

Module 1

Introduction à la gestion de la diversité

Développé par ITG Conseil (France)

Introduction

Ce module présente les principes fondamentaux de la gestion de la diversité en entreprise pour les professionnels de l'EFP. Il aborde des sujets et des questions de gestion de la diversité mis en évidence dans les magazines électroniques DIVERSITe et les infographies interactives.

À la fin de ce module, vous devriez être en mesure de...

Connaissance

- Définir la gestion de la diversité et son importance dans les entreprises.
- Identifier les éléments clés et les principes de la gestion de la diversité.
- Expliquer les avantages de la promotion de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail.

Compétences

- Analyser les besoins et les exigences des entreprises en matière de diversité.
- Appliquer des stratégies pour créer un environnement de travail inclusif et diversifié.
- Élaborer des stratégies pour relever les défis et les conflits liés à la diversité.

Attitudes

- Évaluer la valeur de la diversité et sa contribution au succès organisationnel.
- Faire preuve de respect et d'empathie envers les personnes d'origines diverses.
- Cultiver une approche ouverte et inclusive du travail et de la prise de décision.

Regarder
&
réfléchir



<https://youtu.be/Pn6WzHw7gHY>



L'importance de la diversité en milieu de travail

<https://youtu.be/Pn6WzHw7gHY>

Cette vidéo contient une brève explication de ce que signifie la diversité en milieu de travail. Après l'avoir regardé, n'hésitez pas à y réagir et à réfléchir aux questions de la page suivante. lème

**Regarder
&
réfléchir**



Question 1 : Quelles spécificités la diversité apporte-t-elle aux entreprises en général, et aux vôtres en particulier ?

Question 2 : Qu'est-ce qu'un vivier de talents et comment la diversité enrichit-elle ce vivier ?

Question 3 : Quelle influence la diversité a-t-elle sur vos groupes cibles et quels sont les avantages spécifiques pour eux lorsqu'ils sont servis par des entreprises « compétentes en matière de diversité » ?

Concepts-clés

Variété

C'est le piment de la vie. Si la diversité est un autre mot pour la variété, comment peut-elle améliorer ou aromatiser le monde ? La diversité - à travers le prisme de la race, de l'ethnicité, des capacités, du genre, de l'orientation sexuelle, de la neurodiversité et au-delà - peut aider à renforcer les organisations.

Équité

Il fait référence à un traitement équitable pour tous, de sorte que les normes, pratiques et politiques en place garantissent que l'identité n'est pas prédictive des opportunités ou des résultats sur le lieu de travail. L'équité diffère de l'égalité - alors que l'égalité suppose que toutes les personnes doivent être traitées de la même manière, l'équité prend en considération les circonstances uniques d'une personne, ajustant le traitement en conséquence afin que le résultat final soit le même pour tous.

Concepts-clés

Inclusion

Il fait référence à la façon dont le personnel vit le lieu de travail et à la mesure dans laquelle les organisations accueillent tous les employés et leur permettent d'apporter des contributions significatives. Les entreprises qui recrutent une main-d'œuvre diversifiée doivent également développer une culture inclusive, afin que tous les employés puissent faire entendre leur voix, ce qui est essentiel si les organisations veulent retenir leurs talents et libérer le pouvoir de leur main-d'œuvre diversifiée.

Intersectionnalité

Ce terme, inventé par le professeur Kimberlé Crenshaw en 1989, fait référence à la façon dont différentes parties de l'identité d'une personne se croisent ou se chevauchent. Par exemple, le genre est un aspect de l'identité d'une personne, mais l'orientation sexuelle et la race le sont aussi.

Concepts-clés

Diversité

Il s'agit de savoir qui est représenté dans la main-d'œuvre. Voici quelques exemples de diversité en milieu de travail :

Diversité des genres : Quelle est la composition des hommes, des femmes et des personnes non binaires dans une organisation donnée ?

Diversité d'âge : Les personnes d'une organisation sont-elles principalement d'une génération ou y a-t-il un mélange d'âges ?

Culture

Il est défini comme « les idées, les coutumes et le comportement social de personnes ou de sociétés particulières ». La culture décrit les comportements de groupe, pas les comportements individuels. Les individus sont uniques et sont influencés par différentes cultures de groupe (nationales, d'entreprise, professionnelles, familiales, etc.).

**Pourquoi et comment la
gestion de la diversité est-
elle importante dans les
entreprises ?**



Retrieved from: https://br.freepik.com/fotos-premium/diversas-pessoas-se-unindo-como-uma-equipe_3332595.htm

Définition et signification de la gestion de la diversité



La gestion de la diversité est définie comme la pratique consistant à planifier, élaborer des stratégies, communiquer et exécuter l'idée de diversité et d'inclusion dans un groupe. Un groupe peut être une organisation, une entreprise, un groupe religieux, un gouvernement ou même une nation.

La pratique de la gestion de la diversité consiste à prendre des mesures pour répondre, soutenir et accommoder les besoins et les modes de vie au sein d'un groupe défini.

Les activités de gestion de la diversité comprennent l'éducation, la promotion et le soutien de divers types de diversité, tels que la race, le sexe, la religion, l'ethnicité, la communauté LGBTQI+ et bien plus encore.

Une stratégie de gestion de la diversité définit les objectifs d'amélioration de la diversité dans un groupe en favorisant plus d'intégration et d'inclusion.

Comment identifier les éléments clés et les principes de la gestion de la diversité?



Extrait de: https://fr.freepik.com/photos-gratuite/concept-equipe-groupe-diversite-gens-affaires_2861366.htm

Éléments clés de la gestion de la diversité



Diversité interne: sont les caractéristiques inhérentes à un individu - celles avec lesquelles tous les individus sont nés - et qui ne peuvent être modifiées - sauf exception, telles que l'origine ethnique, l'âge, la nationalité, l'orientation sexuelle, la capacité physique et la capacité mentale.

Diversité externe: sont toutes les caractéristiques avec lesquelles un individu n'est pas né et qui peuvent être modifiées, telles que l'éducation, les loisirs, l'apparence physique, les croyances religieuses, l'état matrimonial, le milieu socio-économique, l'expérience de vie, etc.

Diversité du contexte ou de la vision du monde: sont les caractéristiques du contexte local et de la diversité des visions du monde, qui sont influencées par des facteurs externes tels que l'emplacement, le territoire, les connexions techniques et/ou en ligne et les réseaux.

Diversité organisationnelle: est la structure fonctionnelle d'une organisation privée ou publique, y compris le partage des responsabilités, le lieu de travail, l'activité, le statut de l'emploi, la gestion et la hiérarchie, entre autres.

Principes clés de la gestion de la diversité



1 - Évaluer la réalité de l'organisation en matière de diversité en considérant toutes les composantes de la diversité mentionnées ci-dessus parmi tous les individus de l'organisation.

2 - Fixer quelques objectifs et étapes pour une approche de la diversité en tenant compte des résultats à atteindre. Avec ces objectifs et ces étapes, il est plus facile d'éviter toute erreur, tout malentendu ou tout retard.

3 – Fixez un calendrier pour mettre en œuvre les étapes définies pour atteindre les objectifs.

4 - Adapter le rythme de mise en œuvre à la réalité et aux besoins de tous les individus et du groupe. Favoriser le dialogue au sein du groupe.

**Quels sont les avantages
de la promotion de la
diversité et de l'inclusion
sur le lieu de travail?**



Extrait de: https://fr.freepik.com/vecteurs-libre/groupe-personnes-recherchant-design-plat_14371203.htm

Avantages de la promotion de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail



Favoriser la créativité par le mélange des cultures, des sexes et des âges. C'est une constatation courante dans les organisations qui ont promu la diversité.

Mieux comprendre des besoins externes (des clients ou des tiers) et de leurs défis, par exemple par la compréhension des langues étrangères et des différences interculturelles.

Attraction des talents avec plus de diversité dans le contexte post-Covid19, en agissant avec innovation et créativité grâce aux facilités apportées par les technologies de communication fonctionnelles.

Promotion de la bonne réputation des organisations, à mesure qu'elles deviennent plus humaines, plus ouvertes et plus socialement responsables.

Avantages de la promotion de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail



Atteindre plus facilement les objectifs et les opportunités pour prospérer et gagner sur les marchés, au niveau local, national ou même international.

Engagement accru des employés et toutes les personnes travaillant avec l'organisation, contribuant à une meilleure qualité de travail et à plus de bien-être des employés grâce à une réelle reconnaissance de l'individualité.

Fidélisation des équipes et des managers et donc réduire le taux de turnover sur le long terme.

Analyser les besoins et les exigences des entreprises en matière de diversité

Étape 1 : Définition des indicateurs de mesure

Pour identifier les besoins, il faut d'abord définir des indicateurs de mesure. Ils doivent respecter les limites légales, éthiques et personnelles de chaque pays, afin de protéger les individus. Ces indicateurs permettront de promouvoir la diversité et de mener des politiques de lutte contre les discriminations.

Il est également nécessaire de comprendre les limites de chaque indicateur choisi, à savoir comment les mesurer et ensuite comment les atteindre.

Les compétences clés dans ce domaine sont de comprendre l'environnement juridique, de définir des indicateurs appropriés et de vérifier leur réalisation.



Retrieved from: https://fr.freepik.com/photos-gratuite/gros-plan-diverses-personnes-joignant-leurs-mains_12193015.htm

Analyser les besoins en matière de diversité et les besoins des entreprises



Étape 2 : Effectuer une analyse des besoins opérationnels

Avez-vous déjà remarqué des organisations avec des profils de personnel identiques - même origine sociale, même sexe, même ethnie ? D'un autre côté, avez-vous déjà remarqué des organisations avec des profils de personnel très différents ? Ces deux cas extrêmes montrent que les critères de diversité peuvent être perçus de différentes manières par différentes organisations.

Une analyse des besoins commerciaux est un processus continu utilisé pour identifier et évaluer les besoins commerciaux d'une organisation. Il s'agit de comprendre l'état actuel de l'entreprise, d'identifier les écarts entre son état actuel et son état futur souhaité, puis d'élaborer un plan pour combler cet écart.

Pour ce faire, il est nécessaire de mener des entretiens et/ou de remplir des questionnaires avec des personnes internes et externes à l'organisation afin d'identifier leurs attentes en matière de diversité.

Analyser les besoins en matière de diversité et les besoins des entreprises



Étape 3 : Faire correspondre les besoins des individus avec ceux de l'entreprise

Le développement personnel des travailleurs en matière de diversité peut être encouragé dans la pratique par les organisations en :

1. Enrichir le plan de formation des individus avec des objectifs, des étapes et des moyens de diversité.
2. Réunir des personnes diverses dans les organisations en tant que collaborateurs ou conférenciers (par exemple, organisation de conférences avec des experts externes en diversité).
3. Évaluer les besoins, p. ex., en faisant appel à des tiers comme des consultants.
4. Évaluer les progrès réalisés et les actions qui restent à mettre en œuvre.

Appliquer des stratégies pour créer un environnement de travail inclusif et diversifié



Une méthodologie

Exemple de méthodologie en 5 étapes à mettre en œuvre avec de petits groupes de participants, lors d'un atelier de 2 heures, finalisé par un retour collectif sur celui-ci, avec quelques questions-réponses animées par des formateurs:

1. Obtenir l'appui de la haute direction qui doit être responsable de la mise en œuvre d'actions visibles, accompagnées de résultats tangibles.
2. Façonner la culture de l'organisation en sensibilisant aux préjugés et aux préjugés inconscients qui peuvent survenir et favoriser la responsabilité sur ce sujet.
3. Repenser les pratiques et les processus, en adaptant les processus tels que le recrutement et la rémunération pour tendre vers une égalité parfaite entre les hommes et les femmes.
4. Définissez les étapes du changement, y compris les acteurs, les actions, les ressources et les délais.
5. Évaluez les progrès réalisés.



Retrieved from:
https://stock.adobe.com/pt/search?k=group+hug+back&asset_id=340509733

Appliquer des stratégies pour créer un environnement de travail inclusif et diversifié



Un processus utile

En entreprise, mettre en place un atelier collectif d'une demi-journée dans le but de construire une peinture murale, avec une démarche d'échange des participants et d'élaboration d'un projet commun.

L'idée est de rassembler des collaborateurs de tous niveaux hiérarchiques et de tous profils. Un objectif intéressant peut être de travailler à la rédaction d'une charte de la diversité.

Après un remue-méninges et une discussion initiaux, procédez à la peinture et réservez quelques minutes pour l'évaluation du processus par tous les participants.

Conseil : il s'agit d'une activité informelle et détendue pour rassembler tout le monde dans un contexte différent du travail quotidien.

Élaborer des stratégies pour relever les défis et les conflits liés à la diversité

Comment promouvoir les défis?

L'expérience montre que la promotion de la diversité par des défis collectifs ou individuels dans les organisations n'est pas si compliquée lorsqu'il y a un fort soutien de la direction.

Dans la pratique, cela peut se faire entre autres en :

- Actions de promotion et de communication – communiqués de presse, interviews, vidéos, etc.
- Ateliers collaboratifs.
- Séances avec des tiers - pour fournir un reclassement externe.
- Remise des prix



Retrieved from: https://fr.freepik.com/photos-gratuite/grand-groupe-personnes-plongeurs_2911134.htm

Élaborer des stratégies pour relever les défis et les conflits liés à la diversité



Comment détecter les conflits?

Les conflits liés à la diversité dans les organisations sont généralement subtils à détecter, à l'exception de certains qui sont évidents, comme les agressions, qui sont rares. Les signes de conflits comprennent souvent une augmentation du stress et de l'anxiété, une baisse de productivité, des relations endommagées, une faible dynamique d'équipe, une perte de confiance ou un roulement élevé du personnel.

Dans ces cas, il est conseillé de mettre en place une procédure formelle de signalement d'informations, qui peut commencer par des dénouements internes et/ou externes, conduisant à un suivi par les RH, la médecine du travail, les syndicats, etc.

Les procédures informelles telles que l'échange d'informations entre collègues peuvent ne pas avoir d'impact en tant que procédures formelles, conduisant à des situations non résolues.

Il est important de noter que la discrimination liée à la diversité est souvent cachée, insidieuse et déguisée.

Élaborer des stratégies pour relever les défis et les conflits liés à la diversité



Comment résoudre les conflits ?

La résolution des conflits de diversité nécessite des interventions rapides et fortes à court terme, mais aussi une action à long terme.

À court terme, il est essentiel d'intervenir le plus rapidement possible pour mettre fin immédiatement à tout abus ou discrimination.

À moyen et long terme, cela peut se faire en établissant des plans d'action incluant le dialogue, la médiation, le changement de culture organisationnelle, etc.

Évaluer la valeur de la diversité et sa contribution au succès organisationnel



Tremplin de la diversité et de l'inclusion

Chaque année, l'objectif de ce tremplin d'école de commerce est de contribuer aux réflexions sur une meilleure inclusion en entreprise. Comment une entreprise peut-elle cultiver l'inclusion et créer une culture et un environnement sûrs, non violents et non discriminatoires pour toutes les personnes, quels que soient leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leur origine sociale, leur origine ethnique ou plus généralement leur origine ?

Pendant une journée, une entreprise et des partenaires associés ont eu l'opportunité de co-construire avec 700 étudiants des réponses concrètes à la diversité et à l'inclusion dans les organisations.

Source: www.edhec.edu/fr/lp/relations-entreprises/challenge-tremplin-diversite



www.youtube.com/watch?v=3C15dlri3zM

Vidéo en français, sous-titres en anglais

Faire preuve de respect et d'empathie envers les personnes d'origines diverses



Soyez un rêveur

L'empathie est la capacité de comprendre les sentiments des autres, associée à la capacité d'imaginer ce que quelqu'un d'autre pourrait penser. Il est important de réaliser que les perceptions que nous avons des sentiments des autres sont souvent différentes des leurs.



<https://youtu.be/TbLs8NZSOLg>
Video in French, subtitles in English

Cultiver une approche ouverte et inclusive du travail et de la prise de décision



L'importance de la diversité en milieu de travail

Les entreprises qui comprennent l'importance de la diversité sur le lieu de travail sont connues pour être plus performantes tant sur le plan culturel que financier.

Lorsque les employés travaillent avec des personnes d'horizons différents, ils ont la possibilité d'apprendre les uns des autres et par conséquent de produire des produits et des services de meilleure qualité. Un lieu de travail diversifié favorise un environnement de travail positif dans lequel les employés grandissent et s'épanouissent.



<https://youtu.be/Pn6WzHw7gHY>

Vidéo en anglais, sous-titres automatiques disponibles dans d'autres langues

Activité

1 – Aperçu et exploration vidéo

Regardez la vidéo suivante sur l'importance de la diversité sur le lieu de travail, puis résumez les principaux avantages de la mise en œuvre de la diversité pour les organisations et pour les individus.

- <https://youtu.be/Pn6WzHw7gHY>

2 – Réflexion

Après l'étape 1, engagez-vous dans un exercice de réflexion consistant à identifier les besoins généraux d'amélioration de la diversité dans la société dans les matières suivantes :

- Discrimination fondée sur le sexe
- Profilage racial
- Diversité d'âge
- Migrant
- Natifs du numérique
-

3 – Application pratique

Rédigez un plan d'action pour améliorer la situation de la diversité de l'organisation pour laquelle vous travaillez.

Établir quelques étapes, leurs intervenants, leur calendrier et quelques indicateurs pour mesurer les progrès et évaluer le processus dans le temps.

Références

- Nitesh Pandey, H. Kent Baker, Satish Kuma (2023). **Board diversity and firm performance: the role of contextual variables**. British Academy of Management.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8551.12675>
- Sandra Sancier-Sultan et Stanislav Zavjalov (2021). **Faire progresser la diversité socio-culturelle au sein des instances dirigeantes des entreprises françaises**.
www.mckinsey.com/fr/our-insights/favoriser-la-diversite-socio-culturelle-dans-les-entreprises-francaises
- Minister in charge of égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations (2022). **Expérimentation de l'index diversité et inclusion dans le monde professionnel: retour d'expérience**.
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/cp-retour-dexperience-index-diversite-et-inclusion-21-02-2022
- Kelley School of Business, Indiana University (2022). **Embracing diversity, equity, and inclusion (DEI): Considerations and opportunities for brand managers**. Elsevier Inc.
www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681322001240
- HR Portal (2022). **Diversity, equity, and inclusion**. United Nations.
<https://hr.un.org/page/diversity-equity-and-inclusion>
- UNESCO (2017). **A guide for ensuring inclusion and equity in education**. UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248254>

Module 2

Introduction

au micro-apprentissage et l'apprentissage basé sur les défis pour les entreprises

Développé par Mindshift (Portugal)

Introduction

L'utilisation du micro-apprentissage et de l'apprentissage par défis dans les environnements de travail offre plusieurs avantages. Le micro-apprentissage peut fournir aux équipes un contenu ciblé facilement compréhensible qui peut être intégré dans des horaires de travail chargés, favorisant ainsi l'amélioration continue des connaissances et le développement des compétences, tandis que l'apprentissage basé sur les défis peut encourager la résolution collaborative de problèmes, permettant aux équipes de s'attaquer collectivement à des problèmes du monde réel et d'appliquer leur apprentissage directement à des scénarios de travail. Utilisée dans le contexte de la formation à la diversité dans les organisations, cette combinaison dynamique peut soutenir le développement d'une culture d'inclusion active de la diversité qui peut conduire à une amélioration des performances de l'équipe.

À la fin de ce module, vous devriez être en mesure de...

Connaissance

- Définir le micro-apprentissage et l'apprentissage par défis dans le contexte de la formation en entreprise.
- Identifier les bénéfices et les avantages de la mise en œuvre de micro-apprentissage et d'approches d'apprentissage basées sur les défis dans les milieux d'affaires.
- Reconnaître les défis et les limites potentiels du micro-apprentissage et de l'apprentissage basé sur les défis.

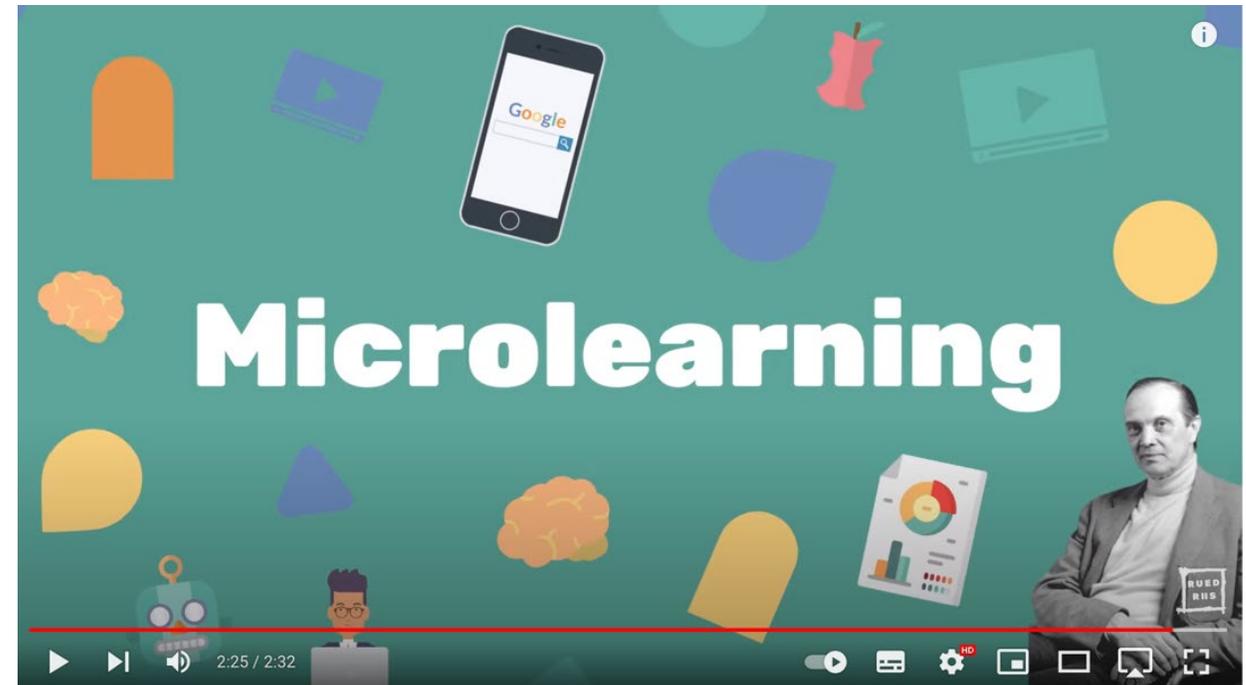
Compétences

- Développer des modules de micro-apprentissage concis, ciblés et facilement accessibles.
- Utiliser divers outils et plateformes numériques pour offrir des expériences de micro-apprentissage et d'apprentissage basées sur des défis.
- Personnaliser les approches de micro-apprentissage et d'apprentissage par défis pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises.

Attitudes

- Envisagez un état d'esprit centré sur l'apprenant et valorisez l'importance d'expériences d'apprentissage personnalisées et de petite taille.
- Souligner l'importance de l'application dans le monde réel et de la résolution de problèmes dans la formation commerciale.
- Exprimer sa capacité d'adaptation et son ouverture pour explorer des méthodologies d'apprentissage innovantes et technologiques.

Regarder
&
réfléchir



Qu'est-ce que le microlearning ??

<https://youtu.be/KIbsuPAibfY?si=Ntq8TulpsrKeEH7R>

Cette vidéo contient une brève explication de ce que signifie la diversité en milieu de travail. Après l'avoir regardé, n'hésitez pas à y réagir et à réfléchir aux questions de la page suivante.

**Regarder
&
réfléchir**



Question 1 : Comment définiriez-vous le micro-apprentissage ?

Question 2 : Pourquoi les micro-leçons ont-elles du sens ?

Question 3 : À quoi ressemble le micro-apprentissage ?

Question 4 : Comment la diversité peut-elle bénéficier du micro-apprentissage ?

Concepts-clés

Contenu de la taille d'un bit

Le micro-apprentissage consiste à fournir du matériel d'apprentissage en petites unités ciblées et faciles à digérer. Ces unités sont conçues pour être concises et répondre à un objectif d'apprentissage ou à une compétence spécifique.

Objectifs d'apprentissage ciblés

Chaque module de micro-apprentissage est centré sur un objectif d'apprentissage spécifique, permettant aux apprenants de se concentrer sur la maîtrise d'un concept ou d'une compétence à la fois. Cette approche ciblée améliore la rétention et la compréhension.

Concepts-clés

Gain de temps

Le micro-apprentissage vise à fournir des informations ou des formations précieuses en peu de temps, allant généralement de quelques minutes à environ 10 à 15 minutes par session. Cela permet aux apprenants d'intégrer l'apprentissage dans leur emploi du temps chargé.

Contenu multiformat

Le contenu de micro-apprentissage peut être fourni sous différents formats, tels que des vidéos, des infographies, des quiz, des podcasts et des simulations/scénarios interactifs. Les différents formats répondent à différentes préférences et styles d'apprentissage.

Concepts-clés

Apprentissage juste-à-temps

Le micro-apprentissage est bien adapté pour fournir des informations ou des solutions sur place aux défis immédiats. Les apprenants peuvent accéder rapidement à des contenus pertinents chaque fois qu'ils ont besoin d'améliorer leurs compétences ou de résoudre un problème.

Apprentissage continu

Le micro-apprentissage encourage une culture d'apprentissage continu en favorisant un engagement fréquent avec de petites unités de contenu. Cette approche favorise l'acquisition de connaissances au fil du temps et le développement continu des compétences.

Quels sont les avantages de la mise en œuvre d'approches de micro-apprentissage et d'apprentissage par défis dans les entreprises dans le contexte de la diversité ?



Extrait de : br.freepik.com/fotos-gratis/alto-angulo-de-adolescente-usando-smartphone-para-escola-online_12228780.htm

Apprentissage basé sur les défis

L'apprentissage basé sur les défis (CBL) est une approche qui vise à présenter aux apprenants des défis réels, complexes et significatifs afin de promouvoir un apprentissage actif et engagé. Cette méthodologie encourage les apprenants à appliquer leurs connaissances, leur esprit critique et leur créativité pour résoudre ces défis. Certains aspects clés de CBL incluent:

- **Créativité et innovation** : L'apprentissage communautaire encourage les apprenants à sortir des sentiers battus et à expérimenter et à trouver des solutions innovantes à des défis complexes.
- **Pertinence dans le monde réel** : les défis de l'apprentissage basé sur les défis sont conçus pour refléter les défis ou les scénarios du monde réel. Cela aide les apprenants à relier leur apprentissage à des applications pratiques et à comprendre la pertinence de leur éducation.
- **Approche interdisciplinaire** : L'apprentissage communautaire intègre souvent des connaissances et des compétences de plusieurs disciplines pour relever un seul défi. Cela encourage la réflexion holistique et la résolution de problèmes en tenant compte de différentes perspectives et approches.

Apprentissage basé sur les défis

- **Apprentissage collaboratif** : Les apprenants travaillent souvent en groupe ou en équipe pour relever des défis. La collaboration favorise la communication, le travail d'équipe et l'échange d'idées diverses, ce qui leur permet d'apprendre des expériences de chacun.
- **Pensée critique et résolution de problèmes** : L'apprentissage basé sur les défis met l'accent sur le développement des compétences de pensée critique. Les apprenants analysent les problèmes, génèrent des hypothèses, explorent des solutions potentielles et prennent des décisions éclairées basées sur des preuves.
- **Appropriation et responsabilisation** : Les apprenants s'approprient leur processus d'apprentissage dans l'apprentissage basé sur les défis. Ils sont habilités à identifier et à explorer les domaines d'intérêt dans le contexte du défi, favorisant ainsi un sentiment d'action et de motivation.
- **Réflexion et retour d'expérience**: Les pratiques réflexives sont intégrées à l'apprentissage basé sur les défis. Les apprenants réfléchissent régulièrement à leurs progrès, à leurs expériences et à leurs résultats d'apprentissage. Les commentaires constructifs des pairs, des instructeurs et des mentors guident leur croissance.

Apprentissage intégré : le CBL rencontre le micro-apprentissage



L'apprentissage par défi (CBL) et le micro-apprentissage sont des approches efficaces et complémentaires. L'apprentissage communautaire se concentre sur des compétences spécifiques grâce à des unités modulaires, un rythme individuel et une application dans le monde réel, tandis que le micro-apprentissage fournit un contenu concis pour une acquisition immédiate de compétences et un apprentissage flexible et autodirigé.

Les deux mettent l'accent sur l'évaluation continue et l'adaptabilité, l'apprentissage par apprentissage par centres s'alignant bien sur le format de l'apprentissage par petites bouchées. L'intégration du micro-apprentissage dans l'apprentissage communautaire améliore la pratique des compétences et l'application des connaissances dans un cadre axé sur les compétences.

Micro-learning benefits

Flexibilité : le micro-learning propose des méthodes d'apprentissage personnalisées grâce à des modules concis et ciblés, permettant aux apprenants de construire leurs parcours d'apprentissage sur mesure.

Boost de la mémoire : le micro-apprentissage dans la société de la connaissance d'aujourd'hui garantit un apprentissage actuel. Les doses d'informations compactes aident à renforcer la mémoire et les connaissances.

CBL benefits

Maîtrise et application des compétences : CBL affine des compétences spécifiques pour une compétence élevée, facilement appliquées dans des contextes réels, améliorant les capacités pratiques.

Progression personnalisée : le CBL permet aux apprenants d'avancer à leur rythme en fonction de leur maîtrise des compétences.

Quels sont les défis et les limites potentiels du micro-apprentissage et de l'apprentissage basé sur les défis ?



Extrait de: www.freepik.com/free-photo/still-life-books-versus-technology_36290049.htm

Micro-apprentissage et CBL : défis et limites



Le micro-apprentissage et l'apprentissage par défis (CBL), bien que prometteurs, présentent des défis potentiels, en particulier lorsqu'ils sont utilisés pour aborder la diversité, car les sujets doivent être abordés avec sensibilité. La concision du micro-apprentissage peut compromettre la profondeur, tandis que le CBL peut avoir du mal à élaborer des tâches authentiques et alignées.

L'apprentissage par la citoyenneté présente des défis, en particulier dans la conception de tâches authentiques alignées sur les objectifs d'apprentissage. L'équilibre entre pertinence et faisabilité nécessite une planification et une expertise minutieuses.

Cependant, les besoins en ressources de CBL sont importants, nécessitant des investissements substantiels en temps, en efforts et en matériaux. L'établissement de contextes authentiques, la collecte de documents et la coordination des partenariats externes contribuent à ce processus gourmand en ressources, ce qui peut mettre au défi les institutions disposant de ressources limitées.

L'évaluation des compétences en CBL implique une évaluation complexe, innovante et souvent exigeante. Motiver les apprenants et communiquer les avantages sont des facteurs clés de mise en œuvre.

Micro-apprentissage et CBL : défis et limites



La CBL peut entraîner des disparités en matière d'équité et d'accès. Tous les apprenants n'ont pas les mêmes ressources ou les mêmes opportunités. Les mesures proactives sont essentielles pour une expérience d'apprentissage inclusive.

De plus, la gestion du temps, en particulier lorsque les défis s'étendent sur de longues périodes, peut être une préoccupation. L'équilibre entre les exigences des activités d'apprentissage et de formation et d'autres engagements académiques et personnels exige des compétences efficaces en gestion du temps de la part des formateurs et des apprenants.

Ainsi, surmonter ces problèmes nécessite une planification, une formation continue et un soutien. Les formateurs ont besoin de conseils pour concevoir des expériences CBL et adapter les méthodes de formation aux défis ouverts.

Il est essentiel d'offrir un retour d'information en temps opportun et de suivre les progrès – par exemple, par l'analyse des résultats des quiz du projet DIVERSITe. Une approche proactive et un dévouement à la réussite des apprenants peuvent conduire à un parcours d'apprentissage enrichissant basé sur les défis.

Micro-apprentissage et CBL : défis et limites



En ce qui concerne les défis et les limites du micro-apprentissage, en raison de la nature concise de son contenu, il existe un risque que les apprenants saisissent le contenu de surface sans comprendre pleinement les concepts sous-jacents. De plus, la brièveté du micro-apprentissage ne permet pas toujours d'explorer en profondeur des sujets complexes, ce qui limite la profondeur des connaissances que les apprenants peuvent acquérir.

Une dépendance excessive au micro-apprentissage pourrait conduire à des expériences d'apprentissage fragmentées, ce qui rendrait difficile la connexion et la synthèse des informations sur différents sujets. Alors qu'un nombre excessif de micro-apprentissage

Les modules pourraient submerger les apprenants avec un flux constant d'informations, ce qui pourrait entraver la rétention et l'application.

Bien qu'efficace pour introduire et renforcer des concepts simples, le micro-apprentissage peut ne pas être aussi adapté au développement de compétences complexes qui nécessitent une pratique et un engagement soutenus.

Pour surmonter ces défis, les formateurs doivent contextualiser les sujets de diversité qu'ils abordent, indiquer le niveau d'étude approfondie attendu et, si nécessaire, fournir des ressources supplémentaires pour approfondir les sujets.

Développer des modules de micro-apprentissage efficaces

L'élaboration de modules de micro-apprentissage efficaces nécessite une approche stratégique pour assurer la concision, la concentration et l'accessibilité.

Nous explorons ci-dessous des conseils clés pour que les formateurs puissent créer et développer du contenu pour des modules de micro-apprentissage sur la diversité qui captivent l'attention des apprenants, favorisent l'engagement actif et maximisent les résultats d'apprentissage. Les formateurs peuvent se concentrer sur des sujets de diversité en fonction d'une réalité spécifique qu'ils doivent aborder ou peuvent développer des ressources complémentaires à celles développées dans le cadre du projet DIVERSITe.



Retrieved from: https://www.freepik.com/free-photo/close-up-puzzle-background_22895069.htm

Conseils pour développer des modules de micro-apprentissage

- **La clarté par la simplicité** : Donnez la priorité à la clarté en distillant des sujets complexes en points essentiels et faciles à comprendre. Coupez les détails inutiles, le jargon et les tangentes, en vous concentrant uniquement sur la transmission du message principal. Assurez-vous que chaque module a un objectif d'apprentissage clair et concis, permettant aux apprenants de saisir rapidement les principaux points à retenir.
- **Amélioration visuelle** : Intégrez des éléments visuels, des infographies et des éléments multimédias de taille adéquate pour améliorer l'engagement et faciliter la compréhension. Les représentations visuelles peuvent rapidement transmettre des informations et offrir une expérience d'apprentissage mémorable. S'assurer que les éléments visuels sont pertinents, succincts et contribuent à l'orientation du module.
- **Conception adaptée aux mobiles** : optimisez les modules pour divers appareils, en particulier les plateformes mobiles, afin d'assurer un accès facile aux apprenants en déplacement. Utilisez des techniques de responsive design pour adapter le contenu à différentes tailles d'écran, rendant les modules accessibles sur smartphones, tablettes et ordinateurs de bureau. Cela garantit que les apprenants peuvent accéder aux modules quand et où ils le souhaitent, améliorant ainsi leur expérience d'apprentissage globale.

Conseils pour développer des modules de micro-apprentissage



- **Objectifs d'apprentissage segmentés** : Décomposez chaque module en objectifs d'apprentissage clairs pour vous assurer que le contenu reste axé sur des résultats spécifiques, ce qui permet aux apprenants de comprendre et de retenir plus facilement les informations clés. Gardez les objectifs concis et alignés sur le thème général du module.
- **Engagement interactif** : Intégrez des éléments interactifs tels que des quiz, des sondages et de courtes activités pour maintenir l'engagement des apprenants et renforcer l'apprentissage. Ces méthodes participatives aident les apprenants à rester concentrés, à tester leur compréhension et à appliquer les connaissances acquises dans des scénarios en temps réel.
- **Informations fragmentées** : divisez le contenu du module en petits morceaux, chacun couvrant un sous-sujet spécifique, permettant aux apprenants de traiter et d'intérioriser les informations plus efficacement. Cette approche favorise une navigation et une révision rapides, aidant les apprenants à revenir à des sections spécifiques si nécessaire.
- **Récompense** : Offrez une récompense finale pour que l'apprentissage devienne plus satisfaisant. Cela peut aller d'un simple message les félicitant d'avoir terminé la ressource de micro-apprentissage à l'émission de certificats d'achèvement, de badges numériques, de reconnaissance par les pairs ou de dédicaces sur les réseaux sociaux.

Outils et plateformes numériques

Les outils d'apprentissage virtuel ont révolutionné la formation au cours des dernières années, en plus de la façon dont les formateurs enseignent. Ces technologies fournissent des modèles et une structure, ce qui permet aux développeurs débutants de se lancer plus facilement dans la conception de ressources d'apprentissage, y compris le micro-apprentissage. Ils facilitent également l'élaboration de plans de contenu, encouragent l'interaction sociale et verbale entre les personnes et augmentent l'engagement des apprenants avec le matériel. Ils sont disponibles via différents appareils, tels que les smartphones, les ordinateurs, les tablettes, les tableaux virtuels blancs, etc.

Les apprenants peuvent participer sans effort à l'apprentissage initial ou continu dans leurs contextes de formation et professionnels grâce à des outils et des plateformes numériques. C'est pourquoi le projet DIVERSITE a développé sa propre plateforme d'apprentissage sur :

<https://diversitemooc.eu>



Extrait de: https://www.freepik.com/free-photo/group-creative-people-analyzing-result-work_13250333.htm

Outils et plateformes numériques

Il existe quatre principaux types de plateformes d'apprentissage en ligne dans lesquelles les ressources d'apprentissage peuvent être développées, y compris le micro-apprentissage. Chaque type répond à des besoins et des préférences d'apprentissage différents.

Systèmes de gestion de l'apprentissage (LMS)

- Contenu de formation géré de manière centralisée, y compris la création de cours, l'organisation, l'évaluation, le suivi et la communication, au service des organisations. Les exemples sont la plate-forme Moodle et Canvas d'Instructure.

Cours en ligne ouverts à tous(MOOCs)

- Cours en ligne offrant un accès libre à divers contenus de formation avec des vidéos, des quiz et des forums. Coursera en est un exemple, en accueillant des cours d'universités mondiales.

Marchés de cours

- Des cours sur divers sujets, des compétences aux loisirs, permettant aux instructeurs d'atteindre un public plus large. Des exemples sont Udemy et Skillshare.

Plateformes d'expérience d'apprentissage(LXP)

- Apprentissage personnalisé avec des recommandations de contenu basées sur les données, embrassant la flexibilité, l'apprentissage social et le suivi des compétences. Les LXP populaires incluent Degreed et LinkedIn Learning.

Outils et plateformes numériques

Les contenus de micro-apprentissage et d'apprentissage par défi (CBL) peuvent également être créés à l'aide d'applications qui affichent plusieurs outils pour aider les créateurs à développer du contenu dans un premier temps, puis à le partager avec les apprenants. Certains d'entre eux sont:

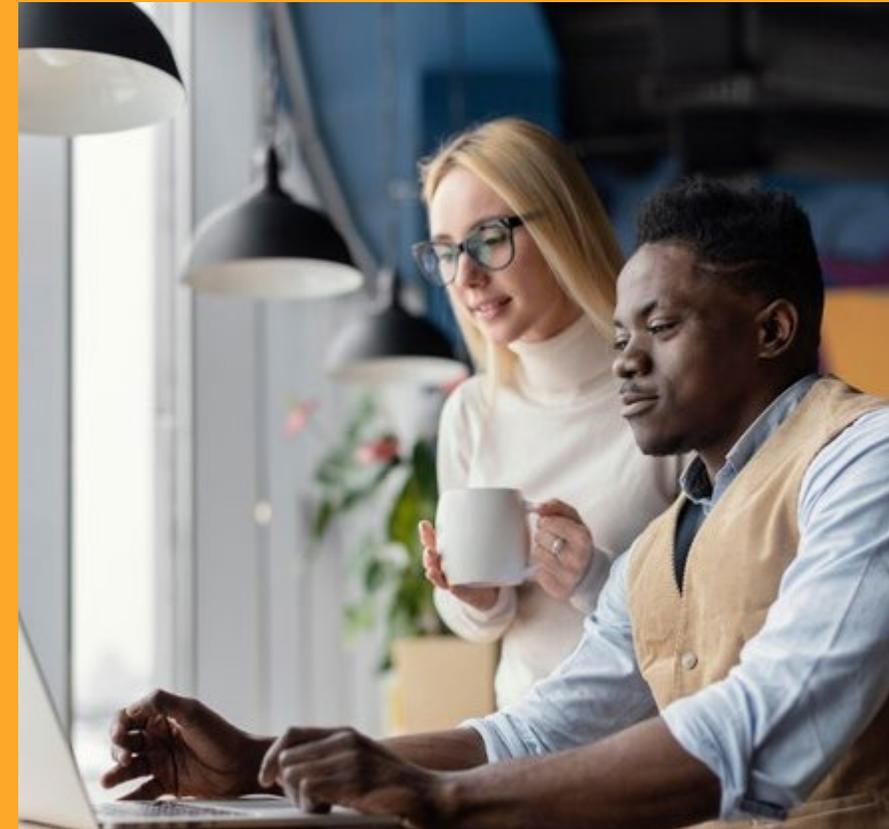
- “**edapp**” (www.edapp.com) est une plateforme basée sur le jeu qui fournit un service de création de cours utilisant une stratégie de micro-apprentissage et une approche axée sur le mobile.
- “**Kahoot**” (<https://kahoot.com>) est un créateur de quiz interactif en ligne permettant des quiz ludiques en direct et asynchrones pour permettre de relever des défis à votre rythme plus tard. Il y a même une section avec des quiz prêts à l'emploi sur la diversité et l'équité <https://kahoot.com/equityresources>
- “**Gametize**” (<https://gametize.com>) permet aux entreprises d'améliorer les expériences de formation de leurs employés, qu'ils suivent des cours d'intégration ou de perfectionnement.

Adapter le micro-apprentissage et l'apprentissage basé sur les défis pour la réussite de la diversité des entreprises



La capacité d'adapter les stratégies d'apprentissage est essentielle pour rester dans l'environnement des affaires d'aujourd'hui. Comprendre comment optimiser ces stratégies est utile pour les entreprises qui cherchent à faire progresser le développement des compétences des employés, y compris en ce qui concerne la promotion de la diversité, qui a été reconnue comme un atout pour la compétitivité des organisations.

Alors que les pratiques de travail ont connu des ajustements majeurs ces dernières années - les travailleurs sont poussés dans de nombreuses directions à la fois, le travail est devenu plus flexible et la durée d'attention s'est raccourcie - le micro-apprentissage et l'apprentissage communautaire peuvent être des approches utiles pour aborder la diversité qui existe de plus en plus sur les lieux de travail.



Extrait de: https://www.freepik.com/free-photo/side-view-coworkers-office-working-with-laptop_13296953.htm

Adapter le micro-apprentissage et l'apprentissage basé sur les défis pour la réussite de la diversité des entreprises

Dans le contexte des entreprises, la personnalisation du micro-apprentissage consiste à adapter le contenu du micro-apprentissage pour répondre aux compétences, processus et défis spécifiques qui sont pertinents pour un secteur. En identifiant les domaines de compétences clés et les objectifs stratégiques, les organisations peuvent organiser des modules de micro-apprentissage qui améliorent les capacités des employés en fonction des objectifs de l'entreprise. En ce qui concerne la formation à la diversité, le micro-apprentissage personnalisé permet de s'assurer que les collaborateurs reçoivent des informations précises et pertinentes qui permettent aux équipes diversifiées de mieux travailler ensemble et d'améliorer leurs performances.

- Conseils de micro-apprentissage**
- Identifier les compétences, les processus ou les défis spécifiques à la diversité à relever dans l'organisation.
 - Définissez les objectifs à atteindre en utilisant les ressources de micro-apprentissage.
 - Développer un contenu ciblé qui fournit des informations précises pertinentes pour la réalisation des objectifs définis.
 - Intégrez des exemples de l'organisation et/ou des études de cas d'autres organisations pour personnaliser les expériences de micro-apprentissage.
 - Collaborer avec des experts en la matière pour assurer l'exactitude et la pertinence du contenu.

Adapter le micro-apprentissage et l'apprentissage basé sur les défis pour la réussite de la diversité des entreprises

L'apprentissage basé sur les défis (CBL) peut permettre aux équipes de développer des compétences en résolution de problèmes et d'appliquer les connaissances dans des scénarios réels. Lorsque vous adaptez cette approche à la diversité dans les entreprises, envisagez de concevoir des défis qui reflètent les situations réelles du lieu de travail. Les défis peuvent porter sur l'amélioration des compétences, la rationalisation des processus ou la résolution des problèmes, la stimulation de la pensée critique au sein de la main-d'œuvre. L'intégration de l'apprentissage et de la formation dans les plans de développement professionnel cultive une culture d'amélioration continue et de motivation pour relever les défis liés à l'entreprise.

- Concevez des défis concrets qui reflètent les besoins et les objectifs uniques de votre organisation en matière de diversité.
- Encourager le remue-méninges et les solutions innovantes aux défis.
- Assurez-vous que les défis correspondent à vos objectifs commerciaux pour stimuler la pensée critique et la cohésion d'équipe.
- Motiver les employés à s'engager activement dans les défis, en appliquant leurs connaissances à des scénarios commerciaux tangibles.

Exemples de microlearning et de challenge-based learning pour la formation à la diversité dans les organisations



Microlearning

Chaque semaine, il est recommandé aux employés ou aux managers d'explorer l'ensemble des ressources de micro-apprentissage développées dans le cadre du projet DIVERSITe sur un sujet qui doit être abordé dans l'organisation (disponible sur <https://diversitemooc.eu>). Une fois que les apprenants se sont familiarisés avec les ressources, ils sont invités à réfléchir à la manière dont ils peuvent appliquer le sujet dans leurs interactions quotidiennes au travail. Cette approche permet un apprentissage continu par petits morceaux, ce qui facilite l'absorption et l'application de l'information par les employés et les gestionnaires.

Apprentissage basé sur les défis Les employés ou les managers sont divisés en petites équipes et confrontés à un défi lié à la diversité, comme améliorer l'inclusion dans les réunions d'équipe ou créer une stratégie de recrutement plus diversifiée. Chaque équipe collabore pour trouver des solutions, mener des recherches et élaborer des plans d'action. Ils présentent ensuite leurs idées au reste de l'organisation et reçoivent des commentaires. Cette approche pratique permet non seulement de développer le travail d'équipe et les compétences en résolution de problèmes, mais aussi de favoriser une culture d'inclusion et d'innovation.

Pourquoi l'apprentissage par petites bouchées est important?

Pourquoi l'apprentissage par petites bouchées est important?

Maintenir l'intérêt du personnel pour les programmes d'apprentissage en ligne est un problème majeur pour les responsables de l'apprentissage et du développement (L&D) - La formation moderne en entreprise doit inclure un apprentissage de petite taille car elle divise les informations plus complexes en unités gérables et faciles d'accès sur les appareils mobiles.

Dans l'évolution de la formation sur le lieu de travail, qui s'éloigne du modèle en classe pour un « apprentissage à tout moment et en tout lieu », l'apprentissage par petites bouchées est un élément clé du puzzle L&D.



<https://youtu.be/keeB5QygrdI>

L'importance d'un état d'esprit centré sur l'apprenant



Apprentissage personnalisé : une approche centrée sur l'étudiant pour réussir l'apprentissage

Cet article se penche sur l'importance croissante de l'apprentissage personnalisé, soulignant son importance en tant qu'approche transformatrice plutôt qu'en tant que tendance passagère.

Il souligne les caractéristiques distinctes de la personnalisation, de la différenciation et de l'individualisation, tout en soulignant les défis de la mise en œuvre de l'apprentissage personnalisé à grande échelle.

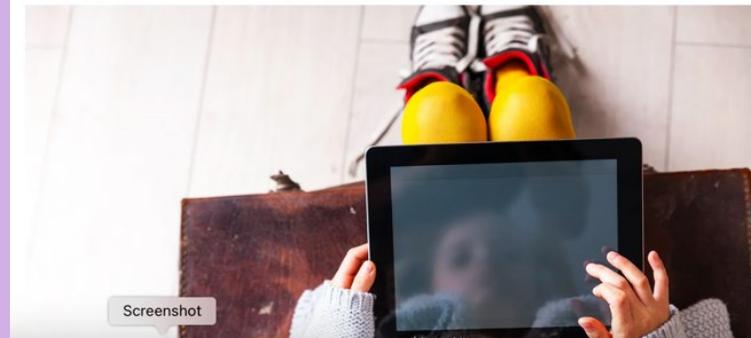
Personalized Learning: A Student-Centered Approach for Learning Success

Janet Pittock, Curriculum Director, and Cassandra Corbin-Thaddies, Director of Professional Learning



McGraw Hill · Follow

Published in Inspired Ideas · 7 min read · Jun 26, 2017



<https://medium.com/inspired-ideas-prek-12/personalized-learning-a-student-centered-approach-for-learning-success-1524b97106ce>



Co-funded by
the European Union

L'importance des compétences en résolution de problèmes



L'importance de la formation à la résolution de problèmes pour les gestionnaires en milieu de travail

Cet article souligne le rôle vital des compétences en résolution de problèmes pour les managers de tous les secteurs, en soulignant leur impact sur la prise de décision, la communication, la collaboration et l'innovation.

Il explore les avantages de la formation à la résolution de problèmes – qui peut être obtenue grâce à un apprentissage basé sur les défis –, en donnant un aperçu de son rôle central dans l'équipement des managers en outils essentiels.

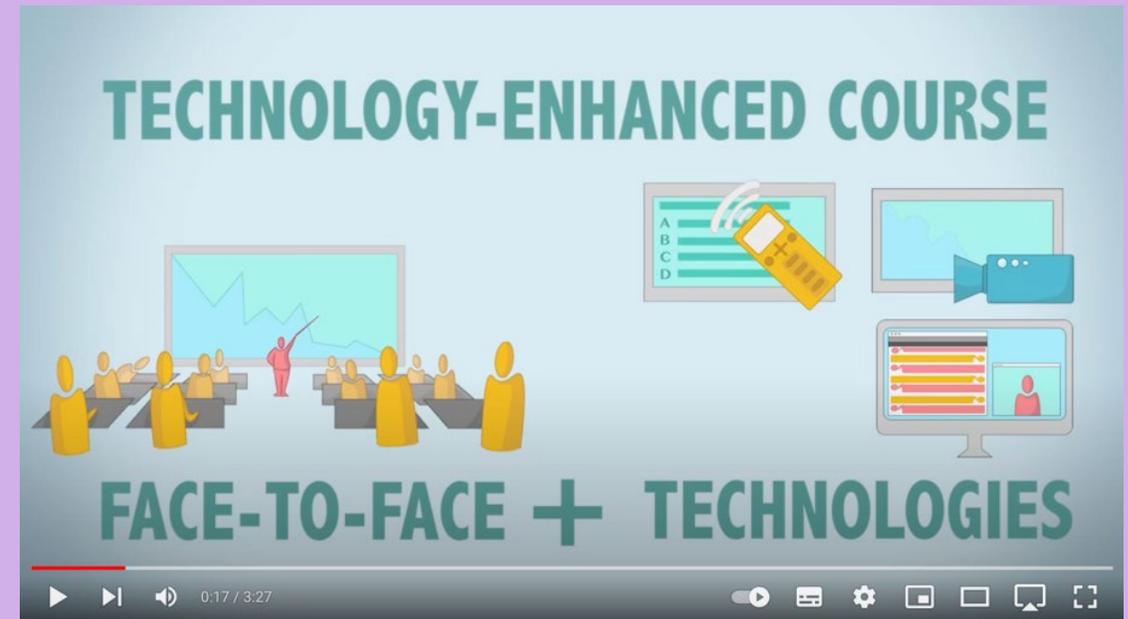


www.risely.me/importance-of-problem-solving-training-for-managers

Pourquoi s'ouvrir aux approches d'apprentissage technologique?

Technologie – apprentissage amélioré

Une description de certains des outils disponibles et des instructions sur la façon d'intégrer la technologie dans un projet de formation. Cette vidéo examine certains des avantages de l'intégration de la technologie et explique pourquoi elle est pertinente pour l'apprentissage.



www.youtube.com/watch?v=XBW2b5IN6_0

Activité

1 – Aperçu et exploration vidéo

Familiarisez-vous avec le micro-apprentissage et les concepts clés de l'apprentissage communautaire dans les articles et vidéos ci-dessous. Ensuite, résumez les principaux aspects et avantages de chaque approche.

- Micro-apprentissage : une approche pédagogique pour l'intégration des technologies.
- Apprentissage par défis : agir et faire la différence
- Explication : l'apprentissage par défis
- Basé sur les défis en pratique

2 –Réflexion

Après l'étape 1, engagez-vous dans un exercice de réflexion : comparez et opposez le micro-apprentissage et l'apprentissage communautaire.

Réfléchissez à la façon dont chaque approche s'aligne sur vos objectifs de formation, favorise le développement des compétences et contribue à améliorer l'engagement des apprenants. Prenez note de vos conclusions.

3 – Application pratique

Choisissez entre le micro-learning ou le CBL et appliquez-le à un véritable défi méthodologique de formation auquel vous avez été confronté en tant que formateur.

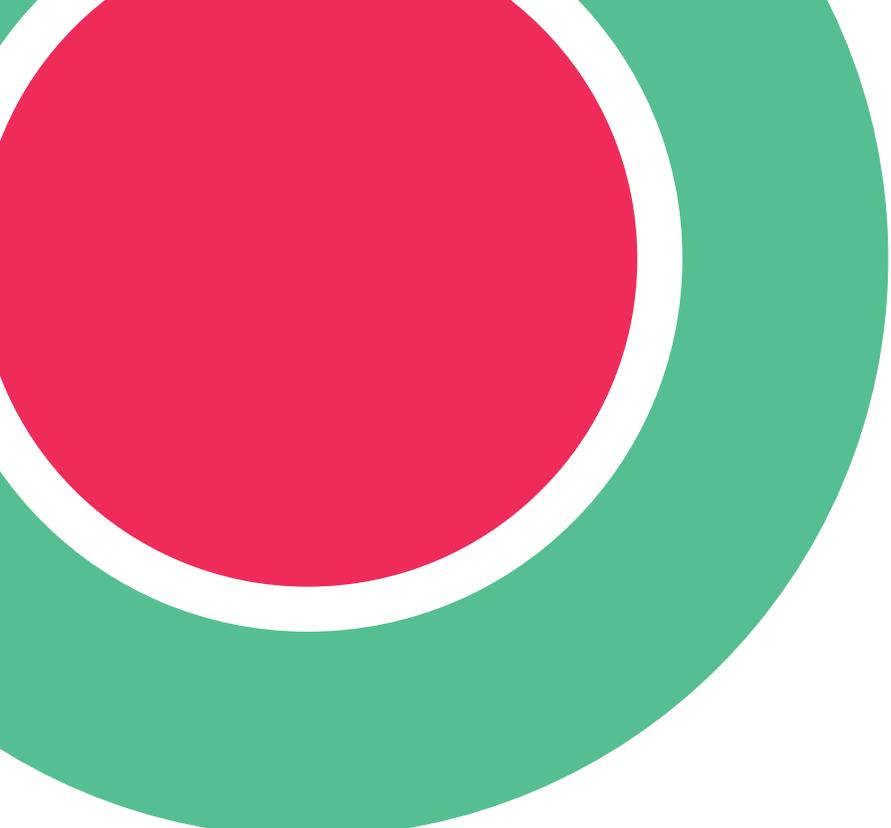
Élaborez un plan concis (plan) détaillant comment vous structurerez l'approche choisie pour relever efficacement le défi. Personnalisez-le en fonction de votre contexte et des résultats attendus.

Références

- Alqurashi, E. (2017) **Micro-learning: a pedagogical approach for technology integration**. Researchgate. www.researchgate.net/publication/319715909_Micro-learning_A_Pedagogical_Approach_For_Technology_Integration
- Arshavskiy, M. (2020). **The how-to guide for creating successful micro-learning**. eLearning Industry. elearningindustry.com/guide-creating-successful-micro-learning
- Bariuad, S. (2022). **12 game based learning platforms**. edapp by Safety culture. www.edapp.com/blog/game-based-learning-platforms/
- Challenge Based Learning. (2019). **CBL guide**. The Challenge institute. www.challengebasedlearning.org/project/cbl-guide/
- Degreed (2023). **Make learning and skills the heart of your business**. Degreed. degreed.com/
- Dewar, J. (2023). **10 Benefits of micro-learning for modern teams**. LinkedIn. www.linkedin.com/business/talent/blog/learning-and-development/benefits-of-micro-learning

Références

- Karnis, K. (Not available). **The power of personalized learning for corporate training.** D2L. www.d2l.com/blog/power-of-personalized-learning-for-corporate-training/
- Lynch, M. (2017). **8 must have challenge-based learning apps, tools & resources.** The tech advocate. www.thetechadvocate.org/8-must-challenge-based-learning-apps-tools-resources/
- Pittock, J. (2017). **Personalized learning: a student-centered approach for learning success.** Medium. medium.com/inspired-ideas-prek-12/personalized-learning-a-student-centered-approach-for-learning-success-1524b97106ce
- Prodigy (2021). **The 20 best tools for virtual and distance learning.** Prodigy. www.prodigygame.com/main-en/blog/virtual-learning-tools/
- Robledo, C. (2020). **50 free micro-learning courses.** edapp by safety culture. www.edapp.com/blog/50-free-micro-learning-courses/
- Sharma, S. (2023). **The importance of problem-solving training for managers in the workplace.** Risely. www.risely.me/importance-of-problem-solving-training-for-managers/



Module 3

Introduction

aux outils

numériques

et plateformes

Développé par AKMI (Grèce)

Introduction

Avez-vous déjà remarqué que la valeur de certains supports de formation provient en partie de l'efficacité de la plateforme sur laquelle ils sont hébergés ? Compte tenu du nombre croissant de plates-formes et d'infrastructures de logiciels open source disponibles, ainsi que de l'abondance de ressources éducatives libres, vous avez plus que jamais accès à des outils pour une formation efficace à la diversité. Compte tenu de ce grand nombre de choix, ce module vous aide à naviguer dans l'écosystème et à évaluer ce qui sert le mieux votre environnement d'apprentissage.

À la fin de ce module, vous devriez être en mesure de...

Connaissance

- Identifier des plateformes numériques open source adaptées aux professionnels de l'EFP pour améliorer leurs activités d'enseignement et de formation sur la diversité, y compris DIVERSITe MOOC.
- Énumérer les caractéristiques de certaines plateformes numériques libres.
- Expliquer les avantages et les avantages de l'utilisation de plateformes numériques open source dans la pratique de la formation professionnelle.

Compétences

- Examiner les fonctionnalités et les outils disponibles au sein des plateformes numériques open source sur la formation à la diversité, y compris DIVERSITe MOOCourse.
- Utilisez des plateformes numériques open source pour créer des environnements d'apprentissage attrayants et interactifs pour les programmes d'EFP.
- Intégrer des éléments multimédias dans la formation sur la diversité (p. ex., vidéos, jeux-questionnaires interactifs, simulations) à l'aide de plateformes numériques à code source ouvert.

Attitudes

- Montrer une volonté d'expérimenter différentes plateformes numériques open-source sur la formation à la diversité.
- Planifier l'utilisation des ressources d'apprentissage numériques DIVERSITe dans la formation des entreprises et de leurs employés.
- Adapter l'intégration des ressources d'apprentissage DIVERSITe dans la pratique de la formation en fonction des besoins des entreprises et des employés.

Regarder
&
réfléchir



Fracture numérique

www.youtube.com/watch?v=K8DzQ46IW5A

Cette vidéo présente la fracture numérique. Après l'avoir regardé, n'hésitez pas à y réagir et à réfléchir aux questions de la page suivante.

**Regarder
&
réfléchir**



Question 1 : Qu'est-ce que la fracture numérique ?

Question 2 : Quel est le lien avec la diversité et l'inclusion ?

Question 3 : En quoi les plateformes Open Source sont-elles pertinentes pour réduire la fracture numérique ?

Comprendre le paysage de la formation numérique

Dans le domaine en constante évolution de la formation numérique, plusieurs concepts clés façonnent le paysage et influencent notre façon d'enseigner et d'apprendre. Des logiciels libres (OSS) aux ressources éducatives libres (REL), les plateformes numériques, les systèmes de gestion de l'apprentissage (LMS), la fracture numérique et la conception universelle de l'apprentissage (CUA) jouent tous un rôle crucial dans l'apprentissage moderne. Explorons ces éléments fondamentaux qui stimulent l'innovation et l'accessibilité de la formation à l'ère numérique.

Concepts-clés

Logiciels libres (OSS)

Logiciel distribué librement avec son code source disponible, non seulement pour utilisation, mais aussi pour modification. Voici quelques exemples de logiciels libres :

- Mozilla Firefox
- Gimp
- Lecteur multimédia VLC
- Linux
- Python
- PHP

Ressources éducatives libres (REL)

Ressources pédagogiques et de recherche disponibles dans n'importe quel format ou support, soit dans le domaine public, soit sous copyright, mais avec une licence ouverte. Ces ressources permettent un accès, une modification et un partage gratuits. Souvent, les REL sont hébergées sur des plateformes logicielles Open Source, car elles ont les mêmes caractéristiques.

Concepts-clés

Plateforme numérique

Une infrastructure en ligne de logiciels utilisée pour le partage d'informations et l'interaction entre les utilisateurs. Certains types de plateformes numériques sont :

- Commerce électronique : Amazon, Etsy et eBay.
- Création de contenu : YouTube et Spotify.
- Collaboration d'entreprise : Slack, Zoom et Microsoft Teams.
- Connaissances : Quora et StackOverflow.
- Apprentissage : Coursera, Udemy et edX.
- Médias sociaux : Facebook, Twitter et Instagram.

Système de gestion de l'apprentissage (LMS)

Logiciel utilisé pour planifier, administrer, mettre en œuvre, documenter et évaluer les processus d'apprentissage, tant pour l'apprentissage en ligne que pour l'apprentissage mixte. Exemples de LMS :

- Évaluations : D2L Brightspace.
- Collaboration : Blackboard Learn.
- Gestion du contenu et des cours : TalentLMS.
- Commerce électronique : Tovuti.

Concepts-clés

Fracture numérique

L'écart entre les individus ou les groupes qui ont accès à une infrastructure Internet et d'information moderne et ceux qui n'y ont pas accès. Cela peut également être étendu et appliqué à l'accès économique au matériel, à l'équipement ou aux fonctionnalités, devenant essentiellement applicable à l'inclusion socio-économique.

Conception universelle de l'apprentissage (CUA)

La CUA est une stratégie éducative qui vise à répondre aux divers besoins et capacités de tous les individus, en éliminant les obstacles évitables dans le parcours d'apprentissage.

Quelles sont les plateformes numériques open-source que vous pouvez utiliser et quelles sont leurs principales caractéristiques ??



Retrieved from: www.pexels.com/photo/faceless-multiracial-sport-team-stacking-hands-on-court-5384623

Moodle



Moodle est un choix populaire parmi les professionnels de l'EFP qui souhaitent structurer leurs cours en ligne. Il s'agit d'un LMS open source, qui peut fonctionner librement comme on le souhaite, et qui peut être modifié en fonction des besoins de formation et des résultats d'apprentissage. Le site Web de Moodle est accessible à l'adresse suivante :<https://moodle.org>

Son interface conviviale permet au formateur d'adapter facilement un programme existant ou d'en créer un nouveau, en découpant le matériel en petits segments organisés.

L'adaptabilité de Moodle est fondée sur les principes de la CUA. Les principes de la CUA orientent le développement et l'organisation du contenu de manière à garantir l'égalité des chances pour chaque apprenant. Pour ce faire, il intègre à la fois les meilleures pratiques universelles et les ajustements adaptés au besoin.

De plus, l'utilisation longue et large de Moodle a créé une communauté forte qui partage ses défis et ses meilleures pratiques, disponibles à l'adresse <https://moodle.org/mod/forum/index.php?id=5> suivante

MERLOT



MERLOT - Multimedia Educational Resource for Learning and Online Teaching - is an online repositior with teaching resources. Its interface can be used to create training material or upload and share it. MERLOT website is www.merlot.org/merlot/index.htm

The platform covers all imaginable subjects and has a great number of diversity-related resources, which you can find by searching for relevant keywords.

It is easy to question the validity of learning material found online. Trainers often view material that is not distributed by a publisher as less valid. Material uploaded material on MERLOT is peer reviewed, significantly improving its validity and relevance (https://info.merlot.org/merlohelp/MERLOT_Peer_Review_Information.htm)

Moreover, MERLOT also has segments for other verified libraries, as well as the web, in case the material at hand is not sufficient for the purposes of your lessons.

DIVERSITe



DIVERSITe est un MOOC qui vise à améliorer la formation et la gestion de la diversité dans l'espace de travail, ainsi que dans l'écosystème de l'EFP.

Grâce à ce cours, les employeurs, les employés et les enseignants de l'EFP peuvent s'inspirer des REL et les utiliser en fonction de leurs besoins spécifiques.

Les modules aident les apprenants à améliorer leurs compétences en matière de diversité sur le lieu de travail. En outre, cela peut aider un apprenant à se sentir soutenu et responsabilisé lorsqu'il s'agit d'élaborer une stratégie de gestion de la diversité.

En d'autres termes, la plateforme DIVERSITe combine les mondes de l'entreprise et de la formation pour créer des espaces qui favorisent la diversité, l'équité et l'inclusion.

Quels sont les principaux avantages de l'utilisation des plateformes open source ??



Retrieved from: www.freepik.com/free-photo/speaking-workers-so-giggly_963513.htm#fromView=search&page=1&position=14&uuid=66dfc0ea-7562-4660-95c7-6b1c38bcf838

Renforcer la formation professionnelle avec des plateformes numériques open source

L'utilisation de plateformes numériques open source dans les pratiques d'EFP apporte une myriade d'avantages qui s'entremêlent parfaitement avec le concept de diversité, enrichissant l'expérience d'apprentissage d'un large éventail d'individus.

En substance, l'utilisation de plateformes numériques open source dans la pratique de la formation professionnelle améliore non seulement l'accessibilité, la personnalisation et la collaboration, mais favorise également la diversité et l'inclusion. En adoptant la technologie open source, les établissements d'EFP peuvent créer un écosystème d'apprentissage dynamique et inclusif où des personnes d'origines diverses peuvent s'épanouir, contribuer et réussir.

Avantages des plateformes numériques open source dans la pratique de la formation professionnelle

- **Accessibilité et inclusivité** : Les plateformes open source sont intrinsèquement inclusives car elles offrent un accès gratuit à leur code source, permettant à des personnes d'horizons divers, quelles que soient leurs contraintes financières, de participer à une formation professionnelle. Cette inclusivité garantit que les apprenants de divers milieux socio-économiques, géographiques et culturels peuvent accéder à une éducation de qualité, favorisant ainsi la diversité au sein de la communauté d'apprentissage.
- **Personnalisation pour divers besoins d'apprentissage** : les plateformes open source offrent la flexibilité de personnaliser le contenu, les interfaces et les fonctionnalités pour répondre à divers besoins et préférences d'apprentissage. Cette adaptabilité permet aux formateurs d'adapter l'expérience d'apprentissage pour s'adapter à différents styles d'apprentissage, capacités et perspectives culturelles, répondant ainsi à une population étudiante diversifiée.

Avantages des plateformes numériques open source dans la pratique de la formation professionnelle

- **Apprentissage collaboratif et engagement communautaire** : les projets open source favorisent la collaboration au sein d'une communauté mondiale de développeurs, de formateurs et d'apprenants. Cet environnement collaboratif encourage le partage des connaissances, l'échange d'idées et l'apprentissage entre pairs, transcendant les frontières géographiques et culturelles. En s'engageant dans des expériences d'apprentissage collaboratif facilitées par des plateformes open source, les apprenants ont la possibilité d'interagir avec des pairs d'horizons divers, favorisant ainsi la compréhension et l'appréciation interculturelles.
- **Autonomisation par l'innovation** : les plateformes open source permettent aux formateurs et aux apprenants d'innover et de co-créeer des ressources et des outils de formation. La nature transparente des logiciels libres encourage l'expérimentation, la créativité et le développement de méthodologies d'enseignement innovantes qui résonnent avec diverses préférences d'apprentissage et contextes culturels. En adoptant la technologie open source, les établissements d'EFPP peuvent exploiter la sagesse et la créativité collectives d'une communauté diversifiée, favorisant l'amélioration continue et l'innovation dans les pratiques de formation.

Fonctionnalités et outils de Moodle

Après avoir fait un tour d'horizon des principales caractéristiques des plateformes, découvrons les principales fonctionnalités de Moodle.

- Vous pouvez utiliser des outils de création de contenu avancés, tels que la configuration de H5P, qui permet non seulement une utilisation efficace du multimédia mais aussi une interaction. Suivez <https://h5p.org/moodle> pour apprendre à intégrer H5P sur Moodle ! Découvrez comment H5P peut être utilisé sur d'autres plateformes à <https://h5p.org/integrations>
- Moodle utilise l'IA via des plugins (www.lifewire.com/what-are-plugins-4582189) qui peuvent mieux répondre à certains des divers besoins des apprenants.
- Vous pouvez également combiner l'apprentissage synchrone et asynchrone via la même plateforme.



Retrieved from: <https://www.pexels.com/photo/photograph-of-an-office-team-working-together-6248972/>

Fonctionnalités et outils MERLOT

- MERLOT rappelle que les moteurs de recherche ne sont pas exclusifs à la navigation sur internet. Son moteur de recherche combine les données de matériel sélectionné et les profils des membres inscrits. Il est transparent sur la façon dont le contenu est sélectionné via les invites de recherche, tout en améliorant la pertinence du formateur ou de l'apprenant.
- Les sites Web légers peuvent être créés à l'aide du générateur de contenu de MERLOT, en hébergeant des ressources multimédias de manière pratique. Certains apprenants pourraient trouver ce format plus attrayant, car un site Web peut exprimer la joie des activités parascolaires. Les apprenants peuvent créer leurs propres sites Web, ce qui les aide à comprendre que quelque chose de difficile comme le développement Web peut leur devenir accessible grâce à des solutions disponibles à différents niveaux. Apprenez à créer des sites Web MERLOT à https://info.merlot.org/merlohelp/Content_Builder_Welcome.htm
- De plus, vous pouvez créer et modifier des portfolios électroniques de cours pour ouvrir la voie à un parcours d'apprentissage plus traditionnel avec des ressources en ligne, des évaluations et d'autres éléments. Pour en savoir plus sur la façon de créer, rendez-vous sur https://info.merlot.org/merlohelp/Create_Course_ePortfolios.htm.

DIVERSITe

- En ce qui concerne DIVERSITe, pour les employeurs et les employés, le matériel numérique est fourni sous la forme d'infographies interactives et de magazines électroniques (e-Magazines) qui sont très attrayants visuellement. Sur le plan stylistique, ils ressemblent aux ressources que l'on trouve dans le domaine de l'administration des affaires, qui sont plus axées sur les tâches. Les formateurs, quant à eux, ont accès à des ressources sous forme de modules de formation, ce qui est habituel pour les établissements d'enseignement et de formation professionnels.
- La plateforme DIVERSITe est compatible avec les smartphones, ce qui signifie qu'elle peut être facilement accessible via les appareils des travailleurs. Il s'agit d'une solution de contournement possible, lorsque les appareils professionnels ne sont pas autorisés à naviguer dans les navigateurs Internet. En outre, beaucoup peuvent trouver les smartphones plus pratiques pour l'entraînement, car ils sont plus compacts et portables qu'un ordinateur portable ou fixe. De plus, les logiciels adaptés aux smartphones sont également compatibles avec les navigateurs trouvés sur les appareils d'apprentissage tels que les tablettes.

Créer un environnement d'apprentissage attrayant et interactif

Tout comme vous aimeriez que votre salle d'entraînement physique soit inspirante et contienne tout l'équipement requis, il serait également préférable d'avoir des environnements d'apprentissage en ligne avec des invites et des outils numériques qui facilitent l'expérience d'apprentissage.

La plateforme doit être aussi conviviale que possible. L'atmosphère doit être accueillante et permettre à chacun de se sentir à l'aise de participer et de partager des idées.

Pour y parvenir, vous pouvez implémenter les meilleures pratiques en matière d'expérience utilisateur (UX) et d'interface utilisateur (UI). Pour mieux comprendre la différence entre les deux, vérifiez www.figma.com/resource-library/difference-between-ui-and-ux.



Retrieved from: www.pexels.com/photo/photo-of-people-using-laptops-3194521/

Créer un environnement d'apprentissage attrayant et interactif

L'objectif direct d'un environnement d'apprentissage est d'obtenir un engagement maximal. Pour cela, les médias interactifs sont utilisés pour améliorer la rétention des connaissances.

Il est très avantageux d'utiliser la méthode de l'approche de la classe inversée. Selon cette méthode, l'apprenant utilise des ressources d'auto-apprentissage après un cours pour couvrir la matière théorique, libérant ainsi du temps pendant les sessions présentielles pour l'apprentissage collaboratif. Ce type d'apprentissage peut favoriser le travail d'équipe entre divers individus.

Comme les propositions de changements peuvent être accueillies avec résistance par les apprenants, il est préférable de définir des attentes dès le départ. Vous pouvez même conclure une entente précisant les plateformes, les outils et les ressources numériques à utiliser ainsi que les valeurs communes, dont le respect de la diversité.

Créer un environnement d'apprentissage attrayant et interactif

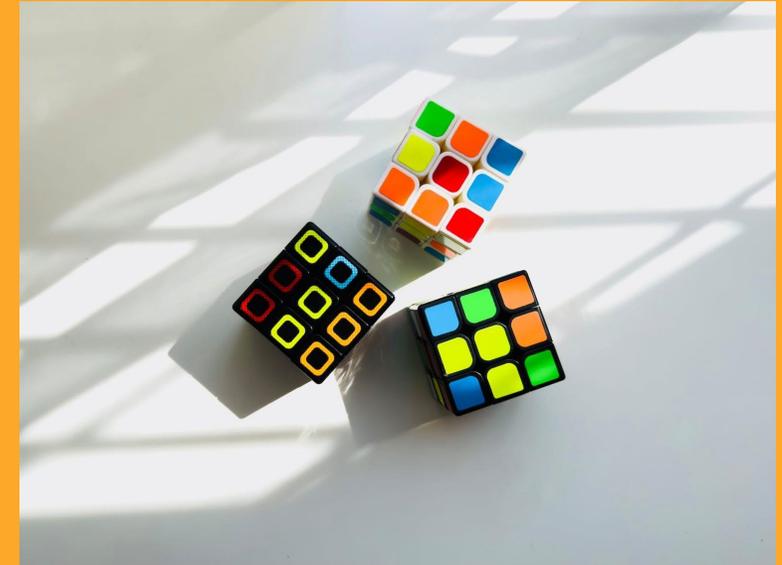
L'utilisation de plusieurs formats d'instruction est similaire à manger une variété d'aliments par opposition à simplement manger votre nourriture préférée. Un plat peut être votre préféré, mais manger le même tous les jours peut certainement vous en lasser. C'est l'une des raisons pour lesquelles les formats multiples sont plus attrayants.

En outre, il est préférable de proposer aux apprenants le choix de formats de matériel alternatifs. Par exemple, les apprenants ayant des difficultés de lecture peuvent préférer écouter des conférences audio, ce qui garantit une répétition correcte du matériel.

Une variété de formats d'évaluation peuvent également être utilisés, soit avec votre conception, soit en utilisant un logiciel qui peut changer le format en appuyant sur un bouton. Cela est conforme à la fourniture de plusieurs options d'expression par CUA.

Intégration d'éléments multimédias

L'intégration d'éléments multimédias est une étape essentielle pour améliorer la formation à la diversité. En tirant parti des plateformes numériques open source et des outils de création de contenu multimédia, les formateurs peuvent créer des programmes de formation à la diversité dynamiques et percutants qui trouvent un écho auprès des apprenants et entraînent des changements significatifs.



Retrieved from: www.pexels.com/photo/close-up-of-rubik-cube-15421116/

Intégration d'éléments multimédias



Après avoir analysé la raison de rendre les environnements d'apprentissage attrayants et interactifs, nous pouvons maintenant décrire les différents éléments multimédias qui peuvent être utilisés pour la formation à la diversité.

Tout d'abord, n'oubliez pas que tout contenu sur une plate-forme Open Source peut être téléchargé, intégré, lié ou diffusé en continu:

- **Le téléchargement utilise le stockage, les outils et le traitement natifs de la plateforme. Il peut être pratique de tout avoir au même endroit, mais cela ralentit également la plate-forme.**
- **L'intégration affiche le contenu directement sur la plateforme, mais le contenu est stocké et traité ailleurs. Le logiciel d'intégration est généralement plus spécialisé.**
- **Le lien permet à l'utilisateur de visiter un site Web différent, il est donc préférable de l'utiliser pour des ressources supplémentaires à la fin d'une unité.**
- **La diffusion en continu peut être utilisée pour des activités synchrones.**

Intégration d'éléments multimédias



Types de multimédia à utiliser

Vidéos : Courts métrages, documentaires, entrevues et témoignages mettant en vedette des personnes de divers horizons qui partagent leurs expériences, leurs points de vue et leurs idées sur des sujets liés à la diversité.

Images : Photographies, infographies et illustrations représentant diverses personnes, cultures, traditions et scénarios de travail pour représenter visuellement la diversité et l'inclusion.

Quiz interactifs : Quiz avec des questions à choix multiples, des activités de glisser-déposer ou des scénarios qui évaluent la compréhension des apprenants des concepts de diversité, de la compétence culturelle et des comportements inclusifs.

Simulations : Simulations interactives ou exercices de jeu de rôle qui simulent des scénarios réels liés à la diversité, tels que des interactions sur le lieu de travail, la résolution de conflits et des situations de leadership inclusives.

Audio : Podcasts, enregistrements audio ou séances de narration mettant en vedette diverses voix, récits et discussions sur des sujets liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.

Animations : Vidéos animées ou animations interactives illustrant les concepts liés à la diversité, les différences culturelles, les préjugés inconscients et les stratégies pour favoriser l'inclusion.

Expériences de réalité virtuelle (RV) : Expériences immersives de réalité virtuelle qui permettent aux apprenants d'explorer directement divers environnements, cultures et perspectives, améliorant ainsi l'empathie et la compréhension.

Intégration d'éléments multimédias

REL/outils pour créer des vidéos et des images

Canva : Il s'agit d'un guichet unique pour créer gratuitement des affiches, des brochures, des publications sur les réseaux sociaux et bien d'autres contenus multimédias. Canva offre la possibilité de créer des vidéos animées gratuites que vous pouvez télécharger sans filigrane, ce qui est incroyablement rare pour un site de création vidéo gratuit. (www.canva.com/create/animated-videos)

Pexels : Propose des milliers de photos et de vidéos gratuites pour les créateurs de contenu. Vous pouvez télécharger, modifier et utiliser tout le contenu du site sans attribution requise. (www.pexels.com)

Parmi les moyens plus avancés sur le plan technologique, citons le multimédia, comme les modèles 3D et la réalité virtuelle. Une telle technologie immersive peut grandement améliorer l'empathie par le biais de jeux de rôle.

Le multimédia interactif est le meilleur pour l'engagement. L'un des outils de leur développement est H5P, qui offre un large éventail d'options pour construire et combiner des éléments interactifs, tels que des hotspots. (<https://h5p.org/image-hotspots>).

Vous pouvez également utiliser un ensemble spécifique pour l'apprentissage par les pairs. L'apprentissage par les pairs est efficace pour la cohésion d'équipe et se combine grandement avec l'apprentissage collaboratif dirigé par un instructeur.

Avantages de l'apprentissage en ligne

Le rôle de la technologie pour faire progresser la DEI dans l'apprentissage en ligne

Il est très utile de résumer les avantages des plateformes numériques lorsque l'on communique leurs avantages aux collègues et aux apprenants. Cela les incitera à expérimenter davantage les moyens numériques. N'oubliez pas que la diversité, l'équité et l'inclusion peuvent à la fois être incluses en tant que sujet et être structurées en fonction des fonctionnalités de la plateforme en même temps !

The Role Of Technology In Advancing DEI In Online Learning



<https://elearningindustry.com/the-role-of-technology-in-advancing-dei-in-online-learning>

Planification des ressources numériques pour les entreprises

Pourquoi vous avez besoin d'un LMS pour la réussite des petites entreprises

Afin de planifier efficacement l'utilisation des ressources pour la formation à la diversité, une entreprise en tant qu'institution doit être familiarisée avec le concept d'utilisation d'un LMS pour les besoins de l'entreprise ou d'autres plateformes d'apprentissage et de développement.



www.youtube.com/watch?v=xDd_pZ7ThLQ

Adapter DIVERSITe aux besoins de l'entreprise et des employés

5 entrepreneurs en stratégies d'affaires peuvent apprendre des éducateurs

Les environnements d'entreprise peuvent souvent négliger l'importance de la formation sur le lieu de travail. En communiquant la transférabilité des compétences de formation, vous êtes en mesure de communiquer les avantages des ressources d'apprentissage DIVERSITe. Par conséquent, une attitude plus positive envers l'apprentissage et le développement aide à l'absorption des connaissances liées à la DEI.



www.forbes.com/sites/robynshulman/2018/09/26/5-business-strategies-entrepreneurs-can-learn-from-educators

Activité

1 – Insights de la banque de contenu Moodle

Familiarisez-vous avec la banque de contenu Moodle en lisant la page à l'adresse https://docs.moodle.org/403/en/Content_bank

2 – Ajouter du contenu H5P

Allez sur Moodle et accédez à la banque de contenu à partir de la navigation dans les cours > Plus > Banque de contenu ou à partir des pages du site dans le bloc de navigation

Cliquez sur Ajouter > contenu interactif H5P > la fonction « Hotspot interactif » (<https://h5p.org/image-hotspots>)

3 – Créer une image de hotspot na

Choisissez une image pertinente pour votre matériel de formation et ajoutez des points chauds aux zones clés de l'image, qui nécessitent une élaboration.

Ressources utiles

- [Qu'est-ce que la fracture numérique ?](#)
- [Site web de Moodle](#)
- [Forum Moodle](#)
- [Apprentissage accessible Moodle](#)
- [Intégrations H5P](#)
- [H5P pour Moodle](#)
- [Site web de MERLOT](#)
- [Informations et processus d'évaluation par les pairs MERLOT](#)
- [Créateur de contenu MERLOT](#)
- [Portfolios électroniques des cours MERLOT](#)
- [Que sont les plugins](#)
- [UI et UX](#)



Références

- Ali, A., Khan, R. M. I., & Alouraini, A. (2023). **A comparative study on the impact of online and blended learning**. SAGE Open, 13(1).
<https://doi.org/10.1177/21582440231154417>
- Bailey J. (n.d.). **Creating a classroom contract with students**. Main Teacher of the Year.
www.mainetoy.org/blog/post/creating-a-classroom-contract-with-students
- Center for Teaching Innovation (n.d.). **Universal Design for Learning**. Cornell University.
<https://teaching.cornell.edu/teaching-resources/designing-your-course/universal-design-learning>
- