

Manuel du spécialiste de la formation en ligne



2019



© Initiative de Développement de l'INTOSAI

Stenersgata 2
N-0184
Oslo, Norvège

TABLE DES MATIERES

À propos du manuel du spécialiste de la formation en ligne	5
Objectif du manuel	5
Structure du manuel	6
CHAPITRE 1: Formation en ligne et cadre de Formation en ligne de l'IDI.....	7
CHAPITRE 2: Phase d'analyse	2
CHAPITRE 3: Phase de conception	2
CHAPITRE 4: Phase d'élaboration	2
CHAPITRE 5: Phase de facilitation	2
CHAPITRE 6: Suivi et évaluation.....	2

ACRONYMES

AFROSAI-E	Organisation africaine des institutions supérieures de contrôle des finances publiques de langue anglaise (AFROSAI-E)
ALBF	Audit des cadres de prêt et d'emprunt
ARABOSAI	Organisation arabe des institutions supérieures de contrôle des finances publiques
ASOSAI	Organisation asiatique des institutions supérieures de contrôle
CAROSAI	Organisation des institutions supérieures de contrôle des finances publiques des Caraïbes
CREFIAP	Organisation des Institutions supérieures de contrôle des finances publiques d'Afrique francophone
ELC	Cycle d'apprentissage expérientiel
ERGA	Expérience, réflexion, généralisation et application
EUROSAI	Organisation européenne des institutions supérieures de contrôle des finances publiques
ICATs	Outils d'évaluation de la conformité aux ISSAI
IDI	Initiative de Développement de l'INTOSAI
INTOSAI	Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques
ISSAI	Normes internationales des institutions supérieures de contrôle des finances publiques
KLP	Points clés d'apprentissage
KSC	Comité de l'INTOSAI sur le partage des connaissances et les services de connaissances
LMS	Système de gestion de l'apprentissage
MAAG	Module en un coup d'œil
MOOC	Massive Open Online Course
OAS	Organisation des États américains
OLACEFS	Organisation des institutions supérieures de contrôle des finances d'Amérique latine et des Caraïbes
PA	Audit de performance
PASAI	Association des institutions supérieures de contrôle des finances publiques du Pacifique
PDA	Audit de la dette publique
ISC	Institution supérieure de contrôle des finances publiques
SAI PMF	Cadre de mesure de la performance rendement des ISC
ASF	Approche systématique à la formation
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche

A propos du Manuel du spécialiste de la formation en ligne

Contexte - Certification des spécialistes de la formation en ligne

Durant plusieurs années, l'IDI a conçu et dispensé avec succès une formation participative centrée sur l'apprenant à l'intention du personnel d'audit des ISC. L'IDI a également créé un groupe de spécialistes de la formation dans toutes les régions de l'INTOSAI afin de soutenir davantage l'infrastructure de formation au niveau régional et des ISC. Après avoir organisé avec succès une formation présentielle, l'IDI a décidé, dans son plan stratégique de 2001-2006, d'explorer l'apprentissage en ligne comme mode de formation. Dans son plan stratégique de 2007-2012, l'IDI est passée de la formation autonome à un soutien complet aux ISC en matière de renforcement des capacités. Cela incluait le soutien aux systèmes institutionnel, organisationnel et au perfectionnement du personnel professionnel.

Il existe un éventail de méthodes disponibles concernant la formation en ligne allant de l'apprentissage autonome à l'apprentissage dirigé par un mentor. L'apprentissage en ligne peut utiliser des outils tels que l'apprentissage, la simulation et les jeux sociaux. Le choix des méthodes appropriées d'apprentissage en ligne dépend de l'analyse des besoins de l'organisation de la nature des publics et de leurs méthodes de collaboration. Ce manuel guidera les mentors dans la conception, l'élaboration et la prestation de l'apprentissage en ligne dirigé par des mentors, à l'aide de divers outils.

La méthodologie de formation en ligne dirigé par un mentor incluse dans ce manuel aidera les mentors à élaborer un contenu d'apprentissage centré sur l'apprenant, intéressant, interactif et personnalisé; Même si elle est orientée vers l'apprentissage en ligne dirigé par un mentor, cette méthodologie peut être utilisée pour élaborer le contenu d'apprentissage d'autres types d'apprentissage en ligne.

Dans le cadre de la mise en œuvre de son plan stratégique 2014-2018, l'IDI a lancé le programme d'amélioration de la formation en ligne. Dans le cadre de ce programme, l'IDI a mis au point sa propre méthodologie de formation en ligne dirigé par un mentor, en utilisant les principes fondamentaux d'une approche systématique de la formation après l'avoir adaptée à l'apprentissage en ligne. Le programme d'amélioration de la capacité d'apprentissage en ligne offre un soutien aux régions et aux ISC en créant des groupes certifiés de spécialistes de l'apprentissage en ligne. Ces groupes de spécialistes de l'apprentissage en ligne ont été formés à l'utilisation de la méthodologie d'apprentissage en ligne dirigé par un mentor développée par l'IDI.

Objectif du Manuel

Ce Manuel est destiné à documenter la méthodologie de formation en ligne de l'IDI dirigée par un mentor. Cette méthodologie constitue la base du Programme de Certification de spécialistes de la formation en ligne de l'IDI.

La méthodologie de formation en ligne dirigée par un mentor décrite dans ce Manuel peut être utilisée par les ISC et également par les régions.



Structure du Manuel

Ce manuel met l'accent sur l'apprentissage formel des adultes, en particulier sur des cours structurés conçus pour traiter des sujets liés au travail.

Le Manuel est divisé en deux parties principales:
La partie I - Décrit la formation en ligne, le situe dans le contexte plus large de l'appui au renforcement des capacités et des solutions mixtes, discute des approches en matière de formation en ligne et expose l'approche de formation en ligne dirigé par un mentor de l'IDI en termes de principes, de processus et d'acteurs clés et de leurs fonctions, ainsi qu'un cadre de compétences des spécialistes de la formation en ligne.

La partie I fournit également des conseils sur les décisions stratégiques liées à l'apprentissage en ligne.

La partie II - Fournit des orientations pratiques détaillées sur l'utilisation de la méthodologie d'apprentissage en ligne dirigé par un mentor de l'IDI pour analyser les besoins en apprentissage en ligne; concevoir, élaborer et dispenser des cours de formation en ligne; surveiller, suivre et évaluer les résultats attendus pour voir s'ils ont été atteints.

CHAPITRE 1

Formation en ligne et Cadre de formation en ligne dirigée par un mentor de l'IDI

- 1.1 Définition de la formation en ligne
- 1.2 Eléments servant à la formation en ligne
- 1.3 Valeur et avantages de la formation en ligne pour les ISC, les régions et l'INTOSAI
- 1.4 Cadre de formation en ligne de l'IDI
- 1.5 Equipe de formation en ligne
- 1.6 La formation en ligne dans les régions et les ISC
- Références

1.1 Définition de la formation en ligne

La formation en ligne est la prestation et l'administration de possibilités d'apprentissage et de soutien au moyen des technologies informatiques, en réseau et basées sur le Web; et, plus récemment, l'apprentissage mobile à l'aide de tablettes et de téléphones portables permettant d'améliorer les performances et le développement personnels (IDI, 2009). Ce mode d'apprentissage est soutenu ou amélioré par l'utilisation de technologies appropriées de l'information et de la communication.

1.2 Eléments servant à La formation en ligne

Tous les cours d'apprentissage en ligne rassemblent différents fils pour tisser son tissu. Comme un enfant qui construit avec des morceaux de Lego, le concepteur d'un cours d'apprentissage en ligne a la liberté de définir les éléments du cours. Du point de vue de l'apprenant, un cours d'apprentissage en ligne peut être autodirigé, dans le but de fournir aux apprenants un contenu dans lequel ils peuvent interagir à leur propre rythme et au moment qui leur convient. Le contenu lui-même peut être fortement interactif, nécessitant de l'apprenant qu'il fasse beaucoup de choses, ou peut plus revêtir la forme de texte de lecture, de vidéos et de son, dans laquelle l'apprenant est passif. Le contenu peut être diffusé à travers des supports autonomes tels que des

CD, des DVD et des clés USB ou peut également être diffusé en ligne ou via un téléphone mobile. Les progrès des apprenants peuvent être suivis à travers un système de gestion de l'apprentissage. Les supports utilisés pour l'apprentissage autodirigé peuvent également varier. Dans certains cas, il peut s'agir principalement de texte. Dans d'autres, un élément audio ou une vidéo ou les deux peuvent également être disponibles.

L'expérience d'apprentissage est différente lorsque l'apprenant interagit avec un mentor/ animateur et pas seulement avec le contenu. Une telle expérience peut elle-même comporter de nombreuses variantes. Le contenu d'un tel apprentissage en ligne peut être très interactif, dans lequel l'apprenant apprend par la pratique et l'expérience. Le contenu peut également être passif, situation dans laquelle le mentor enseigne à l'apprenant principalement par le biais de conférences ou en demandant à l'apprenant de lire de gros volumes de texte. La plupart des expériences d'apprentissage impliquant un mentor reposent généralement sur un système de gestion d'apprentissage permettant de suivre les progrès de l'apprenant. L'utilisation de supports peut également varier dans de telles expériences dirigées par un mentor. Cela peut aller d'un simple texte, à un audio, une vidéo, des diffusions sur le Web, des séminaires en ligne, des forums de discussion, des études de cas, des simulations, des salles de classe virtuelles, etc. L'interaction mentor-apprenant peut être asynchrone (c'est-à-dire qu'elle n'a pas eu lieu en temps réel) ou synchrone (c'est-à-dire en temps réel). Les discussions, les tableaux blancs partagés, les conférences audio et



vidéo, les salles de classe virtuelles, la diffusion Web en direct et les sondages sont quelques-uns des outils pouvant être utilisés pour une interaction d'apprentissage synchrone. Un cours d'apprentissage en ligne peut également comporter un mélange d'apprentissage autodirigé et d'apprentissage dirigé par un mentor.

L'IDI expérimente diverses solutions d'apprentissage en ligne depuis 2005. Nous avons utilisé des salles de classe virtuelles, du contenu interactif diffusé via le Web et des CD, des systèmes de gestion d'apprentissage, etc. L'IDI utilise actuellement un mélange d'apprentissage en ligne et d'interventions en face-à-face dans le cadre de sa prestation générale de l'apprentissage. De telles solutions d'apprentissage mixtes sont intégrées dans des programmes plus complets de développement des capacités, qui contiennent un certain nombre d'autres éléments de soutien.

En tant que tels, le tissu ou le mélange d'apprentissage en ligne d'une organisation repose sur les objectifs de cette organisation en matière d'apprentissage en ligne, les ressources disponibles et le profil des utilisateurs. Cela nous amène à notre prochaine question quant à la manière d'appliquer l'apprentissage en ligne dans la communauté de l'INTOSAI?

1.3 Valeur et avantages de la formation en ligne pour les ISC, les régions et l'INTOSAI

Sur la base de sa propre expérience, l'IDI préconise l'utilisation de solutions d'apprentissage mixtes par les ISC, les régions et les organes de l'INTOSAI. Nous aimerions expliquer la valeur d'apprentissage en ligne en définissant la chaîne de valeur qui relie les solutions d'apprentissage en ligne à la contribution des ISC en termes de création de valeur et d'avantages pour les citoyens. Afin de générer de la valeur et des avantages, les ISC doivent montrer des performances dans un certain nombre de domaines tels que la mise en œuvre des ISSAI, la gestion des parties prenantes, la gouvernance interne, le leadership, etc. Une telle amélioration des performances nécessite un renforcement des capacités en termes de capacité institutionnelle (c'est-à-dire mandat et cadre juridique), de capacité des systèmes organisationnels en termes de systèmes et de structures fonctionnant bien au sein de l'ISC et de développement professionnel du personnel (personnel compétent et motivé). Les ISC, les régions et les organes de l'INTOSAI, tels que l'IDI, peuvent se servir de l'apprentissage en ligne pour appuyer le développement des capacités ou renforcer les capacités dans les trois domaines susmentionnés. Par exemple, l'IDI a conçu et dispensé un cours d'apprentissage en ligne sur l'audit de la gestion des catastrophes afin d'aider les équipes des ISC à renforcer leurs capacités



professionnelles en termes de connaissances et de compétences permettant de mener un audit de performance de la gestion des catastrophes basé sur les ISSAI.

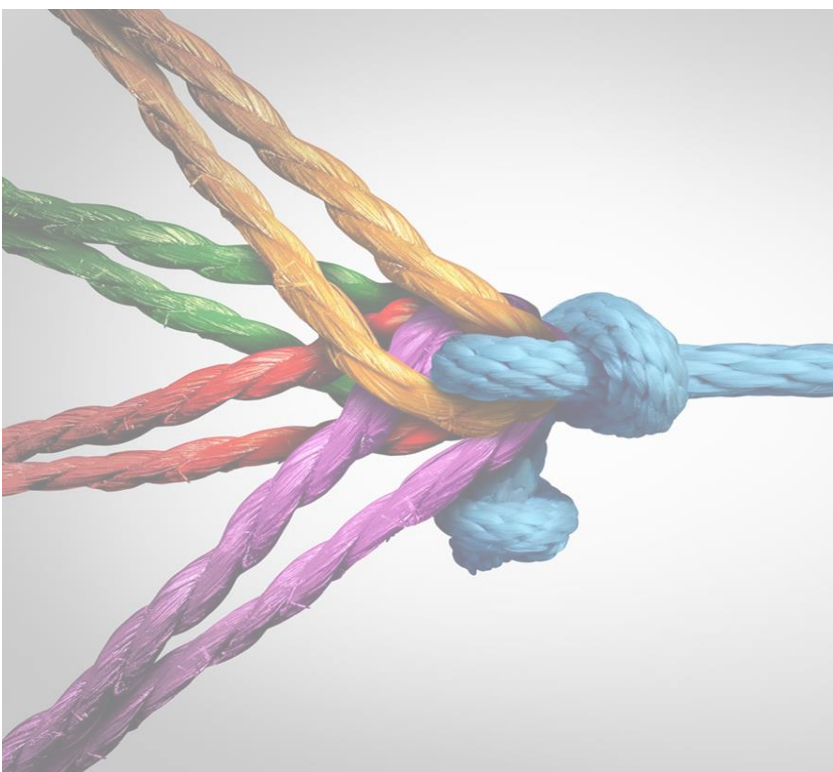
L'IDI a également utilisé la plate-forme d'apprentissage en ligne pour fournir un soutien dans la planification et la réalisation de l'audit, ce qui améliorera le système organisationnel de réalisation concernant les audits basés sur les ISSAI. De même, l'OLACEFS a également utilisé sa plate-forme d'apprentissage en ligne pour soutenir les audits coopératifs. L'AFROSAI-E a distribué du matériel autonome d'apprentissage autodirigé sous forme d'aides sur le lieu de travail concernant l'audit financier. Le Groupe de travail sur l'audit et l'éthique de l'EUROSAI a utilisé efficacement la plate-forme de l'IDI pour la tenue de ses réunions. De nombreuses ISC utilisent des solutions d'apprentissage en ligne dans le cadre de la stratégie de perfectionnement professionnel de leur personnel.

En tant que telles, les solutions mixtes peuvent être un élément clé de solutions d'apprentissage et de partage de connaissances conduisant à l'amélioration des performances des ISC. Mélanger des solutions d'apprentissage en ligne avec des solutions de développement de capacités plus grandes peut présenter de nombreux avantages et défis.

De telles solutions ont l'avantage d'une plus grande portée en termes de nombre de personnes pouvant accéder au cours. Par exemple, plus de 200 participants ont été formés simultanément aux trois programmes de certification concernant les ISSAI. Les participants

+	-
Benefits	Challenges
<ul style="list-style-type: none"> •Outreach •Anytime •Standardised •Personalised •Cost effective •Environment friendly •Inclusive •Flexible •Documentation 	<ul style="list-style-type: none"> •Requires methodology, technology & management •Human resources with right know how •Allocating time for eLearning •Immediacy of interaction •Not suitable for all types of learning

peuvent accéder à la plate-forme à tout moment au cours de la formation. La disponibilité du didacticiel sur la plate-forme facilite la prestation d'une formation standardisée pour tous les participants. Tandis que dans une salle de classe, il peut ne pas être possible de répondre aux besoins individuels, il est possible de personnaliser l'apprentissage en ligne en l'adaptant aux besoins de chaque participant. L'IDI a constaté que les solutions d'apprentissage en ligne étaient non seulement rentables, mais aussi économes en ressources, en termes de ressources administratives requises. L'apprentissage en ligne est également respectueux de l'environnement en termes de réduction de l'utilisation de papier et des déplacements. Très souvent, les participantes ne sont pas capables de voyager pour participer à des ateliers en face-à-face pour plusieurs raisons.



L'IDI a constaté que les solutions de formation en ligne offrent aux ISC participantes une plus grande capacité à participer; Par exemple, l'une des participantes au programme de certification concernant les ISSAI a pu mener à bien le programme malgré sa grossesse, car elle avait accès à la plate-forme d'apprentissage. Cette solution autorise également une plus grande flexibilité quant à quand et comment les participants peuvent accéder au cours. Puisque le dialogue et l'interaction sont enregistrés ou documentés, les participants peuvent toujours retourner à ces enregistrements ou documents et se référer à la discussion sur les problèmes clés. Ceux qui manquent les sessions ont la possibilité de visionner des enregistrements, dans le cas de salles de classe virtuelles. Ce moyen sera également utile dans les prochaines étapes du cours dans lesquelles un nouveau groupe de mentors à un accès facile non seulement au matériel de cours conçu, mais également aux interactions sur la plate-forme.

Bien qu'une solution mixte présente des avantages distincts, elle comporte également des exigences spécifiques qui peuvent présenter des défis, en particulier au tout début. Comme nous le verrons dans la section suivante, un apprentissage en ligne réussi nécessite une méthodologie, une technologie et une gestion appropriées. Cela implique que toute organisation qui envisage de mettre en place un apprentissage en ligne doit disposer de sa propre plateforme ou sous-traiter une plateforme et aura besoin de personnes capables d'utiliser la plate-forme, de définir la méthodologie et d'être capables de l'appliquer. Il lui faut donc des gestionnaires capables de gérer tout le processus. Au fil des ans, l'IDI a développé sa propre capacité à le faire. La rédaction de ce Manuel est l'un des moyens par lesquels l'IDI cherche à aider les régions et les ISC intéressées à mettre en place une telle capacité.

L'expérience de l'IDI montre que les participants ont du mal à se libérer de leurs responsabilités habituelles et qu'il est donc difficile d'accorder le temps nécessaire à l'apprentissage sur la plate-forme. Dans le cas d'un apprentissage en ligne asynchrone, un participant peut également être obligé d'attendre les commentaires du mentor et risque de ne pas bénéficier d'une interaction immédiate. L'IDI a également constaté que l'apprentissage en ligne n'était pas adapté au développement de tous les types de compétences, par exemple, les compétences en animation sont mieux apprises en face à face. Pour cette raison, il est important de décider du mélange lors de la conception de la solution d'apprentissage.

1.4 Cadre de formation en ligne dirigée par un mentor de l'IDI

Comme mentionné dans la section précédente, il est possible d'utiliser des solutions d'apprentissage mixtes pour appuyer le développement des capacités dans les trois aspects et ainsi contribuer à la performance des ISC en termes de produits et de résultats.

IDI's Mentor Led eLearning framework



Afin de fournir des expériences réussies en matière d'apprentissage en ligne, l'IDI définit les dix principes suivants comme en étant le fondement de la réussite:



Alignement stratégique

L'investissement dans la formation peut être très élevé et c'est la raison pour laquelle tout investissement dans l'apprentissage en ligne doit être conforme aux priorités stratégiques et aux objectifs prévus de l'organisation. Cet alignement garantit que le personnel professionnel et les différentes divisions de l'organisation travaillent conjointement pour la réalisation de ses objectifs. Le processus d'alignement doit garantir que les objectifs opérationnels, de performance et d'apprentissage concernant l'apprentissage en ligne sont alignés. Par exemple, si l'ISC prévoit la communication avec les parties prenantes ou la mise en œuvre des ISSAI dans le cadre de son plan stratégique, il convient de mettre en place ou d'accéder à des solutions d'apprentissage en ligne permettant de renforcer les capacités dans ce domaine.



Accessibilité

L'expérience d'apprentissage en ligne est plus efficace si l'apprenant peut y accéder facilement. Cela signifie que lors de la conception d'un cours, il convient de garder à l'esprit l'infrastructure mise à la disposition des participants. Le décalage horaire, la langue et le temps disponible sont également des facteurs importants à prendre en compte. Lorsqu'on propose une solution aux participants de pays ayant un accès de mauvaise qualité à l'Internet ou dans lesquels il existe des coupures d'électricité, il est nécessaire de s'assurer que les exigences en bande passante sont gérables et que les éléments d'apprentissage synchrones sont limités.



Orientation vers les résultats

Un programme d'apprentissage en ligne doit définir l'objectif de l'apprentissage qui sera atteint par l'apprenant, l'amélioration de ses performances résultant de l'apprentissage et le résultat obtenu au niveau de l'ISC grâce à l'apprentissage. Par exemple, l'IDI a dispensé un cours d'apprentissage en ligne aux équipes des ISC leur permettant de réaliser un audit de performance basé sur les ISSAI en matière de gestion des catastrophes. Bien que chaque module du programme eût un objectif d'apprentissage, qui était mesurable, l'équipe de l'ISC a réalisé un audit fondé sur l'apprentissage et l'ISC a publié le rapport d'audit.



Interactif

Le contenu de l'activité d'apprentissage en ligne doit permettre à l'apprenant de donner, recevoir et discuter de l'information. Les recherches montrent que les niveaux de compétence et de maintien de l'acquis sont plus élevés lorsqu'il y a d'avantage d'interactivité (Bersin, 2004). L'étendue de l'interaction dépend de l'objectif de l'activité d'apprentissage en ligne. Il existe de nombreuses façons d'interagir. L'apprenant peut interagir via le contenu, avec d'autres apprenants et avec les mentors. Le modèle de l'IDI prévoit tous les trois types d'interaction dans ses cours d'apprentissage en ligne.



Interopérabilité

Ce principe peut être défini comme la capacité d'un système ou d'un produit à fonctionner avec d'autres systèmes ou produits sans effort particulier de la part de l'utilisateur. Lors du choix d'une plateforme de Système de gestion d'apprentissage (LMS), il est nécessaire de prendre en compte cette fonctionnalité. Dans le cas contraire, le contenu élaboré sera «verrouillé» dans le système et il ne sera pas possible d'y accéder par un autre système. De plus, pour la même raison, lors de l'élaboration de solutions d'apprentissage en ligne, il est important de les rendre interopérables de par leur conception.



Centré sur l'apprenant

L'apprentissage doit être centré sur l'apprenant. Le contenu et les activités de l'apprentissage en ligne doivent être faciles à utiliser, simples et faciles à comprendre, sensibles aux différences culturelles, stimulants et passionnants. Le contenu de l'apprentissage en ligne doit correspondre aux objectifs d'apprentissage de l'apprenant.



Inclusivité

Ce principe concerne le traitement des apprenants sur un pied d'égalité. Pour l'IDI, il est crucial de prendre en considération des langues et des questions culturelles différentes lors de l'élaboration des programmes. L'IDI dispose également d'une politique qui promeut l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans toutes ses interventions.



Rentabilité

La capacité de reproduire des cours en faisant des adaptations est l'un des principaux avantages de l'utilisation d'un LMS. Des économies sont également réalisées grâce à la réduction des frais de déplacement, d'hébergement et de logistique. L'utilisation d'outils open-source dans la mise en œuvre générera également des économies.



Approche équilibrée et innovante

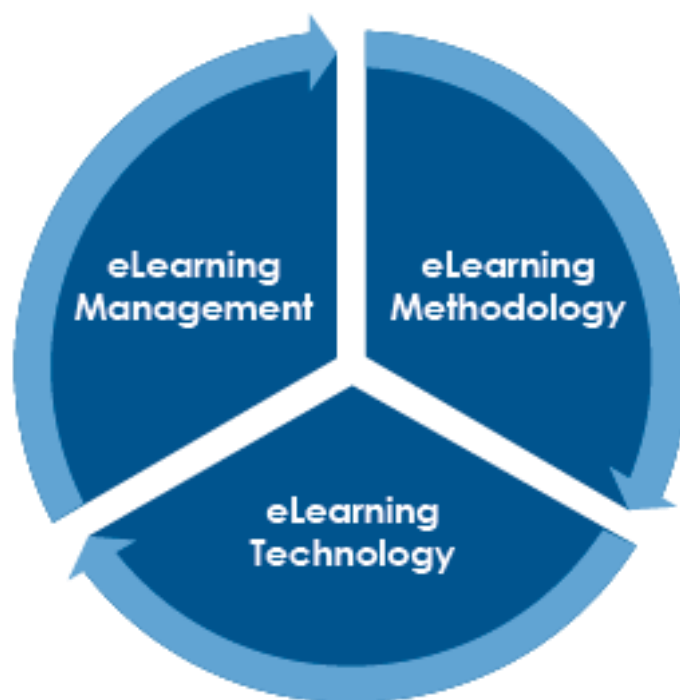
L'IDI s'efforce constamment de trouver de nouveaux moyens d'améliorer et de répondre aux besoins des parties prenantes. Avoir une bonne combinaison d'interventions fournit des programmes de développement des capacités efficaces et efficaces axés sur les besoins de l'apprenant. Avoir un environnement d'apprentissage comportant des outils créatifs avec l'utilisation des nouvelles méthodologies et technologies disponibles fournit à l'apprenant une expérience significative, mémorable et motivante. Il est important d'impliquer les apprenants en utilisant des expériences de travail réelles pour faciliter la compréhension. L'IDI a pour objectif de soutenir les ISC en encourageant l'innovation dans les pratiques d'audit et éducatives en s'appuyant sur les progrès technologiques



Qualité

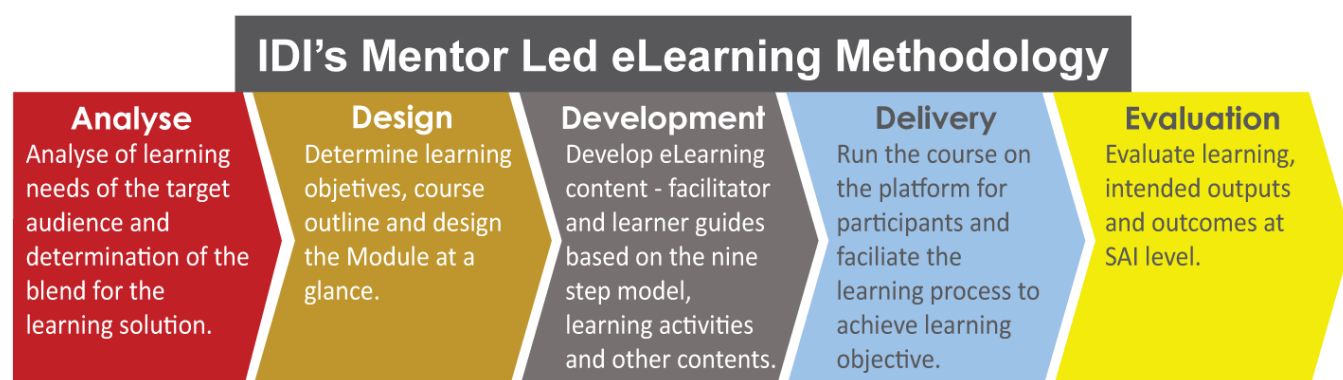
La qualité constitue une mesure de l'excellence qui peut être obtenue par la conformité constante avec certaines normes. Cela doit être intégré dans toutes les composantes d'un programme d'apprentissage en ligne. Des facteurs tels que la conception, l'élaboration, la prestation et l'évaluation, ainsi que la qualité du matériel d'apprentissage, de la méthodologie, des supports et de la technologie, doivent être évalués. La qualité détermine également le niveau et la qualité du développement de l'apprenant. L'amélioration continue à travers les commentaires, les leçons apprises et la collaboration constitue un élément important de garantie de la qualité.

Sur la base des principes, une organisation a besoin de capacités pour dispenser avec succès son apprentissage en ligne. Nous pouvons examiner cette capacité sous trois aspects clés.



La gestion de la formation en ligne consiste à disposer de systèmes, d'un processus et de personnes pour gérer l'intégralité de l'expérience d'apprentissage en ligne. Au niveau organisationnel, cela signifie que l'organisation dispose d'une politique d'apprentissage en ligne liée à sa stratégie d'apprentissage et de développement, qui est alignée sur l'objectif stratégique de l'organisation. En ce qui concerne le cours d'apprentissage en ligne individuel, cela signifie qu'il existe un mécanisme permettant de décider du portefeuille d'apprentissage en ligne de l'organisation et de gérer les ressources techniques et humaines nécessaires pour assurer le succès de l'apprentissage en ligne.

La méthodologie de formation en ligne dirigée par un mentor fait référence au processus de conception, d'élaboration et de prestation de l'apprentissage en ligne. La méthodologie d'apprentissage en ligne de l'IDI dirigé par un mentor est basée sur une approche systématique à la formation et implique les cinq étapes à savoir : analyse, conception, élaboration, prestation et évaluation. Outre les étapes du processus, une approche systématique d'apprentissage en ligne comprend également une approche de conception et d'animation centrée sur l'apprenant.



La technologie de la formation en ligne fait référence au système de gestion de l'apprentissage, à la création, à la publication et aux autres logiciels et matériels nécessaires à la conception et à la prestation de l'apprentissage en ligne. L'IDI recommande l'utilisation de logiciels à source ouverte adaptés aux besoins de l'organisation.

Certains spécialistes d'apprentissage en ligne font référence à des normes de qualité adaptées à leur environnement. Il existe deux principaux types de normes de qualité. Les normes de conception de didacticiels font référence à divers aspects de conception et d'élaboration de cours, tandis que les normes techniques font référence au déploiement de cours sur un LMS. Il n'y a pas de normes générales communes à ce stade mais un spécialiste de l'apprentissage en ligne de l'IDI suivra la Méthodologie d'apprentissage de l'IDI.

1.5 Equipe de formation en ligne

Afin de mettre en œuvre de manière durable les trois aspects susmentionnés de l'apprentissage en ligne, une organisation aura besoin de l'équipe suivante de formation en ligne:



Gestionnaire de la formation en ligne - Un gestionnaire de la formation en ligne met généralement en place les systèmes, processus et ressources nécessaires à l'apprentissage en ligne. Il/elle décide de la stratégie de l'apprentissage en ligne de l'organisation, assure l'alignement stratégique et détermine le portefeuille de l'apprentissage en ligne. Dans le cadre de cours individuels d'apprentissage en ligne, le responsable supervise et gère l'intégralité du processus d'apprentissage en ligne, de l'analyse à l'évaluation. Un gestionnaire d'apprentissage en ligne prend également des décisions sur le moment opportun pour sous-traiter, sur ce qu'il faut sous-traiter et sur les partenariats à promouvoir. Dans l'IDI, chaque responsable du développement des capacités joue ce rôle dans le contexte des solutions mixtes qu'il/elle gère dans le cadre du programme.



Administrateurs LMS - Les administrateurs de systèmes de gestion d'apprentissage créent et gèrent le système de gestion de l'apprentissage afin de garantir une expérience transparente d'apprentissage en ligne à l'apprenant. L'IDI est en train de créer des groupes d'administrateurs de LMS en fonction des demandes des régions et des ISC. Etant donné qu'il ne s'agira pas d'un programme de certification basé sur les compétences, l'IDI n'a pas défini de cadre de compétences pour les administrateurs de LMS. Cependant, l'IDI a identifié le rôle clé d'un administrateur de LMS. Il est responsable de l'installation et de la configuration du LMS et de la gestion de l'accès et de l'interaction de l'apprenant au sein de la plate-forme de LMS. Avant le début du programme, l'inscription des apprenants et leur accès à la plate-forme d'apprentissage en ligne sont nécessaires. La création de comptes d'utilisateurs, la configuration des rôles et des responsabilités et la fourniture d'instructions d'accès en ligne seront effectuées par l'administrateur du LMS. Au cours des phases de conception et d'élaboration, l'administrateur du LMS peut fournir des informations sur les outils et les ressources à utiliser, créer et organiser des cours, et insérer le contenu, en veillant à ce que son format soit compatible pour la plupart des utilisateurs. Pendant la phase de réalisation du programme, cette personne assure que la participation de l'apprenant progresse de manière satisfaisante. Si l'apprenant rencontre des problèmes pour accéder, par exemple, à des fichiers PDF ou ouvrir des fichiers vidéo, l'administrateur du LMS fournira une assistance en ligne, un soutien et une orientation en matière de résolution de problèmes. Cette personne est également responsable de la gestion de la page d'accueil, de la configuration de l'ensemble du site et des paramètres par défaut, ainsi que de la gestion des mises à niveau, de la maintenance, de la sécurité et des sauvegardes.

Autres acteurs - Outre ces trois acteurs clés, une organisation a également besoin de services d'hébergement et de maintenance concernant le LMS et les concepteurs graphiques pour travailler sur la conception de différents contenus à télécharger sur le LMS. Ces services ne sont généralement pas très coûteux. L'IDI recommande qu'une organisation les sous-traite. Cependant, il est nécessaire d'avoir une vision claire des exigences organisationnelles et de se procurer ces services de manière compétitive.

Dans certains cas, outre les spécialistes de l'apprentissage en ligne, une organisation peut être amenée à faire appel à des experts en la matière pour fournir des commentaires approfondis sur le sujet. Dans le modèle de l'IDI, nous recommandons que les spécialistes de l'apprentissage en ligne sélectionnés pour former l'équipe possèdent également les compétences nécessaires. Dans notre expérience, nous avons constaté que cela fonctionne mieux si les compétences d'apprentissage en ligne et la connaissance du sujet sont acquises par la même personne. Par exemple, si le programme d'apprentissage en ligne a pour objet l'audit de performance de la dette publique, un expert en la matière doit alors posséder les connaissances et l'expertise appropriées dans le domaine de l'audit de performance et de la dette publique. De plus, la même personne doit être capable de concevoir et d'élaborer le contenu du programme, et de le réaliser.

Il est également possible de sous-traiter les tâches effectuées par les spécialistes de l'apprentissage en ligne et les administrateurs du LMS. D'après l'expérience de l'IDI, il est plus avantageux de développer ces capacités au niveau régional ou de l'ISC, pour des raisons de rapport coût-efficacité et d'atteinte des résultats souhaités du programme d'apprentissage en ligne, qui fait partie des efforts de renforcement des capacités plus importants de l'ISC ou de la région.



Spécialiste de la formation en ligne – Un spécialiste de la formation en ligne est une personne qui analyse les besoins d'apprentissage en ligne d'un programme spécifique, conçoit et élabore des didacticiels d'apprentissage en ligne conformément aux formats et la méthodologie de l'IDI, anime et appuie les participants durant la prestation du cours d'apprentissage en ligne et évalue les apprentissages durant le cours. L'IDI développe actuellement un programme de certification destiné aux spécialistes de l'apprentissage en ligne afin de créer des groupes régionaux, qui seront mis à la disposition des ISC, des régions et de l'IDI. L'IDI a identifié l'ensemble des compétences clés (connaissances, aptitudes et attitudes) identifiées ci-dessous pour un spécialiste d'apprentissage en ligne. Pour définir ces compétences, l'IDI a utilisé un concept de personnes en forme de T, dans lequel la barre horizontale définit les qualités et caractéristiques personnelles et la barre verticale définit les connaissances et compétences fonctionnelles d'un spécialiste d'apprentissage en ligne.

Cadre de compétences du spécialiste de la formation en ligne

Modèle en forme de T

Dans ce modèle de cadre de compétences, chaque compétence définit un professionnel en forme de T.

La barre horizontale du «T» décrit la capacité d'une personne à collaborer dans plusieurs disciplines et à utiliser et appliquer des connaissances dans des domaines de compétence autres que les siens (compétences généralistes à large spectre).

La barre verticale représente la profondeur des compétences et de l'expertise connexes dans un seul domaine (expertise approfondie du sujet).

PERSONAL ATTRIBUTES/TRAITS OF eLEARNING SPECIALIST

Functional Competencies of eLearning






Caractéristiques/Qualités personnelles du spécialiste de la formation en ligne

N°	Compétences	Explication
1	A une passion pour la formation en ligne	<ul style="list-style-type: none"> • Croit en l'apprentissage en ligne comme solution de développement des capacités • Fait preuve de passion pour aider les autres à se développer et à grandir • Collabore à l'aide de différents supports de communication (y compris les médias sociaux). • Est familier avec la technologie •
2	Aspire à la créativité et à l'innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Disposé à explorer de nouvelles pensées et idées • Disposé à trouver des solutions innovantes • Disposé à prendre des risques et essayer quelque chose de nouveau • Apprend de ses erreurs
3	Etablit une relation avec les autres	<ul style="list-style-type: none"> • Fait preuve de respect pour les différents points de vue, idées, et personnes. • Affiche la capacité de travailler ensemble en équipe • Montre la capacité de motiver les autres membres de l'équipe • Communique de manière ouverte et transparente • fait preuve de sens de l'écoute
4	Apporte une contribution positive	<ul style="list-style-type: none"> • Assume ses responsabilités et suscite la responsabilisation • Fournit des résultats en termes de qualité et de temps • Se comporte de manière éthique • Fait preuve de confiance concernant le sujet • Démonstre des compétences linguistiques orales et écrites • Affiche un jugement professionnel

Compétences fonctionnelles du spécialiste de la formation en ligne

No.	Compétences	Explication
1	Démontre une compréhension de l'approche systématique de l'IDI en matière de formation en ligne	<ul style="list-style-type: none"> Démontre une compréhension des concepts, approches et théories de l'apprentissage en ligne liés à l'apprentissage des adultes. Démontre une bonne compréhension du cadre d'apprentissage en ligne de l'IDI, des 5 phases de la méthodologie d'apprentissage en ligne dirigé par un mentor et des fonctions et responsabilités de l'équipe d'apprentissage en ligne
2	Fait preuve de capacité à utiliser les fonctionnalités de base du LMS de l'IDI	<ul style="list-style-type: none"> Démontre une compréhension des caractéristiques et fonctionnalités du LMS de l'IDI Affiche la capacité de mêler et d'intégrer différentes caractéristiques et fonctionnalités lors de la création du mélange d'apprentissage en ligne
3	Analyse les besoins en formation en ligne	<ul style="list-style-type: none"> Détermine le moment où l'apprentissage en ligne est un mode d'apprentissage approprié Rédige les objectifs de performance appropriés pour effectuer efficacement les tâches sur le lieu de travail
4	Conçoit des didacticiels de formation en ligne	<ul style="list-style-type: none"> Rédige les objectifs d'apprentissage Conçoit le plan de cours et définit les modules du cours Développe l'aperçu sur les Modules qui est fondé sur le modèle en neuf étapes, affichant un mélange innovant d'apprentissage en ligne
5	Développe des didacticiels de formation en ligne	<ul style="list-style-type: none"> Développe un Guide de l'animateur de l'apprentissage en ligne élabore un Plan d'apprenant à l'aide du modèle en neuf étapes Développe les différents volets du didacticiel
6	Anime le cours de formation en ligne	<ul style="list-style-type: none"> Anime les activités personnelles et de groupe en utilisant différentes fonctionnalités du LMS de l'IDI Surveille et assure le suivi des participants
7	Evalue les performances de la formation en ligne	<ul style="list-style-type: none"> Démontre une compréhension des différents niveaux d'évaluation (produits d'apprentissage, résultats et impacts d'apprentissage) Démontre sa capacité à élaborer un plan de mesure de la performance de l'apprentissage en ligne. Identifie les leçons apprises et fournit des suggestions en matière d'amélioration prend des mesures correctives en fonction des commentaires reçus
8	Examine le travail effectué par d'autres	<ul style="list-style-type: none"> Examine le travail d'autres et fournit des commentaires constructifs

Matrice servant à cartographier la fonction des différents acteurs et le produit à chaque étape de la formation en ligne

	 Gestionnaire de la formation en ligne	 Spécialiste de la formation en ligne	 Administrateur LMS	Autres acteurs: Concepteur graphique	Autres acteurs: Editeur vidéo et audio	Produit
Analyse	Collabore avec l'équipe en phase d'analyse	Membre de l'équipe d'analyse				Analyser les besoins d'apprentissage du public cible et détermination du mélange pour la solution d'apprentissage
Conception	Supervise et gère la conception du cours	Membre de l'équipe de conception. Elabore le plan de cours et du module	Fournit des informations sur les outils et les ressources à utiliser			Déterminer les objectifs d'apprentissage en ligne, le plan du cours et concevoir l'aperçu sur le module et un plan d'apprentissage
Elaboration	Gère l'élaboration des modules de cours	Membre de l'équipe d'élaboration. Elabore le matériel de module du cours, le contenu de l'apprentissage, les activités telles que conçues dans de la phase de conception, le matériel de communication du cours	Installe et configure le LMS Gère l'accès et l'interaction de l'apprenant au sein de la plateforme du LMS Configure le cours d'apprentissage en ligne en téléchargeant dans le MLS tout le contenu du cours et les activités et ressources d'apprentissage fournies par le spécialiste en apprentissage en ligne	Crée la conception graphique de divers contenus à télécharger dans LMS	Crée le contenu multimédia pour le cours d'apprentissage en ligne	Élaborer le contenu d'apprentissage en ligne - les guides de l'animateur et de l'apprenant basés sur le modèle en neuf étapes, des activités d'apprentissage et d'autres contenus.
Prestation	Gère la prestation du cours	Encadre les participants, anime le processus d'apprentissage, évalue les soumissions des participants, coordonne les performances avec le responsable. Assure le retour d'informations	Fournit une assistance en ligne, un soutien et une orientation en matière de résolution de problèmes	Crée la conception graphique de divers contenus à télécharger dans LMS		Dérouler le cours sur la plate-forme pour les participants et animer le processus d'apprentissage afin d'atteindre l'objectif d'apprentissage

		vers les participants				
Evaluation	Gère l'évaluation de l'apprentissage dans le programme. Mesure le produit et le résultat	Évalue l'apprentissage des participants pendant le module et après le cours	Produit les rapports			Évaluer l'apprentissage, les produits et résultats attendus au niveau des ISC

1.6 La formation en ligne dans les régions et les ISC

Sur la base de notre expérience, nous recommandons que toutes les régions de l'INTOSAI qui fournissent des services de renforcement des capacités à leurs ISC membres prennent en considération les solutions de d'apprentissage en ligne. Nous recommandons également que les cours d'apprentissage en ligne soient mêlés dans un programme plus vaste afin de faciliter l'atteinte de résultats au niveau des ISC. Une équipe de responsables d'apprentissage en ligne, de spécialistes d'apprentissage en ligne et d'administrateurs de LMS sera nécessaire pour concevoir, élaborer et dispenser ces cours.

Nous recommandons qu'une ISC mette en place sa propre plateforme et son portefeuille d'apprentissage en ligne si:

- L'ISC compte un grand nombre de membres du personnel qui doivent être formés régulièrement
- L'ISC possède des bureaux et des centres de formation géographiquement dispersés
- L'ISC a la possibilité de réunir les ressources informatiques, financières et humaines requises.
- Les apprenants sont férus d'informatique
- L'apprentissage en ligne contribue aux objectifs stratégiques de l'ISC

1.7 Résumé

Dans ce chapitre, nous avons examiné les principes et aspects de base de l'apprentissage en ligne et du Cadre d'apprentissage en ligne dirigé par un mentor de l'IDI. Nous avons notamment discuté de la valeur et des avantages de d'apprentissage en ligne concernant les ISC, les régions et l'INTOSAI, du Cadre d'apprentissage en ligne de l'IDI dirigé par un mentor et des principes de cet apprentissage, ainsi que du Cadre de compétences du spécialiste d'apprentissage en ligne.

Références

J. Bersin, *The Blended Learning Book*. San Francisco, CA: Pfeiffer (2004)

IDI, *E-enabled Blended Training Programme for Trainers*. Cours d'apprentissage en ligne (2008)

IDI, *Learning for Impact* (2009)

- 2.1 Analyse de la formation en ligne
- 2.2 Ce qu'est la phase d'analyse
- 2.3 Réalisation de la tâche d'analyse
- 2.4 Réalisation de l'analyse des apprenants
- 2.5 Réalisation de l'analyse technique
- 2.6 Réalisation de l'analyse des coûts
- 2.7 Planification de la stratégie d'évaluation et de surveillance
- 2.8 Résumé
- Références

2.1 Analyse de la formation en ligne

Comme expliqué au chapitre 1, l'élaboration d'un cours d'apprentissage en ligne comporte cinq phases :

1. Analyse
2. Conception
3. Elaboration
4. Prestation
5. Suivi et évaluation

Dans ce chapitre, nous couvrirons la phase d'analyse. Les chapitres suivants fourniront plus de détails sur les prochaines phases.

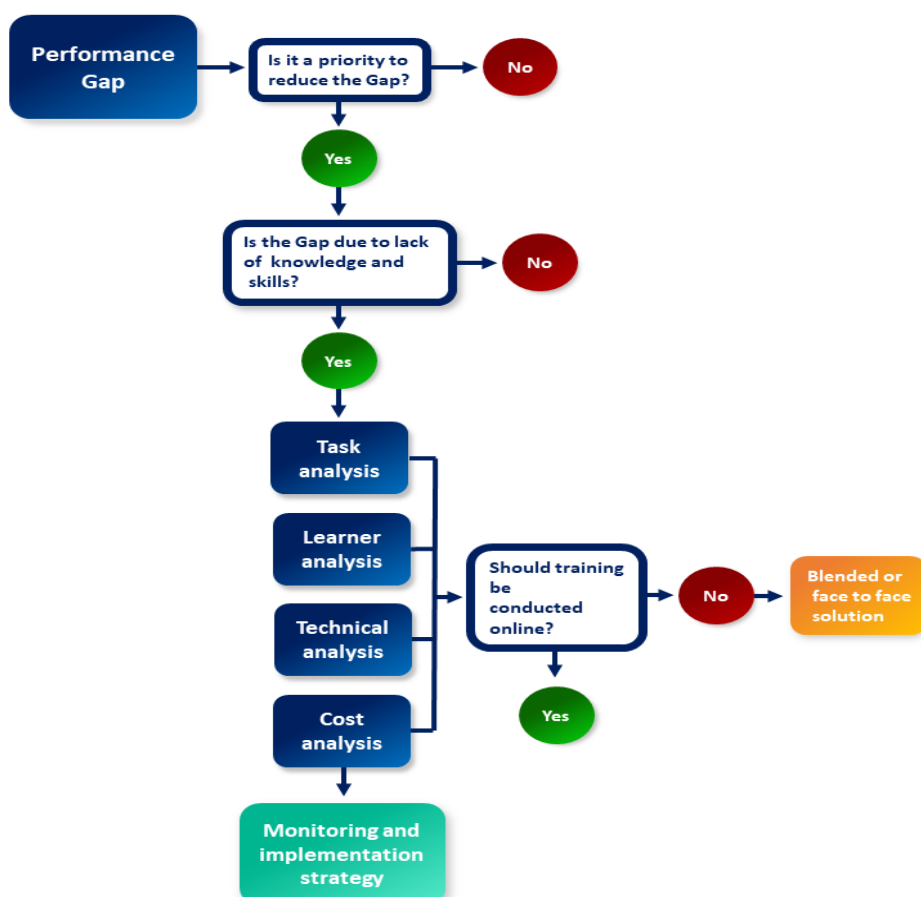
2.2 Ce qu'est la phase d'analyse

La phase d'analyse est initiée après la découverte d'un écart entre une performance actuelle et la performance souhaitée de l'ISC et après que l'ISC ait décidé qu'il est prioritaire de réduire cet écart. Des écarts peuvent être découverts, par exemple à l'occasion de la réalisation d'un iCAT ou d'un CMP d'ISC ou lors de l'évaluation des besoins de l'ISC dans le cadre d'un processus de planification stratégique. Du fait de ressources limitées et de la capacité limitée à absorber les initiatives de changement, les ISC ne décident pas systématiquement de combler toutes les écarts. Elles passent souvent par un processus de définition des priorités pour décider des écarts à résoudre en priorité.

Lors de la phase d'analyse, les décisions clés concernant le projet d'apprentissage en ligne sont prises. Les informations recueillies à ce stade seront utilisées au cours des étapes suivantes. Un autre avantage de la phase d'analyse est qu'elle donne l'occasion de remettre en question l'option d'apprentissage en ligne et peut révéler que l'apprentissage en face à face ou mixte est plus pertinent.

Lors de la phase d'analyse, les étapes suivantes sont suivies:

- Vérification du besoin de formation
- Réalisation de l'analyse des tâches
- Réalisation de l'analyse des apprenants
- Réalisation d'une analyse technique
- Réalisation d'une analyse des coûts
- Planification du suivi et de l'évaluation



Vérification du besoin de formation

Nombreux sont ceux qui croient que la formation est la meilleure solution à de nombreux problèmes au sein de l'ISC. La réalité est que de nombreux problèmes au sein de l'ISC n'exigent pas de solutions de formation, simplement parce qu'ils ne sont pas des problèmes de formation. Par exemple, la formation ne peut être utile lorsque les auditeurs n'appliquent pas le manuel d'audit de l'ISC parce qu'il n'est pas diffusé à grande échelle, ou lorsqu'ils produisent des rapports d'audit médiocres parce que l'accès à l'information leur est refusé ou qu'ils sont frustrés du fait des conditions de travail. La formation ne peut être utile que lorsque le problème réside dans le fait que les employés de l'ISC n'ont pas les connaissances ou les compétences nécessaires pour exécuter de manière satisfaisante une tâche requise.

La formation, qu'elle soit en ligne ou en face à face, n'est que l'une des solutions disponibles pour combler un écart de performance. Avant de concevoir et de développer un programme de formation en réponse à un écart de performance, il est d'abord nécessaire de recueillir plus d'informations pour identifier le «vrai» problème qui a créé l'écart et pour vérifier si une formation est nécessaire dans une situation donnée. Dans le cas contraire, la direction doit prendre d'autres mesures, telles que réaffecter les tâches, modifier les procédures, mettre à jour les outils et la documentation, encadrer le personnel, prendre des mesures disciplinaires, exprimer des commentaires, réorganiser les flux de travail, proposer des incitations, etc.

2.3 Réalisation De l'analyse des tâches

Lorsque la nécessité de la formation est confirmée, l'étape suivante consiste à effectuer une analyse des tâches.

L'analyse des tâches examine la façon dont un travail doit être exécuté pour atteindre un haut niveau d'efficacité: les étapes à suivre et leur séquence appropriée, les outils ou documentation de travail à utiliser, les normes de performance à respecter et les conditions de travail permettant d'obtenir des performances maximales. Grâce aux informations issues de cette analyse, les spécialistes de l'apprentissage en ligne peuvent déterminer la meilleure façon de former les personnes à bien exécuter la tâche.

Le processus d'analyse de tâches utilise les étapes suivantes:

- Etape 1** — Identifier les tâches ou activités principales.
- Etape 2** — Développer des objectifs de performance.
- Etape 3** — Énumérer les étapes nécessaires pour effectuer chaque tâche.
- Etape 4** — Identifier les compétences et les connaissances nécessaires pour mener à bien chaque tâche.
- Etape 5** — Évaluer chaque tâche pour définir sa priorité.

Les résultats ou «produits» issus de l'analyse des tâches sont les suivants:

- Un objectif de performance décrivant ce qui doit être fait, les conditions ayant une influence sur la tâche (par exemple, outils, manuels, soutien, etc.) et les normes qui déterminent la bonne réalisation d'une tâche.
- Une liste complète des tâches, comprenant les étapes nécessaires à l'exécution de chaque tâche, les compétences et les connaissances requises pour exécuter chaque tâche, ainsi qu'un classement des priorités permettant de déterminer les tâches à privilégier dans le programme de formation.

Ces éléments sont essentiels au succès de la conception de notre cours d'apprentissage en ligne.

L'analyse des tâches a également pour autre avantage d'encourager les concepteurs de cours à reconsidérer leur choix initial d'apprentissage en ligne. C'est à ce moment-là que l'analyse des tâches peut révéler que certains éléments du cours

traitent de compétences qui pourraient être apprises plus efficacement dans un scénario en face à face. En fait, bien que les volets sur les connaissances puissent être enseignés de manière très efficace grâce à l'apprentissage en ligne, ce n'est peut-être pas la meilleure façon d'apprendre certains types de compétences. À la suite d'une analyse des tâches, les concepteurs peuvent décider d'opter pour une solution mixte.

2.4 Réalisation de l'analyse des apprenants

L'analyse des apprenants aide les concepteurs de cours d'apprentissage en ligne à comprendre leur public afin de le servir le plus efficacement possible. Elle fournit aux concepteurs les informations dont ils ont besoin pour s'assurer qu'ils communiquent d'une façon que leurs apprenants comprennent.

Une étape dans la réalisation de l'analyse des apprenants consiste à déterminer les questions liées aux apprenants qui peuvent influencer sur le succès du cours d'apprentissage en ligne, pourquoi et ce qui peut être fait par rapport à chaque problème. Une matrice comme celle du tableau ci-dessous facilite la conduite de l'analyse.

Problème	Influence le succès? Oui ou Non	Pourquoi?	Qu'est-ce qui doit être fait?
Langue	Oui	La plupart des apprenants ne sont pas des locuteurs natifs dans la langue d'enseignement	Utiliser un langage simple
Age	Oui	Beaucoup d'employés de haut rang sont illettrés en informatique	Les employés de haut rang doivent être formés en face à face plutôt qu'en ligne
Religion	Oui	Dans les pays musulmans, la plupart des membres du personnel des ISC ont leurs vacances durant le mois de Ramadan	Éviter les cours d'apprentissage en ligne pendant le Ramadan
Sexe			
Education			
Motivation			

L'analyse des apprenants est également utile pour savoir ce que les apprenants savent déjà sur le sujet. En situant les connaissances des apprenants sur le sujet, le concepteur décide du volume de l'enseignement qui doit leur être dispensé. Si les apprenants en savent plus sur la manière de collecter des preuves d'audit que sur la façon de les documenter, le concepteur de cours d'apprentissage en ligne mettra davantage l'accent sur la documentation que sur la collecte de preuves d'audit. Sans l'analyse des apprenants, beaucoup d'efforts inutiles peuvent être gaspillés à enseigner aux participants des connaissances qu'ils ont déjà acquises.

