce manuel sont Ettaoufik Fathi, Bouchra El Hayani (Bruxelles), Jenny Lidberg, Ola Wikmann, Katrin Freyberg, Marie Helin Lindblom (Bollnäs et Söderhamn, Suède), Emma Crook, Sarah Keegan, Eleanor Smith, Iris Allen, Harold Gordillo Raigosa, Alexandria Pears (Virginie, Irlande), Laura Pridmore (Ajaccio, Corse/France), Béatrice Martins (Paris, France), Christian Geiselmann, Anja Kobus (Hanovre, Allemagne), Galina Kushanova, Jelena Lohmatova (Narva, Estonie), et d'autres.

Pour connaître leurs institutions, voir les pages suivantes, section *Consortium*.

Le projet

L'apparition de la pandémie de Covid en mars 2020 a entraîné une augmentation soudaine du travail à distance dans le monde entier. Les entreprises se sont rapidement adaptées, en mettant en œuvre des solutions telles que le travail à domicile dans la mesure du possible. Cette évolution s'est bien sûr étendue au-delà du lieu de travail, au secteur de l'éducation, qui a également dû s'adapter. De nombreux cours ont été transférés en ligne, et beaucoup d'entre eux adoptent désormais un modèle hybride qui combine à la fois des éléments en personne et en ligne.

Le projet *Remoking* a été créé pour aider à combler la fracture numérique et réduire la perte d'apprentissage associée en fournissant aux éducateurs de l'EFP un ensemble de ressources sur mesure et un parcours de perfectionnement clair. L'objectif est de renforcer leur préparation numérique, d'améliorer leurs compétences pédagogiques et de leur permettre de participer activement à la transformation numérique de l'économie, en particulier dans le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels.

«Remoking» est l'abréviation du titre complet de ce projet financé par Erasmus+ - *Impacts du travail à distance sur les pratiques de formation et d'enseignement*.

Les principaux résultats du projet sont les suivants :

1) Le manuel de bonnes pratiques de *Remoking* (que vous êtes en train de lire) : Ce manuel présente une collection d'études de cas sur les bonnes pratiques développées à travers l'Europe dans le contexte de l'enseignement et de la formation à distance dans l'EFP et les domaines connexes de l'éducation. Il s'adresse aux éducateurs et aux responsables pédagogiques. L'accent est mis sur la manière d'adapter l'enseignement et la formation à distance pour répondre aux besoins des apprenants et sur la manière de les soutenir efficacement.

2) La boîte à outils pour la formation à la remotivation : Développée sur la base des bonnes pratiques, cette boîte à outils comprend un programme et une série d'outils pratiques pour aider les éducateurs de l'EFP à dispenser des cours de formation mixtes et en ligne.

3) Le centre numérique d'apprentissage en ligne de *Remoking* : Il s'agit d'une plateforme d'apprentissage en ligne ouverte à tous, mais principalement destinée aux éducateurs. Elle propose un répertoire de ressources éducatives ouvertes, ainsi qu'une sélection d'activités de formation interactives en ligne, inspirées des exemples de bonnes pratiques et de la boîte à outils de formation.

Consortium

Le consortium du projet *Remoking* est composé de six organisations issues de six pays européens.

Hälsinglands Utbildningsförbund – Suède

HUFB est une organisation non gouvernementale (ONG) et une association d'éducation publique basée dans le centre de la Suède (Hälsingland), qui dessert plusieurs municipalités rurales en répondant à leurs besoins éducatifs. Elle est chargée de dispenser l'enseignement secondaire supérieur et l'enseignement et la formation professionnels (EFP) au niveau 4 du CEC aux jeunes et aux adultes, y compris des cours de suédois pour les immigrés. L'HUFB propose un large éventail de programmes éducatifs à tous les niveaux et fait également office de centre d'enseignement supérieur, contribuant à combler le fossé entre les individus et les établissements d'enseignement dans les zones rurales, en particulier au niveau 5 du CEC. Son vaste réseau comprend des établissements d'enseignement supérieur nationaux et internationaux, des prestataires de soins de santé, des entreprises locales, des organisations à but non lucratif et des centres de formation professionnelle

www.hufb.se

Forum Citoyens - Burgers (FSB) – Belgique

Forum Citoyens - Burgers asbl développe et promeut l'éducation des jeunes et des adultes et l'intégration sociale en Belgique, en particulier à Bruxelles et globalement dans la région francophone. Il a été créé en 2019 pour répondre aux besoins des personnes qui souhaitent participer à diverses activités d'apprentissage, à des projets internationaux et à des initiatives citoyennes afin d'accroître la citoyenneté active et d'améliorer la qualification professionnelle sur de nombreux sujets, notamment la démocratie, la durabilité, les questions interculturelles, sociales et professionnelles.

www.forumcitoyens.be

OÜ Vestifex

Vestifex est un centre de formation pour adultes (entreprise privée, Estonien : OÜ) basé à Narva, en Estonie. Il offre des possibilités de développement des compétences professionnelles et personnelles dans le comté d'Ida-Virumaa en Estonie. Cela comprend des cours de formation, des programmes, des séminaires, des événements en Estonie et à l'étranger pour les apprenants adultes, les éducateurs, les membres du personnel scolaire, les entreprises privées, les institutions gouvernementales et non gouvernementales. L'un des principaux cours de formation est un cours d'andragogie à long terme conçu pour les enseignants, les formateurs et les éducateurs d'apprenants adultes et les préparant aux examens de qualification.

<https://vestifex.ee>

Association de Gestions des Fonds Européens (AGFE) - France

AGFE est une ONG basée à Clergy, à une trentaine de kilomètres au nord-ouest de Paris. Elle a été fondée par un certain nombre d'organisations actives dans le domaine de l'inclusion et de l'emploi afin de gérer leurs activités financées par l'Union européenne. L'objectif d'AGFE est de renforcer la cohérence et l'efficacité des différentes interventions publiques dans le domaine de la formation, de l'emploi et de l'inclusion. Cela inclut la mise en commun de l'aide financière des autorités locales et la gestion de projets soutenus par l'Union européenne, en particulier via le Fonds social européen (FSE) et Erasmus+.

www.agfe95.eu

Future in Perspective - Ireland

Future In Perspective Ltd. est une entreprise privée basée dans la région frontalière de l'Irlande (Virginie, comté de Cavan), spécialisée dans les domaines de l'éducation, de l'apprentissage en ligne, de la production de médias, du développement commercial et de l'évaluation. Travaillant sur des projets financés au niveau national et européen, elle aide les groupes de jeunes locaux, les migrants, les personnes âgées et les individus qui ont été absents de l'éducation à se réengager auprès des prestataires de services et des offres d'éducation et de formation traditionnelles.

www.futureinperspective.com

VHS Hannover – Germany

VHS Hannover est le centre d'éducation des adultes de la municipalité de Hanovre, en Allemagne. Avec 100 employés et 700 enseignants indépendants, il s'agit du plus grand prestataire municipal d'éducation des adultes dans la province fédérale de Basse-Saxe. En tant qu'université populaire allemande typique, elle fait partie du réseau national d'environ 900 établissements similaires en Allemagne. Le nom complet est *Ada-und-Theodor-Lessing-Volkshochschule*, en souvenir des deux intellectuels progressistes qui ont joué un rôle crucial dans la création de l'institution en 1919 dans le but d'offrir une éducation abordable aux adultes.

www.vhs-hannover.de

Structure des bonnes pratiques

Pour présenter les exemples de bonnes pratiques de manière uniforme, nous avons utilisé la structure décrite ci-dessous. Cela a permis aux auteurs individuels de répondre à des questions clés, tout en leur laissant la possibilité de s'écarter du modèle si nécessaire pour des cas spécifiques. Ces questions apparaissent dans les descriptions de bonnes pratiques sous forme de notes marginales. Il arrive que leur formulation diffère légèrement en fonction du contexte

Summary

The good practice is presented comprehensively in one single paragraph. Academics would call this an "abstract", but we tried to keep it very concrete.

Description

Cette section présente l'exemple de bonne pratique de manière exhaustive. L'objectif est de décrire clairement l'approche afin qu'un lecteur tiers - qui ne connaît pas le cas - puisse facilement la comprendre.

Pourquoi est-ce intéressant ?

Les auteurs ont été invités à expliquer explicitement pourquoi ils trouvaient ce cas pertinent, en particulier pour le projet Remoking. Pourquoi ont-ils choisi cet exemple plutôt qu'un autre ? En quoi répond-il aux critères fixés par Remoking ?

Peut-elle être appliquée ailleurs ?

Ici, les auteurs de l'étude de cas donnent un aperçu de la faisabilité de l'application de la méthode présentée dans d'autres contextes institutionnels. Existe-t-il des exigences ou des défis spécifiques ? Ou l'approche peut-elle être appliquée telle quelle ?

Que dire de plus ?

Dans cette section, les auteurs peuvent ajouter tout ce qu'ils pensent que le lecteur pourrait avoir besoin de savoir pour mieux comprendre la bonne pratique ou pour l'appliquer dans son propre travail.

Institution

Le contexte est important. Une méthode ne peut être pleinement comprise que si l'on connaît son environnement. C'est pourquoi nous avons demandé aux auteurs de fournir des détails sur l'organisation où la bonne pratique a été observée. De quel type d'organisation s'agit-il ? Quel est son statut juridique ? Quelle est sa taille ? Quels services offre-t-elle à ses clients ?

Taille

Informations techniques sur l'établissement, par exemple la taille du personnel, le nombre d'apprenants ou d'autres détails similaires.

S'agit-il d'un prestataire de services d'EFPP ?

Ici, les auteurs commentent brièvement la manière dont l'établissement d'enseignement est lié à l'enseignement et à la formation professionnels (EFPP), une catégorie essentielle dans les systèmes d'éducation formelle modernes. Comme "Remoking" se concentre sur l'EFPP, il est important de noter les différentes formes qu'il peut prendre - l'EFPP peut être proposé dans des écoles professionnelles traditionnelles ou dans le cadre plus large de l'éducation des adultes.

En savoir plus

Dans cette section, vous trouverez des conseils pour trouver plus d'informations sur la bonne pratique en question. Souvent, il s'agit simplement de l'adresse du site web de l'institution où nous l'avons trouvée.

Toutes les bonnes pratiques en bref

Les cinq pages suivantes présentent brièvement les 18 bonnes pratiques, en se limitant au titre et à la section «Résumé». Vous pouvez vous en servir pour vous faire une idée rapide de la situation. Les numéros rouges indiquent la page où se trouve le résumé.

1) Des petits outils pour tous

Structures libératrices – Activités de groupe pour favoriser la créativité et la communication **21**

Structures libératrices (Liberating structures) est une collection de 33 activités conçues pour aider les équipes à libérer leur créativité cachée, à générer de nouvelles idées ou simplement à apprendre à se connaître d'une nouvelle manière. La durée des activités varie de 12 minutes à 7 heures. Initialement conçu pour le travail en équipe dans les entreprises, en particulier dans l'industrie du logiciel, Liberating Structures peut également être appliqué efficacement dans les contextes de l'éducation des adultes et de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP).

SpeakUp – Une application non commerciale pour les quiz en classe **29**

Une application pour les enseignants et les apprenants qui leur permet de réaliser des sondages, des quiz et de communiquer en ligne avec leurs classes sans effort. L'application est gratuite, non commerciale et sans publicité.

30 000 fois gratuit – Un réseau d'universités en France propose des supports d'auto-apprentissage sur un large éventail de sujets **35**

En France, les étudiants ont une occasion unique de ne pas se contenter de faire leurs devoirs, mais de découvrir bien d'autres choses. Un réseau d'universités, réunies au sein d'une organisation appelée UTN, propose des ressources d'apprentissage en ligne sur un large éventail de sujets. Le plus intéressant : l'utilisation de la quasi-totalité de ces ressources est gratuite, et il n'est même pas nécessaire d'être un étudiant inscrit. Tous les documents ont été soigneusement examinés pour répondre aux normes académiques. Toutefois, pour le public international, il

Il y a un problème : les documents sont tous en français. Bien que l'accès soit gratuit, les utilisateurs doivent avoir une bonne maîtrise de la langue française.

2) Comment travailler avec les gens

S'impliquer – Utiliser le travail de groupe dans les classes en ligne 43

Les classes vidéo peuvent parfois être ennuyeuses. Certains élèves les apprécient parce qu'ils peuvent faire plusieurs choses à la fois sans se faire remarquer, tandis que d'autres se fatiguent à force d'écouter une seule personne parler en permanence. Cependant, il existe un moyen de rendre les classes vidéo beaucoup plus attrayantes et interactives : incorporer le travail de groupe en petits groupes de 3 à 5 personnes.

Des apprenants responsables – Réorganisation de la formation professionnelle 49

Pendant la pandémie de Covid, l'école professionnelle CFL Söderhamn a dû réorganiser ses classes d'apprentissage en commerce pour utiliser l'enseignement en ligne au lieu d'enseigner dans une salle de classe physique. Ils se sont bien débrouillés, et l'un des éléments de leur réussite a été de donner aux étudiants plus de responsabilités dans leurs activités, tout en respectant des délais stricts.

Une salle de classe différente, une structure différente – Quelques conseils faciles à retenir pour les cours en ligne par rapport aux cours en face à face 59

La pandémie de Covid-19 a contraint les enseignants du CFL Bollnäs à interrompre les cours en face à face et à passer rapidement aux cours en ligne. Dans cet article, les enseignants donnent un certain nombre de conseils faciles à mettre en œuvre pour l'enseignement en ligne.

Temps morts et réflexion – Le bien-être numérique dans l'enseignement en ligne au quotidien 65

Le remplacement de l'enseignement traditionnel en personne par un enseignement en ligne assisté par ordinateur présente de nombreux avantages, mais aussi des inconvénients. L'un des inconvénients majeurs est que l'utilisation prolongée de la technologie peut contribuer au stress et à l'isolement des apprenants et des

éducateurs. Pour y remédier, Vestifex à Narva, en Estonie, a introduit plusieurs activités dans ses environnements éducatifs et professionnels pour aider à maintenir l'équilibre. Il s'agit du «bien-être numérique» ou «digital wellness».

3) Activités spécifiques

Les étudiants en tant que directeurs – Production de tutoriels vidéo à distance dans le cadre de la formation professionnelle des infirmières 73

En tant que centre de formation professionnelle formant des infirmières, il est essentiel pour nous d'observer les compétences pratiques de nos élèves. Normalement, cela se fait pendant les stages pratiques ou dans nos salles de pratique infirmière à l'école. Cependant, pendant la pandémie de Covid-19, ce n'était pas possible. Notre solution a consisté à demander aux étudiants de démontrer leurs compétences pratiques en créant de courtes vidéos pédagogiques.

Jeu de rôle sur le marché du travail – Les demandeurs d'emploi formés aux espaces en ligne 21

Novucenter à Narva, en Estonie, permet à ses apprenants de simuler des entretiens d'embauche lors de sessions en ligne, un apprenant jouant le rôle du demandeur d'emploi et l'autre celui de l'employeur. Ensuite, les étudiants réfléchissent à leur expérience dans le cadre d'une discussion de groupe.

4) Objets virtuels et simulations

Torche et écran – Formation au soudage à l'aide de la réalité augmentée 89

Le soudage est un métier dont l'apprentissage et l'enseignement sont coûteux. Les soudeurs ont besoin de beaucoup de pratique et, jusqu'à récemment, toutes les formations devaient se faire avec des matériaux réels : pièces métalliques, électrodes, charges, gaz de protection coûteux et équipement de protection pour protéger les stagiaires contre les risques pour la santé. Cependant, la réalité augmentée offre aujourd'hui une solution plus abordable, qui permet de dispenser une grande partie de la formation de manière virtuelle et dans différents lieux.

La bête patiente – Formation vétérinaire sur les animaux en plastique 95

À l'Université de Liège (Belgique), les étudiants en médecine vétérinaire peuvent pratiquer diverses interventions sur des modèles d'animaux en plastique plutôt que sur des animaux vivants. Bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler d'une activité à distance, cela rend la pratique plus flexible, un peu plus indépendante du lieu et moins coûteuse.

Santé mixte – Le bien-être numérique dans l'enseignement en ligne au quotidien 101

The public VET centre in Valga, Estonia, Valgamaa Kutseõppekeskus, discovered a way to allow trainee caregivers to learn and practice basic massage techniques remotely: First, the trainees watch video instructions recorded by the VET centre's massagist. Then, they practice the techniques at home with relatives or friends. To earn credits for the module, they have to record videos of their activities and submit them.

5) Réorganisation de l'espace

Espace d'apprentissage – L'apprentissage en ligne accessible à tous 107

Une organisation caritative de Dublin a équipé une salle pour permettre aux personnes qui n'y ont pas accès ou qui ne disposent pas de l'intimité et de la tranquillité nécessaires à la maison d'accéder à la technologie numérique. La salle est utilisée pour l'apprentissage et l'étude en ligne.

Surmonter les limites – Une salle conçue de manière créative à l'Université de Louvain permet aux apprenants de collaborer avec des partenaires externes, même en personne 111

À l'Université catholique de Louvain, en Belgique, les étudiants et les enseignants peuvent utiliser un environnement d'apprentissage futuriste appelé Learning Lab Montesquieu. Il s'agit d'une salle équipée non seulement de bureaux mobiles et de chaises de bureau à roulettes, mais aussi de toutes sortes d'équipements électroniques permettant de collaborer à la fois dans la salle et avec des personnes

de l'extérieur. – L'élément le plus accrocheur est probablement le robot de «télé-participation», qui peut se déplacer dans la pièce, permettant à une personne de n'importe où dans le monde de participer physiquement aux activités.

6) Gestion des écoles

Compétences prises en compte – Intégrer DigComp dans la gestion de l'éducation des adultes 119

Dans un monde où la technologie informatique influence de plus en plus tous les aspects de la vie, les citoyens doivent posséder les compétences nécessaires pour naviguer dans les appareils, les données et tout ce qui est numérique. C'est particulièrement vrai pour les activités éducatives dispensées à distance. À la VHS de Hanovre, l'université populaire vise à remodeler l'ensemble de sa planification et de son offre éducative en tenant compte des compétences numériques existantes (ou manquantes) de ses apprenants. Pour ce faire, elle utilise DigComp, le Cadre européen de compétences numériques pour les citoyens.

SmartSchool – Plate-forme en ligne pour faciliter la coopération entre les parties prenantes au sein des écoles 127

Une plateforme en ligne permettant aux écoles d'effectuer des tâches administratives, de favoriser la communication entre les enseignants, les élèves et les parents, et de fournir des solutions d'enseignement à distance. Cette plateforme est utilisée par des écoles en Belgique.

Formation et soutien – Permettre l'utilisation de la technologie numérique en soutenant les apprenants et les enseignants 131

L'autorité scolaire de Cavan et Monaghan gère plusieurs écoles dans les deux comtés irlandais et s'occupe également de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et du travail des jeunes pour une population d'environ 140 000 personnes. Pour soutenir leurs initiatives visant à accroître l'utilisation des méthodes d'enseignement et d'apprentissage à distance, ils ont mis au point une série de mesures de soutien, notamment des formations pour les formateurs et une assistance personnelle pour les apprenants qui ont du mal à utiliser les appareils.

Enseignement HyFlex – Les étudiants choisissent librement leur mode de participation entre présence, distance, synchrone et asynchrone

139

L'apprentissage mixte est une préoccupation majeure de l'Université technologique de Dublin depuis de nombreuses années. Cependant, elle élève aujourd'hui ce concept à un niveau supérieur avec la mise en œuvre de la nouvelle approche HyFlex. Cette approche permet aux étudiants de décider rapidement s'ils veulent assister aux cours en personne, à distance, ou s'engager dans des interactions synchrone ou asynchrone. Cette flexibilité est rendue possible grâce aux investissements dans la technologie, mais plus encore grâce aux enseignants qui préparent du matériel et des activités pour tous les modes simultanément.

Les bonnes pratiques

1

De petits outils pour tous

Illustration page



Jeu de cartes sur les structures libératrices. L'animateur peut s'en servir pour se remémorer rapidement les instructions relatives aux 33 activités. Comme l'application Liberating Structures, les cartes offrent les mêmes fonctionnalités, mais peuvent être utilisées sans appareil mobile.

