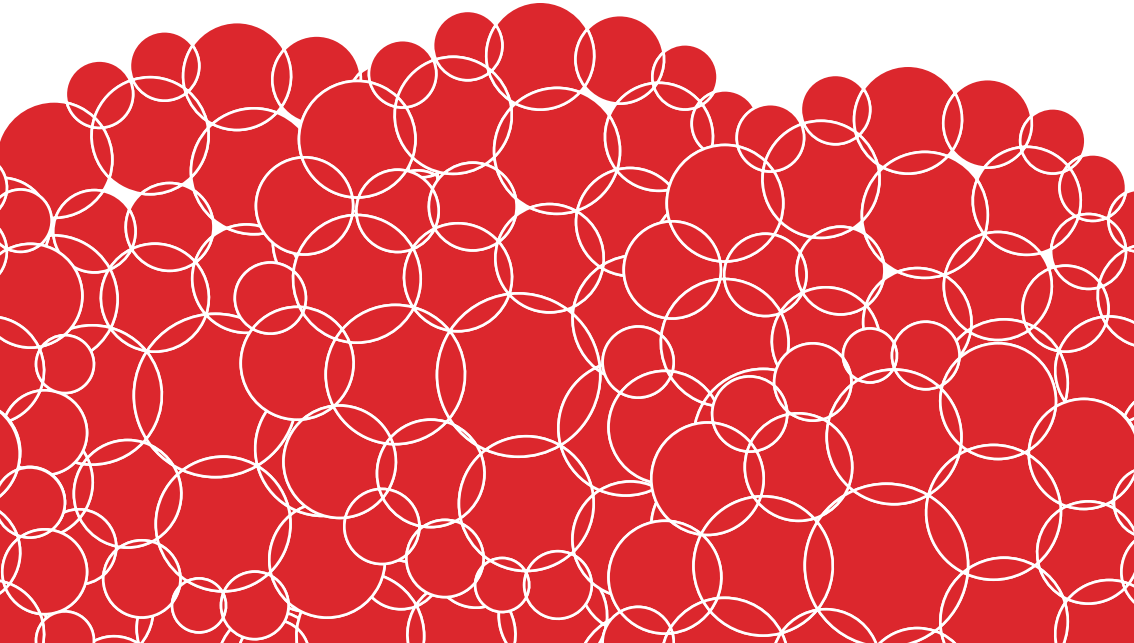
BeLearning
Un environnement pour élargir la connaissance

Ouvrir, partager, transférer et transformer
par l'apprentissage participatif



BeLearning est un projet Leonardo de transfert d'innovation, cofinancé par le programme d'éducation et de formation tout au long de la vie de la Commission européenne. Du 01/03/2013 au 31/10/2014, il a associé les partenaires suivants : Cesep, CityMine(d), Greta du Velay, ITD et Transit.

Programme d'éducation
et de formation
tout au long de la vie

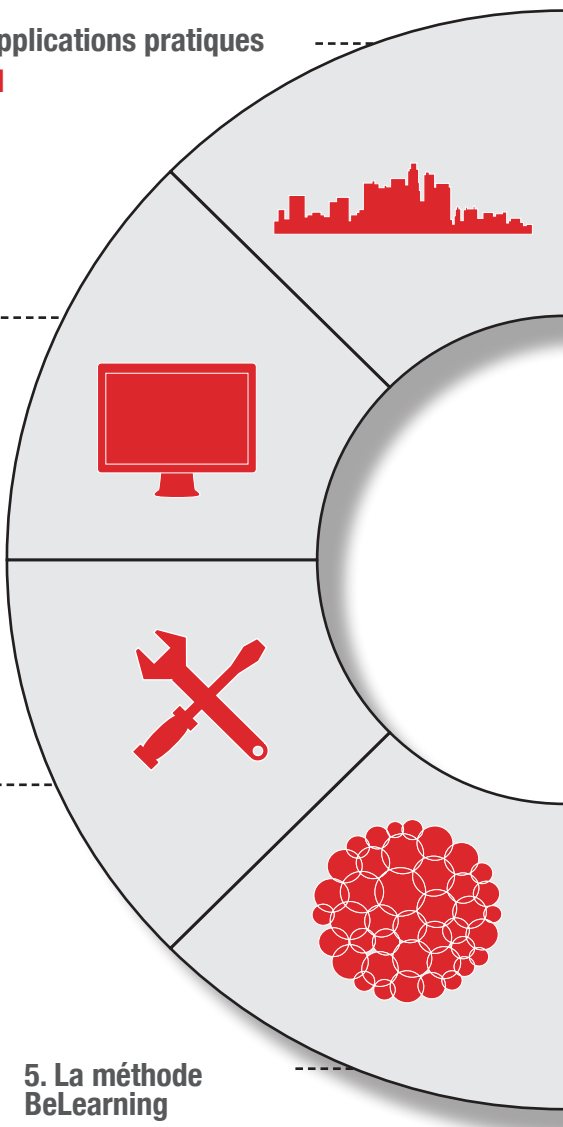
Teneur

8. Applications pratiques
31

7. Comment évaluer une action BeLearning ?
29

6. Comment mettre en œuvre une action de formation BeLearning ?
25

5. La méthode BeLearning
19



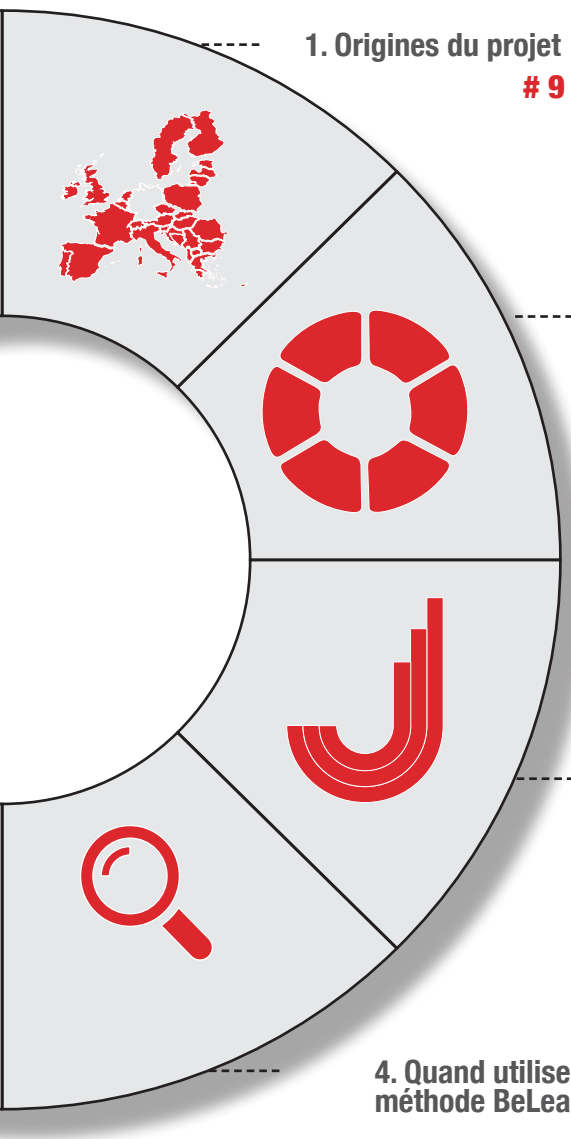
Introduction
7

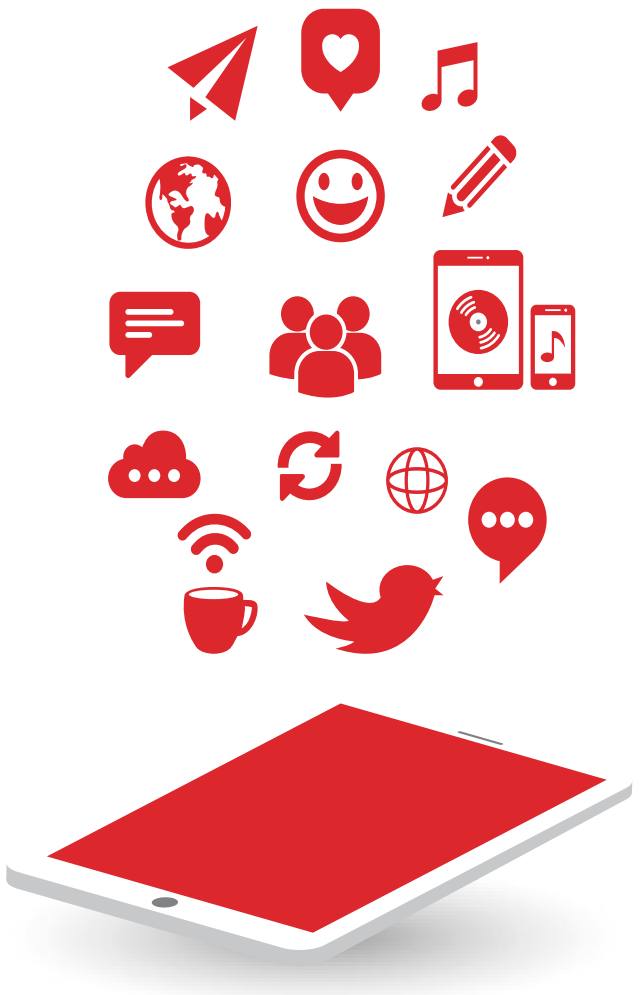
1. Origines du projet
9

2. Pourquoi BeLearning ?
11

3. Qu'est-ce que la méthode BeLearning ?
15

4. Quand utiliser la méthode BeLearning ?
17





Introduction

Un programme de formation bien réalisé est un atout important pour toute entreprise, organisation ou institution quelque soit son secteur d'activité. Des formations adaptées améliorent la qualité du service, augmentent le savoir et les compétences des employés.

Cependant, toutes les actions de formations n'ont pas la même efficacité :

avec l'arrivée des nouvelles technologies et des besoins de compétences afférents, les moyens de formations traditionnels montrent certaines limites ;

les nouvelles générations sont moins réceptives aux moyens traditionnels ;

l'impact n'est pas toujours mesuré, notamment en terme d'accès à l'emploi ou d'évolution dans l'emploi.

Pour les formateurs, ces changements constituent un défi notable tout en offrant de nouvelles opportunités. En effet, il est désormais possible d'établir des connections plus nombreuses et plus fortes avec les apprenants mais aussi entre apprenants et avec le monde extérieur.

Les nouvelles technologies favorisent l'ouverture, le partage, le transfert et la transformation de contenu pour un processus d'apprentissage participatif.

Pour ces raisons, nous avons décidé de créer la méthode BeLearning, basée sur le partage de nos expériences préalables.

Le projet actuel “BeLearning: un environnement pour élargir la connaissance” est le résultat de cette expérience.

1. Origines du projet

Dans le secteur culturel, les organisations ont tendance à organiser des formations courtes, très ciblées, en relation avec un évènement comme une exposition thématique. Or, il est difficile de développer des compétences pratiques et en relation avec l'emploi sur une courte durée.

Souvent centrées sur un seul domaine (production artistique, urbanisme, design, etc.) ces actions ne bénéficient pas des ressources de l'interdisciplinarité. De plus, elles se limitent souvent à l'écoute d'un intervenant qui ne propose qu'un support basique (par exemple des diapositives ou un guide en version pdf).

Les technologies numériques sont sous-utilisées, alors même que leurs possibilités sont étendues : vidéos, photos, réseaux sociaux, wiki, partage d'information dans le cloud, apprentissage open source, etc.

La plupart de ces actions n'ont pas d'application au delà de leur objectif immédiat, étant dissociées du système d'éducation formel et ayant un impact limité sur l'emploi, impact pourtant nécessaire dans un contexte de crise économique.

Trànsit Projectes, une organisation de gestion culturelle de Barcelone mais active dans plusieurs régions en Espagne, en Amérique latine et en Europe, a développé la méthode BeLearning et l'a mise en oeuvre au cours de nombreuses actions de formation depuis 2007, à Madrid, Barcelone et Alicante.

Le projet actuel "BeLearning: un environnement pour élargir la connaissance" est le résultat de

Pour résumer, BeLearning tire avantage de l'expérience des partenaires

cette expérience. Il a pour ambition de s'adapter à différentes réalités : formateurs en Belgique, militants associatifs au Royaume Uni, jeunes en formation technique ou professionnelle en France et gestionnaires culturels en Espagne.

Pour résumer, BeLearning tire avantage de l'expérience des partenaires et prend en compte leurs besoins spécifiques pour mettre l'accent sur l'insertion professionnelle, l'emploi et la recherche de résultats pratiques et réutilisables.

Ce document établi de manière participative par les partenaires sur le principe du débat, de la réflexion et du consensus présente la méthode BeLearning.