L'analyse des apprenants vérifie également si les apprenants possèdent les compétences informatiques nécessaires pour accéder au cours et le terminer. Si ce n'est pas le cas, les concepteurs reconsidèrent l'option de la formation en face à face plutôt que l'apprentissage en ligne.

2.5 Réalisation de l'analyse technique

La formation en ligne nécessite de la technologie, mais la technologie n'est pas également accessible à tous et à toutes les ISC. Certaines ISC peuvent avoir du mal à se payer des ordinateurs ou à fournir un accès facile à Internet à leur personnel. L'analyse technique identifie les spécifications matérielles et logicielles qu'un cours d'apprentissage en ligne doit prendre en compte sans

compromettre la capacité de tous les apprenants prévus à suivre facilement tous les composants du cours. Lorsqu'il existe des risques que les apprenants manquent certaines parties du cours en raison de limitations technologiques, les concepteurs de cours doivent reconsidérer leur sélection initiale d'apprentissage en ligne.

2.6 Réalisation de l'analyse des coûts

Dans de nombreux cas, il s'avère que l'apprentissage en ligne est plus rentable que la formation en face-à-face, car il ne nécessite pas de frais de déplacement ni d'hébergement importants pour un grand nombre d'employés et permet aux apprenants de participer, peu importe le lieu où ils se trouvent géographiquement.

En réalité, cela dépend de la nature de l'ISC, de la répartition géographique des apprenants, du nombre de fois où un même cours peut être dupliqué, etc. Pour les petites ISC ne disposant que de quelques apprenants potentiels, basés peut-être dans un ou deux endroits, les économies d'échelle peuvent ne pas favoriser l'apprentissage en ligne. De plus, les coûts de démarrage associés à un programme d'apprentissage en ligne peuvent souvent être prohibitifs pour de nombreuses ISC.

La phase d'analyse est la phase au cours de laquelle le rapport coût-efficacité de l'apprentissage en ligne peut être remis en question, car c'est à ce stade que les concepteurs de cours obtiennent plus de clarté sur les aspects pouvant avoir une incidence sur le coût du cours en ligne par apprenant, tels que le nombre d'apprenants attendus, etc.

2.7 Planification de la stratégie d'évaluation et de suivi

Bien que la formation ne soit surveillée et évaluée tant qu'elle n'est pas en cours, les analystes planifient leur stratégie d'évaluation dès le début du processus, avant le début de la formation. Les informations issues de l'analyse des besoins sont utilisées comme mesure «d'avant-cours» pour tester l'efficacité de la formation par rapport à des lectures «d'après-cours».

Une stratégie d'évaluation comprend une évaluation à quatre niveaux. À chaque niveau, l'évaluateur recueille des preuves valides et fiables sur lesquelles il pourra fonder son jugement quant à la réussite du cours en ligne.

Niveau 1: Les participants ont-ils aimé le cours? Cette question couvre tous les aspects: contenu du cours, méthodes utilisées, performance du mentor, etc.

Niveau 2: Les participants ont-ils appris? Quelles preuves faut-il recueillir pour évaluer si les participants peuvent atteindre les objectifs d'apprentissage de chaque module?

Niveau 3: Les participants ont-ils utilisé et transféré ce qu'ils ont appris sur le lieu de travail?

Niveau 4: La formation a-t-elle eu l'impact escompté? Le cours d'apprentissage en ligne a-t-il produit l'effet souhaité sur la performance organisationnelle?

2.8 Résumé

Ce chapitre fait référence à la phase d'analyse de l'approche systématique de la formation. La phase d'analyse comprend l'analyse des tâches, l'analyse des apprenants, l'analyse technique, l'analyse des coûts et la définition d'une stratégie de suivi et d'évaluation. Dans le chapitre suivant, nous aborderons la phase de conception d'un cours d'apprentissage en ligne sur la base de l'analyse complète.

Références

IDI, *Training guidelines for SAI trainers*, 1^{ère} édition

IDI, *Learning for Impact: A Practice Guide for SAIs*, Oslo, Norvège (2009)

Michael W. Allen, *Guide to eLearning*, Wiley

<https://www.youtube.com/watch?v=JZdv5lrJs4U>

http://theelearningcoach.com/elearning_design/analysis-for-elearning-projects/

ISD, *From the Ground Up, A No- Nonsense Approach to Instructional Design*, ASTD Press

3.1: Aperçu

3.2: Considérations à prendre en compte avant de commencer à concevoir un cours d'apprentissage en ligne

3.3 Relation entre l'analyse de tâches et la conception de cours de formation en ligne

3.4: Conception d'une structure de formation en ligne

3.5: Conception d'un module individuel d'un cours de formation en ligne

3.6: Conception d'un module en un coup d'œil (MAAG)

3.7: Résumé

Références

3.1 Aperçu

Au Chapitre 2, sur l'analyse de la formation en ligne, nous avons appris à identifier et à valider les écarts de performance organisationnelle (connaissances et/ou compétences) en vue de définir ensuite les objectifs de performance et le processus d'analyse des tâches associé; et pour définir les objectifs pédagogiques concernant l'apprentissage en ligne. Dans des scénarios réalistes, sur la base de cette analyse, nous pouvons conclure qu'il est nécessaire de combler l'écart de performance existant et décider de lancer un cours d'apprentissage en ligne pour y remédier. La prochaine étape après cette décision doit donc être de concevoir et d'élaborer le cours d'apprentissage en ligne. Ce chapitre traite de la phase de conception d'un cours d'apprentissage en ligne.

La phase de conception est importante car elle permettra à l'équipe ressource de répondre efficacement aux besoins d'apprentissage des ISC identifiés lors de la phase d'analyse et, par la suite, d'atteindre les objectifs de performance en dispensant le cours. L'objectif général de ce chapitre est de fournir un processus étape par étape en matière de conception d'un cours d'apprentissage en ligne et d'identifier les problèmes et considérations clés lors de la conception d'un cours.

La première étape de la phase de conception consiste à décider de la structure générale du cours d'apprentissage en ligne, avec la liste des modules de cours possibles. L'étape suivante consiste à décider des objectifs d'apprentissage de chaque module et des concepts clés à couvrir dans chaque module. Sur cette base, chaque module distinct est conçu avec différents éléments d'apprentissage et activités. À ce stade, les modes de prestation effectifs du module sont étudiés. Le document de sortie d'un processus de conception de module est un «module en un coup d'œil» ou un document MAAG. Sur la base du MAAG, les éléments distincts du contenu du module sont préparés lors de la phase d'élaboration.

3.2 Considérations à prendre en compte avant de concevoir une formation en ligne

Pour obtenir les résultats souhaités en matière de prestation du cours et d'atteinte des objectifs, nous devons examiner certains problèmes clés avant de commencer la conception. Il est important de les prendre en compte non seulement pendant la phase de conception, mais également pendant les phases d'élaboration et de prestation.

L'équipe ressources est définie

Pour concevoir un cours d'apprentissage en ligne, il est impératif de disposer d'une équipe ressources capable de comprendre les besoins de l'ISC et de répondre à ces besoins lors de la conception et de l'élaboration du cours. L'équipe ressources doit avoir une connaissance et une expérience du sujet et de la méthodologie concernées par l'écart de performance identifié lors de la phase d'analyse. Une fois l'équipe ressources constituée, elle entamera des consultations avec les parties prenantes, telles que la direction des ISC, les apprenants et les experts, afin de mieux comprendre le contexte et les attentes concernant le cours. L'équipe ressources doit déterminer la possibilité d'inclure divers outils d'apprentissage en ligne, en tenant compte de la pertinence et du contexte de l'ISC ou de la région.

Règle 3M – rendre le cours mémorable, significatif et motivant

Un cours d'apprentissage en ligne qui créera une différence pour les apprenants et pour l'organisation sera mémorable, pertinent et motivant (les trois M). Comment pouvons-nous rendre un cours mémorable, significatif et motivant pour les apprenants?

Souvent, la conception d'un cours repose largement sur le contenu sans reconnaître l'importance des apprenants. En conséquence, le cours n'est pas en mesure d'atteindre l'objectif souhaité et n'améliore pas la performance des apprenants. Bien que le contenu soit important, il est important de déplacer l'attention du contenu vers l'apprenant et les comportements que nous voulons que les apprenants démontrent.

Dans une approche centrée sur l'apprenant, la question que nous posons est la suivante: «Quels sont les comportements que nous voulons que les apprenants affichent à la fin du cours?» Si vous y réfléchissez, ce qui compte vraiment, c'est ce que les gens sont capables de faire, et non ce qu'ils savent. Mettre l'accent sur les comportements observables ouvre la voie à de riches discussions sur des résultats et des objectifs de performance mesurables et importants.

Le rendre mémorable: la plupart des gens se souviennent de choses dans lesquelles ils ont été engagés émotionnellement. Traduire cela dans le monde de l'apprentissage en ligne signifie que nous devons créer des situations ou des scénarios auxquels les apprenants peuvent réagir de manière émotionnelle. Si les apprenants s'engagent dans les défis que nous présentons dans nos cours d'apprentissage en ligne, ils auront un intérêt émotionnel dans le résultat. Cela est très important lors de la conception des exercices d'évaluation basés sur les objectifs d'apprentissage.

Lui donner un sens: «Que contient-il qui m'intéresse?» Il est question que le désir d'apprendre ait un sens pour chaque apprenant. Si nous créons un apprentissage en ligne qui a du sens, nous n'avons pas besoin de commencer un cours d'apprentissage en ligne avec un écran qui répertorie les raisons pour lesquelles les apprenants doivent s'intéresser à l'apprentissage et y prêter attention. Un scénario réaliste bien construit et lié à leur expérience de travail aura un impact sur les apprenants. Leur réponse sera « Cela ressemble bien à mon travail. » Et ils voudront creuser et apprendre plus du cours.

Le rendre motivant: Comment amener les gens à changer de comportement et à utiliser les nouvelles connaissances et compétences qu'ils ont acquises? Il s'agit d'une question de motivation. Lorsque nous nous sentons confiants et compétents lorsque nous avons de nouvelles compétences et nous souhaitons utiliser ces compétences. Comment pouvons-nous développer la confiance et la compétence? Elles sont développées en donnant aux apprenants une chance de mettre en pratique de nouvelles compétences sans craindre l'échec, les représailles ou la stupidité. Les concepteurs de cours peuvent mettre les apprenants dans des situations réalistes avec des problèmes réels à résoudre et les laisser essayer jusqu'à ce qu'ils réussissent. La beauté de l'apprentissage en ligne réside dans le fait que les apprenants ont la

liberté de réessayer jusqu'à ce qu'ils se sentent à l'aise pour transférer de nouvelles compétences dans des situations réelles.

Suivre les principes d'apprentissage des adultes

Avant de commencer à concevoir le cours, nous devons savoir qui sont les apprenants. Nous savons qu'ils sont tous des apprenants adultes et que les adultes apprennent différemment. L'approche les concernant doit prendre en compte ces différences. Pour concevoir un cours d'apprentissage en ligne centré sur l'apprenant, nous considérons six principes d'apprentissage des adultes. Ces principes sont liés aux éléments permettant de créer un cours mémorable, motivant et significatif, et en concevant le cours et les modules, nous devons nous assurer qu'ils sont appliqués. Les principes sont les suivants.

Les adultes apportent une expérience de la vie et des connaissances: les apprenants adultes sont toujours prêts à engager un dialogue avec l'animateur à partir de leurs propres expériences. C'est également à travers ces possibilités de partage qu'ils sont plus enclins et prêts à apprendre de nouvelles compétences et connaissances, en particulier en relation avec ces expériences. Les concepteurs de cours doivent créer ces opportunités pour les apprenants du cours.

Les adultes sont axés sur des objectifs: connaissant leurs besoins, les apprenants adultes entrent dans le processus d'apprentissage avec un objectif en tête. En tant que tels, ils jouent généralement un rôle de leader dans leur apprentissage et définissent donc la nature, l'étendue et l'orientation de leur apprentissage.

Les adultes sont axés sur la pertinence: l'apprentissage est accru si les apprenants adultes voient clairement les avantages de nouvelles connaissances et compétences par rapport à ce qu'ils savent et peuvent faire déjà; à leur travail actuel; et beaucoup plus, à leurs objectifs futurs.

Les adultes sont motivés et autodirigés de manière interne: la motivation est un processus intrinsèque, ce qui signifie que les apprenants adultes décident eux-mêmes si une activité d'apprentissage répond à leurs besoins et à leurs intérêts. Plus l'activité d'apprentissage satisfait ces besoins, plus la possibilité de leur participation et leurs chances d'apprendre seront élevées.

Les adultes sont pratiques: les connaissances et les compétences à enseigner seront fructueuses pour les apprenants adultes si elles sont axées sur le «quoi» et le «pourquoi» et si les exemples ressemblent beaucoup aux conditions de leur lieu de travail.

Les apprenants adultes aiment être respectés: il est important d'apprécier les contributions et l'expérience de vie des apprenants. Les adultes apprennent mieux quand leur expérience est reconnue et ils réalisent la valeur des nouvelles informations quand ils découvrent que celles-ci s'appuient sur leurs connaissances et leur expérience antérieures.

Assurer la collaboration dans la conception des modules

L'apprentissage en ligne étant un support d'autoapprentissage, l'interaction avec l'apprenant devient plus importante que dans la plupart des autres types d'activités d'apprentissage. La collaboration relativement au contenu fait référence à la manière dont l'apprenant interagit à travers le contenu du cours. L'expérience d'apprentissage est grandement améliorée lorsque différentes activités d'apprentissage sont intégrées au processus d'apprentissage.

La participation à des exercices ou des tâches dans l'apprentissage en ligne peut compenser le manque d'instructeur qui pourrait ajouter le contact humain par le biais d'interactions personnelles et verbales. Cependant, à l'instar d'une session en classe, le contenu des cours d'apprentissage en ligne doit également être équilibré. Trop d'engagement et nous risquons une dilution des objectifs d'apprentissage. Trop peu d'engagement et nous risquons de perdre l'intérêt de l'apprenant pour le sujet. En essayant d'impliquer l'apprenant dans un environnement d'apprentissage en ligne, nous pouvons envisager comment:

- Garder les activités axées sur l'objectif du cours.
- Éviter de laisser la technologie éclipser les objectifs du cours.

- Fournir des options/choix supplémentaires à l'apprenant.
- Incorporer des graphiques interactifs tels que des animations ou des simulations.
- Utiliser des hyperliens pour des concepts, explications ou définitions supplémentaires.
- Intégrer des évaluations de compétences dans les modules, par exemple des tests ou des questionnaires.
- Créer des activités passionnantes et diverses méthodes d'apprentissage interactif.

Équilibrer le contenu et utiliser les supports

Lors de la phase de conception, il est important d'examiner la manière dont les éléments d'apprentissage du module seront dispensés aux apprenants. Bien que cela fasse partie de la phase d'élaboration, au moment de la conception, l'équipe ressources est tenue de visualiser la façon dont le module est enseigné au mieux. Compte tenu des 3M (mémorable, significative et motivante), l'équipe doit proposer un mode de prestation approprié. Le concepteur peut penser à une vidéo, à un webinaire ou à d'autres méthodes permettant de communiquer le concept principal du module. Le concepteur doit être conscient des possibilités techniques et des défis liés à la préparation des différents éléments du module.

Il doit y avoir un équilibre entre le contenu et le support de prestation. L'équipe ressources doit d'abord développer les connaissances clés qu'elle entend transmettre aux apprenants. Elles doivent être de haute qualité et conceptuellement correctes. Ensuite, l'équipe doit décider de la manière d'effectuer la prestation. Les outils possibles pouvant être utilisés à cet effet sont discutés ci-dessous.

Rendre la documentation de cours visuellement attractive

Parallèlement à la stratégie pédagogique et au contenu de l'apprentissage, nous devons également élaborer une stratégie de conception visuelle très efficace afin de rendre un cours d'apprentissage en ligne attractif et attrayant. Lorsqu'ils sont utilisés efficacement, les éléments visuels contribuent grandement à la qualité de l'apprentissage. En outre, ils améliorent considérablement la valeur esthétique du cours, ce qui donne une bonne impression à l'apprenant. Des éléments visuels tels que des tableaux, des images, des diagrammes, des vidéos, des dessins, des illustrations, des photographies et des graphiques créent un impact positif sur l'apprentissage.

L'utilisation d'images crée une grande différence dans l'apprentissage en ligne, car il est auto-rythmé. L'utilisation appropriée d'éléments visuels aide l'apprenant à comprendre le contenu du cours de manière efficace. Cela aide les apprenants à conserver les informations pendant une longue période. Cependant, nous devons garder à l'esprit que les éléments visuels doivent toujours correspondre à l'objectif du cours. L'utilisation d'images appropriées agit comme un guide pour l'apprenant, car les éléments visuels sont placés de façon cohérente sur l'écran. De bons éléments visuels aident l'apprenant à conserver ses connaissances en se rappelant les graphiques, les images, etc. L'équipe ressources peut ne pas toujours être responsable de tous les éléments visuels, mais une compréhension de base de la façon dont ils peuvent influencer sur la conception du cours constitue un avantage supplémentaire.

Prendre en compte l'informatique et les autres atouts techniques

L'équipe ressources doit être consciente des aspects techniques de la conception, de l'élaboration et de la prestation d'un cours d'apprentissage en ligne. Le système de gestion de l'apprentissage (LMS), les outils, les effets visuels, les graphiques

et les supports d'enseignement sont tous de nature technique et doivent être gérés par du personnel technique. Cependant, l'équipe ressources doit être capable de comprendre les relations entre tous ces éléments afin de pouvoir guider l'équipe technique dans la finalisation de la documentation de cours et son téléchargement sur le portail.

Les outils d'apprentissage synchrones et asynchrones présentent des avantages particuliers ainsi que des limites en matière d'apprentissage en ligne. Pour surmonter les limites, deux types d'outils peuvent être intégrés et utilisés afin de répondre aux besoins des participants. La combinaison de ces deux types d'outils est un mélange que les concepteurs doivent déterminer lors de la phase de conception.

Utilisation d'outils de communication en matière d'apprentissage en ligne

Les activités d'apprentissage en ligne peuvent être réalisées à l'aide d'un éventail d'outils de communication aussi bien synchrones qu'asynchrones, et combinés.

Outils d'apprentissage synchrones

Dans un environnement d'apprentissage en ligne, bon nombre d'activités d'apprentissage et d'attentes sont semblables à celles que l'on trouve dans les formations traditionnelles en face à face. Ces environnements d'apprentissage permettent des interactions fructueuses en face à face et sont généralement appelés activités d'apprentissage synchrones. Les conférences, les discussions et les présentations ont lieu à un moment donné, avec l'attente que tous les participants seront disponibles pour participer. Les environnements d'apprentissage synchrones soutiennent l'apprentissage et l'enseignement et offrent aux participants et aux enseignants de multiples façons d'interagir et de partager, ainsi que la possibilité de collaborer et de poser des questions en temps réel au moyen de technologies d'apprentissage synchrones. Parmi les outils synchrones, citons la vidéoconférence, les diffusions Web, les modèles d'apprentissage interactifs et les conférences téléphoniques.

Outils d'apprentissage asynchrones

Dans un environnement d'apprentissage asynchrone, les participants sont en mesure de participer activement à leur propre apprentissage, en ayant la possibilité d'interagir avec leurs pairs, de fournir une rétroaction entre eux et de réfléchir sur l'état de leurs objectifs et résultats d'apprentissage personnels. Dans de nombreux environnements d'apprentissage, il existe des activités et des attentes concernant l'apprentissage qui obligent les participants à créer, synthétiser, expliquer et appliquer le contenu ou les compétences enseignés. Les outils asynchrones soutiennent l'apprentissage et accordent plus de temps à la réflexion, à la collaboration et à l'interaction entre participants.

Mélange d'outils d'apprentissage synchrones et asynchrones

Aussi bien les outils d'apprentissage synchrones qu'asynchrones présentent des avantages et des limites uniques en matière d'apprentissage en ligne. Afin de surmonter les limites, deux types d'outils peuvent être intégrés et utilisés pour répondre aux besoins des participants. La bonne combinaison de ces deux éléments est un mélange que les concepteurs doivent définir lors de la phase de conception.

Synchrones	Asynchrones
<ul style="list-style-type: none">• Chat et Messagerie instantanée (MI)• Vidéoconférence et audioconférence• Diffusion en direct sur Internet• Partage d'applications• Tableau blanc• Sondage	<ul style="list-style-type: none">• E-mail• Forum de discussion• Wiki• Blog

Les outils les plus courants sont:

- Les outils basés sur la messagerie électronique
- les forums de discussion
- les wikis et autres outils d'écriture/de révision partagés
- les blogs
- la diffusion sur internet
- les bavardoirs et la MI
- le sondage
- le tableau blanc et des outils de partage d'écran
- le partage d'applications
- la téléconférence
- les vidéoconférences

Outils d'apprentissage synchrones

WEBINAIRES:



Connu sous le nom de séminaire Web. Les participants se connectent pendant une discussion en direct via Internet, au cours de laquelle le mentor explique un sujet ou dirige une discussion sur un sujet à une date et une heure spécifiques. De cette manière, la séance de webinar est très interactive en ce sens que le mentor peut donner des informations, recevoir des commentaires et discuter d'un sujet.

SESSIONS DE DISCUSSION:



Il s'agit d'une plate-forme en ligne qui permet une interaction en temps réel. Des sessions de bavardage exclusives peuvent être organisées entre les mentors et tous les participants à une date et une heure convenues. Un programme de discussions peut être utilisé dans les webinaires, au cours duquel les participants peuvent interagir ou poser des questions au mentor pendant la session.

TELE/VIDEO-CONFERENCE:



Installations de téléconférence et de vidéoconférence entre les mentors et les participants à une heure et une date convenues pendant le cours.

WEBCAST:

Ces outils et leurs applications dans les cours d'apprentissage en ligne sont décrits ci-dessous. Les outils asynchrones, tels que les forums et les wikis, conviennent mieux aux tâches dont l'accomplissement nécessite de la réflexion et davantage de temps. Les discussions asynchrones sont utiles pour les participants qui ont des difficultés linguistiques à collaborer de manière efficace dans des conversations en temps réel. Cependant, les outils synchrones, tels que les bavardoirs ou les audioconférences, offrent une présence sociale accrue. Par exemple, dans les salles de classe virtuelles, les apprenants peuvent utiliser les chats pour faire des commentaires et répondre à des questions lors de la présentation.



Le webcasting consiste à «diffuser» sur Internet. Une diffusion sur Internet est une présentation multimédia distribuée sur Internet à l'aide d'une technologie de diffusion multimédia en continu à plusieurs participants simultanément. Elle peut être faite en direct ou à la demande. La différence par rapport à un webinar réside dans le fait que, dans une diffusion sur le Web, la prestation est seulement fournie du mentor vers les participants et il n'y a pas d'interaction.

Tous les exemples d'outils synchrones détaillés ci-dessus permettent d'enregistrer les sessions. L'accès à ces enregistrements peut être considéré comme une activité asynchrone.

Outils d'apprentissage asynchrones

FORUM DE DISCUSSION:



Il fournit une plate-forme pour mener des discussions sur un sujet de module. Les participants peuvent accéder à une plate-forme en ligne exclusive sur laquelle ils peuvent poster des commentaires et répondre aux sujets créés par les mentors. La plate-forme de forum de discussion crée un espace pour une discussion plus large sur les commentaires soumis par d'autres. Il permet également des interactions individuelles entre les mentors et les participants.

QUESTIONNAIRES EN LIGNE ET AUTO-EVALUATIONS:



Un environnement de test en ligne interactif dans lequel les mentors peuvent créer des questionnaires/tests pour que les participants puissent accéder et tester leur compréhension des sujets. Le

questionnaire en ligne permet de fournir une rétraction en temps réel pendant le test, avec des réponses et des explications sur les sujets abordés dans le questionnaire. Les formulaires peuvent être des questionnaires à choix multiples, de brèves séances de questions/réponses, etc.

TÂCHES PRATIQUES:



Tâches/activités spécifiques conçues par le mentor pour les participants afin de compléter le matériel pédagogique. Habituellement, les activités/tâches nécessitent une rétraction du mentor sur la manière dont le participant a réalisé l'activité ou la tâche.

DOCUMENTS AUDIO VISUELS:



Des documents audio, des vidéos ou des films illustrant ou expliquant un survol du sujet ou l'enregistrement d'un exposé ou de diapositives PowerPoint précédemment effectué.

TEXTE DE LECTURE:



Dans cette méthode, les participants devront généralement lire un texte et comprendre le contexte, les concepts de base ou les sujets abordés dans les modules de cours. La plupart des contenus sont élaborés dans le texte de lecture.

Matériel didactique supplémentaire:

QUESTIONS FREQUAMMENT POSEES:



Résumé des questions courantes et fréquemment posées (techniques et administratives).

LECTURES ET RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES:



Une partie à laquelle les participants peuvent accéder et obtenir des détails supplémentaires ou des liens pour s'étendre sur le même sujet si nécessaire. Par exemple, des lectures,

des livres, des textes, des liens sur Internet, etc.

GLOSSAIRE:



Explication classique de la terminologie ou des acronymes utilisés dans le matériel de cours et les discussions.

Outils d'apprentissage asynchrones

ETUDES DE CAS:



Scénarios réels et pratiques pour illustrer et montrer davantage la manière d'appliquer les aspects théoriques des matériels et les points d'apprentissage essentiels du module tout au long du cours. L'étude de cas permet aux participants de mettre en pratique les différents concepts enseignés pendant le cours.

PRESENTATIONS:



Les présentations sont utilisées pour décrire les points d'apprentissage clés. Parfois, cela peut être utilisé en remplacement de la lecture. Dans ce cas, une voix peut être ajoutée à la présentation pour la rendre explicative.

WIKI



Il s'agit d'une collection extensible de pages Web interconnectées qui permet à tout utilisateur de créer et d'éditer rapidement et facilement du contenu. Avec un wiki, les étudiants partagent des informations et des expériences avec d'autres participants et animateurs. Ils peuvent collaborer en ligne les uns avec les autres, travailler ensemble en groupe et passer en revue le travail de chacun. Le wiki constitue également un outil de communication efficace parmi un groupe d'apprenants. Les informations publiées sur les wikis présentent un risque accru d'inexactitude si la personne qui les publie ne les vérifie pas correctement.

3.3 Relation entre analyse de tâches et conception de la formation en ligne

Les résultats de l'analyse de tâches décrite au chapitre 2 sont les suivants:

- un objectif de performance décrivant ce qui doit être fait, les conditions qui ont une influence sur la tâche (par exemple, outils, manuels, soutien, etc.) et les normes qui déterminent la bonne réalisation d'une tâche;
- une liste complète des tâches, comprenant les étapes nécessaires à la réalisation de chaque tâche, les compétences et les connaissances nécessaires à la réalisation de chaque tâche, ainsi qu'un classement des priorités permettant de déterminer les tâches à privilégier dans le programme de formation.

Ces éléments sont essentiels pour garantir le succès de la conception des cours d'apprentissage en ligne. La conception du cours est un processus systématique qui suit logiquement l'analyse de la tâche. Chaque élément de l'analyse des tâches a un effet sur les étapes de la conception du cours.

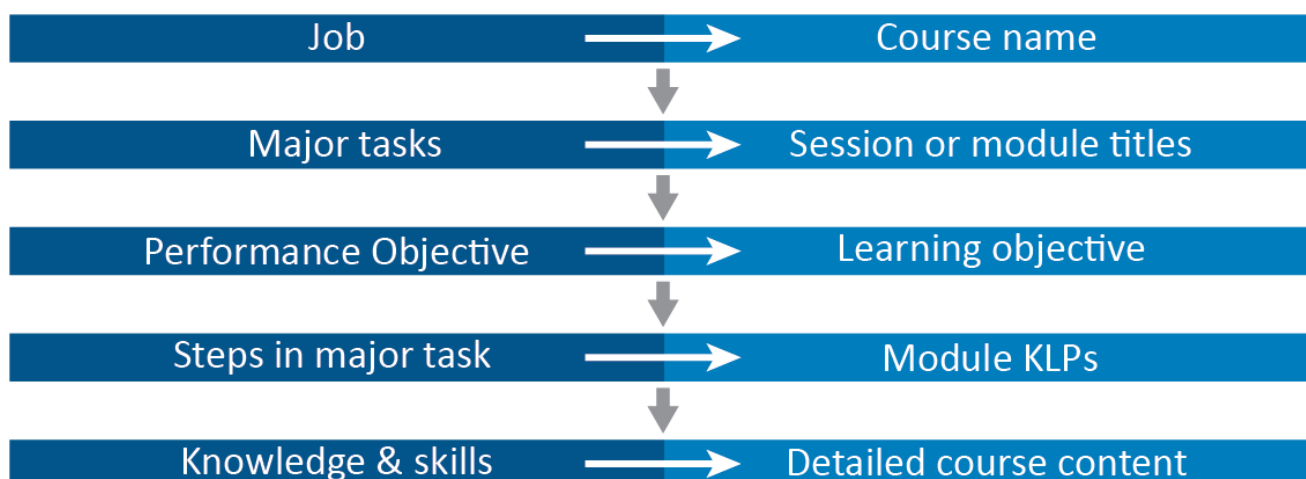
Les éléments de l'analyse des tâches sont les suivants:

- Le travail à analyser
- Les principales tâches à accomplir dans le travail
- L'Objectif de performance pour chaque tâche majeure
- La séquence des étapes dans l'exécution de chaque tâche majeure
- Les connaissances et compétences requises pour mener à bien chaque tâche.

Les éléments d'une conception de cours sont les suivants:

- Nom de la formation ou du cours d'apprentissage en ligne
- Titre de chaque session
- Objectif d'apprentissage de chaque session
- Points d'apprentissage clés (KLP) nécessaires à chaque session pour atteindre l'objectif d'apprentissage
- Contenu de formation ou d'apprentissage en ligne détaillé à développer

La relation directe entre les éléments d'une analyse de tâches et ceux d'une conception de cours sont illustrées ci-dessous:



3.4 Conception de la structure d'un cours en ligne

La structure d'un cours joue un rôle essentiel dans la façon dont le public prend connaissance du document. Au cours de la phase de conception, l'équipe ressources réfléchit au type d'apprentissage clé souhaité et à la manière dont le cours d'apprentissage en ligne doit être organisé et structuré pour réaliser cet apprentissage. À ce stade, l'équipe définit l'objectif d'apprentissage général du cours, c'est-à-dire les objectifs à atteindre. Une fois cela fait, les modules du cours seront identifiés avec l'objectif d'apprentissage de chaque module.

Dans le diagramme de la section précédente, nous pouvons voir que les tâches principales de l'analyse des tâches deviendront les titres du module du cours. L'objectif de performance défini lors de l'analyse des tâches conduira à la définition de l'objectif d'apprentissage du module et dans chaque tâche principale, les étapes constituent les points d'apprentissage clés de chaque module.

Il est important de comprendre le concept d'« objectif d'apprentissage » et de savoir comment nous développons l'objectif d'apprentissage d'un cours et des modules. Une fois les objectifs d'apprentissage définis, la conception des modules suivra. En outre, la conception donnera une orientation sur ce qui doit être développé pour réaliser l'objectif d'apprentissage du module.

Définir l'objectif d'apprentissage du cours:

L'objectif d'apprentissage du cours doit découler du besoin et de l'objectif de performance définis lors de la phase d'analyse. La réalisation de l'objectif du cours doit permettre de combler l'écart identifié lors de la phase d'analyse. Sur la base de l'objectif d'apprentissage du cours, la structure générale du cours et les modules distincts peuvent être identifiés. Chaque module comportera un objectif d'apprentissage qui conduira à la réalisation de l'objectif d'apprentissage du cours.

Définition des objectifs d'apprentissage du module:

L'équipe ressources doit identifier le flux de connaissances nécessaire du cours, puis déterminer comment moduler la documentation de cours. La structuration des informations en petits morceaux facilitera le suivi et l'apprentissage de la documentation par les participants. Les objectifs d'apprentissage du module découleront de l'objectif de performance défini lors de l'analyse des tâches.

Compréhension des objectifs d'apprentissage

Généralement, la plus grande partie de ce que nous voulons enseigner dans un cours d'apprentissage en ligne comportent l'un des deux volets suivants: connaissances ou compétences. Parfois, les deux volets peuvent être combinés.

Le volet connaissances d'un cours exige des participants qu'ils acquièrent du savoir. Ce type d'objectif d'apprentissage est appelé objectif cognitif. Des exemples d'objectifs d'apprentissage dans le domaine cognitif sont le rappel de données (connaissances) - par exemple, nommez différents éléments d'une matrice de conception d'audit; décrire les avantages de l'audit de performance; expliquer les principes de la mesure de la performance; etc.

Généralement, le volet compétences fait référence à quelque chose qui implique de faire quelque chose de physique, nécessitant une coordination œil-main. Nous appelons cela objectifs psychomoteurs car cela implique généralement des mouvements ou des actions. Dans l'environnement d'apprentissage en ligne, nous considérons également les compétences comme des compétences cognitives - celles qui impliquent le cerveau et la «gymnastique intellectuelle» nécessaires pour prendre des décisions, formuler des jugements, penser de manière critique, analyser et synthétiser des informations, résoudre des problèmes, etc. L'utilisation des compétences requiert souvent de notre part d'appliquer nos connaissances.

Nous rédigeons des objectifs à la fois cognitifs et psychomoteurs (ou de connaissances et compétences). Si l'objectif d'apprentissage basé sur les connaissances est que les participants soient en mesure d'expliquer les éléments d'un plan d'audit, l'objectif d'apprentissage basé sur les compétences est que les participants soient en mesure de rédiger un plan d'audit dans l'environnement de la classe virtuelle comme ils le font dans un véritable audit. Notez la différence ici entre

les mots: *expliquer et rédiger*. Bien que nous puissions expliquer les éléments avec nos connaissances, nous ne pouvons pas élaborer de plan à moins d'avoir les compétences nécessaires pour le faire.

La plus grande partie de ce que nous enseignons a un volet comportemental. C'est ce qu'on appelle un objectif affectif, qui traite des attitudes. Conduire en toute sécurité requiert non seulement des compétences, mais également une attitude soucieuse de la sécurité des autres et de vous-même. Vous pouvez utiliser les connaissances et les compétences de gestion pour bien travailler avec les gens, mais cela nécessite une certaine attitude pour être plus efficace. Il n'est pas possible d'enseigner les attitudes directement; ainsi, nous n'allons pas couvrir le sujet ici.

Comme nous l'avons vu, en rédigeant un objectif d'apprentissage, nous utilisons des mots qui indiquent les actions que les participants sont censés être capables de faire après une session ou un module.

Le tableau ci-dessous est tiré de la Taxonomie des objectifs éducatifs de Bloom, qui classe les objectifs d'apprentissage en trois domaines généraux: cognitif, psychomoteur et affectif, à savoir connaissances, compétences et attitudes. Ces trois domaines sont également alignés sur ce que font les concepteurs de cours d'apprentissage en ligne: création de connaissances ou développement de compétences.

La Taxonomie de Bloom subdivise davantage les domaines en niveaux de comportement plus spécifiques. Elle les considère comme des niveaux, chaque comportement subséquent étant plus difficile que le précédent. Dans le domaine cognitif, il est plus facile d'atteindre un objectif d'apprentissage pour enseigner des connaissances que pour la compréhension. En conséquence, l'objectif d'apprentissage du module sera écrit en gardant à l'esprit ce que nous visons à réaliser dans le module. Si le comportement attendu est une application, alors, comme dans l'exemple donné précédemment (pour rédiger un plan d'audit), l'objectif d'apprentissage sera différent et, en conséquence, les concepteurs concevront le module d'une manière différente.

Le tableau ci-dessous donne des exemples de différents mots d'action concernant différents niveaux d'objectifs cognitifs. Le concepteur du cours peut utiliser ce tableau comme référence pour définir des objectifs d'apprentissage.

Dans les objectifs cognitifs, il y a six types distincts de comportement

Comportement	Action	Exemples
Connaissance	Rappel de données	Nommez les responsables d'un organisme. Récitez le serment d'allégeance. Citez une politique.
Compréhension	traduction; interpolation; ou interprétation	Expliquez les principes des objectifs de performance. Énoncez un problème avec vos propres mots.
Application	Utilisation impromptue d'une abstraction; Utilisation d'un concept dans un nouveau contexte	Utilisez le manuel d'employé de l'organisme afin de calculer votre propre congé maladie. Appliquez les lois des mathématiques dans des situations pratiques. Résolvez un problème de discipline en vous référant au contrat de travail.
Analyse	Décomposition des systèmes ou des communications en composants	Diagnostiquez une panne sur une machine qui ne fonctionne pas correctement. Distinguez les faits des hypothèses. Esquissez un essai.
Synthèse	Construction d'une structure ou d'un modèle à partir d'éléments tirés de différentes sources	Rédigez un essai. Concevoir une machine-outil simple pour effectuer une opération spécifique.
Evaluation	Porter des jugements sur la valeur des idées, des mots, des solutions, des matériels	Choisissez la solution la plus efficace parmi plusieurs options. Choisissez le candidat le plus qualifié pour un poste précis.

Elaboration d'objectifs d'apprentissage

« L'objectif d'apprentissage du cours » d'apprentissage en ligne est une déclaration d'intention pédagogique qui décrit précisément ce que nous souhaitons voir se réaliser à la fin du cours. Par conséquent, comme nous l'avons déjà vu, l'objectif d'apprentissage doit contenir un verbe d'action observable et mesurable. Il convient de garder à l'esprit que l'objectif d'apprentissage est lié à l'objectif de performance défini lors de la phase d'analyse et en découlera. Si, au cours de la phase d'analyse, nous avons constaté qu'une formation en audit de performance était nécessaire du fait que le personnel de l'ISC n'était pas en mesure de réaliser un audit de performance, d'apprentissage du cours peut avoir pour objectif qu'à la fin du cours, les participants puissent réaliser un audit de performance. Et le cours sera conçu en conséquence.

En utilisant le même exemple, nous avons peut-être constaté au cours de la phase d'analyse, que les participants avaient besoin de connaissances et de compétences suffisantes pour mener certaines tâches pour réaliser correctement l'audit. Ces tâches peuvent être les étapes de l'audit et, lors de la conception des modules du cours, l'équipe ressources doit transformer ces tâches (par exemple, les objectifs de performance définis lors de la phase d'analyse sur la base de l'écart identifié) en objectifs d'apprentissage afin que les participants soient capables de mener ces leurs tâches afin de réaliser l'objectif d'apprentissage du cours.

Le tableau ci-dessous montre une comparaison des objectifs de performance et des objectifs d'apprentissage concernant les mêmes tâches (l'une exécutée dans un audit réel et l'une autre dans le contexte d'une salle de classe ou en ligne).

Tâche	Objectif de performance	Objectif d'apprentissage
Description de l'entité auditée	Compte tenu du dossier permanent, des documents de travail de l'exercice précédent et d'autres documents spécifiques, l'auditeur décrira l'entité auditée dans la mesure où la description inclura son mandat, sa structure organisationnelle, ses politiques ainsi que les règles et réglementations régissant ses opérations.	Dans le cadre d'un exercice, le participant décrira l'entité auditée dans la mesure où la description inclura son mandat, sa structure organisationnelle, ses politiques ainsi que les règles et règlements régissant ses opérations, selon l'évaluation des instructeurs.

Dans cet exemple, l'objectif de performance et l'objectif d'apprentissage sont rédigés de la même manière. Les deux objectifs sont constitués de trois éléments communs: les conditions, la performance et la norme. Concernant l'objectif d'apprentissage, l'évaluation constitue un élément supplémentaire permettant de vérifier si l'apprentissage a eu lieu dans le module.

Quatre éléments d'un objectif d'apprentissage:

Conditions	Performance	Normes	Evaluation
Décrivez les outils, les références, le soutien, etc. nécessaires à la réalisation d'une tâche.	Un verbe d'action qui simule avec précision la tâche comme cela serait fait sur le lieu de travail, est par exemple <i>décrit</i> ici.	Les mesures ou normes permettant d'évaluer la tâche dans les limites d'un niveau de performance acceptable. Elles font directement référence au verbe d'action.	Définit celui/celle qui jugera que les normes ont été respectées. L'évaluateur peut aller de l'apprenant (lorsqu'un parti pris peut être toléré) à une tierce partie (qui serait objective dans son jugement).

En développant un objectif d'apprentissage, le concepteur du cours d'apprentissage en ligne peut le valider à l'aide de la série de questions suivante concernant les quatre énoncés afin de vérifier si l'objectif d'apprentissage est rédigé correctement ou non

Déclaration sur les conditions	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que les ressources spécifiées sont suffisantes pour permettre aux apprenants d'atteindre l'objectif de performance? • Est-ce que les conditions simulent au mieux l'environnement de travail dans une salle de classe ou en ligne? • Est-ce que les conditions sont réalisables et rentables?
Déclaration sur la performance	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que la déclaration contient un verbe d'action unique et observable?
Déclaration sur les normes	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce qu'une norme de performance minimum acceptable a été spécifiée? Est-ce que les normes sont raisonnables et rentables? • Est-ce que les normes sont liées au travail?
Déclaration sur l'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce qu'un évaluateur approprié a été spécifié? Est-ce que l'évaluation est réalisable et rentable dans la situation de la formation? • Est-ce que l'action représente la performance souhaitée de l'apprenant? • Est-ce que le verbe reflète le niveau d'apprentissage approprié? • Est-ce que la déclaration peut être évaluée pendant le module?

Le tableau suivant montre comment un objectif d'apprentissage est formulé à l'aide des quatre éléments décrits jusqu'à présent.

Conditions	Performance	Normes	Evaluation
Donner un exercice	Décrire l'entité auditée	inclure le mandat de l'entité auditée, sa structure organisationnelle, ses politiques, les règles et règlements guidant ses opérations	évalué par les instructeurs
Format d'objectif d'apprentissage (peut être utilisé pour en développer un): Étant donné... (énumérez vos conditions)... les participants seront capables de... (performance - un verbe d'action) dans la mesure où... (les normes sont énumérées ici)... selon l'évaluation de... (qui déterminera que l'objectif a été atteint?)			

Définir les points clé d'apprentissage dans chaque module

Comme expliqué ci-dessus, la séquence d'étapes de l'exécution de chaque tâche majeure est transformée en points d'apprentissage clés dans le scénario d'apprentissage. Compte tenu des objectifs d'apprentissage particuliers de chaque module, l'équipe ressources doit déterminer si les tâches principales sont traitées en tant que points d'apprentissage clés (KLP) dans le module. Il est important de déterminer les KLP dans chaque module. Cela facilitera la conception du matériel d'apprentissage du module selon le modèle à neuf étapes de l'approche systématique à la formation (SAT) décrite plus loin dans ce chapitre. Vous trouverez ci-dessous un exemple de structure de cours d'apprentissage en ligne avec l'objectif d'apprentissage du cours, les objectifs d'apprentissage des modules, les points d'apprentissage clé et les outils utilisés concernant les modules.

EXEMPLE:

Structure de cours d'apprentissage en ligne

Description du cours

Ce cours en ligne de quatre semaines couvre le processus d'audit de performance. Pendant le cours, les participants souhaitent acquérir les connaissances de base et les compétences nécessaires pour réaliser un audit de performance. Il utilise une étude de cas comme exemple d'audit de performance tout au long du cours. Cette étude de cas est utilisée pour les exercices d'évaluation des modules du cours. Le cours comporte quatre modules; chaque module est pour une période d'une semaine. Pour réussir le cours, les participants devront dépenser en moyenne 3 à 4 heures par jour, soit environ 20 heures par semaine.

Objectif du cours d'apprentissage

À la fin du cours, les participants seront capables de réaliser un audit de performance dans leur ISC. Plus précisément, il les aidera à:

- élaborer des plans d'audit de performance qui identifient les axes d'investigation;
- appliquer des techniques en matière de réalisation d'audits de performance;
- discuter des résultats et des recommandations d'audits de performance en fonction des éléments d'une constatation;
- décrire les exigences en matière de rapport sur les audits de performance.

Structure du module du cours

Semaine et module	Nom du Module	Objectif d'apprentissage	Points clés d'apprentissage du module (KLP)	Activités/outils d'apprentissage
Semaine 1 Module 1	Notions de base sur l'audit de performance	À la fin du module, les participants seront capables d'expliquer les concepts de base de l'audit de performance.	<ul style="list-style-type: none"> • ISSAI applicables • Définition de l'audit de performance • Approches d'audit de performance 	<ul style="list-style-type: none"> • Module vidéo • Texte de base et questionnaires • Exercice d'évaluation • forum de discussion
Semaine 2 Module 2	Planification d'un audit de performance	À la fin du module, les participants seront capables de rédiger un plan d'audit de performance conforme aux exigences des ISSAI.	<ul style="list-style-type: none"> • Objectifs, portée, méthodologie et risques d'audit • Identification des critères d'audit • matrice de conception d'audit 	<ul style="list-style-type: none"> • Module vidéo • Texte de base et questionnaires • Exercice d'évaluation • forum de discussion
Semaine 3 Module 3	Réalisation d'un audit de performance	À la fin du module, les participants seront capables d'exécuter le processus d'audit de performance en rassemblant et en évaluant des preuves conformes aux exigences des ISSAI.	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodes d'analyse des données et statistiques de base concernant l'analyse d'audit • Matrice des constatations d'audit • Éléments d'une constatation 	<ul style="list-style-type: none"> • Module vidéo • Texte de base et questionnaires • Exercice d'évaluation • forum de discussion
Semaine 4 Module 4	Etablissement d'un rapport d'audit de performance	À la fin du module, les participants seront capables de rédiger un rapport d'audit de performance conforme aux exigences des ISSA.	<ul style="list-style-type: none"> • Contenu requis du rapport et qualité des éléments. • Emission et distribution du rapport • Suivi 	<ul style="list-style-type: none"> • Module vidéo • Texte de base et questionnaires • Exercice d'évaluation • forum de discussion

Remarque: Les activités d'apprentissage de module présentées ici ne sont données qu'à titre d'exemple. Les concepteurs de cours peuvent sélectionner divers outils et méthodes pour la prestation de différents modules en considérant différemment les questions clés dont nous avons discutées plus tôt.

Facteurs à prendre en considération en décidant des modules de cours

Éviter la création de modules qui sont trop volumineux:

Les participants doivent sentir qu'ils réalisent quelque chose à partir du cours et ont besoin de ces points de contrôle mentaux qui indiquent qu'ils progressent. Garder les modules gérables aidera l'apprenant à ressentir un sentiment de progrès. En outre, les modules qui ont tendance à être longs font perdre de l'intérêt à l'apprenant et le processus d'apprentissage devient donc une corvée. Généralement, un module est conçu pour une semaine et les participants y consacrent deux à trois heures d'étude par jour. Les activités du module doivent donc être planifiées en conséquence pour permettre aux participants de terminer toutes les activités en y consacrant environ quinze heures par semaine.

Intégrer des concepts interactifs:

La structure du cours doit également inclure des concepts interactifs placés stratégiquement tout au long du cours. C'est la partie engagement concernant le contenu. Trop d'interactivité peut amener les apprenants à oublier la raison pour laquelle ils suivent le cours ou simplement à perdre de l'intérêt. Le placement stratégique de l'interactivité établira un bon équilibre entre l'échange d'informations et le maintien de l'intérêt de l'apprenant. Le forum de discussion, les discussions avec le groupe et le webinaire du mentor sont des modes de prestation interactifs. De plus, lorsque les exercices d'évaluation sont constitués d'activités de groupe telles que l'atelier en face-à-face et que la prestation est alignée sur les aspects techniques du cours, l'interactivité peut également être garantie et, de cette manière, les participants se sentent également plus engagés.

3.5 Conception des modules individuels de la formation en ligne

Après avoir finalisé la structure du cours, les modules du cours et les objectifs d'apprentissage des modules, il est temps de concevoir des modules individuels basés sur les objectifs d'apprentissage des modules. L'équipe ressources ou le concepteur individuel doit décider la façon de concevoir et développer le module en conséquence.

La conception du module revêt deux aspects. Le premier consiste à concevoir le contenu en suivant l'approche systématique à la formation (ASF), qui couvre un modèle à neuf étapes. Tous les modules d'un cours doivent être conformes au modèle à neuf étapes afin de pouvoir être enseignés selon le même schéma, mais ils peuvent utiliser des modes différents.

Le deuxième aspect consiste à intégrer les méthodes novatrices d'élaboration et d'enseignement du module afin que celui-ci puisse constituer une expérience mémorable et significative pour les apprenants. Ce faisant, le concepteur doit développer la documentation en fonction du mode d'enseignement considéré. Cependant, au stade de la conception, l'équipe ressource ne doit décider que des modes; l'équipe les développera lors de la phase de développement.

ASF et modèle en neuf étapes de conception de modules

Les adultes apprennent de différentes manières. Certains préfèrent regarder et écouter, tandis que d'autres préfèrent parler et agir. Dans le programme d'apprentissage, ces styles se manifestent de différentes manières et ont un impact sur le processus d'apprentissage et sur la dynamique de groupe.

David Kolb, Professeur en Comportement organisationnel à l'Université de Harvard, définit l'apprentissage comme «le processus par lequel les connaissances sont créées à travers la transformation de l'expérience». La façon dont cette expérience est transformée pour produire un apprentissage semble suivre un modèle naturel et instinctif pour l'homme. Kolb et d'autres avant lui ont décrit quatre ingrédients essentiels pour qu'une telle transformation se produise:

1. **Expérience concrète** – les personnes font l'expérience du monde à travers leurs sens (vision, son, toucher, odorat et goût) et l'apprentissage est généré à travers leurs sens.
2. **Observation réflexive** – chaque personne réfléchit individuellement sur l'expérience et l'analyse afin de comprendre et de trouver une signification personnelle.

2. **Conceptualisation abstraite** – les personnes intègrent et synthétisent leur analyse en formant des "théories" sur la raison pour laquelle les choses sont comme elles sont.
3. **Expérimentation active** – les personnes "testent" leurs théories, génèrent de nouvelles connaissances et compréhensions et appliquent ces nouvelles connaissances dans leur réalité quotidienne.

Ces quatre étapes distinctes et séparées constituent un cycle continu, dans lequel l'expérience se transforme continuellement en action, chaque cycle affinant et ajoutant à la compréhension des personnes (Cycle d'apprentissage expérientiel).

Ce Cycle d'apprentissage expérientiel fournit aux spécialistes de l'apprentissage en ligne des orientations sur la conception d'un module qui facilite les styles d'apprentissage des adultes. Les spécialistes de l'apprentissage en ligne doivent donc concevoir un module qui:

1. Offre une expérience significative qui stimule les apprenants à travers leurs sens et les engage activement dans leur propre processus d'apprentissage.
2. Fournit la possibilité de réflexion individuelle et d'analyse personnelle de l'expérience.
3. Fournit aux apprenants un moyen de partager leurs pensées et leurs sentiments à propos de l'expérience.
4. Fournit aux participants un moyen d'appliquer leur théorie de manière réaliste et pertinente.

Les neuf étapes de la conception du module intègrent ce cycle d'apprentissage expérientiel (ELC) pour rendre les activités du module d'apprentissage en ligne participatives et passionnantes. Les neuf étapes sont:

1. Aperçu des modules
2. Objectif d'apprentissage du module
3. Concept de base
4. Expérience
5. Réflexion
6. Généralisation
7. Application
8. Evaluation
9. Résumé du module

Chaque module doit comporter neuf étapes. Au stade de la conception, l'équipe crée le document module en un coup d'œil pour chaque module qui intègre ces neuf étapes afin de s'assurer que tous les modules suivent la même conception.

Les neuf étapes sont expliquées dans le schéma ci-dessous:

Cycle d'apprentissage expérientiel (ELC)	Aperçu du module	Les activités du module commencent par un aperçu du module. Nous savons que les apprenants adultes sont motivés pour apprendre de nouvelles choses afin de résoudre des problèmes immédiats. Ils apprennent davantage quand il y a des avantages directs et immédiats. C'est lors de la conception de l'aperçu que le concepteur répond à ces questions.
	Objectif d'apprentissage	L'élément suivant dans la conception du module est l'objectif d'apprentissage du module, qui est décidé lorsque nous avons établi la structure complète du cours. Puisque l'objectif d'apprentissage a été défini plus tôt dans le processus, il s'agit simplement de s'assurer que tous les participants comprennent parfaitement ce qu'il faut apprendre et comment ils sauront que cela a été appris par le biais d'une activité d'évaluation.
	Concept de base	Dans cette partie, le concepteur fournit des définitions et des explications sur les concepts clés présentés dans le module, qui servent de base à l'apprentissage. Il doit être complet et doit aborder le "doit savoir" concernant le sujet du module. Son objectif secondaire est de faire en sorte que tous les participants partent du même point de départ, avec une langue de travail partagée.
	Expérience	C'est la partie activité du module et la première étape de l'ELC. Il peut s'agir d'un exercice, d'une étude de cas, d'une tâche en petit groupe ou d'un jeu de rôle. Dans certains cas, il peut s'agir d'une « vidéo » (qui, dans une réunion en face à face, constitue une courte présentation). Le but de la partie "expérience" est d'impliquer activement les apprenants dans le processus d'apprentissage et de leur donner un point de départ commun. Fondé sur l'expérience, le processus d'apprentissage commence.
	Réflexion	La deuxième partie de l'ELC est appelée réflexion, et le concepteur doit se demander: « Comment puis-je proposer aux apprenants une activité leur permettant de réfléchir à l'expérience, de l'analyser et de trouver un sens à partir de l'analyse? » La réflexion est une partie essentielle du processus et peut être réalisée au travers d'une discussion en petits groupes, qui peut être organisée en ligne à l'aide d'activités de sous-groupes.
	Généralisation	La troisième partie de l'ELC exige que les apprenants partagent et comparent leurs idées personnelles à partir de la réflexion, en formant des "théories" provisoires sur la base de leur compréhension commune. Dans un environnement en ligne, cela peut être fait en organisant différents outils en ligne qui faciliteront la généralisation. À ce stade, il revient au concepteur de déterminer la façon dont la généralisation sera faite et des outils nécessaires à cet effet.
	Application	C'est au cours de la dernière phase de l'ELC que les apprenants doivent appliquer d'une manière ou d'une autre les nouvelles connaissances ou compétences qu'ils ont acquises dans le module. L'étape d'application permet aux apprenants de mettre en pratique ce qu'ils ont appris et d'obtenir des commentaires en vue de la phase finale. Concernant un cours d'apprentissage en ligne, l'application peut également être réalisée sur le forum où une discussion peut avoir lieu, ou bien un travail en petit groupe peut être attribué à l'équipe.
	Evaluation	Comme indiqué précédemment, la réalisation de l'activité fournit des preuves mesurables et observables que l'apprentissage a été réalisé.
	Résumé	Enfin, le module est complété par un résumé de ce qui s'est passé, de la raison et de la manière dont les nouvelles connaissances et compétences peuvent être appliquées au travail. Le plus souvent, le mentor de la classe virtuelle fournit un résumé; mais il peut être plus efficace de demander aux membres du groupe d'apprentissage de résumer les modules avec leurs propres mots.