Structures libératrices

Activités de groupe pour favoriser la créativité et la communication

VHS Hanovre

Structures libératrices (Liberating structures) est une collection de 33 activités conçues pour aider les équipes à libérer leur créativité cachée, à générer de nouvelles idées ou simplement à apprendre à se connaître d'une nouvelle manière. La durée des activités varie de 12 minutes à 7 heures. Initialement conçu pour le travail en équipe dans les entreprises, en particulier dans l'industrie du logiciel, Liberating Structures peut également être appliqué efficacement dans les contextes de l'éducation des adultes et de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP).

☒ Pédagogie / Didactique Domaine

☐ Formation en alternance

☐ Programme d'études

☐ Gestion

Les réunions d'équipe peuvent parfois être fastidieuses. Dans le pire des cas, une seule personne, généralement le patron, parle pendant que le reste de l'équipe se contente d'écouter. Pour rendre les réunions moins monotones et plus attrayantes, de nombreuses méthodes ont été mises au point pour impliquer activement les participants.

Liberating Structures est un ensemble de 33 activités conçues pour le travail en groupe. Initialement développées par des coaches d'entreprise dans l'industrie du logiciel, où elles sont encore largement utilisées, en particulier dans des contextes de gestion «agile», ces activités peuvent être appliquées dans tout environnement où les équipes ont besoin de collaborer et de libérer leur créativité cachée.

VHS Hanovre utilise les *structures libératrices* dans les réunions d'équipe et les séminaires depuis quelques années, les enseignants les intégrant en fonction de leurs préférences individuelles.

Bien que les méthodes de travail en groupe aient été conçues à l'origine pour des réunions en personne, nombre d'entre elles peuvent également être adaptées à des contextes en ligne, tels que les vidéoconférences, en particulier lorsque l'outil de vidéoconférence permet de diviser les participants en groupes plus restreints.

Le nom *structures libératrices* reflète l'idée que ces activités de travail en petits groupes (également appelées mini-structures) sont destinées à «libérer» une équipe, en stimulant la créativité et en encourageant une communication ouverte et croisée. Le terme «Structures» indique que les activités offrent un échafaudage pour l'interaction de groupe, qui peut être «rempli» avec n'importe quel sujet concret.

Dans les entreprises, les *structures libératrices* sont souvent utilisées pour trouver des solutions à des problèmes dans des domaines tels que la conception de produits, le marketing ou la gestion, mais elles peuvent facilement être appliquées dans d'autres contextes, y compris dans les salles de classe.

Les 33 activités varient en durée, certaines ne prenant que 12 minutes, d'autres nécessitant jusqu'à trois jours entiers. Elles ont toutes en commun une structure temporelle stricte, gérée par l'animateur pour garantir le bon déroulement des activités.

Toute théorie est grise. Voici trois exemples d'activités : *Exemples*

Impromptu networking – Réseautage impromptu – *Partagez rapidement vos défis et vos attentes ; établissez de nouveaux liens avec les gens.*

Cette activité peut également être décrite comme un «speed dating en mouvement». L'animateur pose deux questions simples (par exemple : «Quel est votre défi ?» et «Qu'attendez-vous de cette réunion ?») Les participants se déplacent ensuite au hasard dans la salle. Lorsque le facilitateur donne un signal sonore, les participants forment des paires au hasard. Chaque paire discute des questions, chaque personne disposant de 2 minutes pour s'exprimer, ce qui signifie que la paire parlera pendant 4 minutes au total. Au signal sonore suivant, les paires se séparent et tout le monde se déplace à nouveau dans la salle. Au bout d'une minute, un nouveau signal sonore invite à former de nouvelles paires aléatoires pour un nouveau tour de table. Ce processus est répété une troisième fois. À la fin, chaque participant aura partagé ses idées et entendu trois personnes différentes.

1-2-4-All – *Engagez tout le monde simultanément à générer des questions, des idées et des suggestions.*

Cette activité ne dure que 12 minutes. L'animateur présente une question ou un problème, et les participants y réfléchissent individuellement pendant une minute, en prenant éventuellement des notes. Ensuite, ils se mettent par deux au hasard et échangent des idées sur la base de leur

autoréflexion, ce qui prend 2 minutes. Ensuite, chaque paire rejoint une autre paire pour former des groupes de 4, où ils discutent et développent des idées basées sur les résultats précédents ; cela prend 4 minutes. Enfin, tout le monde retourne au groupe complet et chaque équipe partage ce qu'elle considère comme son idée la plus importante.

L'un des principaux avantages de cette activité est qu'elle garantit une participation égale, empêchant les participants les plus bruyants de dominer la discussion.

Troika consulting – *Obtenez une aide pratique et imaginative de la part de vos collègues en 30 minutes.*

Un groupe de trois personnes - connu sous le nom de «troïka» - est formé, où une personne agit en tant que «client» et présente un problème difficile ou un dilemme. Le client dispose d'une minute pour expliquer son problème, après quoi les deux «consultants» posent des questions de clarification pendant une minute. Ensuite, le client se détourne pour bloquer le contact visuel, tout en continuant à écouter. Les deux consultants discutent ensuite du sujet, génèrent des idées ou offrent des conseils d'accompagnement pendant 5 minutes. Après cela, le client se retourne et partage, pendant 2 minutes, ce qu'il a appris de la discussion des consultants. Les rôles sont ensuite échangés. Dans les grands groupes, plusieurs troïkas peuvent fonctionner simultanément.

Les brèves descriptions ci-dessus ne sont pas suffisantes en tant qu'instructions autonomes pour la mise en œuvre des activités. Pour apprendre pleinement ces méthodes (et les 30 autres), la meilleure approche consiste à participer à des sessions de groupe où elles sont pratiquées, idéalement sous la direction d'un animateur expérimenté. Dans certaines villes, il existe des cercles de pratique spécialement conçus à cet effet.

Toutefois, il existe également des documents imprimés. Pour les livres, vous pouvez vous adresser à votre librairie locale ou à votre bibliothèque publique pour obtenir de la documentation sur les *Structures libératrices*. En outre, des ressources gratuites sont disponibles.

Nous vous recommandons tout particulièrement les ouvrages suivants :

- **L'application Structures libératrices** - Une ressource concise fournissant des descriptions des 33 méthodes, idéale pour s'y référer rapidement, en particulier lorsque l'on prévoit de les utiliser dans une salle de classe ou au sein d'une équipe.
- **Jeu de cartes «Structures libératrices»** - Un jeu de cartes portable pour une consultation rapide. Ce jeu peut être acheté au prix de 15 euros chez Holisticon (lien ci-dessous)..

Dans cette collection de bonnes pratiques en matière d'enseignement et d'apprentissage à distance, nous souhaitons présenter des solutions pratiques que les enseignants peuvent utiliser lorsqu'ils organisent des sessions en ligne. La série d'activités de groupe *Structures libératrices* est l'une de ces bonnes pratiques. Bien que conçues à l'origine pour des réunions en face à face, la plupart des activités (ou «mini-structures») peuvent également être mises en œuvre dans des environnements en ligne, en particulier lorsque la plate-forme permet de créer

Comment l'apprendre

Pourquoi est-ce intéressant ?

plusieurs groupes de travail parallèles (comme le font la plupart des logiciels de vidéoconférence modernes).

Nous voyons la valeur des structures libératrices dans les organisations d'EFPP à deux niveaux :

- Les *structures libératrices* peuvent être utilisées pour rendre la leçon plus interactive. Les enseignants peuvent assigner une tâche à la classe, et une mini-structure choisie donnera à la classe le cadre nécessaire pour s'engager et agir de manière productive.
- En outre, la pratique des mini-structures en classe offre aux apprenants une expérience pratique de la conduite de réunions d'une manière différente des formats traditionnels. Cette expérience leur sera précieuse lorsqu'ils entreront sur le marché du travail, en particulier s'ils se retrouvent à des postes de direction ou de chef d'équipe. En d'autres termes, l'utilisation des *structures libératrices* sert de formation aux compétences de gestion et de leadership.

Peut-elle être appliquée ailleurs ?

La série d'activités *structures libératrices* peut être utilisée dans divers contextes, notamment dans les milieux commerciaux, éducatifs et de la société civile. Le nombre «idéal» de participants varie généralement entre 4 et 100, en fonction de l'activité spécifique. La durée de chaque activité peut varier considérablement, de 12 minutes à 7 heures.

Où l'on a trouvé ?

Organisation

La VHS de Hanovre est le centre public d'éducation des adultes de Hanovre, la capitale de la province fédérale allemande de Basse-Saxe. Bien qu'il fasse techniquement partie de l'administration municipale, il fonctionne comme une institution distincte du point de vue

du grand public.) et des cours destinés à des groupes spécifiques, tels que l'alphabétisation des adultes, les cours d'allemand pour les nouveaux arrivants et les cours de la deuxième chance, qui aident les individus à obtenir un certificat d'études secondaires inférieures. Par le passé, la VHS de Hanovre proposait également des cours de formation professionnelle complète dans des professions sélectionnées.

The adult education centre employs around 100 salaried staff, including approximately 30 teachers dedicated to Second Chance classes. In addition, it collaborates with around 700 freelance teachers. Each year, about 30 000 individuals participate in the learning programmes offered by VHS Hannover.

Taille

VHS Hannover is not a VET organisation in the strictest sense, but many of its courses are job-related, such as typewriting, office computer skills, and specialised software for accountants. In the past, it also offered full VET programmes in areas like sales, office Gestion and pre-press services.

S'agit-il d'un organisme d'EFPP ?

En savoir plus

Site web d'un des lobbyistes pour les *structures libératrices*:

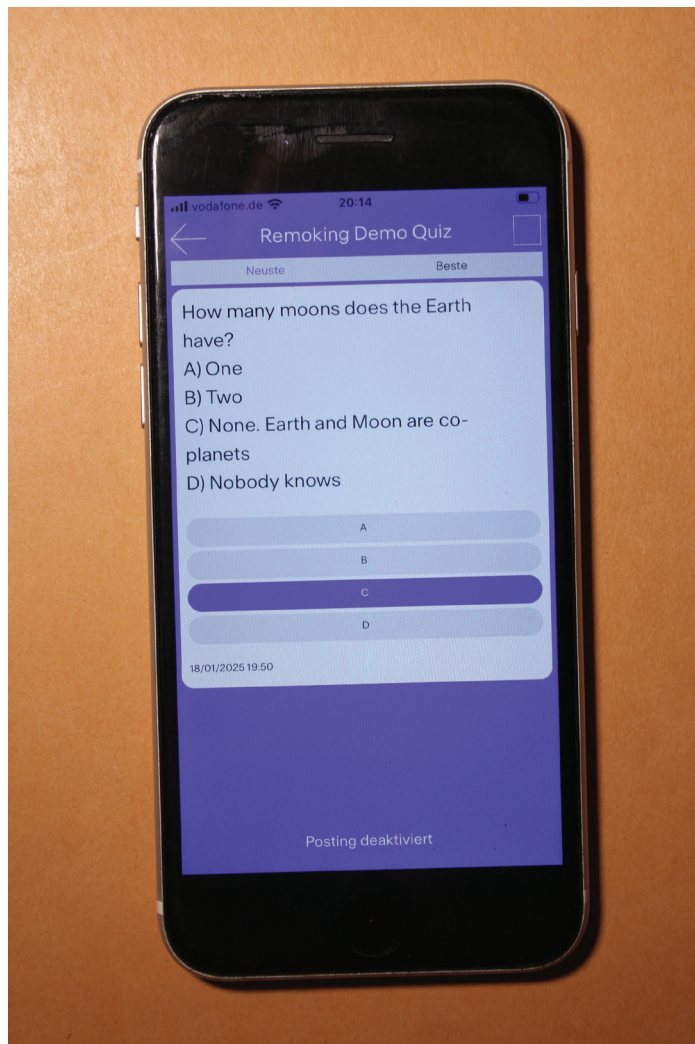
<https://liberatingstructures.de>

Le jeu de cartes peut être commandé sur ce site.

Le matériel, y compris le jeu de cartes et l'application, est disponible en anglais, tandis que le site web est en allemand.

Les livres sur les *structures libératrices* sont publiés en anglais, en allemand et dans plusieurs autres langues.

Illustration page



Capture d'écran de l'application SpeakUp sur un smartphone utilisée pour un sondage en classe.

SpeakUp

Une application non commerciale pour les quiz en classe

Consortium de quatre universités en Suisse

Une application pour les enseignants et les apprenants qui leur permet de réaliser des sondages, des quiz et de communiquer en ligne avec leurs classes sans effort. L'application est gratuite, non commerciale et sans publicité.

Résumé

- ☒ Pédagogie / Didactique
- ☐ Formation en alternance
- ☐ Programme d'études
- ☐ Gestion

L'application SpeakUp est utilisée pour encourager l'interaction en classe et le retour d'information pendant les leçons/cours synchrones. Il s'agit d'une application simple d'interaction en classe pour soutenir des scénarios d'apprentissage riches, conçue et développée par un consortium de 4 universités suisses.

Description

SpeakUp est une application de chat pour appareils mobiles et ordinateurs qui permet aux enseignants de créer des salles de chat auxquelles les apprenants peuvent se joindre à l'aide d'un mot de passe. Dans la salle de chat, les apprenants peuvent poster des messages, voter et participer à des enquêtes et des sondages.

SpeakUp est un cas intéressant pour le projet Remoking car il facilite l'interaction entre les enseignants et les apprenants, ainsi qu'entre les apprenants eux-mêmes, pendant la formation en ligne. L'application soutient la

Pourquoi est-ce intéressant ?

mise en œuvre de diverses stratégies d'apprentissage à distance :

- Poser des questions
- Essayer et tester
- Acquérir des connaissances
- Prendre le pouls de la classe
- Réfléchir - Combiner - Partager des activités
- Retour d'information et commentaires.

SpeakUp est une application gratuite, non commerciale et sans publicité. L'utilisation de SpeakUp est totalement anonyme ; aucune donnée personnelle n'est collectée. Les utilisateurs n'ont pas besoin de se connecter, de s'enregistrer ou de fournir une adresse électronique.

De retour dans leur chambre, les utilisateurs se voient attribuer des identifiants anonymes. Le serveur est basé en Suisse. Les propriétaires se réservent le droit d'utiliser les données générées à des fins de recherche, mais ces données ne comprennent aucune information personnelle, car elles ne sont pas générées.

Publié pour une utilisation gratuite, cet outil peut facilement être utilisé dans d'autres institutions qui s'orientent vers l'enseignement et l'apprentissage à distance. L'application SpeakUp est gratuite et facile à télécharger en ligne. L'application fonctionne sur plusieurs appareils.

Qui est l'auteur?

SpeakUp est un projet commun des universités de Lausanne, Genève, Neuchâtel et de l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL).

Les quatre universités sont des universités traditionnelles.



Can it be used elsewhere?

Institutions

Le projet est né d'une reconnaissance commune de la nécessité de disposer d'une plateforme plus efficace et plus anonyme pour le retour d'information dans le milieu universitaire. En mettant en commun leurs ressources, leur expertise et leur financement, les institutions participantes collaborent à la recherche et au développement, chaque université apportant ses connaissances spécialisées dans des domaines tels que la technologie, les sciences sociales et l'engagement des utilisateurs. Elles partagent les données anonymes générées par l'application à des fins de recherche afin d'améliorer la fonctionnalité et d'explorer de nouvelles méthodes pour favoriser une communication ouverte.

Le développement de SpeakUp a nécessité une série d'ateliers au cours desquels des représentants de chaque université ont identifié les limites des mécanismes traditionnels de retour d'information et ont imaginé une plateforme qui permettrait une communication franche et anonyme. À la suite de ces discussions, un prototype a été développé et testé dans le cadre d'une phase pilote afin d'affiner ses fonctionnalités en fonction des commentaires des utilisateurs. Le lancement réussi de SpeakUp dans toutes les institutions marque une étape importante dans l'amélioration des systèmes de retour d'information dans les environnements éducatifs, démontrant un modèle réussi de collaboration interuniversitaire.

Comment il a été créé

Comment l'utiliser ?

Le site web de l'application est le suivant :

<https://speakup.info/>

L'application peut être installée sur des appareils numériques (téléphones mobiles, etc.) ou être utilisée en tant



qu'application web, c'est-à-dire qu'il suffit d'y accéder via n'importe quel navigateur internet (sans rien installer).

Application web :

<https://web.speakup.info>

Pour une utilisation sur des appareils tels que les téléphones portables, l'application mobile est la plus pratique. Elle peut être installée à partir du Google Store ou de l'Apple Store.¹

Instructions pour son utilisation

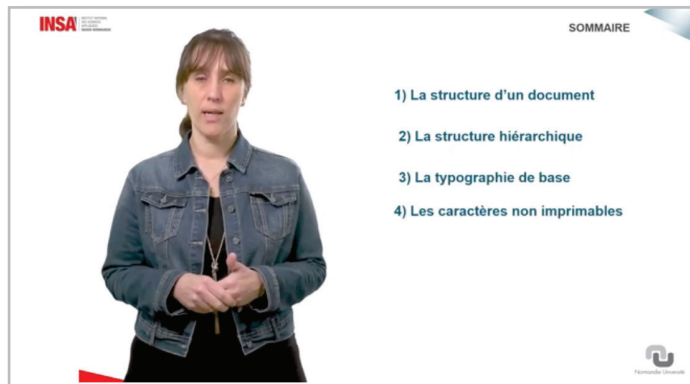
L'outil SpeakUp est utile, mais il peut nécessiter un certain temps pour se familiariser avec lui, en particulier pour ceux qui sont habitués à des produits commerciaux tels que Kahoot ou Mentimeter. C'est pourquoi des instructions sont fournies dans les pages suivantes pour vous guider dans l'utilisation de ses fonctionnalités.

1) All links etc. were tested by the authors of this book in late 2023.

Illustration page



Page d'accueil de l'Université numérique. Cliquez sur « Ressources » pour accéder rapidement à 30 000 supports d'auto-formation différents.



Section d'introduction du cours de 60 heures sur l'utilisation d'un logiciel de traitement de texte (tel que Word). Dans une vidéo enregistrée, un enseignant explique de manière magistrale ce qu'est un « document ».

30 000 fois gratuit

Un réseau d'universités en France propose des supports d'auto-apprentissage sur un large éventail de sujets

Université numérique

En France, les étudiants ont une occasion unique de ne pas se contenter de faire leurs devoirs, mais de découvrir bien d'autres choses. Un réseau d'universités, réunies au sein d'une organisation appelée UTN, propose des ressources d'apprentissage en ligne sur un large éventail de sujets. Le plus intéressant : l'utilisation de la quasi-totalité de ces ressources est gratuite, et il n'est même pas nécessaire d'être un étudiant inscrit. Tous les documents ont été soigneusement examinés pour répondre aux normes académiques. Toutefois, pour le public international, il y a un problème : les documents sont tous en français. Bien que l'accès soit gratuit, les utilisateurs doivent avoir une bonne maîtrise de la langue française.

Résumé

- ☒ Pédagogie / Didactique
- ☐ Formation en alternance
- ☒ Programme d'études
- ☐ Gestion

Domaines

UTN est l'acronyme d'*Universités numériques thématiques*. Il s'agit d'une association à but non lucratif fondée en 2003. La structure interne de l'UTN est complexe car elle consiste en de multiples sous-réseaux axés sur certains sujets (thématiques). En substance, l'UTN rassemble plus d'une centaine d'organisations d'enseigne-

Description

ment supérieur en France. (Pour plus de détails sur l'organisation, voir ci-dessous la section «Institution»).

Cette association gère le site web suivant

<https://luniversitenumérique.fr>

où chacun peut accéder à un large éventail de matériels d'auto-apprentissage tels que des vidéos, des infographies, des cours en ligne (généralement basés sur Moodle), etc. Les supports sont généralement développés par des enseignants de l'enseignement supérieur. Tous les matériels sont soumis à une validation rigoureuse par des experts afin de garantir leur qualité technique, scientifique et pédagogique. Le nombre d'éléments disponibles est estimé à 30 000 (en 2024).