BeLearning, veut atteindre les objectifs suivants :

2. Pourquoi BeLearning ?

Le projet “BeLearning: un environnement pour élargir la connaissance” est donc né des expériences de Transit projectes et de ses partenaires en Belgique, en France et au Royaume avec la volonté de créer une nouvelle méthode libre et efficace, capable de guider les professionnels de la formation.

BeLearning, veut atteindre les objectifs suivants :

Promouvoir de nouveaux modèles libres d’apprentissage pour des actions de formation ouvertes.

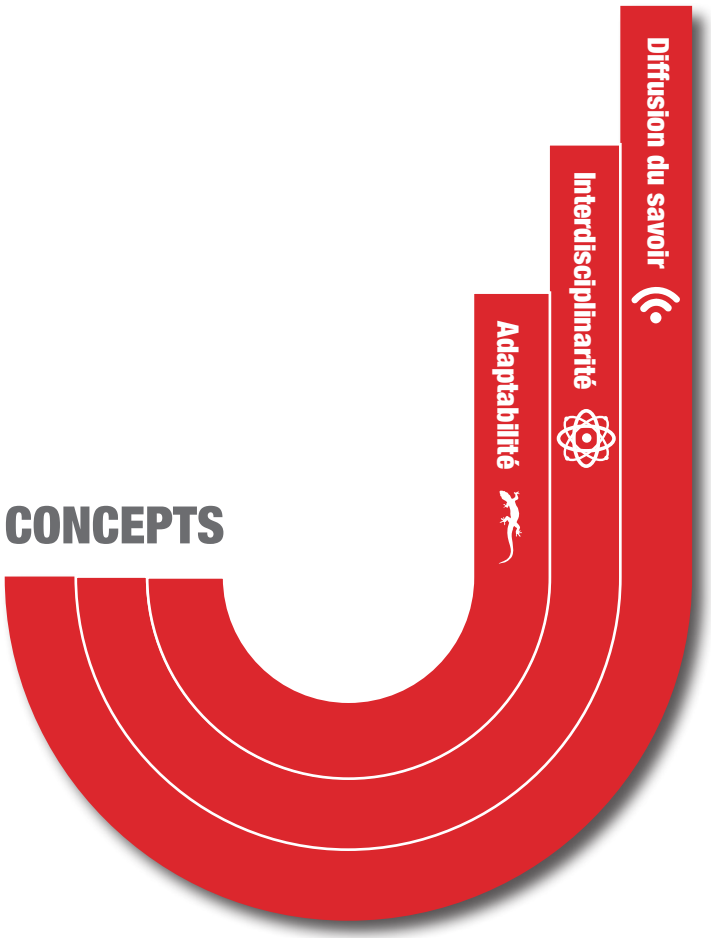
Intégrer de façon stratégique toutes les possibilités numériques libres dans la création, la mise en oeuvre et l’évaluation d’actions de formation.

Proposer un système d’évaluation dans une perspective de validation ou de certification des compétences acquises.

Devenir un moteur pour l’innovation dans les organisations et les programmes de formation.

Etre un levier pour l’accès à l’emploi des participants par le développement de nouvelles compétences.

Favoriser l’interdisciplinarité et la diversité des participants.



BeLearning est une exploration structurée des possibilités d'apprentissage numérique basée sur les concepts suivants.

3. Qu'est-ce que la méthode BeLearning ?

BeLearning est une méthode de formation ouverte qui combine, d'une part, des outils numériques, espaces virtuels et plateformes en ligne et, d'autre part, des outils traditionnels, présentations en salle, ateliers de pratique, afin d'apprendre, de partager et surtout de prendre plaisir au savoir, tout en maintenant une attention marquée sur les résultats et la suite qui sera donnée à l'action.

BeLearning va au delà de l'action de formation classique en incorporant l'amont et l'aval dans le processus d'apprentissage.

BeLearning est un environnement dans lequel les apprenants et les formateurs sont impliqués dans des interactions multiples tant en ligne que hors ligne. Ces interactions ne sont pas limitées aux échanges du formateur vers l'apprenant mais sont multidirectionnelles entre formateurs et apprenants ainsi qu'entre apprenants. Sont également prévues des interactions avec des acteurs extérieurs, experts ou employeurs potentiels.

En conclusion, BeLearning est une exploration structurée des possibilités d'apprentissage numérique basée sur les concepts suivants.

Diffusion du savoir : BeLearning permet de partager, transférer et transformer des idées ou des bonnes pratiques (savoirs) d'une action de formation à une autre (diffusion).

Interdisciplinarité : BeLearning rassemble différents profils, niveaux de connaissances et différentes organisations pour construire un projet commun.

Adaptabilité : BeLearning est une méthode de formation qui peut être utilisée pour différents types de formations en s'adaptant à leurs besoins et leur contexte.

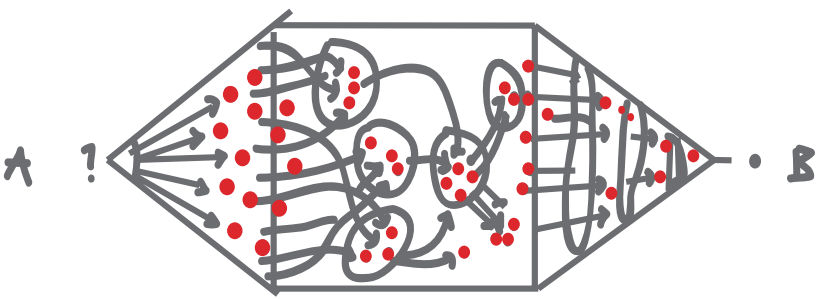
Une méthode comme BeLearning est particulièrement efficace pour des actions de formation requérant ou traitant d'un des points suivants :

créativité, développement de nouvelles méthodes ou de nouvelles techniques, réflexion, recherche, dialogue, participation, intelligence collective, approches multidisciplinaires

4. Quand utiliser la méthode BeLearning ?

Une méthode comme BeLearning est particulièrement efficace pour des actions de formation requérant ou traitant d'un des points suivants : créativité, développement de nouvelles méthodes ou de nouvelles techniques, réflexion, recherche, dialogue, participation, intelligence collective, approches multidisciplinaires.

L'approche sera cependant plus difficile à mettre en œuvre dans le cadre d'un apprentissage de compétences techniques ou académiques comme la législation, les langues ou l'utilisation d'appareils industriels.



OUVERTURE (DIVERGENCE) | ATELIER (ÉMERGENCE) | CONCLUSION (CONVERGENCE)

La méthode BeLearning est basée sur l'articulation entre trois phases et trois niveaux.

5. La méthode BeLearning

La méthode BeLearning est basée sur l'articulation entre trois phases et trois niveaux. Chaque phase inclut les trois niveaux et peut être analysée par l'observation de ces trois niveaux.

5.1. Les trois phases

OUVERTURE (DIVERGENCE) ATELIER (ÉMERGENCE) CONCLUSION (CONVERGENCE)

BeLearning utilise l'expérience, les compétences et les savoirs de chacun des participants. Des temps d'enseignement, transmission traditionnelle du savoir, sont intégrés dans un processus plus large qui inclut la construction d'une expérience partagée entre le formateur, les participants et l'environnement (qu'il s'agisse d'une institution, d'un secteur professionnel, des habitants d'un territoire ou d'une communauté virtuelle).

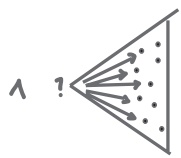
Cette structure intègre les processus suivants :

Expérience partagée
|-> Moment d'apprentissage
|-> Connaissance partagée (information organisée mise en action)

Ce processus est un itinéraire dans lequel les participants partent d'une divergence pour créer une convergence. Il s'agit d'ouvrir et de libérer la connaissance, de la partager, la transférer et la faire évoluer.

Cette approche se concrétise par trois phases : l'ouverture pour le partage, l'exploration dans un atelier et la conclusion. Chacune produit un résultat et, dans le même temps, l'information recherchée ou générée est diffusée dans un espace numérique.

5.1.1 La phase d'ouverture ou de partage de l'information



La phase de partage de l'information vise à ouvrir le thème traité. Elle inclut la préparation des activités (logistique, définition des contenu,

choix du formateur et des participants) et l'organisation d'outils numériques. Ceux-ci permettront de présenter l'atelier, de porter à connaissance l'information de base disponible, de donner les orientation de l'action de formation, les concepts clés et de préparer les futures discussions entre participants.

Si l'atelier implique des personnes extérieures (une association, d'autres acteurs de la formation, etc.), un accès à l'espace numérique leur sera communiqué.

Pour ceci, il faut choisir la technologie adaptée à chaque situation. BeLearning n'est pas une méthode d'e-learning où les modalités d'apprentissage se calquent sur une technologie donnée. Ici, chaque action sera construite suivant ses besoins avec les outils ad hoc, combinés en fonction des objectifs.

Le choix des ressources et des outils, de préférences libres et ouverts, sera déterminé par l'expérience des formateurs et des participants, par le contexte technique et par l'analyse de leur impact sur l'action.

5.1.2. La phase d'atelier et de travail en groupe

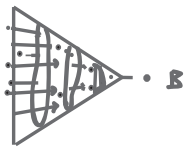
L'atelier est le moment présentiel dans lequel les participants travaillent en groupes pour trouver une réponse ou proposer des solutions. On parle d'atelier en référence au contexte professionnel. Un atelier BeLearning dure entre 2 et 4 heures, partagées entre des présentations et des moments de travail en commun.

Plusieurs types d'animation sont utilisables pendant l'atelier. En voici quelques unes qui l'ont été durant des actions BeLearning[1] :

- La pratique du dialogue
- Les tables tournantes
- Les cercles Samoan
- Le world café
- Le forum ouvert

L'objectif principal de l'atelier est de créer un plan d'action, un projet collectif ou individuel ou un prototype, qui sera développé dans la phase suivante.

5.1.3 La phase de conclusion



Actions, solutions, projections et informations vont être mises en ligne suivant les modalités choisies dans les phases précédentes afin de continuer à partager les ressources et de bénéficier du retour d'information des réseaux sociaux. Les participants vont mettre en oeuvre les solutions qui ont émergé au cours de l'atelier.

La phase de conclusion permet de capitaliser l'expérience, en compilant et diffusant le contenu, et de la poursuivre au delà du temps de formation stricto sensu. Ceci pourra faire émerger de nouveaux projets, continuer le dialogue ou prolonger les activités en dehors du cadre de formation.

5.1.4 Le prototype

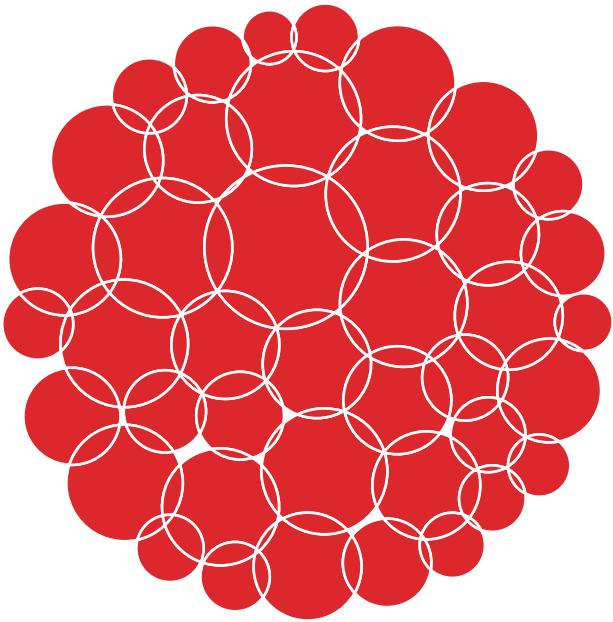
Ce n'est pas une étape obligatoire, mais si la phase de conclusion donne des résultats immatériels en terme de savoirs et de compétences, parfois la méthode débouche sur une réalisation tangible, un prototype que le groupe va développer ou utiliser par la suite. Ce prototype n'a pas de forme préalablement définie. Le groupe, formateurs et participants, devra la choisir. Il peut s'agir de cartographie collaborative, d´un support d'information, d´une exposition, etc.

5.2 Les niveaux

Les niveaux guident la singularité du processus BeLearning. Ils garantissent que le processus ouvert de formation crée un impact non seulement sur le développement de chacun des participants mais aussi pour l'organisation, le groupe ou le secteur dans lesquels ils sont actifs.

5.2.1 Niveau 1 : Numérique

Le numérique ne se réfère pas seulement aux sites web qui pourraient être utilisés mais aussi aux contenus multimédias utilisés ou créés. Cela demande de choisir des outils en tenant compte de leur capacité à faciliter le partage,



BeLearning utilise l'expérience, les compétences et les savoirs de chacun des participants.

la création collective, la transformation ainsi que de leur facilité d'utilisation.

5.2.2 Niveau 2 : Interaction

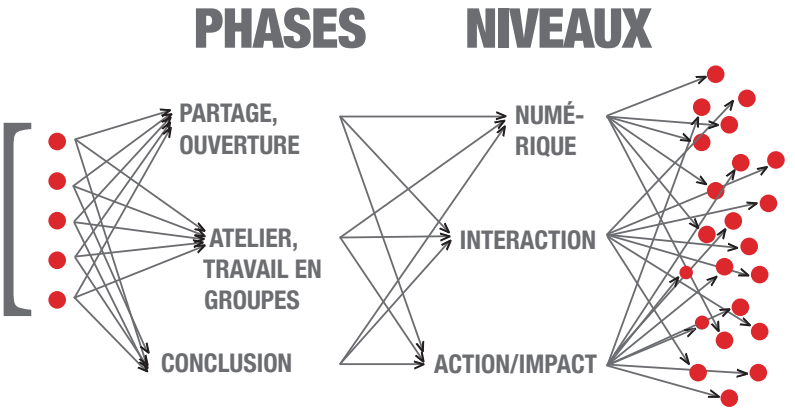
Ce niveau est celui des interactions entre les participants (apprenants, formateurs, experts, etc.). Il est défini par le rythme du dialogue, par la nature des interactions et par les apprentissages qui vont en émerger.

5.2.3. Niveau 3 : Action et impact

Ce troisième niveau concerne les résultats des actions : construction d'un prototype, développement de la connaissance ou amélioration des compétences pour accéder à l'emploi. Ces compétences sont la capacité à gérer de nouveaux contenus, à établir des liens avec des employeurs ou des collègues potentiels. L'obtention d'un certificat de participation est également un élément positif. La capacité à partager son expérience et ses savoirs dans un processus constructif fait partie aussi des compétences nécessaires pour l'emploi et elles doivent être reconnues comme telles.

---

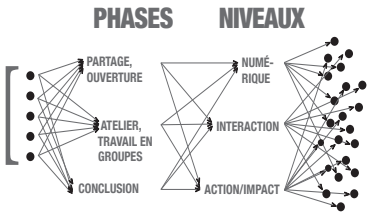
[1] De nombreux modèles d'évènements co-créatifs sont disponibles sur le site de Lilian Ricaud (http://www.lilianricaud.com/travail-en-reseau). Pedro Jardim, d'Agora à Berlin, propose le guide (http://authentic-leadership-lab.de/wp-content/uploads/2013/03/AoPL_Workbook_2013.pdf, en anglais)



Une action BeLearning peut se préparer sur un tableau combinant les 3 phases de l'action de formation et les 3 niveaux qui caractérisent la singularité de l'action.

6. Comment mettre en œuvre une action de formation BeLearning ?

Une action BeLearning peut se préparer sur un tableau combinant les 3 phases de l'action de formation (partage, atelier et phase de conclusion) et les 3 niveaux qui caractérisent la singularité de l'action (numérique, interaction et action/impact).



Ce tableau facilite la visualisation des aspects critiques de chaque projet de formation en permettant

Conseils pratiques

BeLearning n´est pas une méthode d´apprentissage classique, ce qui peut perturber apprenants et formateurs. Il est important de leur expliquer clairement le processus à chaque étape.

Même s'il est important de choisir les outils numériques en fonction des habitudes de son audience, c´est aussi l'occasion d'en faire découvrir de nouveaux.

Comme dans chaque apprentissage, il faut prendre en compte l'engagement des apprenants.

La méthode BeLearning doit créer des connections, non seulement entre les apprenants mais aussi avec le monde extérieur. Cette dimension demande du temps aux coordinateurs. Il faut le prévoir en amont sinon les ateliers peuvent devenir compliqués à mettre en œuvre.

aux formateurs de poser les questions à explorer lors de la conception. Par exemple:

Partage de la connaissance, ouverture

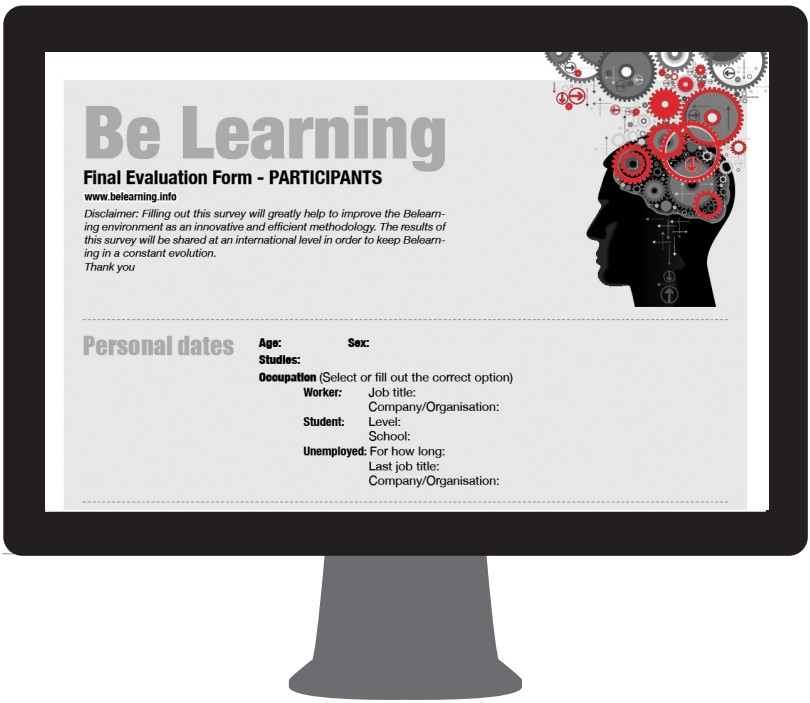
• Quels outils numériques vont être utilisés et pourquoi ?
• Comment vont-ils aider à partager l'information, à créer du contenu et à atteindre les objectifs pédagogiques ?
• Comment vont-ils faciliter les interactions entre les participants ?
• Quelle stratégie va être suivie pour encourager la participation en amont de l'atelier ?
• Quels contacts sont créés ou vont être noués avec de futurs employeurs ou collègues ?
• Comment va être conçue la certification de l'action de formation ?

Atelier, travail en groupe

• Des outils numériques vont-ils être utilisés dans l'atelier ?
• Comment le matériel et les contenus créés vont être conservés ?
• Est-ce que ceux-ci seront disponibles pour tous ?
• Comment vont être encouragées les relations entre les participants et l'environnement extérieur ?
• Est-ce que la méthode est pertinente pour donner une certification ?
• Quelle stratégie de communication va être suivie afin de lier le travail en atelier avec des acteurs extérieurs ?
• Comment impliquer des employeurs ou de futurs collègues pendant l'atelier ?

Conclusion

• Comment les compétences acquises vont-elles être certifiées ?
• Quels sont les moyens mis en place pour maintenir la communication entre les participants et les autres personnes impliquées ?
• Comment va-t-on développer le prototype approuvé pendant l'atelier ?
• Combien de temps les résultats numériques seront-ils accessibles et comment vont-ils être liés à d'éventuels projets ?
• Comment le processus va-t-il être évalué ?



Be Learning

Final Evaluation Form - PARTICIPANTS

www.belearning.info

Disclaimer: Filling out this survey will greatly help to improve the Belearning environment as an innovative and efficient methodology. The results of this survey will be shared at an international level in order to keep Belearning in a constant evolution.
Thank you

Personal dates

Age: **Sex:**

Studies:

Occupation (Select or fill out the correct option)

Worker: Job title:
Company/Organisation:

Student: Level:
School:

Unemployed: For how long:
Last job title:
Company/Organisation:

7. Comment évaluer une action BeLearning ?

La certification d´une activité BeLearning est une plus-value pour les participants. Il faut qu'ils puissent valoriser les activités et les compétences mobilisées face à des employeurs, notamment en les intégrant dans leur portefeuille de compétences.

L'évaluation n'analyse pas que la satisfaction des participants. BeLearning étant une méthodologie globale, son intérêt réside également dans la poursuite des actions et leurs conséquences. Pour cette raison, des formulaires d'évaluation ont été créés pour les participants et les formateurs afin que les organisateurs comprennent l'origine, l'activité en elle-même et, autant que possible, ses conséquences. Ces formulaires, disponibles sur le site web, permettent de créer une évaluation qualitative des actions de formation BeLearning.

8. Applications pratiques

8.1 L'expérience BeLearning

Afin de démontrer les applications pratiques de la méthode BeLearning, les coordinateurs de quatre activités ont décrit leur projet, les raisons pour lesquelles ils l'ont utilisée et les résultats.

Les expériences de Ciutat Beta/ Trànsit et CityMine(d) concernent la participation des habitants tandis que le Greta du Velay et le Cesep ont travaillé sur le développent des organismes de formation. Tous partagent la même méthode BeLearning dans des contextes différents.

Les icônes suivantes représentent:

Participation des habitants

Organismes de formation développement

Trànsit Projectes

CiutatBeta

Ce projet a été réalisé dans le quartier de Sant Antoni à Barcelone (Espagne) du 18 Octobre au 23 Janvier 2014.

Le projet, CiutatBeta, a pour but de se concentrer sur l'analyse qualitative et créative de l'ADN de la ville du point de vue des citoyens en construisant une approche via huit nouvelles formes et processus : Réseau, Mobilité, Solidarité, Environnement, Travail collectif culturel,

Jeux, Energie et Réseau urbain. Les activités des ateliers sont basées sur ces huit concepts. Le projet a aussi pour objectif d´analyser le rôle des citoyens en tant que “producteurs” de leur propre ville, avec un accent spécial sur la participation.

Une attention particulière est aussi accordée à l´éducation au sens large dans la ville et au processus d´inégalité entre les habitants. La méthode BeLearning a été choisie pour son approche innovante et flexible permettant aux participants avec différents passés professionnels et sociaux de confronter leurs avis et connaissances.

BeLearning permet aux participants de véritablement s´approprier le projet CiutatBeta grâce à sa flexibilité. Avec les outils utilisés une nouvelle forme de partage des connaissances et compétences a été expérimentée. En connectant les participants avec un territoire et une histoire, BeLearning améliore leur compréhension des projets. En connectant les participants avec des techniques basées sur le jeux, le programme a évité un débat classique, long et stérile entre participants de différentes origines. En connectant les gens en ligne, l´environnement BeLearning permet au projet d´aller de l´avant sans interruptions entre les rencontres.

La spécificité du projet BeLearning dans CiutatBeta tient à l´absence de rupture de la dynamique de travail. En comblant les fossés entre contenus et méthodes, BeLearning base le projet sur des connections et des interactions.

À la fin, 470 sentiments ont été collectés sur une carte émotionnelle locale et partagés dans la rue pendant un festival soutenu par une forme numérique et une présence aux rencontres.

BeLearning a anticipé de nouvelles métriques émotionnelles qui peuvent être créées et prises en main par les habitants d’un quartier. En canalisant les initiatives, en résolvant des conflits locaux et en négociant leur gestion, le projet a également eu un impact sur la capacité des participants à collaborer. Il a ajouté de la valeur au certificat reçu à la fin de l´activité, ce qui devrait augmenter leur employabilité.

Greta du Velay

FabLab

Ce projet a été réalisé au Puy-en-Velay (France) du 1er Novembre 2013 au 18 Janvier 2014.

L'objectif est de créer un fablab au Puy-en-Velay, atelier de production à petite échelle offrant des possibilités de fabrication numérique, personnalisées, et gratuites pour les participants.

La création du fablab passe par l'acquisition ou la construction d'outils pilotés par ordinateur avec des logiciels (libres), fraiseuse numérique, imprimante 3D, découpeuse. Utilisables par tous, les premières cibles ont cependant été les personnes plus probablement intéressées par la dimension technique et le bricolage, enseignants et formateurs, jeunes en formation professionnelle et technique auxquels le fablab peut apporter un réel plus en terme de future insertion professionnelle. Car ils y auront développé des compétences nécessaires pour les métiers de l'industrie, secteur toujours porteur d'offres d'emploi.

BeLearning a été choisi pour son ouverture et son approche collaborative ainsi que pour la dimension numérique qui sont des caractéristiques intrinsèques d'un fablab donc une nécessité pour la réalisation du projet.

La première phase a été de faire découvrir le concept aux différentes catégories d'acteurs, élèves et stagiaires de la formation professionnelle, enseignants et formateurs pour leur donner l´envie d´être impliqués dans le processus. Ils ont pu faire des séances pratiques pour comprendre par l'action les différentes dimensions du projet et imaginer leurs propres possibles. Dans un deuxième temps, ils ont échangé leurs idées en ligne puis

travaillé ensemble pour se projeter durant la phase finale. Des acteurs extérieurs, du monde politique et économique ont également été mobilisés, ou se sont mobilisés, grâce aux activités de diffusion.

L´impact positif sur les compétences techniques des participants a permis d'initier un partenariat avec un lycée technique. Le renforcement de compétences transversales nécessaires pour l'emploi a suscité des idées similaires dans d'autres régions. On peut notamment citer le Vocalab à Lorgues. Sur le moyen et long terme, le fabLab devrait avoir un impact positif sur l'orientation des jeunes vers des métiers de la productique, de la mécanique et des automatismes industriels. Il renforcera les échanges entre le monde éducatif, les associations et les entreprises. Il permettra l'émergence de réalisations innovantes concrètes avec des machines à commande numérique à partir d'un travail collectif sur des projets individuels ou collectifs. Cette expérience doit montrer aux autres institutions l´intérêt de développer des initiatives similaires.

CityMine(d)

CitiyMine(d)

Ce projet fut réalisé dans le quartier de Camden et dans la zone olympique de Londres (UK) d´Octobre 2013 à Février 2014.

Dans le cadre du "Big Society" installé par le Premier ministre, CityMine(d) voulait être impliqué dans les forums des quartiers de Londres. À Camden, tout comme dans la zone olympique, ils voulaient expérimenter ce que les citoyens exposaient, faisaient et réalisaient. Le processus a gardé un oeil sur ceux impliqués (et aussi ceux qui n´étaient pas impliqués) ; pour la structure légale mise en place (mais aussi exploitée par ces groupes locaux), et le cadre idéologique qui inspire les décideurs et les résidents locaux. Pour CityMine(d), il est important de rendre les gens plus indépen-

dants dans un contexte compétitif au niveau politique et économique. Il n´est pas suffisant de former des gens et de les charger de nouvelles compétences, ils auront aussi besoin du réseau pour appliquer et plus tard développer ces nouvelles compétences. C´est pour cela que la méthode BeLearning a été choisie, parce qu´elle organise et combine les deux aspects. L´impact sur les compétences en planification urbaine des participants, sur leur légitimité et leurs sentiments de légitimité a été très important. De futures actions sont planifiées.

Cesep

Cesep

Ce projet fut réalisé à Gosselies (Belgique) du 20 Novembre 2013 au 28 Février 2014. Avec ce projet, le Cesep poursuivait trois objectifs : redéfinir les missions de l'Espace Public Numérique (un réseau officiel de la région du sud de la Belgique) ; obtenir une reconnaissance des compétences actuelles des formateurs multimédia comme acteurs de l´inclusion numérique ; obtenir plus de subsides afin d´améliorer les compétences des formateurs quand ils reçoivent de nouvelles missions.

La méthode BeLearning a été choisie pour trois aspects : sa capacité à stimuler la créativité en intégrant différentes idées, formations et points de vue ; l´aspect numérique du projet constituait une part importante du choix au regard de la nature du public cible : travailleurs et dirigeants de l´espace public numérique désireux d´utiliser des outils numériques ; ce groupe-cible travaille dans 90 villes différentes en Belgique. L´ensemble de la "distance-travail" était donc importante pour le projet.

À la fin, les participants ont décidé de créer des documents afin de mieux informer le public, les parties prenantes locales, les partis politiques et le gouvernement à propos de l´important travail réalisé par le DPS.
Ce document a été publié et le bureau central du DPS a déja reçu de bonnes réactions de la part de plusieurs politiques.

Workshop of the Belearning international conference

Training institutions: the VET Sector and the technology changes

18th and 19th of June, Barcelona

Workshop of the Belearning international conference

Urban Planning: Skills and legitimacy

18th and 19th of June, Barcelona

Deux ateliers ont été animés en utilisant la méthode BeLearning afin de travailler sur des thématiques liées aux quatre expériences européennes

8.2 Conférence finale BeLearning

Durant la conférence BeLearning à Barcelone du 18 au 19 Juin 2014, deux ateliers ont été animés en utilisant la méthode BeLearning afin de travailler sur des thématiques liées aux quatre expériences européennes.

:: Atelier ::

"Compétences et Légitimité"
Trànsit Projectes - CityMine(d)

Un atelier portait sur la planification urbaine. Le projet avait pour point de départ deux processus d'apprentissage. Également à l'origine de l'article Compétences et Légitimités écrit par @jimvotes. Il était présent à l'atelier, représentant CityMine(d), tout comme @sarok, représentant de Transit. Le coordinateur était l'architecte Paco González.

Il a introduit le concept de planification urbaine et les idées de base sur lesquelles l´atelier reposait : compétence et légitimité. Qui a le droit de participer au processus urbain ? Quelles sont les compétences et connaissances nécessaires ? Par exemple, après que Londres a gagné le droit d´organiser les jeux olympiques, les membres de CityMine(d) ont réalisé que beaucoup ne pouvait pas participer aux changements urbains que la ville allait subir.

Cette introduction conceptuelle à l'atelier a été un fil conducteur de la discussion et des découvertes mutuelles depuis une vue générale et abstraite jusqu'à des idées concrètes et des exemples.

Elle a été suivie d'une présentation plus pratique des activités. Les participants, de différents secteurs professionnels, pouvaient intervenir librement à tout moment, dans une session-débat à forte participation. Et même si le coordinateur était un expert dans le secteur de l´urbanisme, l'atelier n´avait pas pour but d'élaborer des concepts techniques, mais bien une discussion générale sur la manière d´impliquer les gens dans un projet d'urbanisme... enfants inclus ! En gardant cela à l'esprit, les participants se sont présentés, parlant de leur "curriculum vitae" et de leur "anti-curriculum vitae" (leurs hobbies, leurs intérêts personnels, leurs activités non-professionnelles), ces

dernières contenant des informations pertinentes pour créer des profils personnels. Après l´introduction, les participants ont commencé à créer ensemble des profils qui pourraient être impliqués dans un projet de planification urbaine. Qu´est-il nécessaire d´avoir pour être légitimé ? Comment cela peut-il être reconnu par la communauté ? Comment peut-on participer selon nos possibilités ? Comment cela affecte un projet basé sur la co-création ? Y a-t-il un point de vue politique à la base du projet et de la dynamique de travail ? Ces questions ont été discutées pendant que les participants écrivaient leurs questions à propos de ces profils créés. Le résultat fut un mur co-créé reprenant les questions, affichées dans un schéma.

Le deuxième jour de la conférence débuta avec une autre question de l'animateur. Quelques profils furent établis et certaines questions posées : comment faire en sorte de rester dans le projet ? Quelles sont les motivations et les formes d´un projet qui fonctionne ?

À partir de là, un second mur a été réalisé, plus descriptif et affichant plus de déclarations. Un documentaire a été projeté sur la non implication des citoyens dans les projets des villes d'Europe.

Les conclusions de la conférence sont les suivantes. Pour qu'une personne légitimée contribue à la co-création d´un projet, il y a un besoin important de connaissances et de compréhension mutuelle. La construction d'une stratégie urbaine ne peut éviter les oppositions politiques.

L´importance de l´atelier en tant que processus d´apprentissage ne réside pas seulement dans le résultat des discussions et des approches ou dans la présentation d´exemples concrets, mais bien dans les dynamiques humaines qui sous-tendent le travail d'équipe.

:: Atelier ::

"Education et formation professionnelle face aux changements technologiques "
Greta du Velay - Cesep

L´autre atelier portait sur l'éducation et la formation professionnelle

en se basant sur les expérimentations de BeLearning en Belgique et en France. Il a été coordonné par Pierre L. Carrolaggi du Greta avec l'aide Nathalie Damman du Cesep. Pierre Lelong de Technofutur TIC a joué le rôle d'expert et de rapporteur.

Les organismes de formation font face à de nouveaux défis avec de nouvelles contraintes. Ils doivent donc innover en permanence, entre effets de mode, pressions commerciales et différentes influences, pédagogiques, techniques, politiques et institutionnelles.

Dans ce contexte, il est difficile pour les enseignants, formateurs et éducateurs de trouver leur voie. De nombreuses questions se posent : Comment utiliser les TIC et le web 2.0 ? Quels outils utiliser ? Comment mettre en oeuvre des environnements propices à l´apprentissage afin de développer les compétences ? Comment intégrer ces changements dans les activités pédagogiques et dans l'organisation quotidienne ?

Avec l'approche BeLearning l'atelier a exploré de nouvelles voies pour la formation, l'apprentissage et l'évaluation des compétences-clés.

Pour cela que les animateurs ont proposé d'imaginer de nouvelles formes d'apprentissage et d'évaluation en relation avec les compétences-clés en se basant sur l'analyse de projets et de cas spécifiques apportés par les participants. Quatre cas réels ont été visualisés et analysés en sous-groupes tournants autour des porteurs du projet. Les autres participants venaient échanger leurs connaissances et leurs expériences pour réfléchir à des solutions pratiques.

Après l'analyse de chaque cas, les participants se sont rassemblés pour extraire des invariants à partir des analyses individuelles. Pour cela, chacun choisit une ou deux lignes directrice à propos de l'un des quatre cas et les présente sur un post-it avant de les soumettre à une discussion du groupe modéré par les coordinateurs. Parmi les idées qui ont émergé, on peut citer :

• La facilité d'utilisation (mais aussi d'installation et de maintenance)
• La nécessité d'amener les pédagogues à décider et de ne pas

Quatre conseils peuvent être formulés

laisser les choix aux techniciens.
• L'intérêt cependant de l'existence de contraintes techniques pour pouvoir innover.
• Partir des usages de loisir ou sociaux des apprenants
• Ne pas multiplier les outils
• Faire participer les apprenants aux choix des outils
• Veiller à ne pas générer d'exclusion par le numérique chez les apprenants
• Ne pas oublier d'accompagner les formateurs et les enseignants

L'utilisation des technologies de l'information et l´apprentissage personnel des réseaux est importante tant pour les apprenants que pour les formateurs et les enseignants. C'est en adaptant leur attitude face au savoir et à la construction de la connaissance, qu'ils seront capables d'adapter leur pratique en réponse aux attentes des apprenants et de l'environnement socio-économique. On ne transmet pas un savoir de la même manière qu'auparavant quand l'on est face à des apprenants connectés en permanence aux bases de connaissance depuis leur smartphone ou un ordinateur portable.

#42

Les graphiques de cette publication
ont été faite par www.freepik.es

Télécharger en:
Espagnol / français / catalan / anglais
sur www.belearning.info

Partenaires

CESEP

académie Clermont-Ferrand — greta du VELAY

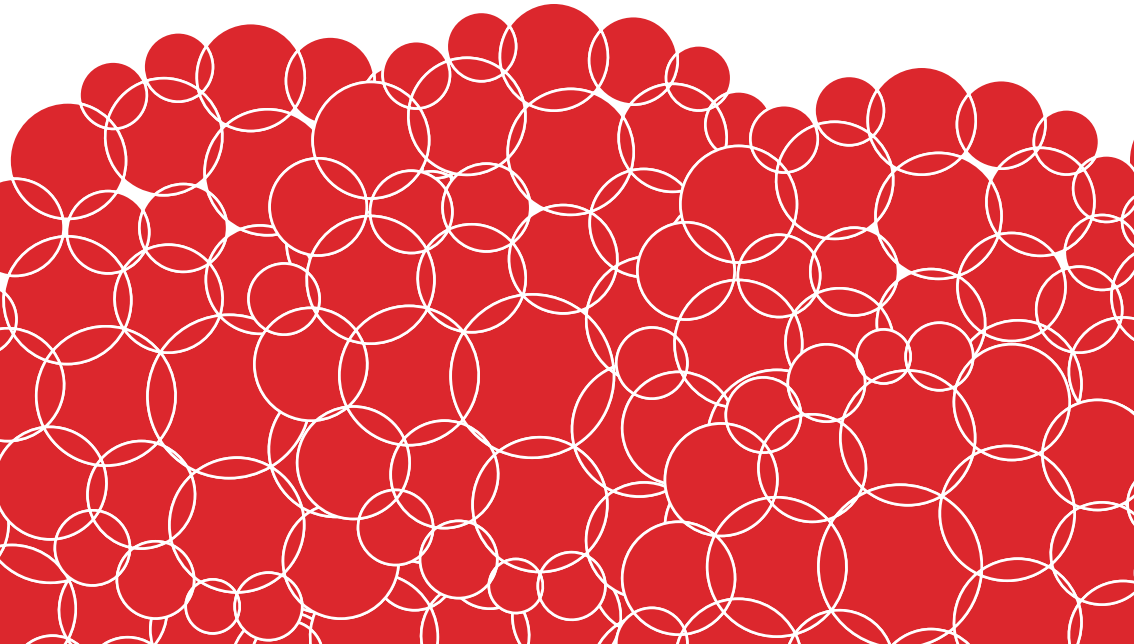
cri conseil recherche innovation

Tràsit Projectes
blog.transit.es

itd
www.e-itd.com

www.citymined.org

Avec le soutien de

Programme d'éducation
et de formation
tout au long de la vie

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.