

Animer une formation en situation professionnelle

Concevoir et animer une formation sont les deux compétences fondamentales que chaque formateur doit maîtriser. Accompagné par un formateur expert, ce parcours en ligne vous donnera des clés pour développer une progression pédagogique adaptée pour animer une formation et pour gérer un groupe d'apprenants.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- C1. Concevoir l'action de formation sur son sujet d'expertise en élaborant un programme et des contenus associés, en s'appuyant sur les supports utilisés dans l'activité professionnelle visée, et en tenant compte du niveau des apprenants pour transmettre des compétences professionnelles.
- C2. Instaurer les conditions favorables à l'apprentissage en respectant les étapes d'introduction à la formation et en s'adaptant, le cas échéant, aux apprenants en situation de handicap, afin d'amorcer la formation dans les meilleures conditions de réussite.
- C3. Conduire l'action de formation selon les différentes séquences du programme pédagogique élaborées, en s'appuyant des techniques d'animation pertinentes ainsi que sur des ressources pédagogiques adaptées au sujet traité tout en s'adaptant, le cas échéant, aux apprenants en situation de handicap, afin de créer une dynamique d'apprentissage et atteindre les objectifs visés.
- C4. Gérer les situations sensibles durant l'action de formation (objections, dérangements, conflits, personnalités difficiles) par un comportement adapté et rassurant.
- C5. Evaluer le niveau d'acquisition des compétences des apprenants par des critères répondants aux objectifs de la formation pour identifier les points forts et les axes d'amélioration.

PÉDAGOGIE ET PRATIQUES

Une évaluation tout au long de la formation grâce à une pédagogie active mixant pratique, théorie, et partages.

ACTIVITÉS DIGITALES

Un questionnaire en début de parcours permet d'échanger sur ses besoins avec le formateur et de faire sa connaissance. L'apprenant poursuit sa formation grâce à des activités de type cours interactifs, exercices corrigés, quiz, fiches de synthèse, vidéos d'experts, activités sociales.

PARTICIPANTS

Professionnels détenant des compétences spécifiques devant être transmises à des collaborateurs ou à des clients

PRÉREQUIS

Disposer d'une expertise sur laquelle s'appuyer pour animer une formation
Une expérience de 3 ans est conseillée.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui ont conçu la formation et qui accompagnent les apprenants dans le cadre d'un tutorat sont des spécialistes des sujets traités. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

La progression de l'apprenant est évaluée tout au long de sa formation au moyen de QCM, d'exercices pratiques, de tests ou d'échanges pédagogiques.
Sa satisfaction est aussi évaluée à l'issue de sa formation grâce à un questionnaire.
Evaluation finale : construction de livrables, soutenance orale et mise en situation sur l'animation d'une formation

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement :
documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices, études de cas ou présentation de cas réels.
FORMEA fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques. Une attestation de fin de formation est fournie si l'apprenant a bien suivi la totalité de la formation.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez M. GALDEMAR, référent handicap, à l'adresse suivante
contact@formeaformation.com pour étudier avec vous votre demande et sa faisabilité.

LE PROGRAMME

1) Construire la formation

- Identifier le contexte et les enjeux de l'action de formation.
- Élaborer une solution de formation adaptée au besoin de son collaborateur.
- Identifier les besoins de formation de son public.
- Définir un objectif pédagogique pour une formation.
- Construire l'itinéraire pédagogique d'une formation.
- Prévoir les activités pédagogiques.
- Concevoir les supports pédagogiques.
- Prévoir le fil conducteur de la formation : thèmes et déroulement pédagogique.
- Créer des outils pour les participants : fiches synthèse, études de cas, quiz...

Réflexion collective : Echanges, partage de pratiques et QCM.

2) Animer sa formation

- Réussir l'animation d'une formation.
- Bien cadrer son intervention de formateur.
- Le rôle du formateur. Sa légitimité.
- Utiliser efficacement les techniques pédagogiques.
- Gérer une question de son public en formation.
- Réussir sa démonstration en formation.

Réflexion collective : Echanges, partage de pratiques et QCM.

3) S'exprimer de façon claire et vivante

- Soigner son introduction et la phase de présentation.
- Savoir prendre la parole en public.
- Rendre ses explications claires et accessibles.
- Utiliser différents types d'exercices.
- Evaluer les acquis pendant l'animation.

Mise en situation : Exercices de simulation, analyse des points forts et axes d'amélioration.

4) Gérer le groupe d'apprenant et conduire l'action de formation

- Connaître les principes-clés de la communication.
- Pratiquer l'écoute active.
- Améliorer sa capacité d'écoute.
- Mesurer et pratiquer son degré d'assertivité.

Réflexion collective : Echanges, Exercices, partage de pratiques et QCM.

5) Exploiter la dynamique de groupe à des fins pédagogiques

- Susciter la participation et l'intérêt.
- Vérifier la compréhension.
- Utiliser le groupe pour avancer.

Mise en situation : Simulation d'animation, prise en compte des attitudes des participants.

6) Gérer les situations délicates

- Repérer les signes de blocage.
- Faire face aux participants difficiles.
- Savoir recadrer les échanges.
- Maintenir un échange constructif.
- Favoriser un climat bienveillant.

Mise en situation : Entraînements, partage de pratiques et QCM.

7) Évaluer le dispositif de formation

- Évaluer la formation d'un collaborateur.
- Mesurer l'acquisition des compétences.
- Développer les compétences par la formation.
- Evaluer la satisfaction.

Mise en situation : Entraînements, partage de pratiques et QCM.