Le site web est organisé autour des thèmes suivants :

- Science, technologie, santé
- Sciences humaines et sociales
- Droit, économie et gestion d'entreprise
- Arts, littérature et langues
- Compétences transversales

Explorons

Pour donner une idée plus concrète des types de matériaux disponibles, voici quelques exemples recueillis au hasard d'une exploration par l'auteur de cet article :

Sur le site web de l'UNT, sous Ressources, nous pouvons sélectionner *Types de ressources*, puis *Parcours typiques par sujet*, puis sélectionner un domaine, par exemple *Science-Technologie-Santé*, puis *Licence en sciences informatiques*, puis *Première année*, et enfin nous obtenons une liste d'environ 200 ressources différentes pour l'apprentissage en ligne (image). La portée de ces ressources est très variable. Certaines sont très brèves et ne prennent qu'une minute, comme une explication

visuelle de la structure des URL. D'autres sont beaucoup plus complètes et nécessitent 40 heures ou plus de travail. Par exemple, il existe un MOOC sur l'analyse numérique qui dure 56 heures et un autre sur la programmation Python qui dure 40 heures.

Si nous descendons dans la section Maths, par exemple, nous trouvons un module sur les nombres complexes (3 heures). Dans la section Géométrie, il y a un cours sur la géométrie analytique (3 heures), qui comprend du matériel de lecture et des tâches, avec des solutions fournies pour l'auto-évaluation.

Si nous sélectionnons *Bioscience (Bachelor, première année)*, nous voyons environ 100 matériels d'auto-apprentissage en ligne, tels que les *bases de l'immunologie* (20 heures), *l'introduction à la recherche d'une espèce en solution* (2 heures). En outre, sous le sous-thème de *l'automatisation du bureau*, il existe un cours complet de 60 heures sur *l'apprentissage de l'utilisation des traitements de texte (MS Word, etc.)* en 60 heures. Ce cours utilise différents types de matériel pédagogique, notamment des vidéos, des tutoriels écrits et des exercices pratiques. La vidéo d'introduction (dans un format traditionnel «professeur s'adressant à son auditoire») commence par une explication très basique de «ce qu'est un document» (un formulaire papier composé de plusieurs pages, comprenant des éléments tels que des paragraphes de texte, des titres et des numéros de page). Cela indique que le cours est conçu pour amener les débutants au niveau minimum requis des étudiants universitaires.

Si vous souhaitez explorer vous-même les 30 000 ressources disponibles, rendez-vous sur le site :

<https://luniversitenumérique.fr/ressources/fun-resources/>

La plupart des ressources sont accessibles et utilisables gratuitement, à condition toutefois de maîtriser le français.

Un peu d'histoire

L'UTN, en tant qu'association, rassemble non seulement ses propres ressources, mais aussi des documents provenant de diverses autres sources, y compris d'autres établissements d'enseignement. Ces ressources sont indexées et rendues accessibles par des portails spécifiques à chaque discipline, ce qui favorise une approche collaborative et globale de l'enseignement en ligne. L'ensemble du service est financé par le ministère français de l'éducation.

Pourquoi est-ce intéressant ?

Nous avons sélectionné les *Universités numériques thématiques* pour ce recueil de bonnes pratiques en matière d'apprentissage à distance parce qu'elle constitue un bon exemple de la manière de combler le fossé entre l'apprentissage traditionnel en face à face et l'enseignement à distance. Elles montrent comment il est possible d'offrir une formation flexible et de qualité en utilisant des ressources en ligne de haute qualité accessibles aux apprenants indépendamment de leur emplacement physique.

Peut-elle être appliquée ailleurs ?

Bien entendu, une entreprise aussi vaste que la mise à disposition de 30 000 matériels d'auto-apprentissage ne peut être reproduite par un enseignant individuel ou par un seul établissement d'éducation des adultes ou d'EFP. Cependant, les *Universités numériques* servent de référence pour le développement de l'éducation et de recommandation pour les décideurs politiques, qui devraient financer des réseaux similaires.

Ce que les enseignants et les organisations peuvent faire immédiatement, c'est utiliser ces ressources en les recommandant à leurs apprenants francophones.

Dans le contexte de la formation professionnelle et de l'éducation générale des adultes, ce portail, qui donne accès à 30 000 ressources d'auto-apprentissage en ligne (pour la plupart) gratuites, peut sembler hors sujet à première vue, étant donné qu'il vise principalement à soutenir l'enseignement supérieur. Cependant, la navigation dans le riche contenu peut également être bénéfique pour les personnes impliquées dans la formation professionnelle ou l'éducation générale des adultes. De nombreuses ressources disponibles sont également pertinentes pour ces domaines. Un bon exemple est le cours de 60 heures sur l'utilisation de logiciels de traitement de texte (tels que Word), une compétence désormais essentielle dans pratiquement tous les domaines.

Conditions préalables au cours : 1) Les utilisateurs du matériel doivent être en mesure d'effectuer un apprentissage autonome. 2) Les utilisateurs doivent connaître le français.

Où on l'a trouvé ?

Les *Universités numériques thématiques* regroupent plus d'une centaine d'établissements français d'enseignement supérieur et de recherche..

Il s'agit d'une association à but non lucratif, enregistrée sous la loi française numéro 1901 en 2003, composée initialement de huit (maintenant six) réseaux préexistants appelés *Universités numériques thématiques* (UNT) centrés sur les thèmes 1) Santé et sports 2) Ingénierie 3) Environnement 4) Sciences humaines 5) Économie et gestion 6) Éducation technologique.

L'association a pour but de mettre des ressources éducatives numériques à la disposition des établissements d'enseignement supérieur, tant pour les éducateurs que pour les étudiants, dans le but d'enrichir les pratiques

Peut-il être utilisé dans l'EFP et l'EA ?

Institution

d'enseignement telles que les classes inversées, l'apprentissage mixte, les nouveaux matériels et ressources ainsi que la possibilité de travailler/étudier depuis chez soi.

Les ressources sont produites par des universités partenaires et la plupart d'entre elles sont gratuites pour tout le monde.

S'agit-il d'un organisme d'EFP ?

L'*université numérique* n'est ni une école d'EFP ni une université traditionnelle. Il s'agit d'une organisation qui propose une gamme de cours, de vidéos et de ressources dans de nombreux domaines différents, accessibles via un site web central..

En savoir plus

Site web de l'UTN

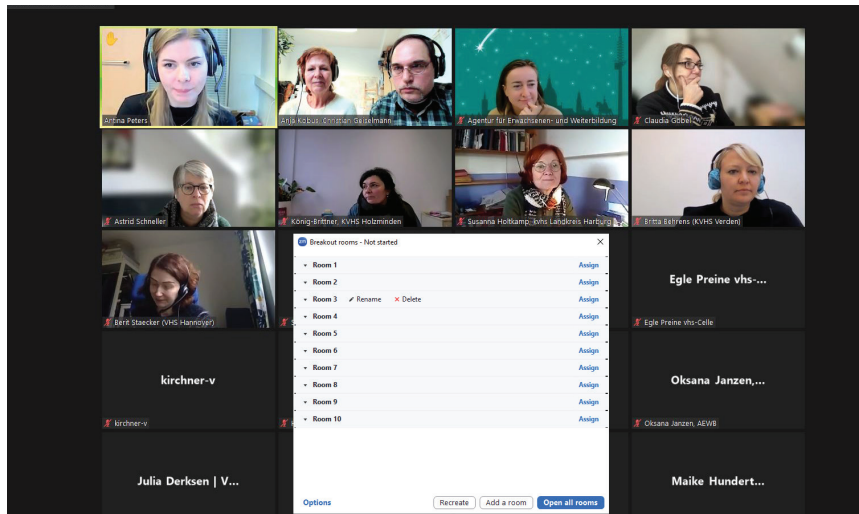
<https://luniversitenumérique.fr/>

A partir de là, tous les matériaux sont accessibles.

2

Pédagogie – comment travailler avec les gens

Illustration page



Écran d'ordinateur de l'enseignant dans Zoom, l'outil de vidéoconférence populaire. Un dialogue est ouvert, dans lequel les participants peuvent être répartis en petits groupes pour effectuer des activités de travail en équipe. Les participants peuvent être répartis au hasard ou manuellement par l'enseignant. Le principal avantage du travail en petits groupes est qu'il garantit une participation active de chacun.

S'impliquer

Utiliser le travail de groupe dans les classes en ligne

VHS Hannover

Les classes vidéo peuvent parfois être ennuyeuses. Certains élèves les apprécient parce qu'ils peuvent faire plusieurs choses à la fois sans se faire remarquer, tandis que d'autres se fatiguent à force d'écouter une seule personne parler en permanence. Cependant, il existe un moyen de rendre les classes vidéo beaucoup plus attrayantes et interactives : incorporer le travail de groupe en petits groupes de 3 à 5 personnes.

Résumé

☒ Pédagogie / Didactique

☐ Formation en alternance

☐ Programme d'études

☐ Gestion

Domaine

Lorsque vous enseignez dans des classes en ligne utilisant des outils de vidéoconférence tels que Zoom et d'autres, il est bon d'alterner entre des sessions plénières (telles que des conférences ou des présentations par l'enseignant) et des travaux en petits groupes, généralement composés de 3 à 6 participants.

Description

La plupart des logiciels de vidéoconférence actuels offrent la possibilité de diviser les participants en petits groupes pour des tâches collaboratives. L'enseignant ou le présentateur peut répartir les participants dans des groupes soit de manière aléatoire, soit de manière planifiée. L'affectation des groupes peut se faire automatiquement (par exemple, en demandant au logiciel de «créer des groupes de 4 personnes chacun») ou manuel-

lement, lorsque l'enseignant affecte les participants à des groupes spécifiques.

En général, l'enseignant fixe une durée spécifique pour le travail de groupe, par exemple 10 minutes. Pendant ce temps, les groupes discutent d'un sujet qui leur a été donné à l'avance et, une fois le temps écoulé, ils sont automatiquement ramenés en séance plénière. En général, une horloge est visible à l'écran pour permettre à chaque groupe de connaître le temps restant.

Nous faisons un usage intensif des sessions en petits groupes dans notre enseignement en ligne et nos conférences en ligne. Le travail en groupe peut être intégré dans des conférences de toute taille. L'avantage principal réside dans le fait que les participants, qui pouvaient auparavant jouer un rôle passif d'auditeurs, deviennent soudain des contributeurs actifs. À leur «arrivée» dans le petit groupe, les participants se familiarisent d'abord avec les autres personnes présentes. Ils sont encouragés (bien qu'ils le fassent généralement naturellement) à se présenter les uns aux autres. Travailler dans un petit groupe en ligne, c'est un peu comme s'asseoir autour d'une table avec d'autres personnes.

Cette forme de collaboration est source d'inspiration et de satisfaction pour les participants. Voici pourquoi :

- Tout le monde se sent impliqué
- Tout le monde peut contribuer et partager son expérience et son opinion
- Les gens apprennent à se connaître
- En attendant que les groupes fassent leur travail, l'enseignant a le temps de recréer ou de préparer l'étape suivante.
- Les personnes qui sont gênées de s'adresser à un large public et à l'enseignant ou au présentateur

peuvent se sentir beaucoup plus libres de s'exprimer dans un petit groupe

En général, nous assignons la même tâche à tous les groupes, par exemple en reliant le sujet de la leçon à leurs propres expériences et à leur vie quotidienne, ou en discutant de solutions à des défis spécifiques. Cependant, les groupes peuvent également se voir confier des tâches différentes.

Lorsque tout le monde revient dans le grand groupe, les petits groupes présentent leurs résultats. Il n'est généralement pas nécessaire de désigner formellement un porte-parole pour chaque groupe, car ils ont tendance à s'auto-organiser, un ou plusieurs membres assumant naturellement le rôle d'orateur au cours de la présentation.

Il s'agit d'une approche pédagogique facile à mettre en œuvre qui est devenue si courante pour nous que nous n'avons pas jugé utile de la mentionner dans ce recueil de bonnes pratiques. Cependant, nous avons réalisé par la suite que cette méthode était devenue essentielle pour les conférences et les cours en ligne, en particulier en termes d'engagement des participants, et nous avons donc estimé qu'elle devait être incluse dans ce recueil.

Cette approche pédagogique peut être utilisée par toute personne qui dispense des cours en ligne, organise des conférences en ligne ou des réunions en ligne avec plus de 8 participants. Il n'y a pas de limite supérieure au nombre de participants, hormis les limites fixées par le logiciel ou le modèle d'abonnement utilisé.

Il est essentiel que l'enseignant ou l'animateur soit parfaitement familiarisé avec la fonction «petits groupes» du logiciel qu'il utilise (par exemple, Zoom, BigBlueButton, Edudip, Teams, etc.). L'enseignant ou l'animateur doit être totalement confiant dans la gestion du processus, car tout problème – tel que la répartition des groupes,

Pourquoi est-ce intéressant ?

Peut-elle être appliquée ailleurs ?

What else should be said?

l'attribution des tâches ou les autorisations des utilisateurs au sein des groupes – peut perturber le déroulement et nuire à l'efficacité de l'ensemble de la session.

C'est donc une bonne pratique que de planifier méticuleusement une telle session. Nous organisons notre planification à l'aide de tableaux détaillés, énumérant la durée de chaque activité, la personne qui l'animerait, les outils nécessaires, le contenu qui sera présenté, la personne qui gère le logiciel et d'autres détails clés.

Il s'est également avéré crucial de tester minutieusement toutes les fonctions à l'avance, idéalement deux ou trois fois. L'expérience nous a appris que tout ce qui n'a pas été testé au moins deux fois est susceptible d'échouer.

Où on l'a trouvé?

Institution

La VHS de Hanovre est le centre public d'éducation des adultes de Hanovre, la capitale de la Basse-Saxe, un État fédéral d'Allemagne. Bien qu'il fasse techniquement partie de l'administration municipale, il fonctionne comme une institution distincte du point de vue du grand public. La VHS de Hanovre propose un large éventail de cours d'éducation générale pour adultes, notamment dans les domaines des langues, des arts, de la santé et de l'informatique. Elle propose également des programmes spécialisés pour des groupes spécifiques, tels que l'alphabetisation des adultes, des cours d'allemand pour les nouveaux arrivants et des cours de la deuxième chance, qui aident les individus à obtenir un certificat d'études secondaires inférieures. Par le passé, la VHS de Hanovre proposait également des programmes complets de formation professionnelle dans certaines professions.

Taille

Le centre de formation pour adultes emploie une centaine de salariés, dont une trentaine d'enseignants

dédiés aux cours de la deuxième chance. En outre, il travaille avec environ 700 enseignants indépendants. Chaque année, environ 30 000 personnes profitent des possibilités d'apprentissage offertes par la VHS de Hanovre.

La VHS de Hanovre n'est pas un organisme de formation professionnelle au sens strict, mais nombre de ses cours sont liés à l'emploi, comme la dactylographie, les compétences en informatique de bureau et les logiciels spécialisés pour les comptables. Par le passé, elle proposait également des programmes complets de formation professionnelle dans des domaines tels que la vente, la gestion de bureau et les services de prépresse.

S'agit-il d'un organisme d'EEP?

En savoir plus

Une vidéo expliquant les «salles de réunion» dans Zoom, enregistrée par un enseignant.

https://www.youtube.com/watch?v=Z_cWCRs7wyM

Illustration page

Des apprenants responsables

Réorganisation de la formation professionnelle

CFL Söderhamn

Pendant la pandémie de Covid, l'école professionnelle CFL Söderhamn a dû réorganiser ses classes d'*apprentissage en commerce* pour utiliser l'enseignement en ligne au lieu d'enseigner dans une salle de classe physique. Ils se sont bien débrouillés, et l'un des éléments de leur réussite a été de donner aux étudiants plus de responsabilités dans leurs activités, tout en respectant des délais stricts.

Résumé

- ☐ Pédagogie / Didactique
- ☒ Formation en alternance
- ☐ Programme d'études
- ☐ Gestion

Domaine

Lorsque la pandémie de Covid-19 a commencé et que les cours ont dû être réorganisés pour être dispensés en ligne, les enseignants du CFL Söderhamn ont dû relever le défi de maintenir les élèves impliqués et actifs. Ils ont développé une approche participative de l'enseignement et de l'apprentissage qui donnait plus de responsabilités aux élèves. Cette approche a en partie bien fonctionné, mais elle a également posé quelques problèmes.

Description

Ce qui suit est un rapport de H.T., l'enseignant de la classe Commerce, enregistré sous forme d'interview. H.T. dit :

Lorsqu'il s'est avéré que nous avions une pandémie, j'ai travaillé avec deux groupes différents qui étudiaient le commerce..

Groupe 1 : Apprentissage du commerce

Le groupe 1 a étudié l'apprentissage du commerce. Les élèves étaient en apprentissage quatre jours par semaine. Un jour par semaine, ils étaient censés être à l'école. Ce jour était important à la fois pour la communauté et sur le plan éducatif. La communauté est très importante parce que, fondamentalement, nous, les humains, sommes très dépendants du sentiment d'appartenance et d'affirmation. Lorsque nous les recevons, nous recevons les connaissances plus facilement.

Défis

Les étudiants se sont adaptés à l'apprentissage à distance, mais ce n'était pas la même chose. De nombreuses tâches devaient être présentées oralement et ce n'était pas aussi facile à distance. Cela est dû à de nombreux facteurs différents. Entre autres, il n'y avait pas de discussions, peu de questions et peu de rires. Il était difficile d'avoir des discussions.

Travailler dans le commerce implique de nombreuses rencontres avec des personnes différentes, et comment traiter au mieux les autres ? C'est une question importante sur laquelle il faut prendre position dans le cadre de l'éducation, et des discussions sont alors nécessaires, de préférence en groupe. Bien sûr, il était possible de créer des salles de groupe en ligne, mais ce n'était pas la même chose. Certains étudiants se sont déconcentrés et ont commencé à tripoter leur téléphone portable, à manger, à boire, à disparaître pendant un certain temps, etc.

Séances
d'information et
discussions

Les briefings ont mieux fonctionné parce que c'était moi qui parlais et donnais des informations. J'ai fait de brèves séances d'information, puis les élèves ont travaillé de manière indépendante pendant une heure environ, avant

de se réunir à nouveau et de passer en revue ce qu'ils avaient trouvé, puis j'ai fait une autre séance d'information, et nous nous sommes à nouveau réunis et avons ficelé le sac.

L'avantage est que les étudiants ont très rapidement acquis des compétences techniques dans l'utilisation de l'outil de vidéoconférence et qu'ils ont également appris les uns des autres. Ils ont créé des groupes et sont entrés en contact les uns avec les autres par l'intermédiaire de ces groupes. Tout d'un coup, la collaboration est devenue complètement différente. Les étudiants qui n'osaient pas demander de l'aide ont pu écrire ouvertement et demander de l'aide. L'élève silencieux s'est manifesté d'une manière différente, ce qui a été très positif.

Un changement dans
la collaboration

Malheureusement, beaucoup ont perdu leur apprentissage pendant la pandémie, en particulier les étudiants qui travaillaient dans des chaînes de magasins, car la direction a décidé qu'en raison des risques associés à Covid-19, seul le personnel régulier devait travailler et que les apprentis n'étaient pas autorisés à le faire. L'aspect positif de la situation est que les entreprises ont remarqué la quantité de travail que les étudiants effectuaient sur le lieu de travail.

L'emploi menacé

Pour certains, l'enseignement à distance est approprié, et pour d'autres, il ne l'est pas. Certains étudiants disparaissent. Ils sont habitués à faire partie d'un groupe et, sans ce groupe, ils se sentent seuls et isolés.

Absentéisme

Pour moi, en tant qu'enseignant, cela s'est plutôt bien passé. Nous avons organisé des réunions régulières avec nos collègues pour vérifier comment les choses se passaient et nous encourager mutuellement.

Situation pour
l'enseignant

Groupe 2 : Théorie de l'entreprise

Le groupe 2 était un groupe de formation commerciale théorique composé principalement de personnes nées à l'étranger. C'était difficile parce que beaucoup d'entre eux ne maîtrisaient pas la langue et avaient du mal à écouter et

La langue comme
défi

à comprendre ce que disaient leurs camarades de classe. Il est plus facile de se voir face à face, car on peut comprendre beaucoup de choses rien qu'en se regardant. Les gestes, les visages et le langage corporel sont très utiles pour enseigner aux personnes souffrant d'un handicap linguistique. Tout le monde s'est battu, mais le résultat aurait été bien meilleur si nous avions eu un enseignement en classe.

*Solution :
consultations en
mini-groupes*

J'ai réfléchi à la manière de résoudre la situation et j'ai divisé les réunions, de sorte que j'ai rencontré deux élèves à la fois. Les choses se sont alors beaucoup mieux passées, car les étudiants se sont sentis vus, ont eu confiance en eux et ont osé parler davantage. Beaucoup de gens se sentent inadéquats parce qu'ils pensent qu'ils ne sont pas assez bons dans la langue, ce qui les pousse à se taire. J'ai regroupé les élèves en fonction de leur niveau de connaissances et de leur degré de connaissance mutuelle. Bien que cela ait demandé plus d'efforts, j'ai pu personnaliser les études d'une meilleure manière pour les étudiants, et ils ont eu plus de chances de terminer leurs études.

*La nostalgie du
groupe*

Bien entendu, l'ensemble du groupe s'est également réuni à distance pour maintenir un sentiment de cohésion, ce qui me semblait important. Au fil du temps, les étudiants ont de plus en plus souhaité participer à ces réunions de groupe, car ils aimaient tous rendre compte de leurs travaux à l'autre. Le travail en binôme les a aidés à prendre confiance en eux et les a encouragés à participer plus activement. Ils ont eu plus de temps en tête-à-tête avec moi et ont eu l'occasion de poser des questions qu'ils n'auraient peut-être pas osé poser autrement.

Je pense que l'apprentissage à distance peut être très efficace dans certains contextes. Pour les matières où il fonctionne bien, je pense que l'enseignement à distance devrait être une option. Toutefois, les étudiants devraient également avoir le choix, car il ne convient pas à tout le monde.

Conclusions

Les choses se sont améliorées au fil du temps, à mesure que les élèves et moi-même nous familiarisons avec la nouvelle technologie et les outils numériques, découvrant les nombreux avantages de la plate-forme de conférence. Tout ce que je présentais pendant les cours pouvait également être téléchargé en tant que ressources dans Teams. Parfois, j'ai enregistré différentes parties des cours et des discussions à l'aide de la fonction d'enregistrement intégrée, ce qui a été très apprécié par les étudiants.

Pour les sections difficiles du cours qui donnaient souvent lieu à de longues explications et discussions, j'ai demandé aux étudiants de lire et de faire des recherches à l'avance, ce qui a permis de gagner du temps pendant les cours. Ces ressources étaient mises à disposition dans les équipes avant les cours, ce qui nous permettait de les passer en revue ensemble. L'avantage était que les étudiants avaient déjà parcouru le matériel, écrit des questions et des réflexions, et m'avaient envoyé leurs pensées à l'avance. Cela m'a permis de répondre rapidement à certaines de leurs questions et, comme beaucoup partageaient des idées similaires, cela a donné lieu à des discussions fructueuses.

En tant qu'enseignant, il est essentiel d'être accessible et d'avoir une solide compréhension de la technologie dont nous sommes soudainement devenus dépendants. Les élèves se sont rapidement adaptés et nous, en tant qu'enseignants, nous nous sommes soutenus et avons appris les uns des autres.

Observations sur l'enseignement en ligne

- Certains élèves calmes et timides ont commencé à participer d'une nouvelle manière :
- L'un des défis de l'enseignement en ligne est de veiller à ce que chacun ait un sentiment d'appartenance et de communauté.

- Certains étudiants ont apprécié la flexibilité, car ils pouvaient réaliser leurs travaux à tout moment, tant qu'ils étaient remis à temps.
- Malheureusement, certains étudiants ont abandonné parce qu'ils avaient du mal avec l'apprentissage à distance.
- Nous avons eu une chance incroyable de disposer de cette technologie, car elle nous a permis de continuer à enseigner malgré la pandémie.
- Certains étudiants sont devenus un peu plus « paresseux », trouvant confortable de s'allonger dans leur lit ou de s'asseoir sur le canapé pendant les sessions en ligne. En fait, certains se sont même endormis ! Cependant, cela m'a poussé à trouver des moyens de rendre les leçons plus attrayantes et amusantes. J'ai introduit des petits quiz au début et à la fin de chaque session. Les élèves m'ont soumis des suggestions de questions liées aux sujets que nous abordions, et je les ai compilées dans les quiz. C'était amusant de voir leurs réactions lorsque leur question apparaissait ! Cette approche les a encouragés à penser différemment et à rester engagés d'une nouvelle manière. Certains élèves ont apprécié l'aspect compétitif, tandis que d'autres ont appris en répondant aux questions. Nous avons créé les quiz ensemble, ce qui a favorisé un sentiment de participation et valorisé les contributions des élèves. Ce n'était pas seulement moi qui créais les questions ; c'est devenu un effort de collaboration, ce qui leur a donné le sentiment d'être plus impliqués.

Pourquoi est-ce intéressant ?

Cette expérience est pertinente pour Remoking car l'enseignant a découvert de nouvelles façons d'impliquer les élèves et de les maintenir actifs dans le processus d'apprentissage.

De nombreux jeunes étudiants trouvent l'approche de l'apprentissage en ligne attrayante parce qu'elle leur permet de réaliser leurs travaux à tout moment, tant qu'ils respectent les délais. Cette approche exige des étudiants qu'ils soient plus proactifs et qu'ils assument une plus grande responsabilité dans leur apprentissage.

Cela peut-il être fait dans d'autres institutions ?

De nombreux jeunes étudiants trouvent l'approche de l'apprentissage en ligne attrayante parce qu'elle leur permet de réaliser leurs travaux à tout moment, tant qu'ils respectent les délais. Cette approche exige des étudiants qu'ils soient plus proactifs et qu'ils assument une plus grande responsabilité dans leur apprentissage.

Qu'y a-t-il d'autre d'intéressant ?

Qui est l'auteur ?

Le CFL Söderhamn est un centre éducatif situé dans la municipalité de Söderhamn, dans le centre de la Suède. CFL signifie *Centrum för flexibelt lärande* – Centre pour l'apprentissage flexible. Söderhamn est une ville d'environ 13 000 habitants située dans un environnement essentiellement rural. Le CFL propose un enseignement primaire et secondaire ainsi qu'une formation professionnelle dans un grand nombre de domaines. Le CFL Söderhamn fait partie du *Hälsinglands utbildningsförbund* (association d'éducation du Hälsingland), une association municipale de la région du Hälsingland qui regroupe les municipalités de Bollnäs, Nordanstig et Söderhamn. Le réseau offre également la possibilité d'étudier à distance au sein d'une université de sciences appliquées.

Institution

Le CFL Söderhamn emploie 390 personnes et travaille avec environ 2000 étudiants en permanence.

Taille

En savoir plus

Site web du CFL Söderhamn :

www.hufb.se/vuxenutbildning/cfl-soderhamn

Illustration page

Une salle de classe différente, une structure différente

Quelques conseils faciles à retenir pour les cours en ligne par rapport aux cours en face à face

CFL Bollnäs

La pandémie de Covid-19 a contraint les enseignants du CFL Bollnäs à interrompre les cours en face à face et à passer rapidement aux cours en ligne. Dans cet article, les enseignants donnent un certain nombre de conseils faciles à mettre en œuvre pour l'enseignement en ligne.

Résumé

- ☒ Pedagogics / Didactics
- ☐ Formation en alternance
- ☐ Programme d'études
- ☐ Gestion

Domaine

La structure et la planification sont d'une grande importance pour tout enseignant qui dispense un enseignement en ligne. Dans une salle de classe traditionnelle, il est plus facile pour l'enseignant de faire participer les élèves et de maintenir leur attention grâce au langage corporel et aux activités pratiques. Dans une salle de classe numérique, les cours magistraux peuvent sembler plats, car les étudiants n'ont pas accès à ces signaux visuels et pratiques.

Description

Il peut être particulièrement difficile de maintenir la concentration des étudiants dans un environnement numérique, en particulier dans l'EFP, car ces apprenants sont habitués à participer à des activités pratiques, à des discussions entre pairs et à une formation pratique. Lorsqu'ils apprennent à la maison, ces stimuli positifs peuvent leur manquer.

Pour maintenir l'attention des élèves, il est essentiel que les enseignants planifient leurs cours en ligne en gardant à l'esprit un environnement d'apprentissage sain. Dans la formation professionnelle, la discussion et la participation active sont la clé du succès. Lorsque l'enseignement devient numérique, les discussions peuvent être soutenues par la mise en œuvre de règles de participation strictes, telles que l'obligation pour tous les étudiants de garder leur appareil photo allumé et d'être visibles par le groupe.

Les présentations doivent être brèves pour éviter que les élèves ne se déconcentrent. Les enseignants peuvent maintenir le dynamisme de la classe numérique en encourageant les discussions et les interactions entre les élèves ou entre les élèves et l'enseignant.

Une erreur fréquente dans les classes numériques est de négliger de planifier les pauses. De courtes pauses sont essentielles et il est important de les planifier correctement. Les cours magistraux doivent être structurés en segments courts, alternant avec des pauses pour des discussions, des exercices pratiques ou des réflexions écrites sur le sujet.

Voici quelques conseils pour gérer les classes en ligne :

- Prévoir des phases d'enseignement courtes
- Prévoir des discussions, des parties pratiques et des réflexions écrites sur le sujet de la conférence.
- Prévoir des pauses

- Reconnaître que les étudiants manqueront les activités pratiques et les discussions de groupe qui sont courantes dans les cours en présentiel.
- Soyez strict quant à l'allumage des caméras, afin d'éviter que les élèves ne se cachent et ne soient distraits.

Avantages et inconvénients

Quelques avantages de l'enseignement en ligne :

- Il est plus facile de savoir qui a soumis des documents pour ses travaux puisque la plateforme de classe enregistre toutes les activités, alors que dans une classe traditionnelle, il faut trier des piles de documents.
- Les devoirs sont dactylographiés, et non manuscrits, et les étudiants sont plus enclins à rendre des devoirs dactylographiés.
- Les manuels imprimés ne sont plus nécessaires, ce qui réduit les coûts pour les étudiants. Les étudiants n'ont plus besoin d'acheter de nouvelles éditions.
- Le logiciel de classe (MS Teams, dans notre cas) permet aux enseignants de voir combien de temps les élèves consacrent à la lecture de leurs manuels.
- Les étudiants qui ont des difficultés à lire la langue (ici : le suédois) peuvent se faire lire le manuel à haute voix par l'ordinateur.
- Les étudiants apprennent à utiliser des logiciels de vidéoconférence, ce qui leur sera utile lorsqu'ils entreront sur le marché du travail.

Inconvénients

- • Dans une salle de classe traditionnelle, l'enseignant peut facilement observer les interactions entre les élèves, notamment les discussions en

	petits groupes. Toutefois, cette possibilité est considérablement réduite dans l'enseignement en ligne.
Pourquoi est-ce intéressant ?	La boîte à outils d'un enseignant pour les classes en ligne diffère considérablement de celle utilisée dans les classes traditionnelles. Lors de la transition vers l'apprentissage à distance, il est essentiel d'utiliser un ensemble différent d'outils. Les facteurs les plus importants sont la préparation et la création d'un environnement d'apprentissage bien structuré.
Peut-elle être appliquée ailleurs ?	Tout type d'enseignement qui passe de cours en personne à des cours en ligne nécessite un changement d'état d'esprit. La formation doit être pratique, attrayante et structurée de manière à soutenir les progrès d'apprentissage des étudiants. Par conséquent, les suggestions présentées ci-dessus sont applicables à tous les contextes éducatifs.
Autre chose ?	Notre expérience montre que le soutien collégial et l'apprentissage partagé sont essentiels pour créer un environnement d'apprentissage continu pour les enseignants. Si l'utilisation des outils en ligne et la connaissance de l'apprentissage à distance se sont considérablement développées grâce à Covid-19, il reste encore beaucoup à apprendre et à évaluer.

Qui est l'auteur ?

Institution	Le CFL Bollnäs est le centre éducatif municipal de Bollnäs, une petite ville de 14 000 habitants située dans le centre de la Suède, dans la région historique du Hälsingland. CFL est l'acronyme de <i>Centre for Flexible Learning</i> (Centre d'apprentissage flexible). Le CFL Bollnäs se concentre sur l'éducation des adultes et la formation
-------------	---

professionnelle, y compris les options d'enseignement supérieur et les diplômes en sciences appliquées.

Le CFL Bollnäs fait partie du réseau de l'*Association pour l'éducation du Hälsingland* (HUFB), une association municipale regroupant Bollnäs, Nordanstig et Söderhamn. L'HUFB gère l'enseignement secondaire supérieur et l'éducation des adultes pour les résidents locaux. Elle offre également la possibilité d'étudier à distance au sein d'une université de sciences appliquées. Les trois municipalités totalisent 80 000 habitants. L'HUFB dispense des cours à 2000 participants en continu dans un large éventail de matières et de professions.

Le CFL Bollnäs emploie 390 personnes et soutient environ 2000 étudiants.

L'un des domaines clés de l'offre du CFL Bollnäs est la formation professionnelle post-secondaire, qui est étroitement intégrée au monde du travail. L'accent est mis à la fois sur les connaissances théoriques et les compétences pratiques. Les programmes professionnels proposés sont les suivants : opérateur de machine CNC, soudeur, entraîneur de fitness, gériatre, assistant infirmier et gastronomie.

Taille

S'agit-il d'un établissement d'EPF

En savoir plus

Site web de CFL Bollnäs :

<https://www.hufb.se/vuxenutbildning/cfl-bollnas>

Illustration



Des étudiants du centre d'apprentissage pour adultes de Vestifex pratiquant des activités hors temps pour se reposer de l'apprentissage en ligne.

Temps morts et réflexion

Le bien-être numérique dans l'enseignement en ligne au quotidien

Centre d'éducation des adultes de Vestifex

Le remplacement de l'enseignement traditionnel en personne par un enseignement en ligne assisté par ordinateur présente de nombreux avantages, mais aussi des inconvénients. L'un des inconvénients majeurs est que l'utilisation prolongée de la technologie peut contribuer au stress et à l'isolement des apprenants et des éducateurs. Pour y remédier, Vestifex à Narva, en Estonie, a introduit plusieurs activités dans ses environnements éducatifs et professionnels pour aider à maintenir l'équilibre. Il s'agit du «bien-être numérique» ou «digital wellness».

Résumé

- ☒ Pedagogics / Didactics
- ☐ Formation en alternance
- ☒ Programme d'études
- ☒ Gestion

Domaine

Vestifex est un établissement d'enseignement pour adultes qui fournit depuis de nombreuses années des services de formation de formateurs à divers établissements d'enseignement et de formation professionnels en Estonie, notamment l'école de mécanique de Lasnamäe, le centre d'enseignement professionnel d'Ida-Virumaa (IVVEC) et le centre de formation professionnelle du comté de Valga.

Description

De 2021 à 2023, en collaboration avec le centre de formation professionnelle du comté de Valga, Vestifex a organisé une formation professionnelle en alternance pour les infirmières et les soignants à Narva. Conscients de l'impact profond que la technologie peut avoir sur notre vie quotidienne, nous avons mis en œuvre plusieurs stratégies pour promouvoir un équilibre sain et améliorer l'environnement d'apprentissage.

Voici quelques-unes des pratiques clés que Vestifex a adoptées pour favoriser le bien-être et la productivité des apprenants et des éducateurs dans les établissements d'enseignement :

- **Discuter de l'impact de la technologie sur la santé mentale** – Vestifex engage régulièrement les apprenants et les éducateurs dans des conversations sur les effets de la technologie sur le bien-être mental. Ils encouragent les pratiques d'auto-soins, comme faire des pauses régulières de la technologie et s'engager dans des activités physiques.
- **Adaptation des programmes d'enseignement aux environnements éloignés** – Tous les programmes d'enseignement ont été adaptés à l'apprentissage à distance, en mettant l'accent sur des pauses plus fréquentes, des sessions de formation plus courtes et l'incorporation d'activités physiques et de stimulants dans les sessions.
- **Ouverture d'un cours de yoga** – Vestifex a introduit un cours de yoga au centre pour les apprenants et les éducateurs.
- **Enseigner une gestion efficace du temps** – Une gestion efficace du temps est essentielle pour maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Vestifex aide les apprenants à développer des stratégies pour établir des limites entre le travail et le temps personnel, telles que l'établis-

ment d'un horaire de travail cohérent, des pauses régulières et la priorisation des activités de soins personnels.

- **Intégration des techniques de pleine conscience et de réduction du stress** – Des stratégies de pleine conscience et de gestion du stress ont été intégrées dans leurs programmes de formation, et des ressources ont été fournies pour soutenir la réduction du stress.
- **Encourager l'interaction sociale** – Vestifex encourage l'engagement social à l'intérieur et à l'extérieur des sessions de formation. L'entreprise reconnaît que le travail à distance peut être source d'isolement, c'est pourquoi un soutien supplémentaire est apporté pour faciliter et maintenir l'interaction sociale entre les apprenants et les éducateurs.
- **Promouvoir les pratiques de désintoxication numérique** – Vestifex propose des ressources pour pratiquer la désintoxication numérique, notamment des conseils pour réduire le temps passé devant un écran et des suggestions d'activités hors ligne. Une désintoxication numérique contribue à améliorer la santé mentale et le bien-être en encourageant les pauses technologiques.

L'intégration du bien-être numérique dans le programme d'enseignement professionnel à distance peut aider les apprenants et les éducateurs à maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à favoriser leur bien-être général. Les techniques de pleine conscience et de réduction du stress peuvent être particulièrement efficaces pour gérer le stress et l'anxiété souvent associés aux environnements de travail à distance.

L'approche peut être appliquée dans d'autres institutions pour promouvoir le bien-être numérique parmi

Pourquoi est-ce intéressant ?

Peut-elle être appliquée ailleurs ?

les apprenants et les éducateurs. Les stratégies mentionnées répondent aux défis posés par la dépendance croissante à l'égard de la technologie dans les établissements d'enseignement. Les établissements peuvent adapter les programmes aux environnements éloignés en prévoyant des pauses, des sessions plus courtes et des activités physiques.

Qui est l'auteur ?

Institution

Le centre d'apprentissage pour adultes de Vestifex développe et promeut l'éducation des adultes dans le comté d'Ida-Virumaa, en Estonie. Il a été créé en 2011 pour répondre aux besoins des personnes qui souhaitent participer à diverses activités d'apprentissage, à des cours de formation, à des projets internationaux et à des initiatives visant à accroître les qualifications professionnelles et à se développer sur le plan personnel.

Vestifex propose une variété de cours de formation, de programmes, de séminaires et d'événements en Estonie et à l'étranger pour les apprenants adultes, les éducateurs d'adultes, les membres du personnel des écoles, les sociétés et les entreprises privées, les institutions gouvernementales et non gouvernementales.

Le personnel du centre d'apprentissage possède une vaste expérience de la méthodologie de l'éducation des adultes et de la conception de programmes d'études. L'un de leurs principaux cours de formation est un cours d'andragogie à long terme conçu pour les enseignants, les formateurs et les éducateurs d'apprenants adultes et les préparant aux examens de qualification.

Vestifex compte 9 employés et 500 apprenants par an.¹

1) Données de 2024

Vestifex se concentre sur la formation des éducateurs d'adultes, mais propose également des offres pour d'autres professions. *S'agit-il d'un organisme d'EFP ?*

En savoir plus

Site web du centre de formation pour adultes Vestifex :

<http://vestifex.ee/en>

3

Activités spécifiques

Illustration page

Les étudiants en tant que directeurs

Production de tutoriels vidéo à distance dans le cadre de la formation professionnelle des infirmières

Hälsinglands utbildningsförbund

En tant que centre de formation professionnelle formant des infirmières, il est essentiel pour nous d'observer les compétences pratiques de nos élèves. Normalement, cela se fait pendant les stages pratiques ou dans nos salles de pratique infirmière à l'école. Cependant, pendant la pandémie de Covid-19, ce n'était pas possible. Notre solution a consisté à demander aux étudiants de démontrer leurs compétences pratiques en créant de courtes vidéos pédagogiques.