Conception de l'aperçu du module (MAAG)

L'aperçu du module (MAAG) est un document précisant comment chaque module sera enseigné. Il garantit que la conception d'un module couvre les neuf étapes de la conception du module et montre comment le Cycle d'apprentissage expérientiel est appliqué à tous les points d'apprentissage clés (KLP) d'un module.

Le MAAG comprend le titre du module et ses activités détaillées. Les composants d'un MAAG sont les suivants:

1. Objectif d'apprentissage du module
2. Structure du module couvrant le modèle en neuf étapes
3. Méthodes d'animation de l'apprentissage en ligne
4. Outils d'apprentissage en ligne
5. Temps requis
6. Remarques, le cas échéant

Lors de la phase de conception, l'équipe ressources prépare les MAAG pour tous les modules. La préparation de tous les MAAG aidera l'équipe à voir le cours dans son ensemble, en couvrant tous les points clé d'apprentissage de tous les modules. Cela permettra à l'équipe de vérifier si tous les aspects importants requis pour atteindre l'objectif de performance sont couverts dans le cours. Une fois que cela est confirmé, l'équipe passera à la phase de développement, dans laquelle elle suivra le MAAG pour chaque module afin de développer les éléments individuels du module. En tant que tel, le cours d'apprentissage en ligne est subordonné au MAAG.

La structure d'un MAAG est décrite ci-dessous.

Objectif d'apprentissage du module	Outils et fonctionnalités requis	Structure de module couvrant neuf Etapes	Méthode d'animation d'apprentissage en ligne utilisée	Temps requis
Rédiger l'objectif d'apprentissage concernant le module tel qu'il est écrit dans le document de structure du cours.	Énumérer le matériel pédagogique nécessaire à la prestation du module.	1. Aperçu de la session	Rédigez la méthode utilisée pour chaque activité.	
		2. Objectif d'apprentissage		
		3. Concepts de base		
		Points clé d'apprentissage (KLP)		
		4-7. KLP 1	Pour chaque KLP, identifier les méthodes de d'animation correspondant aux composantes de l'ELC, c'est-à-dire expérience, réflexion, généralisation et application.	
		4-7. KLP 2		
		4-7. KLP...		
		8. Exercice d'évaluation	Identifier la méthode d'évaluation utilisée pour évaluer la réalisation de l'objectif d'apprentissage.	
		9. Résumé du module		
			Durée total:	
Remarques:				

Exemple de MAAG

Module N° 3: Phase d'analyse: Analyse des besoins d'apprentissage en ligne

Objectif d'apprentissage du module	Structure de module couvrant neuf étapes	Méthode d'animation d'apprentissage en ligne	Outils d'apprentissage en ligne	Temps requis
Compte tenu de la présentation, de la discussion, de l'exercice et de l'étude de cas, les participants analyseront à la fin du module les besoins en apprentissage en ligne dans la mesure où les objectifs de performance sont rédigés dans le format recommandé et pertinents sur le lieu de travail, selon l'évaluation des mentors.	Aperçu du module Objectif d'apprentissage Concepts de base	Présentation: plan d'apprentissage Présentation: plan d'apprentissage Présentation: Chapitre 2 du Manuel du Spécialiste de l'apprentissage en ligne de l'IDI et de l'Article en ligne	- Dossier - Dossier - Dossier	1 heure
	Points clé d'apprentissage (KLP)			
	KLP 1: Détermination des besoins en apprentissage en ligne	Ressources: - Présentation: Détermination des besoins en apprentissage en ligne - Exercice: Détermination des besoins d'apprentissage en ligne	- Ensemble SCORM - Questionnaire / h5p	0.5 heure 0.5 heure
	KLP 2: Rédaction de l'objectif de performance	Ressources: - Présentation: Rédaction de l'objectif de performance - Présentation: Rédaction de l'objectif de performance	- Tâche - Tâche	0.25 heure 0.5 heure
	Evaluation	Étude de cas (ISSAI 30)	Tâche	1 heure
	Résumé	Discussion	Forum	0.25 heure
		Durée totale	2 jours	4 heures

Ce qu'il faut faire et ne pas faire concernant les MAAG:

Ce qu'il faut faire

- Assurez-vous que l'objectif d'apprentissage est cohérent avec la structure du cours.
- Assurez-vous que les neuf étapes sont couvertes (dans certaines circonstances, l'évaluation est déjà couverte dans l'application).
- Pour chaque KLP, le Cycle d'apprentissage expérientiel couvrant l'expérience, la réflexion, la généralisation et l'application (ERGA) sera couvert.
- Tenez compte du résultat de votre analyse au cours de la phase d'analyse afin de choisir les méthodes et les outils (par exemple, les problèmes d'Internet peuvent ne pas vous permettre d'utiliser efficacement le webinaire).
- Concentrez-vous sur le but de l'apprentissage afin que les méthodes et les outils que vous utiliserez soient conformes à l'objectif d'apprentissage.
- Fournissez des mécanismes de rétroaction dans le choix des méthodes afin de laisser suffisamment de temps pour traiter l'apprentissage (par exemple, un forum après un exercice aidera les participants à clarifier les choses et à soulever des problèmes et des difficultés lors de l'exercice).

Ce qu'il ne faut pas faire

- Passez beaucoup de temps sur l'aperçu, l'objectif d'apprentissage, les concepts de base et le résumé, puisque l'apprentissage doit être centré sur le cœur du cours, à savoir l'ERGA.
- Faites en sorte d'avoir plus de 3 KLP dans un module afin de ne pas démotiver les participants.

3.7 Résumé

Ce chapitre explique les concepts clés nécessaires à la conception d'un cours d'apprentissage en ligne. Avant de commencer la phase de conception, nous devons examiner quelques problèmes initiaux qui sont la clé du succès d'un cours. Pour que le cours soit centré sur l'apprenant, nous devons rester concentrés sur les besoins des participants. Ce chapitre explique comment définir des objectifs d'apprentissage qui seront alignés sur les résultats de la phase d'analyse. Le chapitre couvre également les principes d'apprentissage des adultes, une approche systématique à la formation et le Cycle d'apprentissage expérientiel concernant la conception d'un cours. Enfin, le chapitre explique comment préparer un module en un coup d'œil, en documentant toute la documentation et les méthodes d'animation nécessaires qui seront élaborées et développées au cours de la phase de développement, ainsi que le temps requis.

Références

- IDI, *Handbook of E-Enabled Blended Training Programme for Trainers* (2009)
- R. M. Branch, *Instructional Design: The ADDIE Approach* (p. 183). New York City: Springer Science+Business Media, LLC (2009)
- S. McLeod, *Kolb-Learning Styles* (2013), extrait le 20 Avril 2015 du site www.simplypsychology.org.
- C. Pappas, *elearningindustry.com* . (2013), extrait le 17 avril 2015
- www.businessballs.com. (n.d.). extrait le 15 avril 2015

CHAPITRE 4

Phase d'élaboration

- 4.1 Aperçu
- 4.2 Contenu de la formation en ligne
- 4.3 Considérations à prendre avant l'élaboration du contenu
- 4.4 Elaboration de la documentation du module
- 4.5 Elaboration du plan du module
- 4.6 Elaboration du guide du facilitateur
- 4.7 Elaboration du contenu du module
- 4.8 Publication de la documentation sur le LMS
- 4.9 Résumé
- Références
- Annexes

4.1 Aperçu

Dans ce chapitre, nous discuterons de l'élaboration du cours. L'équipe ressources chargée de l'élaboration de la documentation d'apprentissage doit faire référence aux MAAG conçus pour tous les modules du cours. Lors de l'élaboration des MAAG, l'équipe ressources doit avoir déjà décidé des sujets à traiter, de leur niveau de détail, ainsi que des supports et des outils LMS utilisés pour présenter le contenu.

L'équipe ressources élaborera à ce moment le cours d'apprentissage en ligne complet avec tous les modules, ainsi que tous les documents de module et les outils et fonctionnalités planifiés lors de la phase de conception. Au cours de la phase de développement, l'idée et la structure prévues dans la phase de conception seront transformées en éléments opérationnels qui, une fois combinés, constitueront le cours d'apprentissage en ligne à dispenser. Ce chapitre fournit des orientations sur l'élaboration du contenu ou de la documentation du cours d'apprentissage en ligne sur la base des MAAG créés lors de la phase de conception.

Le processus de développement comprend l'élaboration de divers contenus d'apprentissage à l'aide des outils appropriés du LMS concernant l'animation des modules. Il couvre également les caractéristiques de qualité du développement du contenu. La partie technologique du développement est gérée par des spécialistes du LMS, qui appliquent des solutions logicielles ou audio-visuelles spécifiques et définissent les configurations du système de gestion de l'apprentissage.

4.2 Contenu de La formation en ligne

Le contenu représente la connaissance à présenter dans le cours, divisé en modules. Il couvre le sujet présenté dans la structure du cours à la phase de conception et est lié aux objectifs d'apprentissage. Il donnera aux participants les connaissances et les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs d'apprentissage.

En pratique, le contenu d'apprentissage peut être la combinaison de texte, de différentes activités d'apprentissage et de présentations, d'activités d'évaluation et de lectures supplémentaires, etc. Une fois le contenu élaboré et sa qualité garantie, différentes méthodes de publication sont utilisées pour le mettre sur le portail. La publication sur le portail d'apprentissage en ligne peut être réalisée à l'aide de vidéos, de fichiers audios, de présentations de diapositives, de matériel de lecture et d'exercices.

4.3 Considérations avant l'élaboration du contenu de la formation en ligne

Trois éléments importants doivent être pris en compte lors de la phase d'élaboration:

- Est-ce que la documentation d'apprentissage est appropriée au public?
- Est-ce que les activités d'apprentissage sont basées sur les objectifs d'apprentissage?
- Est-ce qu'il y a accord sur le mode de prestation approprié?

Documentation appropriée destinée au public cible

Dans la phase d'élaboration, les résultats de la phase d'analyse ainsi que les résultats de la phase de conception doivent être revus. Ils fourniront des informations sur le niveau de connaissances préalables des participants visés, leurs antécédents et leur expérience, ainsi que sur leur contexte culturel. Tous ces facteurs influent sur la manière dont les participants recevront le contenu. Par exemple, le niveau de connaissance préalable affecte le niveau de complexité de la documentation à élaborer. Si le public n'a aucune connaissance préalable du sujet dans la situation d'apprentissage, le contenu doit être présenté avec un niveau de complexité inférieur à celui d'un groupe plus expérimenté, en le rendant plus simple et en le rendant progressivement plus complexe. Cela peut également signifier, par exemple, l'élaboration de plusieurs petits textes de lectures ou présentations afin de faciliter la transition des participants vers la documentation plus complexe.

De même, le style du contenu, y compris le ton de la documentation écrite, des vidéos et des éléments audio, ainsi que la manière dont les participants sont abordés dans le cadre d'autres activités, peuvent devoir être adaptés à un certain contexte culturel. Cela peut affecter, par exemple, la manière dont une vidéo doit être conçue.

Un cours d'apprentissage en ligne, par opposition à un apprentissage en face à face, ne permet pas la digression de la même manière qu'une conversation, et il peut souvent y avoir des limites quant à la quantité réelle d'informations pouvant être fournies dans un module. Les développeurs doivent donc décider des informations qui seront pertinentes pour les participants et se limiter à couvrir uniquement cette documentation lors de l'élaboration du contenu. Comme pour le degré de complexité, la quantité d'informations peut avoir des effets sur la situation d'apprentissage. Trop d'informations peuvent réduire la valeur du contenu, alors que trop peu d'informations peuvent réduire les possibilités d'apprentissage. Les développeurs sont responsables de l'équilibre des quantités.

Documentation développée sur la base de l'objectif d'apprentissage du module

Ici, il est important de voir les différentes activités d'apprentissage et les différents modes de prestation en même temps que le contenu. Par exemple, si les participants doivent effectuer une tâche dans un module, les informations nécessaires à la réalisation de la tâche doivent être fournies dans le contenu du module. Le contenu peut être présenté à l'aide d'un support ou d'une méthode particulière à déterminer par le concepteur. Lors de l'examen de l'objectif d'apprentissage, il est utile d'en étudier le libellé, car il indiquera la performance souhaitée pour les participants au module et guidera ainsi les concepteurs du cours en indiquant les éléments à inclure.

Mode approprié de prestation convenue

Les concepteurs de cours doivent prendre en compte les supports (c'est-à-dire les outils et fonctionnalités) qu'ils envisagent d'utiliser pour présenter et enseigner le contenu. Diverses activités d'apprentissage sont nécessaires dans l'apprentissage en ligne afin de garder les participants motivés, mais également parce que des participants différents apprennent de différentes manières.

Nous avons discuté des modes de prestation synchrone et asynchrone basés sur divers outils. Les concepteurs de cours décideront des outils et fonctionnalités à utiliser. Par exemple, dans une activité asynchrone telle qu'une conférence donnée par un animateur, les développeurs doivent élaborer le contenu en fonction du support utilisé. Si une conférence est donnée à l'aide d'une vidéo, les développeurs doivent réfléchir et créer le contenu de manière différente que dans une salle de classe. Ils doivent déterminer s'il convient d'implémenter des éléments visuels et rédiger un script concernant la vidéo. Un script vidéo aura un style différent d'un document texte destiné à un lecteur, même s'ils couvrent tous deux le même sujet.

De la même manière, les développeurs créent le script d'un podcast différemment d'un script vidéo, car, dans un format audio, les informations doivent être présentées différemment pour toucher les participants seulement à l'aide de mots et de la voix. Les développeurs doivent prendre en compte tous ces facteurs au début et tout au long de la phase d'élaboration pour en assurer la cohérence.

4.4 Elaboration de la documentation du module

La documentation pédagogique présente trois aspects communs: le contenu des connaissances, la conception pédagogique et l'apparence. Le contenu est lié au sujet, la conception pédagogique est intégrée à l'approche systématique à l'apprentissage et au Cycle d'apprentissage expérientiel (ELC), et l'apparence est associée à la publication du contenu sur le système de gestion de l'apprentissage-LMS à l'aide de différents supports, outils, fonctionnalités et conception graphique. L'équipe ressources combinera ces aspects dans l'élaboration de la documentation de cours d'apprentissage en ligne. Lors de l'élaboration de la documentation pédagogique, l'équipe ressources est principalement responsable du sujet et de la conception pédagogique (ELC avec le modèle en neuf étapes), avec une compréhension fonctionnelle très élémentaire du rôle de présentation technique.

Documentation à élaborer pour un module

L'aperçu du module créé lors de la phase de conception sert de guide pour l'élaboration des différents matériels du module: c'est-à-dire l'équipe élaborera les éléments décrits dans le MAAG. Il inclut les outils et les fonctionnalités avec les méthodes d'animation décrites dans le MAAG. Hormis ces matériels, souvent spécifiques à chaque module, tous les modules ont deux matériels communs: le plan d'apprentissage des modules et le guide de l'animateur. Le plan d'apprentissage est destiné aux participants. Il décrit les activités du module complet avec la chronologie et les exigences pour compléter le module. Le guide de l'animateur est destiné à l'usage des animateurs. Il guide les animateurs pour enseigner les modules de manière cohérente. La façon de d'élaborer ces matériels est décrite en détail ci-dessous.

4.5 Elaboration du plan du module

Le matériel à élaborer d'abord, sur la base du MAAG, est le plan d'apprentissage du module. Le MAAG est conçu pour les concepteurs de cours et le plan d'apprentissage pour les participants.

Le plan du cours en ligne décrit ce que le cours compte réaliser dans son ensemble et comment il sera dispensé. Cela peut être basé sur la structure globale du cours décidée au début. Il comprend les éléments suivants:

- Description du cours – ce qu'il couvre, les méthodes d'apprentissage devant être utilisées, etc.
- Profil du public – les participants cibles, leur niveau et leur expérience;
- Objectifs du cours – ce que le cours a l'intention d'accomplir après avoir été dispensé;
- Résultats attendus – description des résultats immédiats souhaités du cours;
- Résultats attendus – description des résultats escomptés à long terme du cours; et
- Sujets du module – liste des principaux sujets/modules à couvrir.

Le plan des modules, en complément du plan de cours, décrit comment chaque module sera dispensé. Il garantit que la conception du module est basée sur le modèle en neuf étapes et montre clairement comment les cycles d'apprentissage par l'expérience sont appliqués à tous les KLP d'un module.

Le plan d'apprentissage du module, tout comme le module en un coup d'œil, comprend les titres du module et le programme de la semaine, avec des activités détaillées. Il peut y avoir une description narrative au début d'un plan d'apprentissage expliquant les raisons et les liens avec les chapitres précédents et ceux suivants.

Les éléments d'un plan d'apprentissage de module sont les suivants:

- Aperçu du module
- Objectif d'apprentissage
- Activités d'apprentissage des modules avec un sommaire

Un modèle de plan d'apprentissage est fourni à l'Annexe 1 du présent chapitre.

4.6 Elaboration du guide du facilitateur en ligne

Le guide du facilitateur est un document structuré préparé à l'intention des mentors du cours. Ce document a pour but d'aider les mentors à dispenser le cours de manière harmonieuse et cohérente tout au long du cours. Le guide doit être conforme au plan d'apprentissage du module. Au cours de la phase de conception, l'équipe ressources doit s'accorder sur le plan d'animation du module; il sera élaboré dans la phase d'élaboration.

Le guide couvre les détails des points techniques du module, ce qui doit être discuté avec les participants et la façon de répondre aux soumissions des participants telles que des exercices et des sujets de forum de discussion. Il couvrira à la fois les activités asynchrones et synchrones et documentera les récits qui leurs sont associés. Le guide explique également comment surveiller les activités des participants au cours dans tous les modules.

Généralement, un cours est élaboré par un groupe de mentors ou de spécialistes en apprentissage en ligne. Le groupe de mentors commence par concevoir la structure du cours, puis les MAAG sont élaborés par des mentors individuels. Le mentor qui a mis au point le MAAG élaborera également le plan d'apprentissage, le guide de l'animateur et d'autres matériels de module concernant l'apprentissage dans ce module. Le guide sera ensuite utilisé par les autres mentors pour présenter leur module particulier de manière similaire. De cette manière, tous les mentors sont en mesure d'élaborer n'importe quel module de cours même s'ils n'ont pas élaboré le module spécifique et le guide. Un modèle de guide de l'animateur figure à l'Annexe 2 du présent chapitre.

4.7 Elaboration du contenu du module

La façon dont le contenu doit être organisé

L'organisation du contenu doit être logique et cohérente. Cela signifie que tous les éléments qu'il contient, tels que les concepts, les exemples, les activités et les exercices, doivent être intégrés les uns aux autres, ainsi que le mode de prestation. Pour organiser correctement le contenu de l'apprentissage en ligne dans un module:

- il doit y avoir une cohérence entre les éléments du contenu;
- la relation entre les éléments doit être claire; et
- les mentors doivent aider les participants pour qu'ils créent eux-mêmes les liens.

Principes de rédaction du contenu du module

Certaines des principales qualités que le spécialiste de l'apprentissage en ligne doit aborder lors de la rédaction du contenu sont:

- Clarté, exactitude et cohérence
- Concision
- Utilisation de la voix active à la troisième personne
- Simplicité

Clarté, exactitude et cohérence

Celles-ci font référence une rédaction claire de la documentation d'apprentissage dans un ordre rationnel. Elles impliquent l'organisation d'idées, de concepts et de connaissances de manière structurée, progressive et séquentielle, en intégrant tous les éléments nécessaires afin d'aider le participant à suivre le fil conducteur. Le développeur doit utiliser un langage naturel et des phrases courtes. L'orthographe et la grammaire sont des aspects importants du contrôle de la qualité, en gardant à l'esprit que la moindre faute d'orthographe, qu'elle soit typographique ou grammaticale, peut être contre-productive pour le processus d'apprentissage et peut suffire à nuire à la crédibilité du contenu du cours.

Concision

En créant un cours, assurez-vous qu'il n'y a pas de surcharge d'informations dans la documentation ou le contenu élaboré. Il est important de faire la distinction entre ce qui est "bon à savoir" et ce qu'il est "nécessaire de savoir". Ainsi, les développeurs de contenu doivent trouver le bon équilibre entre la transmission de concepts importants et le fait de garder l'apprentissage intéressant. L'apprenant en ligne a tendance à mettre l'accent sur les informations qui l'intéressent et tout le reste est automatiquement ignoré. Ainsi, lors de la rédaction, notez que les textes en ligne ne doivent pas contenir plus de la moitié des mots contenus dans le texte imprimé.

Utilisation de la voix active à la troisième personne

Les développeurs de contenu doivent essayer de rédiger en utilisant la voix active. Cela aidera le public à comprendre plus facilement le contenu. De plus, elle est plus précise et emploie moins de mots pour exprimer des idées. La voix active fait référence au sujet dans les phrases et à la personne qui effectue l'action, contrairement à l'utilisation de la voix passive. Par exemple:

- L'auditeur a effectué la recherche (voix active).
- La recherche a été effectuée par l'auditeur (voix passive).

De plus, le concepteur de cours doit utiliser la troisième personne du singulier, ce qui implique un point de vue qui dépasse la subjectivité. Ce faisant, il convient d'éviter l'utilisation de pronoms personnels tels que « je » ou « tu ». Cela permet d'exprimer des idées de manière plus objective et moins personnelle.

- La première personne: je le ferai.
- La deuxième personne: tu vas.
- la troisième personne: il/elle va.

Simplicité

Plus l'écriture dans des textes concernant l'apprentissage en ligne est simple, moins il y a de risque de confusion et d'incompréhension de la part des lecteurs. Avant de commencer à rédiger, assurez-vous de connaître les caractéristiques des apprenants et leur contexte, et assurez-vous que le contenu que vous élaborerez sera pertinent par rapport à leur expérience.

Elaboration de documentation de lecture de module

La documentation de lecture de module est un document qui couvre de manière générale les concepts clés de ce module. Il est important de suivre une certaine structure pour élaborer ce texte dans un cours d'apprentissage en ligne. Ainsi, le spécialiste de l'apprentissage en ligne doit élaborer les documents de lecture d'apprentissage en ligne de manière à les maintenir cohérents. La documentation de lecture doit contenir les éléments suivants:

Suggestion de format de documentation de lecture de module

Titre: Le titre doit décrire le sujet de manière succincte et sans ambiguïté.

Table des matières: Les numéros de page doivent indiquer le début de chaque partie ou section. Le niveau de détails dans les tables des matières dépend de la longueur du travail, celles relatives aux travaux les plus longs étant moins détaillées.

Introduction: Il s'agit d'un texte court visant à motiver le participant à étudier le contenu. Elle a également pour fonction d'accueillir les étudiants. Elle prend généralement moins d'une page. L'introduction présente les objectifs spécifiques qui seront couverts. L'introduction doit donner un aperçu du texte au participant.

Objectifs d'apprentissage: chaque module doit avoir des objectifs spécifiques, qui constituent l'objectif des apprenants à la fin de ce module. Les objectifs doivent de préférence faire référence à des actions, des performances ou des tâches observables. Ces objectifs guideront l'apprentissage de l'élève pendant qu'il/elle lit le contenu.

Corps: L'élaboration du module est divisée en sujets, qui sont une séquence de contenu visant à atteindre les objectifs de cette leçon précise. Il peut être utile d'utiliser divers formats (images, exemples, concepts, graphiques, etc.) en fonction de la nature du cours, des spécificités du public cible et des objectifs d'apprentissage de ce module.

Résumé: Il extrait les idées centrales du module. Il «clôture» le cours et explique ce qui sera vu dans les grandes lignes du prochain cours, afin que le participant sache à quoi s'attendre et puisse mieux poursuivre le raisonnement entamé dans ce cours.

Références: toutes les références utilisées doivent être citées lors de la finalisation du texte. Il est important de suivre les règles de citation et de respecter les droits d'auteur.

Elaboration des questions du forum de discussion

Un forum est un espace de discussion dans la classe virtuelle. Par conséquent, les questions de discussion doivent encourager les participants à étudier les questions, à présenter leurs points de vue et à discuter de situations pratiques ou théoriques sous différents angles. Il ne doit pas être donné de réponse « bien ou mal » ou « oui ou non » aux questions du forum. Il est toujours préférable de proposer des questions pertinentes et ouvertes qui sont encore en évolution et/ou controversées. En règle générale, il est préférable de formuler une question liée au sujet du module, et les participants peuvent relier les concepts à leurs expériences réelles. Dans ce cas, des réponses variées seront données et tout le monde pourra également tirer parti des expériences de chacun. Cependant, il est important de rester concentré sur l'objectif du module et de vérifier si la discussion n'est pas bénéfique pour atteindre cet objectif. Vous trouverez ci-dessous une liste de types de questions pouvant être utilisées pour faciliter et générer une bonne discussion:

- Exploratoire: analyse des faits et des connaissances de base
- Défi: remet en question des hypothèses, des conclusions ou des interprétations
- Relationnel: appelle des comparaisons de thèmes, d'idées ou de problèmes
- Diagnostic: recherche les motifs ou les causes
- Action: demande une conclusion ou une action
- Cause et effet: réclame des relations de causalité entre des idées, des actions ou des événements
- Elargissement: élargit la discussion
- Hypothétique: postule un changement dans les faits ou les questions
- Priorité: cherche à identifier les problèmes les plus importants
- Résumé: suscite la synthèse

Les meilleurs types de questions sont les questions révélatrices et explicatives, suffisamment larges pour ne pas avoir une seule réponse acceptable. En fonction des objectifs d'apprentissage, l'équipe ressources peut créer différents types de questions à appliquer dans le cours d'apprentissage en ligne.

