

Objectif professionnel : cette formation développe l'aptitude des participants à concevoir et animer des séquences de formation. Elle s'adresse à des « référents métiers » occasionnellement chargés de la formation d'autres collaborateurs de l'entreprise.

Objectifs pédagogiques :

| | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|----------------------|
| Construire l'action de formation | Sélectionner outils et méthodes | Utiliser les techniques d'animation | Accompagner les acquisitions | Evaluer la formation |
|----------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|----------------------|

Référent « métier » en charge de la formation d'autres salariés

Prérequis : expertise « métier »

Groupe de 4 à 8 participants

1. Construire l'action de formation

Analyser le besoin
 Rédiger l'objectif professionnel et les objectifs pédagogiques
 Lister les thématiques à traiter
 Définir les objectifs opérationnels et la progression pédagogique
Modalités pédagogiques : brainstorming, cas pratiques, présentation des étapes de conception d'un module de formation, utilisation de la taxonomie de Bloom, rédaction d'objectifs et d'une progression pédagogique

2. Sélectionner méthodes et outils

Choisir entre les 5 méthodes pédagogiques : expositive, démonstrative, interrogative, active ou expérientielle
 Concevoir les outils en liens avec la méthode
 Définir la chronologie, réaliser le séquençage, écrire les contenus
Modalités pédagogiques : brainstorming, cas pratiques, utilisation de la boîte à outils, construction d'un scénario pédagogique

3. Utiliser les techniques d'animation

Démarrer la session : 6 étapes, 2 objectifs
 Gérer le groupe et les individus
 Gérer les situations déstabilisantes
Modalités pédagogiques : conception d'une séquence de formation de 15mn, animation et débriefing

4. Accompagner les acquisitions

Appropriation des compétences : 4 phases d'apprentissage, triangle de désespérance
 Développement du sentiment de compétence : feedback, confiance et compétence
Modalités pédagogiques : brainstorming, cas pratiques, élaboration d'une « to do list » pour réussir

5. Evaluer la formation

Modèle de Kirkpatrick : les 5 types d'évaluation
 Evaluation formative et évaluation sommative
Modalités pédagogiques : brainstorming, cas pratiques, jeu « trouver l'évaluation », construction d'une évaluation

Profil des formateurs consultable sur www.managir.com

Evaluation des compétences en début et en fin de formation. Mesure de satisfaction en fin de session. Mesure de satisfaction du donneur d'ordre à ± 8 jours, évaluation par « Avis Vérifiés » à ± 1 mois, mesure de satisfaction et d'impact à ± 3 mois. Possibilité de questionnaire complémentaire par mail pendant 30 jours

INFORMATIONS ET INSCRIPTIONS
 01 45 23 22 22 ou ggury@managir.com

Réf. 413-016
 Version 270924