Résumé

- ☐ Pedagogics / Didactics
- ☒ Formation en alternance
- ☐ Programme d'études
- ☐ Gestion

Domaine

Dans le cadre de la formation professionnelle d'aide-soignant, l'étudiant doit acquérir de nombreuses compétences pratiques. Il s'agit notamment des routines de soins, de l'hygiène, de l'utilisation d'équipements d'assistance, etc. Cependant, pendant la pandémie, nous avons dû fermer nos salles de formation pratique pour minimiser le risque de propagation du virus. Nous n'avons pas pu envoyer d'étudiants en apprentissage ni accueillir des classes entières dans nos salles de travaux pratiques.

Description

Pour relever ce défi, nous nous sommes fortement appuyés sur l'enregistrement vidéo. En commençant par des cours organisés par vidéoconférence (MS Teams), nous avons développé une série d'activités qui impliquaient que les étudiants créent leurs propres enregistrements vidéo.

Nous avons utilisé des enregistrements vidéo pour fournir aux étudiants des instructions pour les exercices pratiques et les examens. En outre, nous avons encouragé les étudiants à enregistrer les discussions qu'ils ont eues en petits groupes lors des sessions de vidéoconférence (salles de réunion), ce qui nous a permis de revoir ces discussions plus tard et de gagner du temps pendant les cours.

Cette approche nous a permis de poursuivre l'enseignement alors même que de larges pans de la société étaient bloqués. Les élèves devaient également consigner leurs activités pratiques :

- Des discussions en petits groupes, que l'enseignant pourrait revoir plus tard.
- Des tâches pratiques telles que les soins aux personnes âgées ou aux personnes handicapées.
- Les habitudes d'hygiène.
- L'utilisation d'équipements, tels que les lève-personnes, les aiguilles et les procédures de test.
- Faire des jeux de rôle sur différents scénarios de soins.

Équipement

Notre école fournit à tous les étudiants un ordinateur portable avec une webcam intégrée. Ils peuvent l'emporter chez eux et l'utiliser jusqu'à la fin de leurs études. Ainsi, chaque étudiant dispose de l'équipement nécessaire pour l'enregistrement vidéo.

Compétences en matière de montage vidéo

Nous avons de nombreux étudiants qui ne sont pas très familiers avec les appareils numériques. Pour les aider, nous avons créé des clips vidéo pédagogiques, tels que des guides sur l'utilisation de MS Teams. Cet effort a été soutenu par notre formateur en informatique, qui a également fourni des leçons.

En tant qu'enseignants, nous avons également expliqué aux étudiants les applications logicielles et leurs fonctions avant qu'ils ne les utilisent. Nous avons fait des démonstrations en direct à l'écran pendant les cours par vidéoconférence et nous avons enregistré les sessions pour que les étudiants puissent les revoir autant de fois que nécessaire.

Logiciel

Le logiciel utilisé par les étudiants pour la production vidéo était Screencast-o-matic. Son objectif premier est d'enregistrer ce qui se passe à l'écran (screencasts), avec une voix off, et il permet également de faire du découpage vidéo (dans la version payante). Les gens le trouvent facile à utiliser et les fonctions peuvent être utilisées gratuitement. Comme les fichiers ne prennent pas beaucoup de place, les étudiants peuvent les partager facilement pour profiter des bons exemples des autres.

Students as film makers

Pour approfondir les connaissances acquises au cours de la formation en alternance des aides-soignants, nous utilisons la méthode de création de vidéos pédagogiques par les étudiants. Les sujets abordés comprennent des tâches telles que le brossage des dents, le levage ergonomique d'un lit, la pose de bandages et l'utilisation du matériel de l'établissement de soins et de l'hôpital.

Une vidéo typique dure environ sept minutes. .

Le temps de travail pour produire le film est d'environ trois heures (180 minutes). Cela donne aux étudiants le temps de développer une base pour leur narration, d'élaborer un scénario et d'enregistrer un court métrage d'une durée maximale de sept minutes.

Le fait de leur accorder moins de temps aurait pour inconvénient de stresser les étudiants à travers les différents éléments, ce qui réduirait la qualité du matériel et du produit final.

Inversement, accorder plus de temps pourrait conduire à des projets trop ambitieux qui éclipseraient la réflexion et les discussions nécessaires sur les connaissances pertinentes pour l'éducation basée sur le travail.

Après avoir terminé leurs vidéos, les étudiants travaillent en groupes de 4 à 5 personnes pour revoir et commenter le travail des autres. Ils discutent de leurs films en se basant sur différents aspects et prennent le temps de faire des analyses bien fondées sur le sujet.

Lorsque tout le monde retourne dans la salle de classe (en ligne), les groupes présentent un résumé de leurs résultats.

Avantages

Cette forme d'éducation est extrêmement inspirante et intéressante pour les participants :

- Tout le monde se sent impliqué
- Chacun peut contribuer et partager ses expériences et ses opinions
- Les gens apprennent à se connaître
- Les personnes qui ont du mal à s'exprimer dans le grand groupe se sentent plus à l'aise dans le petit groupe et s'expriment plus librement.

- Beaucoup d'étudiants se sont sentis plus confiants derrière l'écran et ont pu montrer leurs compétences en tant que producteurs vidéo.
- La fréquentation a également été meilleure.

En tant qu'enseignants, nous avons constaté que l'évaluation des compétences à l'aide de cet outil fonctionnait bien et qu'elle était comparable à l'enseignement en face à face.

C'est un exemple de la façon dont la théorie et la pratique de la formation professionnelle peuvent être réalignées dans un environnement éloigné avec une participation active des étudiants.

Pourquoi est-ce intéressant ?

Tout établissement peut tirer profit de cette expérience et laisser les étudiants produire des vidéos en rapport avec leurs matières et leurs activités.

Peut-il être utilisé ailleurs ?

Dans les situations où les sessions physiques ne sont pas possibles, cela permet également à l'enseignant d'évaluer le processus d'apprentissage de ses élèves.

Une institution familiarisée avec la méthode sera également moins vulnérable dans les situations où il n'est pas possible d'organiser des cours en face à face.

La participation à distance est également une option pour les étudiants qui ne peuvent pas assister aux cours physiques.

Nous y voyons également un avantage pour les zones rurales où les déplacements vers l'école prennent trop de temps.

Qui est l'auteur ?

Hälsinglands utbildningsförbund (Association pour l'éducation du Hälsingland, HUFB) est une association municipale composée des municipalités membres de

Institution

Taille

S'agit-il d'un
établissement d'EFPP
?

Bollnäs, Nordanstig et Söderhamn, dans le centre de la Suède. Sa mission est de répondre à la demande des étudiants pour une éducation à la fois large et de qualité. Elle gère l'enseignement secondaire supérieur et l'éducation des adultes pour les résidents des municipalités membres, et offre la possibilité d'étudier à distance au sein d'une université de sciences appliquées.

Les municipalités comptent au total 80 000 habitants. HUF offre des cours à 2000 participants par an dans un large éventail de sujets, y compris la formation professionnelle dans certains domaines sélectionnés.

Le CFL Bollnäs compte 390 membres du personnel et environ 2000 étudiants.

Le CFL Bollnäs propose à la fois un enseignement secondaire supérieur pour les jeunes au niveau 4 du CEC et une formation professionnelle dans les domaines de l'industrie, de la cuisine et de l'aide-soignante.

En tant qu'association la plus importante pour la formation des adultes dans la région, HUFB a développé différentes formations professionnelles et pratiques pour répondre aux besoins des zones rurales.

En savoir plus

Site web du Hälsinglands utbildningsförbund :

<https://www.hufb.se/>

Site web de CFL Bollnäs :

<https://www.hufb.se/vuxenutbildning/cfl-bollnas>

Illustration page



Jeu de rôle sur le marché du travail - réalisé en ligne par un étudiant de l'université populaire Vestifex à Narva.

Jeu de rôle sur le marché du travail

Les demandeurs d'emploi formés aux espaces en ligne

OÜ Novucenter

Novucenter à Narva, en Estonie, permet à ses apprenants de simuler des entretiens d'embauche lors de sessions en ligne, un apprenant jouant le rôle du demandeur d'emploi et l'autre celui de l'employeur. Ensuite, les étudiants réfléchissent à leur expérience dans le cadre d'une discussion de groupe.

Résumé

☒ Pédagogie / Didactique

☐ Formation en alternance

☐ Programme d'études

☐ Gestion

Domaine

Dans cette méthode d'apprentissage à distance, les participants sont immergés dans un scénario de jeu de rôle dynamique qui simule un processus réel de recherche d'emploi.

Description

Cette méthode attribue aux participants un double rôle : ils deviennent alternativement employés et employeurs, ce qui leur permet de s'engager des deux points de vue dans le processus d'emploi.

En pratique, au début de la session, les participants reçoivent des instructions sur leur rôle :

Rôle de l'employé :

En tant qu'employés, les participants sont chargés de détailler leurs compétences et leurs expériences professionnelles, à l'instar d'un curriculum vitae. Ils disposent de suffisamment de temps pour rédiger leurs compétences et expériences professionnelles. Ils le font avant de commencer à postuler aux emplois disponibles. Cet aspect du rôle les encourage à évaluer de manière critique et à articuler efficacement leurs compétences et leurs réalisations.

Rôle de l'employeur :

En tant qu'employeurs, les participants sont tenus de créer et de publier des offres d'emploi. Cela implique de définir les rôles, les compétences et les qualifications nécessaires, ce qui leur permet de cultiver leur capacité à identifier et à articuler les besoins organisationnels et les exigences spécifiques à l'emploi. Les participants doivent disposer de suffisamment de temps pour cette partie de l'activité.

Par ailleurs, si le temps imparti à l'activité est limité, l'éducateur/facilitateur peut préparer à l'avance les documents contenant les compétences/aptitudes/expériences pour le rôle d'un employé et les documents contenant les rôles professionnels pour le rôle d'un employeur, qui seront utilisés pour l'activité.

L'interaction

L'interaction principale se déroule sur une plateforme de chat (qui pourrait être n'importe quel chat de média social) dans le but d'imiter les processus de candidature à un emploi. Les participants jouant le rôle d'employés soumettent des lettres de motivation personnalisées pour les postes annoncés par leurs pairs jouant le rôle d'employeurs.

Les employeurs examinent les candidatures et sélectionnent les candidats en fonction de l'adéquation entre les compétences et les expériences déclarées et les exigences du poste.

L'objectif principal de tous les participants est d'obtenir un «poste», ce qui permet à chacun de faire l'expérience de l'acceptation et du rejet, reflétant ainsi la dynamique de la recherche d'emploi dans la vie réelle.

Si le temps le permet, la simulation d'entretien d'embauche peut également être ajoutée à l'activité.

Discussion en groupe

Après le jeu de rôle, une discussion de groupe animée permet aux participants de réfléchir à leurs expériences, de partager leurs commentaires et de discuter des défis qu'ils ont rencontrés.

Cette discussion est cruciale car elle contribue à développer des compétences non techniques essentielles telles que la communication, la présentation de soi, la pensée critique et les capacités d'analyse. Les participants évaluent leur approche et apprennent des expériences et des stratégies des autres.

En intégrant une expérience pratique dans un environnement à distance, la méthode n'aborde pas seulement des compétences essentielles telles que la communication et la pensée critique, mais offre également aux participants une occasion unique de naviguer dans des scénarios d'emploi virtuels.

Cette approche pratique favorise l'adaptabilité, les compétences en matière de présentation de soi et une communication efficace dans un contexte numérique, autant d'éléments cruciaux dans le paysage évolutif du travail et de l'apprentissage à distance.

Pourquoi est-ce intéressant ?

*Peut-elle être
appliquée ailleurs ?*

Cette méthode peut être appliquée dans divers établissements d'enseignement cherchant à améliorer les expériences d'apprentissage à distance. Les établissements qui souhaitent préparer les apprenants aux subtilités du travail à distance et promouvoir un apprentissage interactif et pratique peuvent trouver un intérêt dans la mise en œuvre de cette méthode, qui favorise une expérience éducative plus dynamique et attrayante, indépendamment de l'objectif ou de la discipline spécifique de l'établissement.

Qui est l'auteur ?

Institution

Novucenter est un centre de formation situé à Narva, en Estonie, qui propose des programmes de formation et des services d'accompagnement pour les adultes afin de soutenir leur développement personnel et professionnel.

Les domaines de formation proposés par Novucenter comprennent la vidéographie, la programmation informatique, l'alphabétisation numérique, les relations avec la clientèle et le marketing, et la gestion du stress.

Taille

Novucenter compte 3 membres du personnel et environ 150 apprenants par an.¹

Novucenter is not a VET institution in the narrower sense, but it provides career counselling and coaching for young people and adults.

En savoir plus

Site web de l'OÜ Novucenter :

<https://www.novucenter.eu>

1) Données de 2024

4

Objets virtuels et simulations

Illustration page Torch



Un simulateur de soudage. Le simulateur de soudage reproduit les commandes d'une machine à souder standard, ce qui permet aux stagiaires de régler les paramètres comme ils le feraient sur un appareil réel. Il comporte un écran vidéo qui affiche des images du processus de soudage ainsi que des données de qualité essentielles telles que la chaleur, la distance, l'angle, la vitesse de mouvement et la régularité. Ces informations sont disponibles en temps réel pendant la simulation et peuvent également être enregistrées pour une analyse et un retour d'information ultérieurs. La simulation consiste à guider une torche manuelle (qui remplace l'électrode d'un appareil de soudage réel) le long du bord d'une fausse pièce, représentée ici par des barres d'acier bleues. Le stagiaire porte un casque de réalité augmentée qui simule visuellement le processus de soudage tel qu'il apparaîtrait à travers la visière d'un vrai masque de soudage.

Torche et écran

Formation au soudage à l'aide de la réalité augmentée

WBS Training, et bien d'autres

Le soudage est un métier dont l'apprentissage et l'enseignement sont coûteux. Les soudeurs ont besoin de beaucoup de pratique et, jusqu'à récemment, toutes les formations devaient se faire avec des matériaux réels : pièces métalliques, électrodes, charges, gaz de protection coûteux et équipement de protection pour protéger les stagiaires contre les risques pour la santé. Cependant, la réalité augmentée offre aujourd'hui une solution plus abordable, qui permet de dispenser une grande partie de la formation de manière virtuelle et dans différents lieux.

Résumé

- ☐ Pédagogie / Didactique
- ☒ Formation en alternance
- ☐ Programme d'études
- ☐ Gestion

Domaine

Le soudage, qui consiste à assembler des pièces métalliques en les faisant fondre au point de contact, est un métier à la fois difficile et coûteux à apprendre et à enseigner. Il nécessite une longue pratique, un équipement spécialisé et souvent coûteux, et comporte des risques importants pour la santé et l'environnement en raison de la chaleur, des radiations et des fumées. En outre, les matériaux utilisés pour la pratique, tels que les pièces métalliques, sont souvent mis au rebut, ce qui accroît les dépenses.

Description

Depuis deux siècles, lorsque le soudage est devenu partie intégrante des processus industriels dans des domaines tels que la construction de machines, la construction navale, la production d'équipements ferroviaires, de voitures ou la construction (où le rivetage n'était pas utilisé), il a fallu l'apprendre dans l'atelier même. Cependant, avec l'avènement des applications de réalité augmentée (RA), une nouvelle approche de la formation des soudeurs a vu le jour : les processus de soudage peuvent désormais être simulés.

Dans la formation au soudage AR, l'apprenti utilise un équipement qui ressemble beaucoup à de vraies machines à souder. L'installation comprend une boîte métallique reliée par des tuyaux et des câbles à une torche manuelle (voir l'image ci-dessous). Au lieu d'un masque de soudage standard, qui protège l'utilisateur de la lumière et de la chaleur de l'arc électrique, l'apprenti porte un casque doté d'un écran de réalité augmentée. Cela permet à l'utilisateur d'effectuer le processus de soudage comme s'il était réel. Le stagiaire voit à la fois la pièce à souder et la torche (objets du monde réel), mais la réalité augmentée ajoute des éléments tels que le cordon de soudure virtuel, qui se forme au fur et à mesure que la torche se déplace.

Les experts reconnaissent que si la simulation de réalité augmentée ne peut pas remplacer totalement l'expérience pratique de l'utilisation d'une vraie torche de soudage, elle constitue un excellent complément lors des étapes initiales de la formation des soudeurs.

Nous avons inclus cet exemple dans notre recueil de bonnes pratiques parce qu'il met en évidence le potentiel de développement actuel et futur de la formation professionnelle et de la formation sur le lieu de travail. Bien que les simulateurs de soudage soient encore coûteux et que la formation se déroule généralement dans

Pourquoi est-ce intéressant ?

des centres d'apprentissage spécialisés plutôt qu'à domicile, ils représentent une étape importante vers la délocalisation et la virtualisation de l'apprentissage, même dans les professions pratiques.

À l'avenir, il est possible qu'un jour les apprentis soudeurs soient équipés de simulateurs de soudage pour s'exercer chez eux, ce qui accroîtrait encore la flexibilité de la formation professionnelle.

La formation au soudage est une offre courante dans les centres d'éducation générale pour adultes de type université populaire (*Volkshochschule*) en Allemagne, qui s'adresse à la fois aux professionnels et aux amateurs. Actuellement, cette formation est dispensée dans de vrais ateliers avec de vrais matériaux, mais l'approche de la réalité augmentée pourrait être adoptée par tout établissement dispensant une formation en soudage, y compris les centres d'éducation des adultes de type université populaire.

Peut-elle être appliquée ailleurs ?

Bien sûr, proposer une formation au soudage avec des simulateurs nécessite un investissement dans l'équipement, mais cela n'est pas très différent des coûts associés à la formation sur de vraies machines.

Qui est l'auteur ?

Ce type de formation au soudage est désormais proposé par de nombreux organismes de formation. Nous avons choisi de mettre en avant WBS Training, qui était présent lors d'un salon de l'emploi au VHS de Hanovre l'année dernière.

Institution

WBS Training est une entreprise privée qui fait partie du groupe WBS, une société fondée en Allemagne en 1979 qui emploie actuellement (en 2024) environ 1 800 personnes. L'entreprise gère 270 centres de formation à travers l'Allemagne et se spécialise dans l'éducation et la

formation continue, offrant 3 000 programmes de formation et de recyclage. De nombreux stagiaires participent à des programmes financés par le gouvernement et soutenus par l'Agence pour l'emploi.

Outre la formation professionnelle et le recyclage, WBS Training propose des cours d'intégration pour les migrants et des programmes d'études universitaires.

Taille

WBS Training compte plus de 800 employés, plus de 150 sites et environ 17 000 participants aux cours chaque année.

S'agit-il d'un organisme d'EFP ?

WBS Training peut être considéré comme un établissement d'enseignement et de formation professionnels (EFP), bien qu'il se concentre plutôt sur le recyclage des adultes et moins sur l'enseignement et la formation professionnels initiaux pour les jeunes.

What else?

WBS Training est loin d'être le seul organisme de formation en Allemagne à proposer des formations au soudage à l'aide de simulateurs. Cette technologie s'est de plus en plus répandue ces dernières années.

En savoir plus

Sites web de diverses entreprises fournissant soit des machines, soit des offres de formation avec des simulateurs de soudage. La collection de liens est plutôt confidentielle. Vous pourriez en trouver des centaines d'autres en cherchant «Welding simulator» sur l'internet.

<https://www.fronius.com>

<https://www.techsoft.co.uk>

<https://www.slv-halle.de/en/education-training/gsi-slv-welding-trainer>

Une application Web pour l'apprentissage du soudage, sans aucun outil, en utilisant simplement la souris pour un pistolet de soudage :¹

<https://welding-game.web.app/>

1) Nous l'avons découvert par hasard en 2024, l'avons testé brièvement et avons trouvé qu'il s'agissait d'un outil amusant pour les premiers pas.

Illustration page Beast



Modèles en plastique pour la formation vétérinaire. Source : site web de l'Université de Liège.