Il y a différents types de questions qui ne sont pas toujours adaptées aux forums de discussion. Les questions de type «Devine ce que je pense» peuvent transformer la discussion en un jeu de lecture mentale. La question à laquelle on peut répondre par «oui/non» a tendance à interrompre toute vraie conversation. La question «conduisant à» indique une réponse particulière et peut devenir monotone. La question «rhétorique» est une affirmation, pas une question. La question qui suscite la «récupération d'informations» est trop simple et n'ajoute aucune information nouvelle ou importante à la discussion. Cependant, ces types de questions peuvent être utilisés à d'autres fins de conception du

Exemple:
Question de forum de discussion

Module 1
Introduction and Basic Elements of Compliance Audit

Discussion Forum question: Based on the previous E-course on 'Compliance audit iCAT' that you have undertaken in October to December 2012, are there any further activities that occurred in your SAI? You can elaborate your answers based on the following issues, also include any other relevant issues:

- a. Attempting to complete the compliance audit iCAT,
- b. Updating your manuals and guidelines,
- c. Undertaking any peer review,
- d. Training and development.

Instructions to Participants: Post your comment on the discussion forum under your respective Mentor group based on your experience on above.

module.

Elaboration d'un questionnaire

Les questionnaires sont des activités d'apprentissage dont les réponses sont définies au préalable et dans lesquelles l'évaluation est automatiquement effectuée par le système de gestion de l'apprentissage (LMS). Un questionnaire peut être constitué, entre autres, de questions vraies ou fausses; de Questions à choix multiple; ou d'une association de différentes possibilités (correspondance). En élaborant un questionnaire, le développeur doit considérer que:

- des questions pratiques doivent être créées pour tous les sujets ou tâches essentiels;
- le libellé de la question doit être clair et sans ambiguïté;
- les options incorrectes doivent être plausibles. Une option manifestement fausse ne joue pas un rôle utile et diminue l'intérêt de l'apprenant;
- les options incorrectes doivent viser non pas à distraire les apprenants, mais à prévoir les erreurs courantes, afin que des informations utiles puissent être fournies dans les commentaires;
- Il convient de prévoir des réponses textuelles ayant approximativement la même longueur pour chaque option. Si l'une des réponses est beaucoup plus longue que les autres, l'apprenant peut penser que c'est la bonne;
- un commentaire explicatif doit être fourni, après que l'apprenant ait répondu à une question ; faites un commentaire indiquant si la réponse est correcte ou incorrecte en l'accompagnant d'une explication succincte;
- les choix de réponse «Tout ce qui précède» ou «Aucune de ces réponses» doivent être évités, car un brassage automatique des réponses peut placer l'un des choix au premier rang, faisant perdre ainsi l'objectivité de la question.

Exemple:

Question du forum de discussion

1. Compliance audits evaluate the efficiency and effectiveness of any part of an organisation's operating procedures and methods.
 - a. True
 - b. False
2. One of the objectives of Compliance auditing is to:
 - a. Report on the entity's relative success in attaining profit maximization.
 - b. Evaluate the feasibility of attaining the entity's operational objectives.
 - c. Promote accountability by reporting deviations from and violations of authorities.
 - d. None of the above.

Elaboration d'études de cas

Une étude de cas décrit une situation pertinente au sujet d'un cours ou d'un module. Une étude de cas est normalement un récit qui décrit une situation de manière plus approfondie que des exercices courts. Dans une situation d'apprentissage, l'utilisation d'une étude de cas peut reproduire des scénarios réels dans l'apprentissage. L'essence de la méthodologie de l'étude de cas est la combinaison de différents niveaux de techniques, méthodes, stratégies ou théories. Il est important de se rappeler que plus une étude de cas est intéressante et stimulante, plus les participants la considéreront comme précieuse et plus l'expérience sera mémorable pour eux également.

Le récit de l'étude de cas n'est pas un exercice en soi, mais constitue l'information nécessaire pour permettre aux participants de résoudre les tâches données séparément tout au long du cours. Généralement, le fait de donner une étude de cas couvrant plusieurs modules sera un moyen d'assurer la cohérence et la connexion entre les modules.

Si l'objectif d'apprentissage est d'apprendre à mener à bien un processus, l'étude de cas fournira, par exemple, au fil des différents modules, toutes les informations nécessaires pour pouvoir mener à bien le processus. Par exemple, pour les auditeurs qui apprennent à réaliser des audits de performance dans un environnement d'apprentissage en ligne, la

résolution d'une étude de cas comportant des tâches couvrant les différentes étapes du processus d'audit de performance, présentée en plusieurs modules, peut constituer un moyen d'apprendre à réaliser un audit.

Une étude de cas permet à l'apprenant de mettre en pratique les connaissances présentées à une situation fictive, obtenant ainsi les compétences requises dans des situations réelles.

En créant une étude de cas, les développeurs doivent prendre en compte ce qui suit:

- les informations nécessaires pour élaborer l'étude de cas
- Les éléments supplémentaires tels que la documentation nécessaire pour avoir une étude de cas complète
- La longueur de l'étude de cas
- Est-ce que l'étude de cas couvre plusieurs modules ?
- La cohérence des informations fournies dans l'étude de cas
- La cohérence avec les autres tâches données
- La charge de travail de l'élaboration de l'étude de cas
- La pertinence et le réalisme du cas donné

Comme tout autre document texte, l'étude de cas doit être rédigée de manière bien fluide. Cependant, contrairement à d'autres contenus, l'étude de cas sera souvent créée comme un récit, plus semblable à une histoire. En outre, toutes les informations ne seront pas présentées de manière logique et chronologique, et certaines informations peuvent être masquées. La raison en est que l'étude de cas est une activité qui exige aux participants de rechercher et de trouver les informations pertinentes nécessaires pour répondre à la tâche.

Il est important de garder à l'esprit qu'une étude de cas doit rendre compte de la complexité d'un cas particulier. L'un de ses principaux avantages est de permettre aux apprenants d'équilibrer la théorie avec la pratique et de rechercher eux-mêmes des solutions.

L'accent est mis sur l'examen et la description plutôt que de se concentrer sur une découverte universelle ou sur des relations de cause à effet. Les études de cas ne fournissent pas de réponses, mais soulèvent des questions. Au cours de la phase de développement, les spécialistes en apprentissage peuvent utiliser diverses méthodes et approches pour réaliser leurs études de cas.

Développer un chat en ligne, un webinaire, une vidéo

Les outils Web relatifs à un module particulier doivent être développés au même titre que les autres documents. Bien qu'il s'agisse de fonctionnalités techniques qui sont utilisées, le contenu doit être élaboré et rattaché aux outils afin qu'ils puissent être utilisés comme matériel d'apprentissage et activités. Compte tenu du modèle des neuf étapes, l'équipe ressources décidera du moment et de la manière d'utiliser des outils et élaborera en conséquence la partie de contenu nécessaire relative aux outils pour animer l'apprentissage et l'activité souhaités. Dans ces cas, les spécialistes du LMS et le personnel technique collaboreront avec le spécialiste de l'apprentissage en ligne pour créer et télécharger les outils dans la classe virtuelle.

Les webinaires peuvent être réalisés avec un logiciel facile à utiliser. Le développeur doit écrire un script pour les mentors sur la manière de réaliser le webinaire, cela doit également être inclus dans le guide de l'animateur. Un webinaire bien préparé constituera la partie de l'ELC dans un module qui permettra d'atteindre l'objectif d'apprentissage. La vidéo et les autres fonctionnalités audiovisuelles doivent être préparées avec des techniciens afin de les rendre gérable. En raison de la taille des fichiers, certains participants peuvent ne pas être en mesure de suivre la vidéo. Elle ne doit pas être trop longue: la durée de la vidéo standard peut être de 5 à 10 minutes.

4.8 Publication de la documentation sur le LMS

La documentation préparée par le développeur doit être compatible avec le système de gestion de l'apprentissage-LMS pour pouvoir être ajouté sur le portail. En outre, ces matériels doivent être formatés de manière attrayante. Les développeurs doivent être conscients des aspects suivants.

Conception graphique et mise en page du contenu: éléments visuels

Les éléments visuels constituent les moyens graphiques d'organisation et de présentation de l'information. Ils peuvent être utilisés conformément aux objectifs et améliorer l'organisation de l'information. De plus, les éléments visuels aident à présenter des informations complexes et abstraites, ce qui peut aider le participant à comprendre facilement les informations, en plus de rendre la documentation plus intéressante.

En élaborant la documentation d'apprentissage, il est important d'utiliser d'autres ressources utilisées pour améliorer sa présentation. Ces ressources pédagogiques peuvent accroître leur efficacité à transmettre le message ou le contenu que le public doit intérioriser. Quelques exemples de ressources sont le type et la taille de police utilisés dans le texte, ainsi que la couleur et la texture des symboles, des images, des graphiques et des diagrammes. Des graphiques pertinents constituent une caractéristique fondamentale du développement de la documentation d'apprentissage en ligne. Ils peuvent avoir de nombreuses fonctions liées aux objectifs d'apprentissage, par exemple:

- attirer l'attention sur un élément de contenu spécifique;
- suggérer des analogies entre un nouveau contenu et des connaissances familières;
- favoriser la compréhension des concepts;
- simuler l'environnement de travail et des situations réelles; et
- motiver les apprenants en rendant la documentation plus intéressante.

Les personnes impliquées dans toutes les phases d'élaboration de la documentation d'apprentissage en ligne doivent se rappeler d'éviter d'utiliser des graphiques pour une fonction simplement décorative. Au contraire, il est important de garder à l'esprit que chaque type de support visuel doit être utilisé dans un contexte très spécifique.

Fonctions des types de supports visuels et moment où ils doivent être utilisés

Fonction	Ce qu'ils font	Quand doivent-ils être utilisés
Décorative	Décorer (seulement)	Utile seulement au début d'une nouvelle leçon pour motiver les apprenants. S'ils sont utilisés trop souvent, ils peuvent en fait gêner l'apprentissage.
Représentationnelle	Rendre le contenu concret	Utile pour clarifier des concepts, des phénomènes et des objets et les rendre compréhensibles.
Organisationnelle	Structurer le contenu	Peut être utilisé pour créer un ordre et afficher une séquence d'actions
D'interprétation	Simplifier le contenu	Peut être utilisé pour expliquer des processus complexes, des concepts abstraits ou complexes et des phénomènes.
Mnémonique	Aide-mémoires, mnémoniques	Soutien aux concepts difficiles à retenir

Le rôle de conception graphique dans l'approche d'apprentissage en ligne de l'IDI sera partagé avec le spécialiste de l'apprentissage en ligne, qui décrira les fonctionnalités dont il a besoin pour développer le contenu, et avec le spécialiste de la conception graphique, qui mettra en œuvre ces fonctionnalités.

Il est nécessaire de comprendre l'éventail des possibilités que l'équipe peut appliquer dans l'élaboration de la documentation. Pour cette raison, le présent Manuel décrit brièvement certaines des fonctionnalités les plus utilisées, par exemple:

- encadrés;
- fonctionnalités typographiques;
- images;
- graphiques/diagrammes; et des icônes.

Encadrés Ces encadrés sont utilisés, lorsqu'ils sont associés à des icônes telles que ceux présentés ci-dessous, pour attirer l'attention du participant sur un élément souhaité du matériel d'apprentissage (concept, lectures complémentaires, etc.).

Caractéristiques typographiques (gras, soulignage, italique, etc.) Elles doivent être utilisées pour mettre en évidence du texte ou des expressions indiquant des concepts centraux. Évitez l'utilisation excessive de gras dans le texte. L'équilibre est la règle.

Images

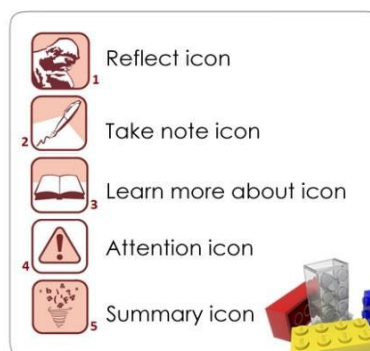
- Est-ce que l'image renforce ou soutient mon message?
- Est-ce qu'elle suscite de l'intérêt pour mon contenu?
- Est-ce qu'elle se démarque et attire l'attention de mes apprenants?
- Est-ce qu'elle transmet le bon message à mes apprenants?
- Est-ce qu'elle suit en termes d'uniformité avec d'autres images utilisées dans le cours?

Graphiques/Diagrammes

- Les graphiques linéaires peuvent illustrer les tendances et permettre aux apprenants de faire des comparaisons entre deux ou plus de deux variables.
- Les graphiques à barres sont utiles pour comparer les quantités et les dimensions.
- Les diagrammes à secteurs montrent les relations entre les parties et le tout et sont particulièrement utiles pour indiquer les proportions et les ratios.
- Les organigrammes sont recommandés pour décrire des procédures complexes.
- Les diagrammes peuvent aider un apprenant à s'organiser et à donner une signification. Ils sont donc recommandés pour aider l'apprenant à stocker et à récupérer des informations verbales.

Icones

Les icônes ont le même objectif psychologique que les sauts de paragraphe. Elles améliorent la lisibilité du matériel d'apprentissage. Le lecteur de contenu d'apprentissage en ligne rencontre généralement des difficultés lors de sa lecture en ligne. Pour cette raison, les icônes constituent une fonctionnalité essentielle d'un cours d'apprentissage en ligne. Certaines icônes pouvant être utilisées pour élaborer des cours d'apprentissage en ligne sont présentées ici.



Icones:

- améliorent la lisibilité;
- attirent l'attention;
- sont importantes pour entraîner les lecteurs sur les pages ayant un contenu très long;
- doivent varier en taille et en placement;
- doivent être intégrées au contenu; et
- doivent être intégrées au projet global de conception graphique.

Une fois que la documentation de cours est élaborée et prête à être enseignée, il est judicieux de tester le cours avec un petit groupe de participants avant de le dispenser au public principal. Cette phase de test offre aux concepteurs, au personnel technique et au personnel du LMS la possibilité de valider le travail de conception et d'élaboration réalisé jusqu'à présent. Elle précise également si le mode d'enseignement envisagé fonctionne efficacement avec le contenu du cours. Sur la base des leçons apprises de ces tests, le concepteur/développeur peut examiner et affiner la documentation qui sera ensuite prête à être livrée au public réel.

4.9 Résumé

Ce chapitre décrit la façon dont nous pouvons élaborer la documentation d'apprentissage en ligne fondée sur le MAAG. Les extraits de la phase d'élaboration sont la documentation complète du cours ou du module, y compris les outils et fonctionnalités qui seront utilisés pour dispenser le cours. Ceux-ci comprennent le plan d'apprentissage, le guide de l'animateur et d'autres supports d'apprentissage des modules. Une question clé de l'élaboration concerne l'application du modèle à neuf étapes dans le matériel pédagogique du module. Nous avons expliqué comment, avec l'utilisation des outils, des fonctionnalités et du contenu d'apprentissage, nous pouvons utiliser le modèle pour élaborer un module interactif. Au cours de la phase d'élaboration, il est important d'élaborer à l'avance les aspects techniques relatifs à la prestation avec l'équipe technique et le spécialiste LMS afin d'assurer un bon enseignement du cours. Dans le prochain chapitre, nous discuterons de la prestation d'un cours d'apprentissage en ligne.

Références

- B. Becker, Dawson, P. Devine, K., C. Hannum, S. Hill, J. Leydens, . . . , M. Palmquist, *Case Studies. Writing@CSU*. University de l'Etat du Colorado (1994 - 2012) Extrait de:
<http://writing.colostate.edu/guides/guide.cfm?guideid=60>. Ac
- C. India, (n.d.). *Tips on Using Images in Your E-learning Courses*. Extrait de <<http://blog.commlabindia.com/elearning-design/using-images-in-elearning-courses>>
- R. Johansson, , *Case Study Methodology*, Conférence internationale *Methodologies in Housing Research*, Institut royal de technologie, Stockholm (2003)
- L. Millar, *Writing Case Studies: a manual*. In L. Millar. International Records Management Trust (1999)
- G.R. Morrison, R. S., *Designing Effective Instruction*. Wiley & Sons, Inc., 3ème édition (2001)
- F. A. Nations, *ELearning methodologies: a guide for designing and developing eLearning courses*, Rome (2011)
- G. M. Piskurich, *Rapid instructional design: learning ID fast and right*, Pfeiffer (2006)
- A. Reints, &. *Know What Works and Why - The quality of digital learning materials*, Zoetermeer: Pays-Bas: Kennisnet. Édition anglaise (Avril 2014)
- University Center for the Advancement of Teaching, T. O. *Facilitating Classroom Discussion: Levels and Types of Questions for Classroom Discussion* (2014). Extrait de <http://u.osu.edu/advisortraining/files/2014/04/Levels-and-Types-of-Ques>

Annexe 1:

Modèle de plan d'apprentissage de module

Module N°: Titre du module

1. Aperçu du module
2. Objectif d'apprentissage
3. Activités d'apprentissage concernant le module....-Semaine

9 Étapes	Activité	Méthode d'apprentissage	Jour et temps estimée	Instructions
1.	Vue d'ensemble du module		Jour 1 1 h	Terminé au jour 1.
2.	Objectif du module			
3.	Concepts de base			
4-7: KLP 1: Titre du KLP 1				
	Expliquez ce que les participants sont tenus de faire. Cela couvre l'ELC pour chaque KLP	Peut être une affaire, une présentation, etc. basée sur l'étape d'ELC		
4-7: KLP 2: Titre du KLP 2 (etc.)				
8.	Exercice d'évaluation Lié à l'objectif d'apprentissage du module			
9.	Résumé			
	Total heures		10 heures	

Annexe 2:

Modèle de guide d'animateur

9 Étapes	Instructions de l'animateur (points à traiter par les mentors)	Jour/heure	Outil et techniques d'apprentissage	Réponse attendue des participants et réponses probables
1.	Aperçu du module	Jour 1 30 min.	Vidéo Annonce du module	Nombre de réponses requises.
2.	Objectif d'apprentissage du module		Bannière du module sur le portail	
3.	Concept de base: Expliquez brièvement comment le concept de base aidera les participants à comprendre les KLP. Aussi comment les activités de concepts de base sont faites.			Quelles peuvent être certaines réponses possibles des participants, s'il y a des activités? En les anticipant, les mentors peuvent être préparés à l'avance pour répondre aux éventuelles questions.
4-7: KLP 1:				
	Chaque KLP couvrira l'ELC avec les outils et fonctionnalités LMS.			Quelles peuvent être certaines réponses possibles des participants, s'il y a des activités? En les anticipant, les mentors peuvent être préparés à l'avance pour répondre aux éventuelles questions. Si des exercices sont impliqués, la solution proposée est préparée et envoyée aux participants une fois les tâches terminées.
4-7: KLP 2 (etc.):				
	Fait de la même manière que le KLP 1			
8.	Exercice d'évaluation: Cet exercice vérifiera la façon dont l'objectif d'apprentissage est atteint.			La solution suggérée doit être fournie
9.	Résumé du module La manière dont le module sera résumé.			

- 5.1 Aperçu
- 5.2 Méthodes de facilitation en ligne
- 5.3 Animation, animateur, éléments de la formation en ligne animée et autres considérations
- 5.4 Animer la formation en ligne
- 5.5 Animation de forums de discussion, d'exercices d'évaluation et de webinaires
- 5.6 Autres acteurs dans la formation en ligne
- 5.7 Gestion de risques
- 5.8 Assurer une facilitation en ligne de qualité
- 5.9 Résumé
- Références

5.1 Aperçu

Ce chapitre fournit des orientations sur la prestation d'apprentissage en ligne. La prestation efficace d'apprentissage en ligne dépend d'un aperçu sur le module bien conçu et élaboré, d'un plan d'apprentissage, d'un guide de l'animateur et de matériels de cours complets. Dans l'apprentissage en ligne, l'accent est souvent mis sur le matériel ou la technologie d'apprentissage; Cependant, il est tout aussi important de prendre en compte le rôle du spécialiste de l'apprentissage en ligne en tant que concepteur et responsable du nouvel environnement d'apprentissage.

Bien que différentes méthodes soient disponibles, ce chapitre met l'accent sur l'apprentissage en ligne animé ou dirigé par un formateur. C'est l'approche de prestation préférée utilisée dans l'IDI. Il faut prendre soin de la préparation à la prestation de l'apprentissage en ligne à l'avance afin de garantir un bon fonctionnement pendant la phase de prestation. Dans ce chapitre, des orientations sont également fournies sur les connaissances et les compétences dont un spécialiste d'apprentissage en ligne a besoin concernant l'animation en ligne. Il couvre également les ressources possibles dont une région et/ou une ISC a besoin en matière de prestation lorsque l'apprentissage en ligne est envisagé.

L'objectif de ce chapitre est de préparer le spécialiste de l'apprentissage en ligne à se doter des compétences et des orientations nécessaires pour dispenser efficacement un cours d'apprentissage en ligne.

5.2 Méthodes De formation en ligne

La formation en ligne peut utiliser un large éventail de méthodes pour diffuser des informations. Le tableau ci-dessous décrit certaines des méthodes disponibles pour la prestation d'apprentissage en ligne pouvant être utilisées comme solutions autonomes ou dans diverses combinaisons. Il convient toutefois de noter que certaines méthodes nécessitent davantage de ressources et qu'il est important de déterminer la méthode la mieux adaptée à la situation de chaque ISC ou région.

Méthodes de facilitation en ligne



FORMATION EN LIGNE ANIMÉE (DIRIGÉE PAR UN FORMATEUR)

Cette méthode de prestation exploite les capacités d'apprentissage en ligne dirigé par l'apprenant et ajoute l'avantage de pouvoir compter sur un formateur ou un mentor pour guider l'apprenant.



FORMATION EN LIGNE DIRIGÉE PAR UN APPRENANT (AUTO-DIRIGÉE)

Avec cette méthode, la formation peut avoir lieu à tout moment, n'importe où. Il est contrôlé par l'apprenant. Il peut s'agir d'une formation en classe, d'une formation sur le Web, de lecture, d'un exercice de laboratoire, de séquences vidéo, de circuit Web, etc.

La méthode de facilitation décrite dans ce manuel est la méthode de formation en ligne dirigée par un formateur ou un animateur/apprentissage en ligne animé. La prestation efficace d'un cours dépend des compétences en animation des spécialistes de l'apprentissage en ligne. Le rôle du spécialiste de l'apprentissage en ligne est ici d'être un animateur.

Dans l'apprentissage en ligne animé, l'apprentissage se déroule dans un espace d'application partagé du système de gestion de l'apprentissage (LMS), appelé salle de classe virtuelle. Il est également défini comme un environnement d'enseignement et d'apprentissage dans lequel les participants peuvent interagir, communiquer, visualiser et discuter des présentations et utiliser des ressources d'apprentissage tout en travaillant en groupe, le tout dans un environnement en ligne. Dans le LMS, la classe virtuelle disposera de divers supports et outils permettant d'animer l'apprentissage.

5.3 Animation, animateur, éléments de la formation en ligne animée et autres considérations

La facilitation de la formation dans un environnement en ligne peut poser de nouveaux défis et de nouvelles opportunités aux régions et aux ISC. Se préparer à ces défis et opportunités et comprendre les forces et les faiblesses de l'animation en ligne se traduira par un apprentissage réussi pour les participants dans un format pertinent «à tout moment et à n'importe où».

Le spécialiste de la formation en ligne constitue un élément essentiel au succès de l'expérience de l'apprentissage en ligne et doit rester organisé tout au long du cours. Garder le calendrier d'apprentissage mis à jour, gérer les dates d'échéance, tenir des sessions en ligne et communiquer régulièrement avec d'autres acteurs clés sont des défis importants à relever en vue de garantir une expérience réussie aux participants.

Le spécialiste de la formation en ligne doit être conscient des responsabilités à différentes étapes du cours. Les rôles de l'animateur s'étalent du début du cours jusqu'à sa fin. Ci-dessous sont données certaines tâches que les spécialistes d'apprentissage en ligne effectuent au cours d'un cours d'apprentissage en ligne. Souvent, les tâches avant le début du cours et au début du cours sont gérées par le spécialiste d'apprentissage en ligne qui assume sa gestion générale. Dans ce cas, animer l'apprentissage en ligne est le rôle à jouer lors de la prestation du cours. Cependant, tous ces rôles sont reliés entre eux, ils ne peuvent pas être nettement séparés et doivent être gérés par une équipe.

Avant le début de la formation en ligne

- Familiarisez-vous avec la structure de prestation de cours ainsi que le site/la plate-forme.
- Elaborez un plan/calendrier de prestation en ligne.
- Vérifiez que toutes les ressources, toutes les activités et tous les liens fonctionnent (c'est-à-dire qu'ils s'ouvrent dans une nouvelle fenêtre) et qu'ils sont à jour et pertinents pour l'expérience d'apprentissage.
- Mettez à jour vos coordonnées.
- Contactez les apprenants, accueillez-les au cours et fournissez-leur des instructions claires de connexion.

Au début de la formation en ligne

- Vérifiez que les apprenants peuvent se connecter et fournissez une assistance et une résolution de problèmes informatiques, le cas échéant.
- Animez les présentations et les activités de renforcement communautaire au début du cours, par exemple, invitez tout le monde à se présenter dans un forum café.
- Etablissez des attentes claires.
- Confirmez les durées de contact/délais de traitement.
- Insistez sur l'importance de l'interaction et sur le fait que la communication en ligne entre les participants est essentielle à la création d'une communauté et contribue à l'atteinte de résultats du cours, et est bénéfique pour les profils, les forums, les discussions, etc.
- Encouragez le partage d'expériences.

Pendant la formation en ligne

- Soyez un modèle positif en ligne.
- Envoyez une sorte de communication hebdomadaire utile, sans toutefois submerger les apprenants.
- Idéalement, répondez aux communications des apprenants dans un délai raisonnable en vue de résoudre les difficultés/requêtes, afin que leur apprentissage ne soit pas interrompu (par exemple, courrier électronique et messages sur le forum).
- Fournissez des orientations et des directives aux apprenants en cas de besoin.
- Encouragez la communication en ligne entre les participants.
- Rapportez-vous aux expériences des apprenants et posez des questions suscitant la réflexion.
- Promouvez l'indépendance/la responsabilité de l'apprenant et la collaboration entre apprenants.
- Fournissez un soutien technique et autre aux apprenants, si nécessaire.

- L'apprentissage en ligne peut être isolé. Fournissez donc des encouragements et un retour d'informations positif.
- Suivez de près les progrès de l'apprenant, sa participation aux activités et l'achèvement des tâches d'évaluation, et effectuez un suivi si nécessaire.
- Fournissez des commentaires sur le perfectionnement.

Après la fin de la formation en ligne

- Faites la synthèse du cours, remerciez les apprenants pour leur participation.
- Passez en revue les commentaires des apprenants et faites des recommandations en vue d'une amélioration.
- Engagez-vous dans l'autoréflexion en vue de formuler des recommandations d'amélioration.

