

## Blended Learning ou hybridation, de quoi parle-t-on ?

Les dispositifs de formation de type hybride/mixte (blended learning) visent un apprentissage en profondeur par l'association de modalités pédagogiques plurielles. Le blended learning est composé de séquences présentielles et distancielles, en mode synchrone et asynchrone. Pour ce faire, l'ingénieur pédagogique et l'animateur de formation mobilisent les nouvelles technologies, outils et méthodes désormais à disposition.

Il s'agit, à partir de l'identification des besoins, de se questionner sur le-s parcours de formation ainsi que sur les modalités et les activités d'apprentissage les plus utiles à l'apprenant-e. L'ingénieur pédagogique assemble les différentes composantes pédagogiques qui seront consommées en fonction des besoins. L'ingénieur cherche véritablement à enrichir l'expérience d'apprentissage de l'apprenant-e en le mettant en sens. La formation devient alors un parcours construit autour de questions centrales: CQQCOQP ? (Combien, Quoi, Quand, Comment, Où, Qui, Pourquoi).

## Pourquoi les dispositifs de formation hybrides ?

Nombre d'enseignants organisent des activités en présence et à distance, dans le cadre de ses enseignements, pour permettre aux étudiants d'atteindre des objectifs d'apprentissage ambitieux. En ce sens, ils ou elles mettent en place un dispositif hybride articulant des phases d'enseignement en présence et à distance, oui mais pourquoi transformer les cours et programmes en scénarisant aussi des activités d'enseignement et d'apprentissage à distance ? Et comment faire ?

## Quatre objectifs et leviers d'apprentissage sont mobilisés par les approches blended-learning :

1. Flexibiliser
  - a. L'accès à la formation
  - b. L'organisation pour les formateurs-rices et les apprenant-e-s
  - c. L'utilisation des ressources
  - d. Les parcours de manière dynamique.
2. Personnaliser
  - a. L'offre en fonction des profils des apprenant-e-s
  - b. Les stratégies pédagogiques mais également de management
  - c. Les interactions entre formateurs-rices et apprenant-e-s.
3. Engager
  - a. Les collaborateurs-trices dans un apprentissage actif
  - b. Par un dispositif et un projet de formation centré sur l'apprenant-e.
4. Améliorer
  - a. La diffusion de l'in-formation
  - b. Le temps investi dans les déplacements et l'absence au poste
  - c. La mutualisation des ressources conçues
  - d. L'offre en fonction des modes de consommation.

Il n'est pas nouveau que l'apprentissage nécessite de répéter les messages à travers des modalités multiples et sur une temporalité étalée. Cela invite à repenser la formation en dehors de la "classe habituelle" en redéfinissant l'espace-temps de la formation. Cela permet notamment de lutter contre la courbe de l'oubli décrite par Ebbinghaus (1885) par des boosters de formation. Les dispositifs hybrides facilitent l'ancrage du savoir et le transfert de compétences par une mobilisation plus soutenue.

## Les outils préférés de Lolita

[www.Klaxoon.com](http://www.Klaxoon.com)

<https://riseup.ai/solution/>

<https://genial.ly/>

Source : Lolita Loureiro, janvier 2020