La bête patiente

Formation vétérinaire sur les animaux en plastique

Université de Liège - Département vétérinaire

À l'Université de Liège (Belgique), les étudiants en médecine vétérinaire peuvent pratiquer diverses interventions sur des modèles d'animaux en plastique plutôt que sur des animaux vivants. Bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler d'une activité à distance, cela rend la pratique plus flexible, un peu plus indépendante du lieu et moins coûteuse.

Résumé

- ☐ Pedagogics / Didactics
- ☒ Formation en alternance
- ☐ Programme d'études
- ☐ Gestion

Domaine

Le Skill Lab est un lieu où les étudiants de licence et de master en médecine vétérinaire peuvent pratiquer des procédures cliniques et techniques sur des modèles d'animaux en plastique, optimisant ainsi leur approche des animaux réels, de sorte qu'il n'y a jamais de premier acte sur un être vivant.

Description

Le laboratoire est utilisé par tous les étudiants de la faculté. Il permet aux étudiants de licence et de master de travailler ensemble, ces derniers étant les tuteurs des premiers.

Voici quelques exemples de procédures qui peuvent être pratiquées sur les modèles animaux :

- **Cathétérisme intraveineux (IV)**: Les étudiants peuvent apprendre à poser correctement des

cathéters intraveineux, une compétence essentielle pour l'administration de fluides et de médicaments.

- **Suture et traitement des plaies:** La pratique de différentes techniques de suture et de gestion des plaies aide les étudiants à développer la précision et la confiance nécessaires aux procédures chirurgicales.
- **Intubation endotrachéale:** Cette procédure consiste à insérer un tube dans la trachée pour maintenir les voies respiratoires ouvertes, ce qui est essentiel pour l'anesthésie et les situations d'urgence.
- **Examen par ultrasons:** Les étudiants peuvent s'entraîner à utiliser l'équipement à ultrasons pour examiner les organes internes, améliorant ainsi leurs compétences en matière de diagnostic sans avoir besoin d'endormir ou d'immobiliser des animaux vivants.
- **Procédures dentaires:** Les techniques telles que le détartrage, le polissage et l'extraction des dents peuvent être pratiquées sur des modèles, ce qui permet aux étudiants de maîtriser ces techniques avant de travailler sur des animaux vivants.
- **Les bandages et les attelles:** L'application correcte de bandages et d'attelles est cruciale pour le traitement des blessures, et la pratique sur des modèles permet de s'assurer que les étudiants peuvent effectuer ces tâches de manière efficace.

Bien qu'il soit possible d'effectuer ces procédures sur des animaux vivants, l'utilisation de modèles en plastique présente plusieurs avantages. Elle élimine le risque de causer de la douleur ou de la détresse aux animaux, offre aux étudiants un environnement sûr pour apprendre et faire des erreurs, et permet une pratique répétée sans avoir besoin d'un grand nombre d'animaux vivants.



Cette méthode permet non seulement d'améliorer l'expérience d'apprentissage, mais aussi de respecter les normes éthiques en réduisant l'utilisation d'animaux dans l'enseignement.

La pratique du Skill Lab est particulièrement pertinente pour le projet *Remoking*, car elle offre une solution efficace et stimulante pour surmonter les difficultés liées à la fourniture à distance de formations liées au travail.

Pourquoi est-ce intéressant ?

Ce procédé présente un potentiel important pour les applications à distance. Voici deux configurations qui illustrent sa polyvalence :

- Le formateur peut animer une session en personne avec un petit groupe en utilisant des «modèles d'animaux en plastique» et diffuser la session en direct à d'autres étudiants en ligne.
- Le formateur peut enseigner en ligne tandis que les stagiaires, situés sur différents sites dans différentes villes ou pays, utilisent les «modèles d'animaux en plastique» pour suivre le cours et mettre en œuvre les recommandations et instructions du formateur.

Cette pratique pourrait être appliquée dans d'autres institutions, en particulier celles qui proposent des formations professionnelles et en alternance, mais aussi des programmes d'éducation des adultes et des programmes d'éducation des jeunes.

Peut-on l'appliquer ailleurs ?

Cependant, il est important de noter que les coûts de mise en œuvre de cette pratique peuvent être importants, et que les institutions devraient investir dans des modèles et des mannequins artificiels ou du matériel adapté aux thèmes, ainsi que dans des outils numériques pour connecter les laboratoires de compétences avec les tuteurs/éducateurs.



*Qui est l'auteur ?**Institution*

L'Université de Liège est située dans l'est de la Belgique et existe depuis 193 ans. Il s'agit d'une université publique qui compte près de 24 000 étudiants, 4300 employés, dont 2800 membres du corps enseignant (= enseignement et recherche), et 11 facultés (avec l'école de gestion HEC Liège).

La faculté de médecine vétérinaire est l'une des deux seules de Belgique. Elle compte 1600 étudiants et gère trois cliniques vétérinaires.

Taille

Faculté de médecine vétérinaire: 1600 étudiants, 7 départements de recherche, 3 cliniques vétérinaires.

S'agit-il d'un organisme d'EFP ?

L'université de Liège est une université traditionnelle qui propose une série de cours et de programmes de formation professionnelle.

En savoir plus

Le site web du laboratoire de compétences est :

<https://www.fmv-skill-lab.uliege.be/>

Illustration Page



En général, les étudiants s'entraînent à la technique du massage avec des proches à la maison. Mais il est également possible de s'entraîner sur son propre corps. - Photo prise à Vestifex, Narva.

Santé mixte

Formation au massage à distance pour les soignants

Centre de formation professionnelle du comté de Valga

The public VET centre in Valga, Estonia, Valgamaa Kutseõppekeskus, discovered a way to allow trainee caregivers to learn and practice basic massage techniques remotely: First, the trainees watch video instructions recorded by the VET centre's massagist. Then, they practice the techniques at home with relatives or friends. To earn credits for the module, they have to record videos of their activities and submit them.

Résumé

- ☒ Pedagogics / Didactics
- ☒ Formation en alternance
- ☐ Programme d'études
- ☐ Gestion

Domaine

Nous proposons une formation complète d'un an pour les aides-soignants (formation professionnelle de premier niveau), composée de différents modules. L'un d'entre eux porte sur les principes fondamentaux de la massothérapie. Dans les cours en présentiel, le module comprend des démonstrations en direct par un massothérapeute professionnel certifié, suivies d'une application pratique des techniques de massage.

Description

Comprenant les besoins de tous nos apprenants, y compris ceux qui ne peuvent pas être physiquement présents, nous avons intégré un modèle d'apprentissage hybride : Pendant les démonstrations en direct, nous avons enre-

gistré chaque session en capturant les explications et les démonstrations des techniques par le thérapeute.

Pour s'assurer de la compétence et de la maîtrise des techniques enseignées, les apprenants à distance sont invités à les mettre en pratique. Cette tâche consiste à pratiquer les techniques sur un ami ou un parent et à soumettre un enregistrement vidéo de cette pratique. Cette vidéo sert de preuve de leur compréhension et de leur capacité à exécuter avec précision les techniques de massage apprises. Il est essentiel que les participants en ligne obtiennent un crédit pour le module.

Le temps consacré à la formation au massage est, selon le programme, de 5 heures.

Pourquoi est-ce intéressant ?

Cet exemple montre que même la formation et la pratique d'activités manuelles peuvent être effectuées à distance. L'obligation pour les participants de pratiquer les techniques par eux-mêmes, en enregistrant leurs sessions, garantit non seulement l'acquisition des compétences, mais s'aligne également sur l'accent mis par le projet sur la validation des compétences à distance.

Ce cas illustre le potentiel du projet à explorer et à mettre en œuvre des méthodologies efficaces pour le développement de compétences pratiques dans un cadre d'apprentissage mixte, répondant aux divers besoins des apprenants.

Can it be applied elsewhere?

L'approche d'apprentissage hybride employée dans ce cas - mêlant des démonstrations en direct à des sessions enregistrées et à la validation des compétences pratiques par le biais de vidéos générées par les participants - peut servir de modèle à d'autres institutions. Les établissements qui cherchent des moyens novateurs de dispenser une formation pratique, en particulier dans les domaines exigeant des compétences physiques comme la massothérapie, peuvent s'inspirer de cette pratique.

Qui est l'auteur ?

Le Centre de formation professionnelle du comté de Valga (VKOK, *Valgamaa Kutseõppekeskus*) est le seul établissement d'enseignement professionnel du comté de Valga (Estonie). Ses principales activités sont les suivantes 1) l'organisation de la formation professionnelle dans toutes les formes et tous les types d'apprentissage ; 2) l'organisation de la formation continue et du recyclage des adultes ; 3) l'orientation professionnelle et le conseil pour les étudiants et les adultes du comté.

Les langues d'enseignement sont l'estonien et l'anglais.

L'école comprend les groupes de programmes suivants :

- les services de transport,
- l'hébergement et la restauration,
- services à domicile
- la construction et les installations civiles,
- la transformation des matériaux (verre, papier, plastique, bois),
- les véhicules à moteur,
- le transport maritime et l'aéronautique,
- la garde d'enfants et les services pour les jeunes, l'assistance sociale et le conseil.

Les formes d'études sont les suivantes :

- Les études en milieu scolaire (études à temps plein avec des cours théoriques et pratiques qui se déroulent à l'école conformément au plan de cours. Tout le monde peut commencer un apprentissage en milieu scolaire).
- Forme d'étude non stationnaire (volume de travail indépendant supérieur à 50 % du volume total des études).

- Apprentissage par le travail ou apprentissage (au moins deux tiers de la formation se déroulent dans une entreprise).

Taille

Le VKOK emploie 54 personnes. Il inscrit environ 500 apprenants par an.

S'agit-il d'un organisme d'EFPP ?

Le VKOK est un centre de formation professionnelle entièrement développé qui propose des formations pour un large éventail de professions (voir ci-dessus).

Location

Le comté de Valga est l'un des 15 comtés d'Estonie. Il compte 27 000 habitants, dont 12 000 vivent dans la ville qui lui a donné son nom. Le comté de Valga se trouve dans la partie sud de l'Estonie, à la frontière avec la Lettonie.

En savoir plus

Site web de VKOK:

<https://www.vkok.ee/en>

5

Réorganisation de l'espace

Illustration page

Espace d'apprentissage

L'apprentissage en ligne accessible à tous*Organisation nationale irlandaise des chômeurs*

Une organisation caritative de Dublin a équipé une salle pour permettre aux personnes qui n'y ont pas accès ou qui ne disposent pas de l'intimité et de la tranquillité nécessaires à la maison d'accéder à la technologie numérique. La salle est utilisée pour l'apprentissage et l'étude en ligne.

Résumé

- ☐ Pédagogie / Didactique
- ☐ Formation en alternance
- ☒ Programme d'études
- ☐ Gestion

Domaine

L'INOUE a mis en œuvre une série de mesures efficaces en matière d'enseignement et d'apprentissage à distance, un exemple notable étant la transformation de sa troisième salle de formation en un espace dédié à l'apprentissage et à l'étude en ligne.

Description

Consciente des difficultés rencontrées par les individus pour accéder à l'enseignement à distance, en particulier pendant la pandémie de COVID-19, l'organisation s'est attaquée de manière proactive à des obstacles tels que l'accès limité à la technologie, le manque d'espace privé et les environnements familiaux peu encourageants.

En réaffectant la salle de formation, l'INOUE a apporté une solution à ces défis. La salle a été équipée de PC flambant neufs, de casques et de caméras web, permettant aux étudiants de s'engager efficacement dans l'apprentissage en ligne. En outre, la salle était équipée

d'écrans et d'un système de filtrage de l'air afin de garantir un environnement sûr et propice à l'apprentissage, compte tenu des préoccupations liées à la directive COVID-19.

Cette approche innovante illustre l'engagement de l'organisation à favoriser des opportunités d'apprentissage inclusives et accessibles. En fournissant un espace désigné équipé de la technologie et des mesures de sécurité nécessaires, l'INOUE a non seulement facilité l'apprentissage à distance, mais a également répondu aux besoins spécifiques et aux défis auxquels sont confrontés ses étudiants.

Cette initiative est un exemple inspirant pour d'autres institutions qui envisagent des mesures similaires afin d'assurer un accès équitable à l'éducation dans des environnements d'apprentissage éloignés.

L'INOUE est un cas intéressant pour le projet Remaking car il fournit un enseignement et une formation à un groupe spécifique d'apprenants qui peuvent avoir un accès limité aux programmes d'enseignement et de formation traditionnels. L'utilisation de l'enseignement et de l'apprentissage à distance a permis à l'organisation d'atteindre un plus grand nombre d'apprenants et de leur fournir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour trouver un emploi.

Bien que l'INOUE soit une organisation unique, l'utilisation de l'enseignement et de l'apprentissage à distance pourrait être appliquée dans d'autres institutions qui servent des populations similaires, telles que les centres d'éducation communautaires et les organisations qui fournissent un enseignement et une formation aux groupes marginalisés.

L'INOUE a souligné l'importance de fournir un soutien et des conseils personnalisés aux apprenants qui s'engagent dans l'apprentissage à distance. Cela comprend la

Why is this interesting

Can this be applied elsewhere?

What else?



fourniture d'un soutien individuel, ainsi que l'utilisation d'outils numériques pour suivre les progrès des apprenants et leur fournir un retour d'information.

Qui est l'auteur ?

L'Irish National Organisation of the Unemployed (INOUE) Institution est une organisation à but non lucratif située à Dublin, en Irlande, qui offre un soutien et des services aux chômeurs, y compris des programmes d'éducation et de formation.

Environ 23 membres du personnel et un nombre inconnu d'apprenants. Taille

L'INOUE n'est pas un établissement d'enseignement et de formation professionnels, mais il propose des programmes d'enseignement et de formation aux chômeurs. S'agit-il d'un organisme d'EFPP ?

En savoir plus

Site web de l'INOUE :

<https://www.inoue.ie>





Un groupe de travail, dont un robot de téléprésence.



Le Learning Lab est équipé de meubles mobiles, de divers appareils de télécommunication et même de fenêtres qui peuvent être utilisées comme surfaces d'écriture. Les deux images sont une gracieuseté de l'UCLouvain.

Surmonter les limites

Une salle conçue de manière créative à l'Université de Louvain permet aux apprenants de collaborer avec des partenaires externes, même en personne

Université catholique de Louvain

À l'Université catholique de Louvain, en Belgique, les étudiants et les enseignants peuvent utiliser un environnement d'apprentissage futuriste appelé Learning Lab Montesquieu. Il s'agit d'une salle équipée non seulement de bureaux mobiles et de chaises de bureau à roulettes, mais aussi de toutes sortes d'équipements électroniques permettant de collaborer à la fois dans la salle et avec des personnes de l'extérieur. – L'élément le plus accrocheur est probablement le robot de «télé-participation», qui peut se déplacer dans la pièce, permettant à une personne de n'importe où dans le monde de participer physiquement aux activités.

Résumé

☒ Pédagogie / Didactique

☒ Formation en alternance

☐ Programme d'études

☐ Gestion

Domaines

Il existe un mouvement plus large dans les pays francophones pour expérimenter des environnements d'apprentissage non standardisés afin de permettre de nouvelles formes de coopération entre les personnes dans la salle de classe, différentes de ce que nous voyons encore le plus souvent dans des environnements de type scolaire. Dans notre recherche d'exemples, en particulier ceux qui incluent des options d'enseignement et d'ap-

Description

prentissage à distance, nous avons trouvé le Learning Lab Montesquieu de l'UCLouvain en Belgique.

Le *Learning Lab Montesquieu* est simplement nommé d'après l'adresse du bâtiment de la bibliothèque où il est installé, la place Montesquieu ; il n'a pas de rapport direct avec le philosophe politique français.

Avec cet «environnement d'apprentissage innovant», l'Université Catholique de Louvain fait également partie du réseau Learning Lab (voir l'article à ce sujet).

Le *Learning Lab Montesquieu* a été inauguré en 2020. Il peut accueillir jusqu'à 32 personnes. Sur le plan mobilier, il propose des îlots collaboratifs avec des écrans pour le travail en petits groupes, des tableaux blancs interactifs pouvant réunir les écrans des sous-groupes, des paperboards interactifs, des systèmes de visioconférence pour les sous-groupes et pour l'ensemble de la salle, etc. En outre, la collaboration à distance est améliorée par l'utilisation d'un robot de téléprésence qui peut être contrôlé de n'importe où dans le monde. Il peut se déplacer dans l'espace et interagir avec des groupes de travail, un orateur, une équipe, etc.

Voici la liste des équipements telle qu'elle est publiée sur le site où les étudiants et les enseignants peuvent réserver la salle :

- Tableau blanc interactif
- 3 postes de vidéoconférence sur roulettes («totems»), avec écran, caméra et bon microphone
- une station de comodalité
- 32 chaises de bureau mobiles
- 14 tables mobiles et pliables
- du matériel pour écrire sur les parois en verre
- 4 kits Lego pour la créativité
- tableaux interactifs



- 1 robot de téléparticipation

Un avantage crucial des dispositifs électriques (tableau de conférence, écran) par rapport aux dispositifs traditionnels (tableau de conférence en papier, tableau blanc avec des stylos) est que le contenu de l'écran peut également être rendu accessible aux participants extérieurs.

Nous n'avons aucune idée de la fréquence, de l'intensité et de la configuration concrète de l'utilisation de cette salle par l'UCL, ni des enseignements qui en ont été tirés depuis sa mise en service en 2020.

En résumé, le laboratoire d'apprentissage Montesquieu est un pas concret vers un avenir où les limites de l'espace sont surmontées à l'aide de dispositifs de télécommunication. Le travail en petits groupes peut se faire avec des personnes présentes dans la salle et avec des personnes se trouvant ailleurs dans le monde (dans la terminologie pédagogique, nous parlerions de co-modalité synchrone). (Dans la terminologie pédagogique, nous parlerions de co-modalité synchrone.) D'autres étapes dans cette direction (pas encore mises en œuvre à l'UCL) incluraient :

- Utilisation de la réalité augmentée et de la réalité virtuelle
- Utilisation de robots de téléprésence qui non seulement se déplacent dans la pièce et permettent à une personne extérieure de communiquer avec les personnes présentes (à la manière d'une vidéoconférence), mais qui disposent également de bras pour manipuler des objets dans la pièce – ce dont le robot actuellement utilisé à Louvain n'est pas capable.

Le *Learning Lab Montesquieu* à Louvain-La-Neuve est un exemple de l'orientation future de l'organisation des espaces d'apprentissage. Le laboratoire offre un environnement propice au travail de groupe (par opposi-

Pourquoi est-ce intéressant ?



tion à l'enseignement frontal traditionnel). Il accueille non seulement les personnes physiquement présentes dans la salle, mais aussi des participants extérieurs par le biais de divers dispositifs techniques, y compris certaines formes d'interaction physique (mécanique) avec le robot qui se déplace dans la salle.

Bien entendu, ces environnements hypertechnologisés ont un prix : Tout d'abord, l'équipement est coûteux à l'achat et à l'entretien. Deuxièmement, les étudiants doivent être capables de l'utiliser.

Il reste à voir si ce type d'environnement d'apprentissage technologisé représente l'avenir ou si un mouvement inverse vers des espaces sans technologie pour l'interaction humaine prendra de l'importance.

Peut-elle être appliquée ailleurs ?

Toute institution peut mettre en place une salle équipée de cette technologie. Les facteurs clés sont le financement disponible et l'engagement des éducateurs, des techniciens et de la direction à entretenir l'espace et ses dispositifs. En outre, les apprenants doivent acquérir les compétences nécessaires, car chaque équipement nécessite une formation spécifique pour être utilisé efficacement.

Cependant, travailler avec ce type d'équipement dans un cadre éducatif est un excellent moyen de préparer les étudiants au monde du travail, où ce type de technologie est de plus en plus répandu.

Qui est l'auteur ?

Institution

Université Catholique de Louvain

L'UCLouvain est la plus grande université francophone de Belgique. Elle est principalement située dans la ville de Louvain-la-Neuve, à 30 kilomètres de Bruxelles,

dans la région du Brabant wallon. Les autres villes sont Bruxelles, Charleroi, Mons, Tournai et Namur.

Depuis septembre 2018, l'université utilise la marque UCLouvain, en remplacement de l'acronyme UCL, suite à une fusion avec l'Université Saint-Louis de Bruxelles.