Définition de «facilitation» et de «facilitateur»

Les termes «animation» et «animateur» ont été introduits au début de ce chapitre. Pour fournir un contexte à l'utilisation de ces termes, nous considérerons les définitions suivantes:

- Animation – l'action d'aider d'autres personnes à gérer un processus ou à parvenir à un accord ou à une solution sans s'impliquer directement dans le processus, la discussion, etc.¹
- Animateur—celui ou celle qui anime; en particulier, une personne qui contribue à l'atteinte d'un résultat (tel que l'apprentissage, la productivité ou la communication) en fournissant une assistance, une orientation ou une supervision de façon indirecte ou discrète.²

Le mot «facilitateur ou animateur» vient du latin *facilitas* qui signifie «facilité» et le verbe «faciliter» a la définition suivante dans le dictionnaire : «faciliter, promouvoir, aider à faire avancer (une action ou un résultat)».³

D'après les définitions ci-dessus, un(e) animateur doit avoir les compétences appropriées en matière d'animation afin que le processus en la matière soit réussi et efficace et qu'il soit capable de développer l'autonomie de l'apprenant.

«Dans une approche d'animation, l'animateur se concentre sur les besoins et les objectifs du groupe et estime que son rôle consiste à soutenir le groupe. L'animateur se concentre sur les processus pour optimiser l'efficacité de la contribution de chacun. Ils sont centrés sur les autres membres et cherchent à comprendre leurs perspectives afin de se mettre sur la même longueur d'onde que le groupe. Il y a une croyance que les participants ont de grands réservoirs d'expérience et de connaissances, et c'est le rôle de l'animateur de puiser dans cette expérience et d'en tirer parti. Tous les membres du groupe sont encouragés à participer et à contribuer au processus. L'animateur aide le groupe à proposer des idées et des solutions et cherche un accord consensuel, des solutions gagnant-gagnant.

Cette approche convient mieux aux groupes d'âge matures qui ont l'habitude de travailler ensemble avec animation lorsque les buts et objectifs sont limpides ou peuvent être clarifiés, lorsque suffisamment de temps est disponible ou peut être mis à disposition pour atteindre les buts et objectifs. L'approche d'animation exige également une culture d'ouverture et de confiance, dans laquelle la politique en matière d'information est celle de l'accessibilité et de la transparence.”⁴

La section 5.4 décrit les compétences de l'animateur ou du spécialiste de l'apprentissage en ligne de l'IDI, ainsi que les rôles et les responsabilités.

Composantes de l'animation de l'apprentissage en ligne

Un spécialiste d'apprentissage en ligne de l'IDI, parmi une variété de rôles et de responsabilités, gère et évalue les activités d'apprentissage des programmes d'apprentissage en ligne de l'IDI. Ainsi, le terme apprentissage en ligne «animé» ou «dirigé» par un formateur a été adopté pour les cours en ligne de l'IDI.

¹ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/>

² <https://www.merriam-webster.com/dictionary/>

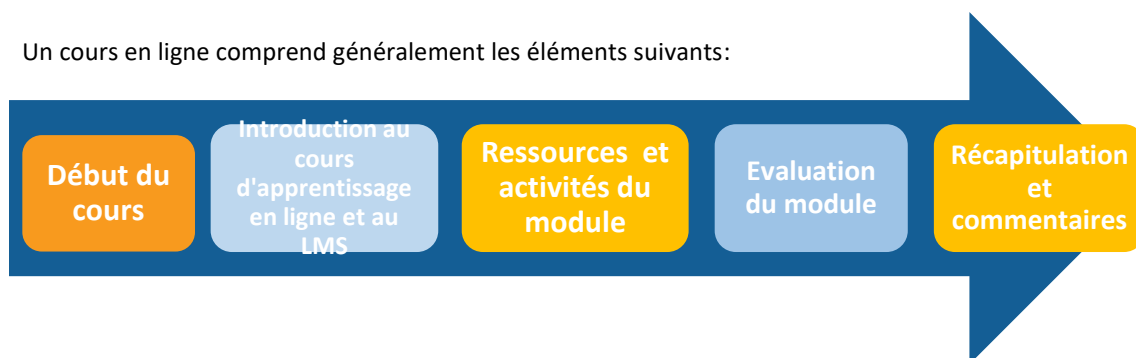
³ Didacticiel de l'IDI en matière d'EBTPT de 2015

⁴ Ibid.

Le/la spécialiste de l'apprentissage en ligne doit prêter attention aux considérations préliminaires avant de commencer le cours en ligne. Comme dans un atelier ou une formation en face à face, des dispositions sont prises pour que les apprenants se familiarisent avec leur environnement et les autres participants. Ceci est un facteur essentiel pour le succès de tout apprentissage. Avant de commencer un cours d'apprentissage en ligne, les participants doivent être informés de leurs noms d'utilisateur et mots de passe, ainsi que des instructions sur l'utilisation du système de gestion de l'apprentissage (LMS). Cela leur donnera l'occasion d'explorer les fonctionnalités du LMS par eux-mêmes et de s'assurer que tous les participants sont au même niveau le premier jour du cours. Cette stratégie contribue à animer et à promouvoir un environnement d'apprentissage interactif, indispensable au succès de l'apprentissage en ligne animé.

De plus, le spécialiste de l'apprentissage en ligne doit bien se familiariser avec les éléments ou la structure des cours d'apprentissage en ligne animés ou dispensés par un formateur, qui sont généralement organisés en modules programmés sur plusieurs semaines. La connaissance de ces composantes et des rôles et responsabilités correspondants peut assurer la bonne prestation du cours ou du module en ligne pouvant être attribué.

Un cours en ligne comprend généralement les éléments suivants:



Début du cours en ligne

Le début du cours présente les objectifs et l'agenda du cours. Il doit également motiver les participants et donner un aperçu des méthodes et activités qui seront utilisées tout au long du cours. Cela peut être fait par un ensemble de courriers électroniques ou de communications. Normalement, un cours d'apprentissage en ligne fait partie d'un programme plus vaste, auquel cas la communication fait partie des activités du programme.

Introduction au cours en ligne et au LMS

Cela assurera aux participants la sécurité et la confiance nécessaires sur la manière de démarrer le cours en ligne correctement ou de s'y prendre correctement et de naviguer dans l'environnement du LMS. La première impression des apprenants pouvant résulter de cette première expérience est essentielle pour susciter leur intérêt et leur confiance pour la réussite du cours. Cette première activité ne fait pas partie des principales activités d'apprentissage du cours; par conséquent, elle est exercée avant le début des modules de cours.

«Présenter les uns les autres» ou présenter les mentors et participants peut constituer des exemples d'activités préalables au cours. Cette fonctionnalité interactive d'avant-cours peut comporter, par exemple, un accueil sur vidéo; des instructions relatives aux exigences d'apprentissage; et quelques encouragements pour la création d'une communauté en ligne à travers le cours.

À ce stade, les apprenants ont la possibilité de faire l'expérience sur la fonctionnalité «aspect et convivialité» du cours. De même, les administrateurs du LMS seront en mesure de déceler tous les problèmes techniques qui devant être résolus dès le début du cours.

Ressources et activités du module

Le plan de l'apprentissage en ligne est le document qui détaille les activités d'apprentissage du module. Les modules sont répartis sur la période du cours et le document du plan d'apprentissage comprend des instructions particulières sur ce qui doit être fait pour une semaine donnée; les outils et fonctionnalités à utiliser; les tâches à accomplir, y compris les travaux; et le calendrier à suivre. Pour la plupart des programmes de d'apprentissage en ligne de l'IDI, les activités d'apprentissage

sont réalisées par les apprenants eux-mêmes ou peut-être par un effort de groupe. Les modules sont conçus et élaborés selon l'approche systématique de l'apprentissage, qui nécessite de:

- Lire, regarder des vidéos et faire de l'auto-apprentissage
- Réaliser des travaux individuels et des travaux de collaboration
- Partager des réflexions
- Poser des questions (venant des participants)
- Participer à des forums de discussion animés par le mentor

Ces activités d'apprentissage sont conçues pour être animées par les animateurs et auront du succès s'il existe une communication ouverte entre l'animateur/spécialiste de l'apprentissage en ligne et les apprenants, ainsi qu'entre les apprenants eux-mêmes. Cela est important car ils doivent être aidés en recevant des réponses rapides à leurs questions et interrogations, par courrier électronique ou par un autre moyen sur le LMS. Le spécialiste de l'apprentissage en ligne doit prévoir de vérifier et de répondre aux questions posées régulièrement par les participants et fournir un retour d'informations en conséquence. Ce retour d'informations fournit aux apprenants des orientations quant aux moyens d'améliorer leurs performances. Il peut être envoyé par courrier électronique, à un forum de discussion ou dans le système de suivi et de notation du LMS. Un retour d'informations continu de l'animateur aux participants créera un environnement d'apprentissage plus solide et appuiera l'apprentissage.

Evaluation du module

Un module de cours comprend des exercices d'évaluation devant être animés par les animateurs. Il s'agit d'évaluer si l'objectif d'apprentissage du module a été atteint ou non. L'évaluation peut revêtir diverses formes, comme décidé lors des phases de conception et d'élaboration du module. Il peut s'agir d'un jeu-questionnaire, d'une étude de cas, d'un travail individuel, etc. S'il s'agit d'un exercice, des suggestions de solutions doivent être préparées et l'animateur doit les fournir aux participants lors de l'animation.

Synthèse et retour d'informations

À l'instar de la formation en face à face, il est important de fournir un retour d'information quant à la qualité de conception du cours, à la performance des animateurs et des administrateurs du LMS. Cela est généralement couvert dans la semaine de synthèse après la fin du module de cours. Cela aidera à identifier les points faibles et les points forts de la conception et de la prestation du cours afin que la conception puisse être améliorée et la rendre plus efficace pour la prestation future du cours. En règle générale, le responsable de l'apprentissage en ligne en est responsable dans le cadre de la gestion globale du cours.

Autres considérations

Outre les composantes décrites ci-dessus, le spécialiste d'apprentissage en ligne doit également prendre en compte d'autres facteurs, tels que ceux décrits ci-dessous.

Moment de la facilitation⁵

Il convient de prendre en considération les périodes de pointe des audits lors de la détermination de l'heure de démarrage et de la durée du cours d'apprentissage en ligne. En outre, les apprenants doivent disposer de suffisamment de temps pour terminer le cours enfin d'éviter l'abandon scolaire injustifié.

Résolution de problèmes informatiques

L'accès à un service d'assistance ou à un support technique doit être fourni aux apprenants au cas où des difficultés liées à l'informatique surviendraient. Des informations de support technique peuvent également être affichées sur un site Web pour aider les étudiants à obtenir de l'aide en cas de difficultés techniques.

Ressources

⁵ (IDI, 2009)

Les éléments décrits dans le tableau ci-dessous constituent les ressources clés sur lesquelles s'appuyer pour atteindre les objectifs du programme:

Personnes	Le capital humain nécessaire pour terminer le cours. Cela inclut les employés qui créent les produits livrables de projet, ainsi que les personnes qui doivent fournir des commentaires et celles qui doivent donner leur approbation. Comme indiqué précédemment, pour l'apprentissage en ligne, nous avons besoin de personnel pour assurer la technologie, la méthodologie et la gestion.
Budget	Le capital financier nécessaire pour faire le travail d'animateurs et les implications financières de cela.
Équipement	Les éléments concrets tels que les ordinateurs et les outils de communication appropriés nécessaires à la réalisation du projet.
Durée	Le nombre d'heures/jours/semaines accordés et autorisés que les différents acteurs doivent passer à travailler sur le projet.
Propriété intellectuelle	Le sujet ou le contenu nécessaire à la mise en place de la formation. Cela peut inclure des fichiers électroniques et des bases de données

5.4 Animation de la Facilitation en ligne

Compétences d'un spécialiste de la formation en ligne

Pour explorer davantage la méthode d'apprentissage en ligne animé, nous allons d'abord examiner les compétences nécessaires pour mener à bien un cours d'apprentissage en ligne. Bien que bon nombre des compétences utilisées dans les interventions en face à face soient pertinentes, leur application dépendra des systèmes de gestion de l'apprentissage (LMS), des approches et des différents outils utilisés pour la solution d'apprentissage en ligne. Nous avons discuté des compétences des spécialistes d'apprentissage en ligne au cours des phases précédentes. Voici quelques compétences particulières que doit posséder le spécialiste d'apprentissage en ligne et qui sont spécifiquement applicables à la prestation. Le spécialiste d'apprentissage en ligne doit:

- collaborer avec l'administrateur du LMS tout au long de la prestation
- animer les activités individuelles et de groupe à l'aide de diverses fonctionnalités du LMS de l'IDI
- gérer les processus d'interaction et d'apprentissage en vue d'atteindre les objectifs d'apprentissage
- répondre de manière appropriée aux besoins des participants

Ces compétences incluent une connaissance pratique des éléments suivants:

- principes d'apprentissage des adultes
- besoins et exigences des apprenants
- normes et pratiques socioculturelles
- dynamique de groupe
- sujet
- approches, supports et outils d'apprentissage en ligne et la manière de les utiliser

De plus, certaines attitudes contribuent à un environnement d'apprentissage positif, facilitent une plus grande interaction des participants et conduisent au succès global de l'apprentissage en ligne. Idéalement, le spécialiste d'apprentissage en ligne doit chercher à développer les attitudes suivantes:

- empathie
- acceptation
- cohérence
- flexibilité
- objectivité
- ouverture
- professionnalisme
- sensibilité
- patience

Rôles et responsabilités du spécialiste de la formation en ligne

Rôles



Lors de la phase de facilitation, le spécialiste de la formation en ligne joue le rôle le plus important dans un cours en ligne, à savoir celui de mentor ou d'animateur de l'apprentissage en ligne. Un mentor d'apprentissage en ligne assume diverses responsabilités, notamment appuyer les activités d'apprentissage des participants et les motiver pendant le cours. Le mentor d'apprentissage en ligne est également appelé à créer un environnement interactif qui inspire la confiance des participants dans le processus d'apprentissage, motive une pleine participation, anime et assure la médiation dans les échanges des participants.

Idéalement, le mentorat ou l'animation se fera dans une équipe de mentors ou de d'animateurs. Il peut y avoir différents modes de travail parmi les mentors. Il peut y avoir un mentor général pour l'ensemble du cours d'apprentissage en ligne, un mentor principal et un mentor de soutien affectés aux différents modules du cours d'apprentissage en ligne. Les fonctions spécifiques qui seront remplies par chacune de ces personnes sont discutées ci-dessous. Il est également possible que ces trois fonctions soient exécutées par une seule personne (spécialiste d'apprentissage en ligne), en fonction des ressources disponibles et d'autres facteurs, tels que le nombre de participants et la complexité du cours.

Le Gestionnaire de la formation en ligne - Est responsable de l'administration générale du cours. Donne le ton au cours, fait des annonces importantes à intervalles réguliers, active le plan d'apprentissage et maintient le cours sur la bonne voie. Dans certains cas, l'administration générale du cours d'apprentissage en ligne est confiée à un spécialiste de l'apprentissage en ligne qui assume le rôle de responsable plutôt que le rôle d'animateur ou de mentor.

Mentor/mentor principal - Le mentor/mentor principal est affecté à un module particulier ou à un groupe de participants et coordonne toutes les activités de ce module. Parfois, il peut y avoir un mentor de soutien, qui fournit une assistance au mentor. Cette personne est également en fonction en l'absence du mentor principal si ce dernier /cette dernière n'est pas disponible à un moment quelconque au cours de la phase de prestation.

Responsabilités⁶

Dispenser un cours d'apprentissage en ligne implique certaines responsabilités particulières que le spécialiste d'apprentissage en ligne doit assumer pour que l'expérience soit bénéfique pour l'apprenant.

⁶ ASTD (2008)

Établir la crédibilité – Le spécialiste d'apprentissage en ligne doit démontrer une connaissance et une compréhension appropriées du contenu du cours en tant que conditions préalables pour gagner en crédibilité. Il est nécessaire de revoir toute la documentation et les plans d'apprentissage de cours avant le début de la formation et de se familiariser avec toute la documentation. Cette responsabilité exige également que le spécialiste d'apprentissage en ligne ait une connaissance pratique des outils technologiques disponibles pour utiliser le LMS de manière optimale.



Communiquer les objectifs - Une autre responsabilité du spécialiste d'apprentissage en ligne est de s'assurer que les participants sont informés des objectifs et du but de la solution d'apprentissage et de ce qu'elle peut accomplir. Cela aidera à mettre en perspective le cours et à garder les apprenants concentrés tout au long de la prestation du cours d'apprentissage en ligne.

Animer l'apprentissage à l'aide de diverses méthodologies d'apprentissage - Pour ce faire, le spécialiste d'apprentissage en ligne doit utiliser des styles, des mécanismes, des options ou des méthodologies de diffusion variés permettant de répondre aux besoins de l'apprenant. L'apprentissage centré sur l'apprenant est l'un des principes clés de l'approche de l'apprentissage en ligne de l'IDI. Par conséquent, les solutions doivent être choisies en tenant compte des besoins de l'apprenant.

Encourager la participation et maintenir la motivation - L'application des techniques et des compétences dès la phase de prestation afin d'engager activement tous les participants dans l'expérience d'apprentissage est une responsabilité essentielle du spécialiste de l'apprentissage en ligne.

Créer un climat - Le spécialiste de d'apprentissage en ligne doit également créer un environnement d'apprentissage dans lequel les apprenants se sentent en sécurité pour essayer de nouvelles compétences et de nouveaux comportements. C'est peut-être la première fois que de nombreux apprenants suivent un cours d'apprentissage en ligne, ce qui insiste sur le rôle du spécialiste d'apprentissage en ligne de rendre cette expérience aussi confortable que possible. Le climat doit être basé sur les principes clés énoncés dans le Chapitre 1 de ce Manuel.

Maintenir un équilibre - En tant que spécialiste d'apprentissage en ligne, il est conseillé de maintenir un équilibre entre:

- être présent avec les participants et être trop intrusif; et
- assurer le leadership et fournir des orientations, permettre aux participants de trouver leur propre chemin.

Fournir un retour d'informations - C'est l'un des attributs les plus importants en matière d'animation d'apprentissage en ligne. Pour que l'apprentissage en ligne soit vraiment efficace, le spécialiste en la matière doit fournir un retour d'informations sur les performances de l'apprenant pendant ou après l'expérience d'apprentissage.

Un retour d'informations pertinent nécessite un partenariat et une confiance entre le participant et l'animateur. Ce partenariat exige que l'animateur fournisse aux participants une rétroaction pertinente et constructive. L'animateur doit enseigner et encourager la capacité à fournir un retour d'informations efficace à l'aide duquel le/la participant(e) réfléchit au travail qu'il/elle a produit. Un animateur peut fournir un retour d'informations efficace en maintenant un ton encourageant et en fournissant une rétroaction dans un délai raisonnable. Répondre aux demandes de renseignements et publier les notes en temps opportun constituent des exemples de retour d'informations rapide et adapté. Les formateurs qui fournissent un retour d'informations constructif donnent aux participants des attentes clairement définies d'obtention de résultats de performance de leur travail et une occasion de comprendre les domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires. De plus, le retour d'informations n'est pas limité à l'apprenant; les animateurs peuvent également tirer parti du retour d'informations des participants. Cela aide également les animateurs à évaluer le contenu du cours, la pédagogie et le retour d'informations pour une réflexion sur l'animation dans l'environnement en ligne.

Garantir le résultat - Au-delà de la communication des objectifs d'apprentissage, le spécialiste de l'apprentissage en ligne doit également veiller à ce que les objectifs d'apprentissage soient atteints, ce qui doit ensuite conduire à l'application au travail et à l'atteinte des résultats opérationnels souhaités.

Évaluer les solutions - Tout au long de la phase de prestation, le spécialiste apprentissage en ligne doit évaluer l'impact des solutions d'apprentissage afin de garantir leur efficacité. Ceci sera traité plus en détail au Chapitre 6.

5.5 Animation de forums de discussion, d'exercices d'évaluation et de webinaires

Tout en animant un module dans un cours, le spécialiste d'apprentissage en ligne doit être impliqué de différentes manières et dans différentes activités. Celles-ci incluent la fourniture de rétroaction sur le forum de discussion et sur les exercices, l'animation de webinaires, les discussions en ligne, etc. Tout en animant la tâche, le spécialiste doit s'assurer que tous les participants interagissent et participent.

Animer un forum de discussion

- Familiarisez-vous avec le sujet de discussion et réfléchissez aux solutions ou réponses possibles.
- Présentez le forum de discussion aux participants en distribuant le sujet de discussion avec des instructions spécifiques.
- Intervenez lorsque la discussion vire dans la mauvaise direction et aidez à la ramener dans la bonne voie.
- Suscitez une réflexion plus approfondie en posant des questions plus réfléchies et plus engageantes.
- Encouragez la participation active et l'interactivité tout au long de la discussion et surveillez la qualité des réponses publiées par les participants.
- Concluez ou résumez le forum de discussion après que tous les participants aient eu la possibilité de répondre.
- Évaluez l'apprentissage et fournissez un retour d'informations aux participants dans le format convenu.

Animer les exercices d'évaluation des modules

- Familiarisez-vous avec l'étude de cas où les exercices et assurez-vous de pouvoir remplir vous-même les exigences avant qu'ils ne soient attribués aux participants.
- Si vous rencontrez des difficultés pour compléter l'étude de cas où les exercices, consultez les personnes qui les ont conçus et élaborés.
- Présentez l'étude de cas où les exercices aux participants conformément au plan d'apprentissage lorsque les étudiants ont terminé l'apprentissage requis.
- Assurez-vous que les participants ont reçu toutes les instructions et informations nécessaires à la réalisation, y compris des scénarios et des modèles.
- Mettez-vous à la disposition des participants pour fournir des orientations sur des questions spécifiques et permettez-leur de proposer des solutions de manière indépendante.
- évaluez les soumissions des participants par rapport à une solution prédéterminée et fournissez aux participants un retour d'informations constructif et à temps opportun.

Animez un webinaire

- Établissez l'ordre du jour du webinaire et informez les participants.
- Concertez-vous avec le spécialiste du LMS pour envoyer le lien en ligne aux participants avant le webinaire.
- Soyez conscient des compétences en matière d'animation de discussion, de capacité à poser et à répondre à des questions, d'aptitude à résumer les compétences, et de techniques d'écoute requises pour un webinaire.
- Un webinaire est généralement associé à un forum de discussion ou à une présentation afin que les participants aient une connaissance de base du sujet. Rendez ce lien clair dans la discussion.

5.6 Autres acteurs dans la facilitation de la formation en ligne

Gestionnaire de la formation en ligne - Comme indiqué dans les chapitres précédents, le Gestionnaire d'apprentissage en ligne coordonne toutes les activités et fonctions impliquées à chaque étape du processus. Dans la phase de prestation, il /elle peut également agir en tant qu'administrateur du cours et être responsable de l'organisation des activités de lancement, de la gestion des abonnements des participants, de l'information des parties prenantes et de la coordination d'autres responsabilités stratégiques telles que la surveillance du budget, du calendrier et de la qualité pendant cette phase de processus.

Support technique informatique - Le soutien technique informatique résout tous les problèmes liés à l'informatique pouvant survenir pendant la phase de prestation afin de garantir le bon fonctionnement du LMS et du cours d'apprentissage en ligne. Certaines des fonctions incluent l'émission de noms d'utilisateur et de mots de passe au début du cours, la gestion des profils d'utilisateur et la résolution de problèmes informatique.

5.7 Gestion des risques

Lors de la prestation d'un cours d'apprentissage en ligne, il est important de prévoir les éventualités afin d'éviter toute perturbation. Ici, nous examinerons ce qui peut mal tourner dans la phase de prestation et la manière d'atténuer ces problèmes et de trouver des solutions rapides. Certaines des considérations essentielles en matière de gestion des risques à cette phase sont les suivantes :

Résolution de problèmes - Comme expliqué dans la section précédente, cette fonction est généralement effectuée par l'assistance technique informatique. Assurer le bon déploiement du cours en ligne est une fonction essentielle. Idéalement, le spécialiste d'apprentissage en ligne doit également se familiariser avec le LMS et être outillé afin de fournir à l'apprenant une assistance dans les fonctionnalités de base qu'il/elle devra exécuter.

Substituts - Pour chaque cours d'apprentissage en ligne, en particulier ceux qui utilisent la méthode de l'apprentissage en ligne animé, un élément de succession doit être intégré au plan de l'apprentissage. Avoir une confiance excessive à un particulier ou à un spécialiste d'apprentissage en ligne peut avoir des conséquences néfastes. Prenez des dispositions préalables avec au moins une autre personne pour exécuter chacune des fonctions essentielles nécessaires à la réussite d'un cours d'apprentissage en ligne.

Sauvegardes technologiques fiables et sauvegardes de documents d'apprentissage - Les sauvegardes doivent être privilégiées à chaque phase du processus ou du cycle d'apprentissage en ligne. Des copies de sauvegarde de tous les documents de cours doivent être faites et testées périodiquement.

Abandon des participants - Le spécialiste d'apprentissage en ligne doit être à l'affût des participants inactifs au début du cours et de ceux dont les performances sont insuffisantes ou qui rencontrent des difficultés. Ces participants doivent être repérés et le spécialiste de l'apprentissage en ligne doit personnellement contacter le participant dès que possible pour remédier à la situation. Cette approche peut réduire considérablement le nombre d'abandons scolaires et donner un cours plus réussi dans l'ensemble.

5.8 Assurer une facilitation de qualité en matière de formation en ligne

La qualité est l'un des principes essentiels à surveiller tout au long du processus de prestation. Cela implique ce qui suit:

- garder la formation sur la bonne voie et dans les temps
- S'assurer que les participants sont engagés et répondent aux exigences
- motiver et encourager les participants à terminer le cours
- évaluer les performances des participants tout au long de la phase de prestation
- reconnaître les besoins des participants et en faire face pour assurer une performance optimale
- répondre aux questions et fournir une rétroaction en temps opportun

Le suivi et l'évaluation sont quelques-uns des moyens permettant d'assurer la qualité tout au long du cours d'apprentissage en ligne. Ces sujets seront expliqués plus en détail dans le prochain chapitre.

5.9 Résumé

Dans ce chapitre, nous avons abordé les sujets suivants:

- la préparation à d'éventuels défis et opportunités, et la compréhension des forces et faiblesses de l'animation en ligne, contribuant au succès de l'apprentissage.
- l'apprentissage en ligne avec ou sans animateur étant l'approche privilégiée de la méthodologie de l'apprentissage en ligne de l'IDI dirigé par un mentor.
- la prestation d'un cours d'apprentissage en ligne impliquant des fonctions et des responsabilités spécifiques que le spécialiste d'apprentissage en ligne doit assumer pour que l'expérience soit bénéfique pour l'apprenant.
- les connaissances et des compétences spécifiques étant nécessaires à l'animation d'apprentissage en ligne.
- l'importance d'examiner ce qui peut mal tourner pendant la phase de prestation et les moyens d'atténuer ces problèmes et de trouver des solutions rapides.

Références

ASTD, *Basic Training For Trainers*, ASTD Press (2009)
IDI, *Learning For Impact - A Practice Guide for SAls* (2009).
L. T Patterson, *Managing Training Projects USA*, ASTD Press (2005)

- 6.1 Aperçu
- 6.2 Différence entre suivi et évaluation
- 6.3 Suivi de l'apprentissage en ligne
- 6.4 Evaluation de l'apprentissage en ligne
- 6.5 Résumé
- Références

6.1 Aperçu

Au Chapitre 2, Phase d'analyse, nous avons établi que les besoins en formation et les objectifs de performance du cours en ligne sont examinés au cours de la phase d'analyse. Un cours d'apprentissage en ligne est conçu à partir de celui-ci à l'aide du modèle de conception présenté au Chapitre 3, Phase de conception. La prochaine étape consistera à élaborer la documentation d'apprentissage et les activités d'apprentissage; Le Chapitre 4, Phase de développement, explique comment développer ces divers matériels et activités. Le Chapitre 5, Phase de prestation, explique comment mettre en œuvre et gérer le cours d'apprentissage en ligne. Toutes ces phases doivent être liées à notre cadre de résultats et à notre stratégie de mise en œuvre identifiées au niveau du programme.

Une question importante à poser à ce stade est la suivante: «Comment saurons-nous que le cours d'apprentissage en ligne est réussi/n'est pas réussi?»

Dans ce chapitre, nous mettrons l'accent sur le suivi et l'évaluation. Les phases de conception, de développement et de prestation du cours d'apprentissage en ligne doivent toutes contribuer à la réalisation des résultats et des objectifs d'apprentissage attendus. Le suivi et l'évaluation peuvent être considérés comme le lien entre les différentes phases de la méthodologie pour garantir que le cours d'apprentissage en ligne est axé sur la réalisation des résultats attendus et des résultats identifiés au stade de la planification.

Le présent chapitre a pour but d'aider le spécialiste de l'apprentissage en ligne à suivre et à évaluer le cours d'apprentissage en ligne. Ce faisant, nous devons comprendre:

- La différence entre suivi et évaluation
- Comment suivre la formation en ligne
- Comment évaluer la formation en ligne

6.2 Différence entre suivi et évaluation

Le suivi et l'évaluation sont des processus complémentaires mais distincts permettant d'évaluer les progrès et les résultats d'une intervention.

Suivi: Une fonction continue qui utilise la collecte systématique de données sur des indicateurs précis pour fournir à la direction et aux principales parties prenantes d'une intervention de développement en cours des indications sur le niveau des progrès, la réalisation des objectifs et les progrès concernant l'utilisation des fonds alloués.⁷

Évaluation: L'évaluation systématique et objective d'un projet ou programme en cours ou achevé, de sa conception, de sa mise en œuvre et de ses résultats. Le but est de déterminer la pertinence et la réalisation des objectifs et l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité du développement.⁸

Le tableau ci-dessous résume les principales différences entre suivi et évaluation.

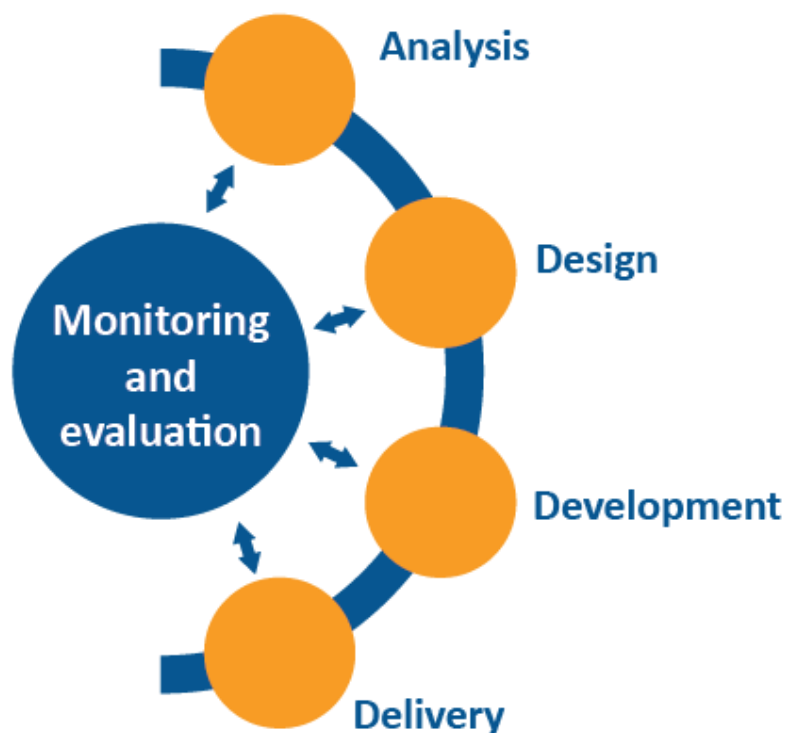
	Suivi	Évaluation
Pourquoi	Compare ce qui est dispensé par rapport à ce qui a été planifié pour s'assurer que le projet progresse vers les objectifs visés et pour prendre des mesures préventives ou correctives lorsqu'il y a du retard concernant les progrès.	Sert deux objectifs principaux: <ul style="list-style-type: none"> • L'apprentissage, pour améliorer les interventions actuelles et futures en examinant les résultats de l'intervention et en déterminant si le processus suivi a été le meilleur pour atteindre les résultats. Elle recherche les leçons apprises (positives et négatives) et les meilleures pratiques qui peuvent être appliquées ailleurs. • La responsabilité concernant les résultats et l'impact.
Quand	Une fonction continue qui prend place tout au long de la mise en œuvre d'un projet.	Réalisée à des moments spécifiques. Peut avoir lieu après la mise en œuvre d'une initiative (évaluations sommatives) ou au cours de la conception ou de la mise en œuvre (évaluations formatives).
Qui	Habituellement effectué par des personnes directement impliquées dans la mise en œuvre d'un projet.	Est mieux réalisée par une personne qui n'était pas impliquée dans le cours d'apprentissage en ligne.
A qui	Est utile principalement à ceux qui gèrent le projet. Peut être partagé avec d'autres intervenants	Utile à ceux qui gèrent le projet et aux parties prenantes.

Le suivi fournit généralement des données pour l'évaluation, et des éléments d'évaluation sont produits lors du suivi.

⁷ Glossaire des termes clés de l'évaluation et de la gestion axée sur les résultats, Groupe de travail du CAD sur l'efficacité de l'aide, OCDE, mai 2004

⁸ Ibid.

Comme le montre l'illustration ci-dessous, le suivi et l'évaluation sont au centre de toutes les autres étapes de l'approche systématique à la formation. Les flèches sont dirigées vers l'extérieur et l'intérieur, ce qui signifie qu'il est nécessaire et important de mesurer le succès à toutes les étapes et que les résultats du suivi et de l'évaluation alimentent toutes les étapes



6.3 Suivi de la formation en ligne

Pourquoi suivre le cours en ligne

D'une manière générale, le suivi permet aux décideurs de l'ISC de s'assurer que la mise en œuvre de tout plan est en bonne voie et que des actions correctives et des stratégies d'atténuation des risques sont nécessaires ou non pour garantir la réalisation des objectifs planifiés.

Le suivi de l'apprentissage en ligne implique la collecte de données tout au long des phases du cours d'apprentissage en ligne. En collectant et en analysant des données, nous pouvons identifier les tendances et faire en sorte que nos apprenants tirent le meilleur parti du cours d'apprentissage en ligne. Par conséquent, le suivi fonctionne comme un système de contrôle préventif, de détection et de correction.

Celui qui doit effectuer le suivi

Au cours des différentes phases du cours d'apprentissage en ligne, le Responsable de l'apprentissage en ligne est la personne recommandée pour mener ou mettre en place un système de suivi.

Ce qu'il faut suivre dans le cours en ligne

Toutes les phases de l'approche systématique à la formation (analyse, conception, développement, prestation et évaluation) doivent être surveillées. Le suivi de chacune des phases nécessite la collecte d'informations pour vérifier si nous sommes sur la bonne voie en termes de, par exemple :

- Budget
- Calendrier
- Nombre de participants
- Production d'extrants
- Respect des politiques et procédures, telles que la politique d'égalité entre hommes et femmes, la politique de passation des marchés, etc.

Dans un environnement d'apprentissage en ligne, deux niveaux⁹ nécessitent un suivi étroit :

- Les plans d'apprentissage, et
- La participation et la satisfaction des apprenants.

Cela signifie que :

- le suivi doit correspondre aux plans d'apprentissage en ligne décrits dans le Chapitre 4; et
- le suivi au niveau des apprenants doit être axé sur la participation et la satisfaction des apprenants à l'égard du processus d'apprentissage en ligne en ce qui concerne le contenu, les méthodes, les activités, le soutien fourni, etc., comme indiqué aux chapitres 5 et 6.

Niveau de suivi

Ce qui doit être suivi

Plan de formation en ligne

- L'avancement général (en pourcentage) du cours d'apprentissage en ligne à travers les modules d'apprentissage
- Les progrès (en pourcentage) de chaque participant vers l'achèvement de chaque module
- Le nombre total de participants à des activités telles que les forums de discussion ou les discussions en ligne
- Le nombre de participants ayant tenté de répondre à un questionnaire et l'ayant complété
- Le nombre de participants ayant soumis ou téléchargé leurs tâches à temps avant la date d'échéance
- Le suivi de l'achèvement des travaux – les progrès réalisés par les participants vers la satisfaction des critères spécifiques avant de l'achèvement d'un module/d'une activité

Satisfaction/expérience des apprenants

- L'accès des participants au cours
- Le nombre d'accès aux ressources du cours par les étudiants
- Les participants remplissant un court formulaire de rétroaction sur leur expérience par rapport à une activité ou un module particulier
- Les participants qui «aiment» ou «partagent» le contenu d'un cours ou une activité particuliers
- Le nombre de clics ou de visites sur une page particulière (pour mieux comprendre la popularité du contenu ou de l'activité)
- Le classement du contenu ou des activités par les participants (par exemple, en fonction du nombre «d'étoiles» qu'ils attribuent à chacun d'eux/ chacune d'elle, par exemple, entre une et cinq étoiles)
- Le nombre de messages, de visites et de téléchargements
- Le nombre de questions posées pendant une session de webinaire

Il est important de noter que le suivi de la participation des apprenants tout au long du cours d'apprentissage en ligne est un élément important de la gestion et de la réalisation des objectifs du cours.

La façon d'effectuer le suivi

⁹ Learning for Impact Handbook de l'IDI

Les étapes de base suivantes peuvent être utilisées pour développer et mettre en œuvre un système de suivi au niveau du plan d'apprentissage comme à celui de la satisfaction des apprenants.

Le processus de suivi implique généralement les étapes suivantes:

- L'attribution de responsabilités aux membres du personnel concernés en matière de collecte de données, d'analyse et de communication des résultats tout au long des différentes étapes du cours d'apprentissage en ligne.
- La saisie périodique des données, manuellement ou à l'aide d'un système d'apprentissage en ligne. Ce dernier est recommandé car presque toutes les plates-formes d'apprentissage en ligne ou systèmes de gestion de l'apprentissage (LMS) sont intégrées avec la possibilité de suivre et de contrôler les progrès réalisés durant le cours.
- La comparaison des progrès par rapport aux plans d'apprentissage.
- L'établissement de rapport sur les résultats de la comparaison à travers:
 - la mise en évidence des écarts, ou de possibles écarts, par rapport aux plans d'apprentissage; et
 - la proposition d'actions pour remédier aux écarts ou prévenir les écarts possibles.

Intégration du suivi au sein du LMS

Le suivi et le contrôle des progrès sont beaucoup plus efficaces avec l'utilisation du LMS. En effet, presque toutes les plates-formes LMS ont la capacité d'enregistrer, de suivre et de surveiller les activités des apprenants. Par exemple, un LMS peut envoyer automatiquement des rapports quotidiens concernant les délais d'exécution et d'autres données importantes, tandis que d'autres systèmes de gestion de la formation peuvent avoir des capacités de suivi plus limitées. De nombreux LMS offrent même la possibilité d'exporter des rapports sous différents formats, tels que PDF ou CSV, et d'appliquer divers filtres pour afficher rapidement et facilement des champs de données spécifiques.

De telles informations comprennent généralement les éléments suivants:

- le suivi des progrès des apprenants et de l'achèvement en termes:
 - d'évaluations, c'est-à-dire, de questionnaires en ligne, de nombre de tentatives, de réussite/échec, de notes réelles à partir d'évaluations en ligne ou de rétroaction à des questionnaires spécifiques sur chaque module; et
 - d'achèvement du contenu ou de l'activité, c'est-à-dire, les progrès dans la lecture de modules, les tâches téléchargées, le contenu téléchargé et chargé, la participation à une discussion en ligne, etc.
- les pages vues/les visites: combien de fois les participants ont-ils visité et cliqué sur une page spécifique du cours d'apprentissage en ligne?
- les Journaux d'activité des utilisateurs: suivi de l'activité réelle dans la participation à un forum de discussion, l'accès aux modules d'apprentissage en ligne, heure habituelle de la journée d'accès à la plate-forme d'apprentissage en ligne, entre autres

Certains LMS comportent même des vues graphiques pour afficher les statistiques de suivi de manière plus compréhensible pour les formateurs ou les mentors.

6.4 Evaluation de la formation en ligne

Les principales différences entre évaluation et suivi ont été identifiées au début du présent chapitre; cependant, les aspects suivants doivent être soulignés:

- Le suivi est généralement effectué par des personnes directement impliquées dans la mise en œuvre d'un projet. L'évaluation peut être dirigée de manière interne ou externe, mais non facilitée par ceux qui gèrent le projet.
- Le suivi est continu et tend à mettre l'accent sur ce qui se passe. L'évaluation est effectuée à des moments précis pour évaluer comment il s'est déroulé, la différence qu'elle a apportée et comment on peut mieux le réaliser à l'avenir.
- L'évaluation a une portée plus large que le suivi. En plus de tous les aspects examinés par le suivi, l'évaluation peut examiner les changements plus importants (résultat/effet) qui nécessitent plus de rigueur méthodologique dans l'analyse, tels que l'impact et la pertinence d'une intervention. L'évaluation peut également remettre en question les phases du processus (analyse, conception, développement, livraison et évaluation).

Le reste de ce chapitre fournira plus d'informations sur la manière d'évaluer les résultats de l'apprentissage en ligne et d'évaluer le processus d'apprentissage en ligne.

Evaluation des résultats de la formation en ligne

Nous pouvons évaluer un programme de formation à trois niveaux; produits, résultats et impacts.

Produits

Les produits sont les produits ou services tangibles résultant de l'achèvement des activités. Les résultats sont les résultats immédiats d'un programme et, en tant que tels, sont ceux qui sont sous le contrôle des spécialistes de l'apprentissage en ligne, c'est-à-dire les produits directs des processus d'apprentissage en ligne dont la responsabilité incombe principalement aux spécialistes de l'apprentissage en ligne.

En examinant les résultats, il convient de prendre en compte à la fois la quantité (reflétant une couverture adéquate) et la qualité (selon les normes applicables et le respect des délais).

Résultats

Les résultats sont les effets escomptés à court et moyen terme du produit. Par conséquent, les résultats sont toujours atteints après les produits. Les produits sont généralement mesurés en classe ou dans l'environnement d'apprentissage, alors que les résultats mesurent souvent les performances sur le lieu de travail.

L'un des moyens de mesurer les résultats consiste à élaborer des indicateurs, à la fois quantitatifs et qualitatifs, tels que des pourcentages, des délais, le retour sur investissement et d'autres aspects quantifiables de la performance organisationnelle - par exemple, le nombre de réclamations, la rotation du personnel, les départs, les échecs, le gaspillage, la non-conformité, notations de qualité, respect des normes et des accréditations, croissance, rétention, etc.

Les objectifs d'apprentissage simulent ou reproduisent les exigences de performance d'un travail, servent de «tests» de performance concernant les participants et indiquent aux mentors si les participants ont appris la documentation. Les résultats sont liés aux changements dans les performances institutionnelles, au changement de comportement chez les individus ou aux changements dans les pratiques et les politiques. Les résultats tentent de mesurer si les participants retiennent et utilisent ce qu'ils ont appris après leur retour sur le lieu de travail. Ils essaient de démontrer

que l'apprentissage en ligne a atteint l'objectif de performance. Les résultats peuvent être influencés mais non contrôlés par le spécialiste de l'apprentissage en ligne.

Impacts

Les impacts mesurent l'impact des performances sur l'organisation et peuvent ajouter de la valeur et des avantages pour le pays. Il est prouvé que l'apprentissage en ligne contribue à l'efficacité organisationnelle. Au cours de la phase d'analyse, les spécialistes de l'apprentissage en ligne recueillent des informations auprès de la direction sur leurs attentes en matière de formation et leur impact éventuel sur leur organisation. Si le but de l'apprentissage en ligne était d'améliorer la qualité et la rigueur des rapports d'audit annuels, il fallait trouver un moyen de mesurer la qualité et la rigueur. Pour continuer notre exemple en matière de rédaction de critères d'audit, le fait que le personnel rédige de meilleurs critères d'audit peut avoir pour conséquence que les audits sont mieux ciblés et offrent donc de meilleurs avantages aux citoyens.

Les impacts sont généralement liés à l'impact sur les performances de l'organisation et à l'impact de l'organisation sur son environnement. L'impact étant influencé par de nombreux facteurs en plus du travail effectué par le personnel d'une ISC, il est presque impossible de trouver la preuve de l'impact des programmes de formation.

Moins d'organisations réalisent des évaluations d'impact. Ceci est dû principalement à deux facteurs:

- L'évaluation d'impact est un processus complexe et coûteux. À moins qu'un projet de formation ne soit d'une taille et d'une portée suffisantes, entraînant d'importantes dépenses de ressources, le coût est probablement injustifié.
- Il est extrêmement difficile de faire un lien direct entre formation et impact organisationnel. Il y a simplement trop de variables qui rendent les résultats douteux au mieux.

Par conséquent, en tant que spécialistes de l'apprentissage en ligne, nous nous concentrerons sur l'évaluation des produits et des résultats.

Plan de mesure de l'évaluation

IDI recommande le format suivant pour la planification et le suivi de l'évaluation.

	INDICATEURS	BASE DE RÉFÉRENCE <i>Quel est la situation actuelle?</i>	CIBLE <i>Quelle est la situation de la cible?</i>	SOURCE DE DONNÉES <i>Comment seront-elles mesurées?</i>
Impact	A1	A2	A3	A4
Résultats	B1	B2	B3	B4
produits	C1	C2	C3	C4

Le format ci-dessus est constitué de lignes (A, B, C) et de colonnes (1,2, 3, 4). Les lignes indiquent les différents niveaux d'évaluation et les colonnes présentent les informations requises. La première colonne contient des indicateurs: nous allons montrer ici l'indicateur de performance que nous utilisons (par exemple, en C1, le nombre d'auditeurs formés à la rédaction d'objectifs d'audit).

La deuxième colonne montrera la base ou la condition actuelle.

La troisième colonne montre la cible (ce que nous voulons atteindre).

La dernière colonne indique la source de l'information (le système de gestion de l'apprentissage indiquera combien d'auditeurs ont suivi le cours). La source d'information doit être cohérente à la fois pour la référence et pour la cible afin que nous sachions que nous mesurons de la même manière à la suivante.

Exemple:

L'ISC dispose d'un très solide service d'assurance de la qualité qui examine tous les rapports d'audit pour assurer qu'ils sont conformes aux ISSAI. L'unité Assurance de la qualité indique que seulement 4% des audits de performance se conforment aux ISSAI. Les critères d'audit constituent le principal domaine d'échec. Les auditeurs ne rédigent pas de critères d'audit conformes aux ISSAI. C'est la situation actuelle que l'ISC souhaite changer. L'ISC effectue une analyse qui montre que cet écart de performance est dû à un manque de connaissances et de compétences. L'ISC décide d'organiser un nouveau cours en ligne sur la rédaction de critères d'audit conformes aux ISSAI concernant l'audit de performance.

Le spécialiste de l'apprentissage en ligne concevra alors un cours qui formera l'auditeur à la rédaction de critères d'audit de performance conformes aux ISSAI. Ce cours sera proposé aux auditeurs de l'ISC. Nous espérons que les auditeurs s'inscriront pour suivre ce cours. Le cours d'apprentissage en ligne peut avoir pour résultat immédiat la formation d'un certain nombre d'auditeurs à la rédaction de critères d'audit conformes aux ISSAI. Le spécialiste de l'apprentissage en ligne peut contrôler ce produit en organisant un cours d'apprentissage en ligne de haute qualité destiné à un nombre approprié de participants.

Une fois la formation effectuée, son efficacité doit être mesurée pour s'assurer que les objectifs initiaux ont été atteints. L'objectif visé était l'amélioration du nombre de critères d'audit conformes aux ISSAI, et pas simplement l'augmentation du nombre d'auditeurs formés. L'ISC sera en mesure de vérifier si cela s'est produit en examinant les statistiques du service d'assurance de la qualité sur le pourcentage d'audits conformes aux ISSAI. Le spécialiste en apprentissage en ligne peut influencer sur la réalisation de cet objectif (par exemple en proposant une bonne formation), mais il ne peut en contrôler le résultat.

	INDICATORS	BASE DE RÉFÉRENCE <i>Quel est la situation actuelle?</i>	CIBLE <i>Quelle est la situation de la cible?</i>	SOURCE DE DONNÉES <i>Comment seront-elles mesurées?</i>
Impact	A1	A2	A3	A4
Résultats	% des audits évalués selon des critères d'audit conformes à la norme ISSAI	4%	80%	Rapport de la fonction d'assurance de la qualité au sein de l'ISC
Produits	Nombre d'auditeurs ayant suivi le cours d'apprentissage en ligne sur la «rédaction de critères d'audit de performance conformes aux ISSAI»	0	20	LMS

Le gestionnaire de l'apprentissage en ligne peut suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés.

Evaluation du processus

Le processus d'apprentissage en ligne a un impact direct sur la réalisation des résultats attendus du cours d'apprentissage en ligne. Plus le processus est bon, plus les résultats sont élevés. Il est presque impossible qu'un projet d'apprentissage en ligne soit mené à bien sans un processus d'apprentissage en ligne bien conçu et mis en œuvre. L'évaluation du processus fournira des informations sur les raisons de l'échec ou du succès. L'analyse, la conception, le développement, la livraison et l'évaluation comportent tous des besoins d'évaluation que les évaluateurs doivent inclure dans leurs projets, même le processus d'évaluation doit être évalué.

Le tableau suivant contient quelques exemples de questions qu'un évaluateur peut poser lorsqu'il évalue chacune des phases de l'approche systématique à la formation.

Phase	Exemples de questions d'évaluation
Analyse	Le besoin d'apprentissage a-t-il été confirmé? Les designers ont-ils effectué une analyse des apprenants? Les concepteurs ont-ils effectué une analyse de tâches? Les concepteurs ont-ils défini des objectifs de performance??
Conception	La conception était-elle liée aux résultats de la phase d'analyse? La conception a-t-elle pris en compte les principes d'apprentissage des adultes? La conception a-t-elle suivi le modèle 9-Etape? Y avait-il un objectif d'apprentissage pour chaque session? L'objectif d'apprentissage comprend-il les 4 dimensions de la condition, de la performance, des normes et de l'évaluation? Existe-t-il un plan de cours de l'apprentissage en ligne? Existe-t-il un plan d' de l'apprentissage en ligne concernant chaque module?
Elaboration	Le matériel d'apprentissage était-il approprié au public? Les activités d'apprentissage sont-elles basées sur les objectifs d'apprentissage? Y a-t-il eu une évaluation des objectifs d'apprentissage? Le texte de base est-il conforme à la structure convenue? Le cours d'apprentissage en ligne est-il interactif? Les éléments visuels étaient-ils attrayants et faciles à comprendre?
Prestation	A-t-il été facile pour les participants d'avoir accès au cours d'apprentissage en ligne? Y a-t-il eu suffisamment d'interaction entre les participants et les animateurs? Le cours a-t-il été mené conformément au calendrier et au plan d'apprentissage en ligne? Les participants étaient-ils satisfaits du cours? Les participants ont-ils appris du cours?
Suivi et évaluation	Le suivi a-t-il eu lieu comme prévu? La direction a-t-elle pris des mesures en fonction des résultats du suivi? L'évaluation a-t-elle été faite à temps?

6.5 Résumé

Le suivi et l'évaluation constituent une partie importante du cours d'apprentissage en ligne. Bien qu'elles semblent constituer la dernière partie du processus de formation en ligne, elles constituent des fonctions exécutées au cours des différentes phases d'analyse, de conception, de développement et de diffusion.

Nous commençons le chapitre en expliquant les différences entre suivi et évaluation. Ensuite, le suivi est examiné en détail. Le chapitre explique ce qui doit être suivi et, ce qui est plus important encore, la façon de suivre et celui/celle qui doit effectuer cette tâche. Le suivi est défini comme le processus de collecte de données sur le cours d'apprentissage en ligne pour évaluer les progrès et l'achèvement par rapport à notre plan d'apprentissage. Plus précisément, dans un cours d'apprentissage en ligne, le suivi est devenu une tâche beaucoup plus facile pour les mentors et les gestionnaires de cours en raison des progrès réalisés dans les plates-formes d'apprentissage en ligne. Le suivi, en tant que partie intégrante de tout système de gestion d'apprentissage moderne, est intégré à la possibilité de collecter et de stocker des données et des informations sur l'avancement du cours. Cela permet au gestionnaire de programme ou au mentor de suivre et d'examiner les diverses statistiques relatives à la participation et à la réalisation des modules et des activités d'apprentissage en ligne connexes. Cette capacité à suivre en temps voulu l'avancement du cours d'apprentissage en ligne informera les instructeurs/mentors des progrès concernant le plan d'apprentissage en ligne et l'expérience des participants en ce qui concerne les méthodes d'apprentissage utilisées tout au long du cours d'apprentissage en ligne.

L'évaluation, d'autre part, est définie comme un processus permettant de déterminer le mérite, l'utilité ou la valeur de quelque chose ou du produit de ce processus.

Un modèle d'évaluation très systématique et complet présenté dans le chapitre décrit trois niveaux d'évaluation: les produits, les résultats et l'impact.

Si l'ISC dispose d'un système d'évaluation intégrant à la fois les résultats et le processus et si la stratégie et les outils d'évaluation ont été développés et appliqués, alors l'ISC peut alors prendre des décisions concernant les éléments suivants, entre autres:

- La nécessité du programme (en présentiel/en ligne) à l'avenir
- La nécessité de modifier le programme
- la nécessité de réviser le contenu et les stratégies d'apprentissage

Références

IDI, *Handbook on E-Enabled Blended Training Programme for Trainers*, Oslo, Norvège (2009)

IDI, *Learning for Impact: A Practice Guide for SAIs*, Oslo, Norvège (2009)

ISD, *From the Ground Up, A No- Nonsense Approach to Instructional Design*, ASTD Press.

IDI, *Draft Handbook on SAI Strategy, Performance and Reporting* (2015)