L'UCLouvain compte environ 35 000 étudiants. Elle emploie environ 7 000 personnes, dont 3 500 enseignants.

Staff and students

En termes d'apprentissage, l'UCLouvain est une université typique, bien qu'elle soit assez unique en termes de structure institutionnelle, d'histoire et de multilocalité.

S'agit-il d'un organisme d'EFP ?

En savoir plus

De plus amples informations sur l'équipement utilisé à l'Université catholique de Louvain sont disponibles via les liens vidéo suivants :¹

Tableau de conférence électronique :

<https://youtu.be/4qx-rFpz1pE>

Tableau blanc interactif :

<https://youtu.be/ZkRMPT8Jk-U>

Postes de vidéoconférence («totems») :

https://youtu.be/OnlW_wYX4bU

Le robot :

<https://youtu.be/3d60NDDHSuA>

Article sur le robot, sur le site de l'ULC :

<https://uclouvain.be/fr/etudier/lll/actualites/un-robot-de-telepresence-pour-soutenir-la-premiere-rencontre-des-etudiants-circle-u.html>

1) Tous les liens ont été vérifiés en septembre 2024 et ont été jugés fonctionnels.

Site web de l'UCLovain :

<https://uclouvain.be/>

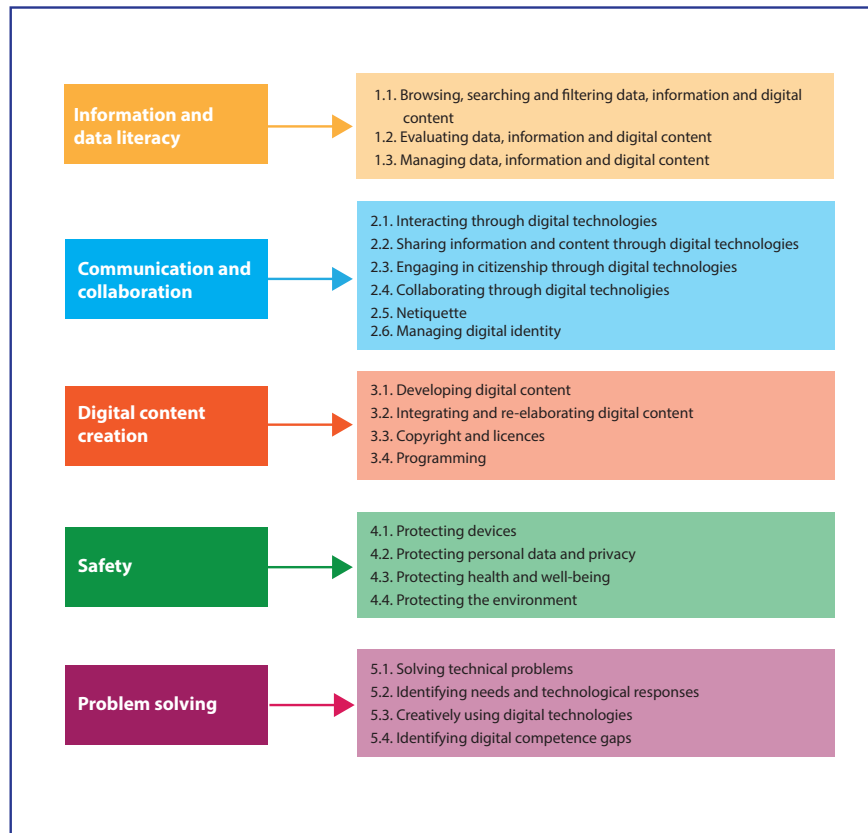
Site de l'UCLovain, présentation du *Learning Lab*
Montesquieu :

<https://uclouvain.be/fr/bibliotheques/bsp/learning-lab-montesquieu.html>

6

Gestion des écoles

Illustration page



Le cadre de référence DigComp décrit cinq domaines de compétence essentiels pour les citoyens lorsqu'ils utilisent des appareils numériques. Ces cinq domaines (à gauche) sont complétés par des descriptions de compétences spécifiques (à droite). Bien que le cadre complet soit plus complexe, voici sa structure de base. L'objectif principal est de rendre les compétences numériques mesurables.

Compétences prises en compte

Intégrer DigComp dans la gestion de l'éducation des adultes

VHS Hannover

Dans un monde où la technologie informatique influence de plus en plus tous les aspects de la vie, les citoyens doivent posséder les compétences nécessaires pour naviguer dans les appareils, les données et tout ce qui est numérique. C'est particulièrement vrai pour les activités éducatives dispensées à distance. À la VHS de Hanovre, l'université populaire vise à remodeler l'ensemble de sa planification et de son offre éducative en tenant compte des compétences numériques existantes (ou manquantes) de ses apprenants. Pour ce faire, elle utilise DigComp, le *Cadre européen de compétences numériques pour les citoyens*.

Résumé

- ☐ Pédagogie / Didactique
- ☐ Formation en alternance
- ☐ Programme d'études
- ☒ Gestion

Domaine

Les compétences numériques sont essentielles dans tous les aspects de la vie. Les citoyens doivent savoir utiliser les ordinateurs non seulement sur le lieu de travail, mais aussi dans les situations de la vie quotidienne. Par exemple, l'achat d'un billet de transport public nécessite généralement de se familiariser avec les distributeurs automatiques de billets. En outre, la recherche d'informations sur l'internet est devenue presque inévitable

Description

dans la vie quotidienne, et cette évolution technologique a un impact significatif sur notre façon d'apprendre et d'enseigner.

Ceci est particulièrement évident dans l'apprentissage et l'enseignement à distance : un enseignement à distance efficace est impossible si les enseignants et les apprenants ne sont pas en mesure d'utiliser leurs appareils, de naviguer dans les logiciels et de résoudre les problèmes techniques lorsqu'ils surviennent. Au-delà de ces compétences techniques de base, les apprenants et les enseignants doivent être capables d'évaluer les informations qu'ils rencontrent : Ces informations proviennent-elles d'une source fiable ? Suis-je induit en erreur ? Cette compétence essentielle est ce que nous appelons aujourd'hui l'éducation aux médias.

Dans ce contexte, une initiative récente de la VHS de Hanovre devient de plus en plus pertinente : La VHS de Hanovre a décidé de restructurer l'ensemble de son processus interne de planification et de prestation pédagogiques (planification des cours, enseignement des cours, délivrance des certificats, etc.) afin de s'aligner sur le *Cadre européen des compétences numériques pour les citoyens* (DigComp).

Qu'est-ce que DigComp ?

DigComp est un cadre de compétences conçu pour catégoriser et évaluer les compétences des individus. Le *Cadre européen commun de référence pour les langues* (CECR) est un exemple bien connu et simple de cadre de compétences, que beaucoup reconnaissent à travers son système de notation A1-C2 pour l'évaluation des compétences linguistiques.

De même, les cadres de compétences pour les compétences numériques servent à catégoriser les capacités liées à l'utilisation des technologies de l'information et

de la communication. Diverses initiatives dans le monde ont cherché à établir des normes pour la classification de ces compétences. Dans l'Union européenne, le système officiellement promu est *DigComp*. Développé par la Commission européenne, il a été publié pour la première fois en 2013 et a depuis fait l'objet de plusieurs mises à jour, la version la plus récente étant *DigComp 2.2*, publiée en 2022.

La mise à jour consiste généralement à affiner le cadre afin d'y intégrer de nouveaux aspects rendus nécessaires par les progrès technologiques, tels que l'essor récent de l'intelligence artificielle. Les auteurs de cadres de compétences doivent continuellement faire évoluer leurs systèmes pour refléter ces changements.

Le cadre DigComp définit cinq domaines dans lesquels une personne peut démontrer sa compétence (ou son manque de compétence) :

- 1) Maîtrise de l'information et des données
- 2) Communication et collaboration
- 3) Création de contenu numérique
- 4) Sécurité
- 5) Résolution de problèmes

Ces domaines sont définis par 3 à 5 compétences spécifiques, qui peuvent être évaluées sur une échelle allant de 1 (débutant total) à 8 (expert de haut niveau). Cette évaluation peut s'appliquer à des individus, tels que des apprenants ou des enseignants, ainsi qu'à des contenus éducatifs. Par exemple, un prestataire de formation pour adultes peut déclarer : «Ce cours d'anglais exige que les apprenants soient capables d'utiliser la technologie numérique à tel ou tel niveau». Cette exigence devient particulièrement pertinente lorsque des appareils numériques sont utilisés pendant les cours ou lorsque les cours sont dispensés à distance.

C'est là que le cadre devient particulièrement intéressant pour *Remoking*.

Comment VHS Hannover l'utilise-t-il ?

VHS Hannover, une organisation d'éducation des adultes avec une tradition de 100 ans, offre un large éventail de cours, y compris divers cours d'informatique. Ceux-ci vont de l'utilisation de base d'appareils quotidiens tels que les téléphones mobiles (en particulier pour les personnes âgées) aux logiciels de bureautique (traitement de texte, feuilles de calcul, etc.), à la création de contenu visuel (montage de photos et de vidéos) et aux logiciels spécialisés (par exemple, pour la comptabilité) ainsi qu'à la programmation informatique. Bien que le niveau de compétence des participants ait toujours été pris en compte, cela n'a pas été fait de manière systématique ; cela a plutôt été abordé cours par cours.

Les compétences numériques étant devenues un élément essentiel de la vie quotidienne, il est désormais prévu d'intégrer systématiquement les compétences numériques des apprenants et les exigences des cours dans toutes les phases de l'enseignement dispensé à la VHS de Hanovre, depuis la planification des cours et l'enseignement jusqu'à la délivrance des certificats.

Pour y parvenir, VHS Hannover travaille à l'intégration de DigComp dans tous ses processus internes. Ce travail est réalisé dans le cadre d'un projet financé par Erasmus+ en collaboration avec six autres organisations de six pays européens différents : *DigCompAE - New Ways to Integrate DigComp into Adult Education Holistically* (Nouvelles façons d'intégrer DigComp dans l'éducation des adultes de manière holistique). La période du projet s'étend de 2023 à 2026.

Les mesures à prendre au niveau de la direction de VHS Hanovre sont les suivantes :

- Familiariser l'ensemble du personnel avec DigComp (le cadre de l'UE) par le biais d'une formation interne.
- Développer des outils permettant au personnel (éducateurs, enseignants, administration) de faire référence aux compétences numériques dans les descriptions de cours et pendant l'enseignement.
- Adaptation du logiciel de gestion des cours de l'organisation afin de permettre le marquage des niveaux de compétences numériques pour chaque offre éducative, à la fois en interne et publiquement.
- Fournir des outils pour évaluer les compétences préexistantes des apprenants.
- Développer des processus pour générer automatiquement des suggestions de cours appropriés pour les apprenants, même lorsqu'ils sont simplement en train de parcourir le catalogue de cours sur le site web.

Lorsqu'il est question de l'organisation de l'enseignement à distance, il est essentiel de prendre en compte les compétences numériques des apprenants. Le projet en cours à la VHS de Hanovre illustre une approche systématique pour y parvenir.

Why is it interesting?

La reproduction intégrale de l'approche de la VHS de Hanovre sera une entreprise exigeante pour d'autres organisations éducatives. (Certaines grandes institutions, telles que la VHS Wolfsburg en Allemagne et la VHS Wien en Autriche, suivent des voies similaires). Toutefois, il existe des moyens pratiques d'intégrer les compétences numériques en utilisant des méthodes moins élaborées.

Can this be applied elsewhere?

Un bon point de départ consiste à se familiariser avec DigComp et à identifier les éléments de ce cadre rela-

tivement complexe qui peuvent être mis en œuvre au sein de sa propre organisation. En ce qui concerne l'évaluation des compétences des apprenants, de nombreuses organisations ont déjà mis au point des tests ; certains sont disponibles en ligne gratuitement, tandis que d'autres peuvent être payants.

Qui est l'auteur ?

Institution

La VHS de Hanovre est le centre public d'éducation des adultes de Hanovre, la capitale de la province fédérale allemande de Basse-Saxe, qui compte 500 000 habitants. Bien que le centre fasse techniquement partie de l'administration municipale, il fonctionne comme une institution distincte pour le grand public. Il propose un large éventail de cours d'éducation générale pour adultes, notamment dans les domaines des langues, des arts, de la santé et de l'informatique, ainsi que des programmes spécialisés destinés à des groupes spécifiques, tels que l'alphabétisation des adultes, les cours d'allemand pour les nouveaux arrivants et les cours de la deuxième chance visant à obtenir un certificat d'études secondaires inférieures. Dans le passé, la VHS de Hanovre proposait également des cours de formation professionnelle complète dans des professions sélectionnées.

Taille

L'université populaire emploie une centaine de salariés, dont une trentaine d'enseignants pour les cours de la deuxième chance. Cependant, la majeure partie de son travail est réalisée avec l'aide d'environ 700 enseignants indépendants. Chaque année, environ 30 000 personnes profitent des possibilités d'apprentissage offertes par la VHS de Hanovre.

Is it a VET institution?

La VHS de Hanovre n'est pas un organisme de formation professionnelle au sens strict, mais nombre de ses cours sont liés à l'emploi, comme la dactylographie, les

compétences en informatique de bureau et les logiciels spécialisés pour les comptables. Dans le passé, des cours d'EEP complets étaient proposés dans des domaines tels que la vente, la gestion de bureau et les services de pré-presses. Actuellement, des cours sont organisés dans la municipalité de Hanovre pour recycler les employés peu qualifiés.

En savoir plus

Site web de la VHS de Hanovre:

www.vhs-hannover.de

Website of the Erasmus+ project *DigCompAE – Integrating DigComp into Adult Education Holistically*:

www.digcompae-erasmus.eu

DigComp paper published by the EU, presenting the entire DigComp concept, Version 2.2 (2022) (pdf for download):

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>

Illustration page



Image d'introduction tirée du site web de l'entreprise, 2023.

SmartSchool

Plate-forme en ligne pour faciliter la coopération entre les parties prenantes au sein des écoles

Ecoles primaires et secondaires en Belgique

Une plateforme en ligne permettant aux écoles d'effectuer des tâches administratives, de favoriser la communication entre les enseignants, les élèves et les parents, et de fournir des solutions d'enseignement à distance. Cette plateforme est utilisée par des écoles en Belgique.

Résumé

- ☒ Pédagogie / Didactique
- ☐ Formation en alternance
- ☐ Programme d'études
- ☒ Gestion

Domaine

SmartSchool est un environnement scolaire en ligne utilisé par les écoles (primaires et secondaires) pour s'assurer que tout le monde peut travailler ensemble en douceur dans un environnement sûr (enseignants et élèves, mais aussi parents). La force de *SmartSchool* réside dans sa simplicité et son accessibilité.

Description

Les tâches qui peuvent être effectuées avec *SmartSchool* sont les suivantes :

- Créer un bulletin d'information ou un journal scolaire
- Communiquer facilement avec les parents
- Constituer un dossier pour chaque élève
- Être informé sur l'absentéisme

- Administration scolaire
- Utiliser les différents outils didactiques fournis par la plateforme.

Pourquoi est-ce intéressant ?

SmartSchool est une solution intégrée conçue pour faciliter l'enseignement et l'apprentissage à distance. Elle simplifie la gestion des tâches administratives, la didactique et la communication entre les éducateurs, les apprenants, l'administration de l'école et les parents. La plateforme peut être combinée avec d'autres outils de vidéoconférence (tels que ZOOM ou MEET) pour l'enseignement en ligne.

Nous l'incluons dans cette collection non pas tant pour recommander cette plateforme spécifique, mais plutôt pour illustrer le concept de ces plateformes en général. D'autres plateformes similaires sont probablement disponibles dans différents pays.

Peut-on l'appliquer ailleurs ?

Conçue et développée par la société informatique belge Smartbit, cette pratique peut être facilement appliquée à d'autres institutions, en particulier celles qui passent à l'enseignement et à l'apprentissage à distance. *SmartSchool* est accessible en ligne, mais les établissements doivent payer une redevance pour utiliser la plateforme. La plateforme est compatible avec de nombreux appareils, y compris les PC, les téléphones mobiles et les tablettes.

Qui est l'auteur ?

Institution

La plateforme est utilisée par des écoles primaires et secondaires en Belgique.

En Belgique, l'enseignement est obligatoire de 5 à 18 ans. Jusqu'à l'âge de 15 ans, l'élève doit suivre l'enseignement obligatoire à temps plein. À partir de 15 ans, les étudiants peuvent suivre une formation à temps partiel

et opter pour un parcours d'apprentissage structuré qui combine une formation professionnelle à temps partiel dans un établissement d'enseignement et un travail à temps partiel.

La Belgique compte des milliers d'écoles. Beaucoup d'entre elles utilisent cette plateforme spécifique.

Presque toutes les écoles secondaires de Belgique sont également des établissements d'enseignement professionnel. *S'agit-il d'un organisme d'EFPP ?*

En savoir plus

Le site web de la plateforme en français est le suivant :

<https://www.smartschool.be/fr/>

Ou en néerlandais :

<https://www.smartschool.be>

Formation et soutien

Permettre l'utilisation de la technologie numérique en soutenant les apprenants et les enseignants

Conseil de l'éducation et de la formation de Cavan et Monaghan (CMETB)

L'autorité scolaire de Cavan et Monaghan gère plusieurs écoles dans les deux comtés irlandais et s'occupe également de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et du travail des jeunes pour une population d'environ 140 000 personnes. Pour soutenir leurs initiatives visant à accroître l'utilisation des méthodes d'enseignement et d'apprentissage à distance, ils ont mis au point une série de mesures de soutien, notamment des formations pour les formateurs et une assistance personnelle pour les apprenants qui ont du mal à utiliser les appareils.

Résumé

- ☐ Pédagogie / Didactique
- ☐ Formation en alternance
- ☒ Programme d'études
- ☐ Gestion

Domaine

Le CMETB a mis en œuvre avec succès des stratégies efficaces d'enseignement et d'apprentissage à distance, démontrant ainsi son engagement à utiliser des plateformes et des outils en ligne pour dispenser des cours et aider les apprenants.

Description

L'une des stratégies les plus remarquables est leur programme de formation complet pour les éducateurs, qui vise à les doter des compétences nécessaires pour uti-

liser efficacement les technologies numériques dans le cadre de l'enseignement à distance.

Ce programme comprend une évaluation initiale des compétences numériques des éducateurs, suivie de plans de formation personnalisés adaptés aux besoins individuels.

Il couvre un éventail de sujets allant de la culture numérique de base aux outils avancés et aux techniques pédagogiques en ligne.

Le programme offre également un soutien continu par le biais d'un système de mentorat, de webinaires réguliers et d'ateliers, ainsi qu'un centre de ressources en ligne avec des tutoriels et un forum communautaire pour la collaboration.

En accordant la priorité à ce programme de formation complet, le CMETB s'assure que ses éducateurs sont bien préparés et confiants dans la prestation d'un enseignement à distance de haute qualité.

Les organisations peuvent mettre en œuvre des stratégies similaires à celles du CMETB en suivant les étapes suivantes :

- **Évaluer les besoins:** Mener des enquêtes pour identifier les compétences numériques des éducateurs et les domaines à améliorer.
- **Personnaliser la formation:** Créez des programmes de formation sur mesure en fonction des résultats de l'évaluation.
- **Proposer des modules de formation:** Proposer des sessions sur les outils numériques de base et avancés, les méthodes d'enseignement en ligne et les évaluations.
- **Fournir un soutien continu:** Mettez en place un programme de mentorat et organisez régulièrement des séminaires en ligne et des ateliers.

- **Créer un centre de ressources:** Créer une bibliothèque en ligne avec des tutoriels et un forum communautaire pour la collaboration.
- **Recueillir des informations en retour:** Recueillir les réactions après chaque session de formation afin d'améliorer continuellement le programme.
- **Mesurer l'impact:** Suivre les améliorations des compétences numériques et de l'efficacité de l'enseignement.

Perspectives

Pour l'avenir, l'accent mis sur l'apprentissage mixte et en ligne présente de nombreuses opportunités pour le CMETB. En adoptant des approches mixtes ou entièrement en ligne, l'institution peut améliorer l'accessibilité et la faisabilité de la stratégie d'éducation et de formation complémentaires (FET) pour des groupes spécifiques d'apprenants. Il s'agit notamment des personnes qui travaillent à temps plein, à temps partiel ou qui exercent une activité indépendante, ainsi que de celles qui sont confrontées à des contraintes de transport.

Les bonnes pratiques du CMETB relatives à l'enseignement et à l'apprentissage à distance sont intéressantes pour le projet Remoking car elles impliquent l'utilisation efficace des technologies numériques pour dispenser des cours et soutenir les apprenants.

L'accent mis par l'institution sur la formation et le soutien aux enseignants et au personnel pour l'utilisation des outils numériques est également remarquable, car il souligne l'importance de veiller à ce que les éducateurs aient les compétences et les connaissances nécessaires pour dispenser efficacement l'enseignement à distance.

Pourquoi est-ce intéressant ?

Peut-on l'appliquer ailleurs ?

Ces pratiques pourraient être appliquées dans d'autres institutions, en particulier celles qui proposent des programmes d'EFPP, d'éducation des adultes et d'éducation communautaire.

Toutefois, il est essentiel de noter que le coût de la mise en œuvre de ces pratiques peut être important et que les établissements devront investir dans des outils numériques, des formations et un soutien au personnel et aux apprenants pour les utiliser efficacement.

Quoi d'autre ?

Un autre aspect important de l'approche du CMETB est l'accent mis sur le soutien aux apprenants qui peuvent avoir un accès limité aux technologies numériques ou qui peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour s'engager dans l'apprentissage à distance. Cela souligne l'importance de veiller à ce que les programmes d'éducation et de formation soient accessibles à tous les apprenants, quelle que soit leur situation.

Par exemple, le CMETB propose aux apprenants de prêter des appareils pendant la durée du cours.

Le CMETB propose également des sessions de démonstration de plusieurs outils technologiques d'assistance et d'applications gratuites pour les personnes qui ont des difficultés à taper sur un PC. Il s'agit notamment d'outils de conversion de la parole en écriture.

Mais l'assistance du CMETB ne se limite pas à la gestion de la technologie. Il offre également un service facilement accessible aux apprenants qui ne se sentent pas bien ces derniers temps et qui ont besoin de parler de leur bien-être avec quelqu'un.

Qui est l'auteur ?

Institution

Conseil de l'éducation et de la formation de Cavan et Monaghan (CMETB).

Le CMETB est une autorité locale d'éducation et de formation statutaire établie en vertu de la loi irlandaise de 2013 sur les conseils d'éducation et de formation (Education and Training Boards Act). Le siège du conseil est situé dans la ville de Monaghan, avec un bureau secondaire dans la ville de Cavan, dans la circonscription de Cavan et Monaghan, dans la partie nord de l'Irlande, près de la frontière avec l'Irlande du Nord. Le CMETB fournit des services d'éducation et de formation à une population d'environ 140 000 personnes dans les deux comtés, tout en travaillant avec les employeurs pour anticiper et répondre aux besoins en main-d'œuvre. Le CMETB offre des services d'éducation et de formation à plus de 12 000 apprenants dans onze écoles post-primaires et quatorze centres d'éducation et de formation complémentaires (FET). Les activités comprennent des programmes pour les jeunes, l'éducation des adultes et l'éducation communautaire.

Le CMETB est un employeur important dans la région, avec un effectif total d'environ 1400 personnes. Quelque 870 membres du personnel sont employés à temps plein et le reste à temps partiel. Environ 380 membres du personnel travaillent dans le domaine de la formation continue.

Le CMETB propose une gamme de cours et de programmes de formation professionnelle, mais aussi d'autres types d'enseignement.

Taille

S'agit-il d'un organisme d'EFPP ?

En savoir plus

Site web du *Conseil de l'éducation et de la formation* de Cavan et Monaghan (CMETB):

<https://www.cmetb.ie/>

Le CMETB publie régulièrement des documents stratégiques qui documentent son travail actuel et ses plans pour l'avenir. Le dernier document stratégique (56 pages en anglais) est disponible à l'adresse suivante:

<https://www.cmetb.ie/wp-content/uploads/2022/07/ONLINE-Bilingual-CMETB-Strategy-Statement-2022-2026-WEB.pdf>



Bien qu'il ne s'agisse pas de l'aspect le plus essentiel de l'approche Hyflex, il offre un élément visuel : Dans le dernier projet de l'Université de Dublin visant à équiper 21 salles supplémentaires pour l'enseignement Hyflex, on trouve également ce type de cabine, conçue comme un espace d'isolement pour l'apprentissage. Neuf d'entre elles devraient être achetées en 2024. – Avec l'aimable autorisation de TU Dublin.

Enseignement HyFlex

Les étudiants choisissent librement leur mode de participation entre présence, distance, synchrone et asynchrone

Technological University Dublin

L'apprentissage mixte est une préoccupation majeure de l'Université technologique de Dublin depuis de nombreuses années. Cependant, elle élève aujourd'hui ce concept à un niveau supérieur avec la mise en œuvre de la nouvelle approche HyFlex. Cette approche permet aux étudiants de décider rapidement s'ils veulent assister aux cours en personne, à distance, ou s'engager dans des interactions synchrones ou asynchrones. Cette flexibilité est rendue possible grâce aux investissements dans la technologie, mais plus encore grâce aux enseignants qui préparent du matériel et des activités pour tous les modes simultanément.

Résumé

- ☐ Pédagogie / Didactique
- ☐ Formation en alternance
- ☐ Programme d'études
- ☒ Gestion

Domaine

L'Université technologique de Dublin a mis en œuvre une série de bonnes pratiques liées à l'enseignement et à l'apprentissage à distance, notamment le développement de cours en ligne et l'utilisation des technologies numériques pour soutenir l'enseignement et l'apprentissage. L'établissement a également investi dans la formation et le soutien du personnel afin de s'assurer qu'il possède les compétences et les connaissances nécessaires pour utili-

Description

ser efficacement les outils numériques dans sa pratique d'enseignement.

Un exemple spécifique est la mise en œuvre de l'enseignement *HyFlex*, un modèle d'enseignement flexible qui permet aux étudiants de choisir leur mode de présence – en personne, en ligne synchrone ou en ligne asynchrone – d'une semaine à l'autre ou d'un sujet à l'autre. Ce modèle garantit que toutes les expériences d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation sont conçues et dispensées de manière équitable entre ces différents modes.

Définition

Sur son site Internet, la TU Dublin donne la définition suivante de ce qu'est une livraison Hyflex :

«Un module HyFlex est proposé en personne sur le campus, en ligne de manière synchrone et en ligne de manière asynchrone, en même temps. Les étudiants sont généralement libres de choisir leur modalité d'une semaine à l'autre ou d'un sujet à l'autre. Par conséquent, un étudiant peut choisir d'être un apprenant en personne sur le campus uniquement, un apprenant synchrone à distance uniquement, un apprenant asynchrone à distance uniquement, ou un apprenant flexible qui exerce un certain degré de choix de modalité chaque semaine ou chaque sujet. Toutes les expériences d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation sont conçues et dispensées de manière équitable.»

Communauté de pratique

Pour ce faire, l'université de Dublin a mis en place une communauté de pratique (CoP) pour la mise en œuvre de HyFlex, en proposant des ateliers réguliers, un déve-

loppement professionnel ciblé et un canal MS Teams dédié à la collaboration entre les membres du personnel.

Cette initiative permet non seulement d'améliorer la flexibilité et l'accessibilité pour les étudiants, mais aussi de créer une communauté de soutien pour les éducateurs afin qu'ils puissent partager les meilleures pratiques et les approches innovantes en matière d'enseignement à distance.

Coûts

La mise en place d'un environnement d'apprentissage permettant aux étudiants de décider à court terme d'assister aux cours sur le campus ou de participer en ligne – soit en temps réel avec une interaction en direct (synchrone), soit à leur propre rythme avec une interaction écrite (asynchrone) – nécessite d'importantes ressources. Les enseignants doivent être bien préparés, le matériel pédagogique doit être développé et les installations et dispositifs nécessaires doivent être disponibles et opérationnels.

Sur le site web de sa communauté de pratique (CoP), l'université de Dublin donne aux observateurs externes un aperçu des efforts nécessaires à la gestion d'un tel système. À partir de septembre 2024, une présentation de projet décrivant les différents investissements nécessaires à la prochaine phase de mise en œuvre de l'enseignement HyFlex est disponible. Ces investissements comprennent la rénovation de 21 salles de classe, l'achat de 50 ordinateurs tablettes ainsi que de caméras et de haut-parleurs séparés pour le personnel de l'université, et neuf mini-séparateurs, connus sous le nom de «pods», qui sont de petites cabines intérieures entièrement fermées conçues pour servir d'espaces de travail aux étudiants, offrant une séparation acoustique par rapport à l'environnement ambiant.

Pourquoi est-ce intéressant ?

Cette initiative de l'université de Dublin est pertinente pour la collecte de bonnes pratiques dans le cadre du projet Remoking, car elle montre dans quelle mesure une organisation peut intégrer l'enseignement et l'apprentissage en personne et à distance, moyennant un financement adéquat.

Ce qui est peut-être le plus remarquable, c'est la philosophie qui sous-tend cette approche : elle permet aux étudiants de décider du mode dans lequel ils souhaitent assister aux cours, même à court terme.

Peut-elle être appliquée ailleurs ?

Cette approche peut être appliquée dans diverses organisations éducatives, à condition que l'apprentissage ne repose pas sur des outils artisanaux, des établis ou des ressources similaires. Elle est donc tout à fait applicable à l'enseignement secondaire et supérieur. Dans les organisations d'EFPP, elle peut être mise en œuvre dans des contextes impliquant un apprentissage sur table.

Toutefois, une condition préalable essentielle est l'engagement de la direction à assurer le financement nécessaire, ainsi que la volonté des enseignants d'assumer la charge de travail supplémentaire.

Qui est l'auteur ?

Institution

Technological University Dublin (TU Dublin) est une université irlandaise financée par l'État qui propose un large éventail de programmes de premier cycle et de troisième cycle dans diverses disciplines.

L'*Université technologique de Dublin* est réputée pour son utilisation innovante de la technologie dans l'enseignement.

Elle dispose d'un budget annuel d'environ 250 millions d'euros.

TU Dublin existe sous ce nom depuis 2019. Les organisations qui l'ont précédée sont, entre autres, le *Dublin Institute of Technology* (DIT).

TU Dublin compte environ 29 000 étudiants et 3500 employés, dont 1500 membres du personnel universitaire (enseignement et recherche).

Taille

La TU Dublin est une université et non un établissement d'enseignement et de formation professionnels au sens strict du terme. Nombre de ses cours sont toutefois orientés vers la technologie et donc proches de l'industrie et du marché du travail.

S'agit-il d'un organisme d'EFPP ?

En savoir plus

Site web du TU Dublin :

<https://www.tudublin.ie>

Site web de la communauté de pratique pour Hyflex :

<https://www.tudublin.ie/explore/about-the-university/academic-affairs/digital-education/building-organisational-digital-capability/hyflex-community-of-practice/>

(Les liens ont été testés en septembre 2024 et ont été jugés fonctionnels.)

Appendix

Tutoriel SpeakUp

L'application SpeakUp est gratuite et gérée par un consortium d'universités publiques, ce qui en fait une option intéressante. Cependant, l'un de ses inconvénients est le manque d'instructions complètes, et son interface n'est pas entièrement intuitive, en particulier pour les utilisateurs familiers avec d'autres plateformes telles que Kahoot ou Mentimeter.

Pour aider les débutants, nous publions ce tutoriel SpeakUp, basé sur l'expérience de l'équipe Remoking lors de la première utilisation de l'application.

Types de sondages

Plusieurs types de sondages peuvent être créés : question simple, choix multiple, quiz et chat.

Question simple

Une question simple apparaît à l'écran comme celle-ci :



Pour la créer :

Tapez votre question dans ce champ :



Appuyez sur le bouton « flèche vers le haut » (à droite) pour créer la question.



Voilà, c'est fait ! Votre question a été créée et apparaîtra en haut de votre liste de questions.

Les utilisateurs qui ont ouvert votre sondage sur leurs appareils (en utilisant l'application SpeakUp) peuvent appuyer sur les icônes de vote (pouce vers le

haut, pouce vers le bas), et le résumé des résultats s'affichera immédiatement sur tous les appareils.

Question à choix multiple

Cliquez sur le bouton « + » (à gauche) pour créer une nouvelle question.



Un champ plus grand apparaît :



Réglez le *nombre de choix* (Number of choices) sur 4.

Saisissez le texte de la question (par exemple : « Combien de lunes la Terre a-t-elle ? ») et, surtout, incluez toutes les réponses possibles directement dans le champ de la question, en les intitulant A, B, C, D.

Utilisez les sauts de paragraphe pour commencer une nouvelle ligne. Les sauts de paragraphe multiples seront conservés.

Cliquez sur le bouton « flèche vers le haut » pour créer la question.



Quiz

Pour créer un quiz :

Même chose que pour les questions à choix multiples, mais utilisez l'option « Solution activée ».

What does Dicomp mean?
A) Digital Compression of Educational Content

Number of choices: 1

Multiple selection

Solution enabled

Immediate result

L'expression « solution activée » signifie « donner à l'administrateur la possibilité de marquer une solution comme étant la bonne ». Pour ce faire, il suffit de cliquer sur les lettres situées devant les réponses. La lettre devient alors verte (sur l'écran de l'administrateur) :

DigComp is about
A) Reconsidering our educational planning
B) Providing computer courses
C) Training our staff to use digital tools
D) Pleasing the European Commission

Open poll

Show results

14/04/2024 22:44, by me

Le résultat correct sera indiqué sur les écrans des participants dès que l'administrateur activera la fonction « Afficher les résultats ».

Chatter

L'enseignant crée une nouvelle salle et partage la clé de la salle (par exemple 76449) pour que tout le monde puisse entrer dans la salle.

L'enseignant et les étudiants voient sur leur écran ce petit champ de texte :

New message

Chacun peut y inscrire un commentaire. En appuyant sur le bouton, le message apparaîtra sur tous les écrans. Les messages les plus récents apparaissent en haut de la colonne.

Recent Best

I would like to have an ice-cream!
+1
1 vote
22/04/2024 23:34, by me
0 comments

Is everybody okay with this?
+1
1 vote
22/04/2024 23:34, by me
0 comments

Well, oh, uh
-1
1 vote
22/04/2024 23:27, by me
0 comments

Hi there
+1
1 vote
22/04/2024 23:27
0 comments

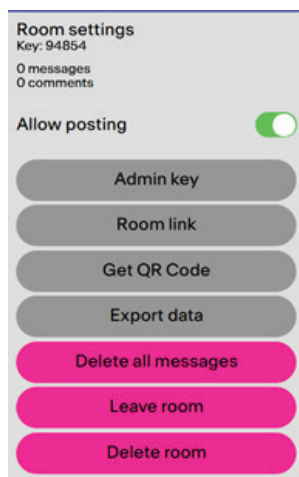
Les participants peuvent voter pour ou contre le message.

Comment l'utiliser en classe

Cliquez sur le carré en haut à droite de votre écran (en tant que créateur du sondage).



Les « paramètres de la salle » s'affichent.



Vous y verrez la « clé » (ici : 94854). Transmettez-la à vos élèves.

Les étudiants doivent ouvrir l'application SpeakUp sur leur appareil mobile. Ils saisissent la « clé de la salle », puis les questions s'affichent.

Vous pouvez également fournir un « lien de salle », qui ressemble à ceci :

<https://web.speakup.info/room/join/94854>

Conseils pour les nouveaux utilisateurs

- Dans les questions à choix multiples, les élèves peuvent sélectionner des réponses (A, B, C, D, E, etc., selon le nombre d'options) et leur choix apparaît immédiatement sur l'écran de l'enseignant sans qu'il soit nécessaire de le confirmer. Les élèves peuvent modifier leur choix en cliquant sur une autre réponse.
- Le bouton « Ouvrir le sondage » sur l'écran de l'enseignant permet de faire basculer la visibilité du sondage sur les écrans des élèves, agissant ainsi comme une fonction « montrer/cacher ».
- Le bouton « Afficher les résultats » ferme le sondage, affichant « Sondage fermé » sur les écrans des élèves, et les résultats finaux sont affichés pour tout le monde.
- Les résultats finaux sont affichés pour tout le monde : Une fois qu'une question est créée, elle ne peut plus être modifiée. Vous pouvez toutefois la supprimer et en créer une nouvelle.
- Le nombre d'options pour les questions à choix multiples est limité à 15. Les réponses sont identifiées par des lettres (A, B, C, etc.). Si les élèves doivent choisir des chiffres, vous devrez les formater comme suit : A : 1, B : 2, C : 3, etc.
- L'application est conçue pour permettre aux enseignants de créer des questions rapidement, même pendant un cours, grâce à ses paramètres limités et à son interface graphique simple (comparée à des outils comme Mentimeter).
- Les nouvelles questions sont toujours ajoutées en tête de liste.
- Pour les questions simples de type oui/non, l'enseignant peut participer au sondage et ses réponses sont comptabilisées. Toutefois, cela ne s'applique pas aux questions à choix multiples.
- Pour les questions simples de type oui/non, la réponse est un pouce en l'air ou un pouce en bas. Les résultats sont affichés sous la forme d'un nombre positif (+5) ou négatif (-5), accompagné d'une petite note indiquant le nombre total de votes.

Inventaire des bonnes pratiques

	Pédagogie / Didactique	Formation en alternance	Programme d'études	Gestion
1) De petits outils pour tous				
Structures libératrices – Activités de groupe pour favoriser la créativité et la communication	+			
SpeakUp – Une application non commerciale pour les quiz en classe	+			
30 000 fois gratuit – Un réseau d'universités en France propose des supports d'auto-apprentissage sur un large éventail de sujets	+		+	
2) Comment travailler avec les gens				
S'impliquer – Utiliser le travail de groupe dans les classes en ligne	+			
Des apprenants responsables – Réorganisation de la formation professionnelle		+		
Une salle de classe différente, une structure différente – Quelques conseils faciles à retenir pour les cours en ligne par rapport aux cours en face à face	+			
Temps morts et réflexion – Le bien-être numérique dans l'enseignement en ligne au quotidien	+		+	+
3) Activités spécifiques				
Les étudiants en tant que régisseurs – Production de tutoriels vidéo à distance dans le cadre de la formation professionnelle des infirmières		+		
Jeu de rôle sur le marché du travail – Les demandeurs d'emploi formés aux espaces en ligne	+			

	Pédagogie / Didactique	Formation en alternance	Programme d'études	Gestion
4) Objets virtuels et simulations				
Torche et écran – Formation au soudage à l'aide de la réalité augmentée		+		
La bête patiente – Formation vétérinaire sur les animaux en plastique		+		
Santé mixte – Formation au massage à distance pour les soignants	+	+		
5) Réorganisation de l'espace				
Espace d'apprentissage – L'apprentissage en ligne accessible à tous			+	
Surmonter les limites – Une salle conçue de manière créative à l'Université de Louvain permet aux apprenants de collaborer avec des partenaires externes, même en personne	+	+		
6) Gestion des écoles				
Compétences prises en compte – Intégrer DigComp dans la gestion de l'éducation des adultes				+
SmartSchool – Plate-forme en ligne pour faciliter la coopération entre les parties prenantes au sein des écoles	+			+
Formation et soutien – Permettre l'utilisation de la technologie numérique en soutenant les apprenants et les enseignants			+	
Enseignement HyFlex – Les étudiants choisissent librement leur mode de participation entre présence, distance, synchrone et asynchrone				+

Abbreviations

AE	<i>Adult education</i> - Éducation des adultes
CFL	<i>Centre for Flexible Learning</i> - un type d'établissement d'enseignement et de formation professionnelle en Suède.
UE	Union européenne
ES	Enseignement supérieur
HUFB	<i>Hälsinglands utbildningsförbund</i> - une des organisations partenaires du projet REMOKING
EFP	Enseignement et formation professionnels
VHS	<i>Volkshochschule</i> - une forme traditionnelle d'organisation de l'éducation des adultes en Allemagne

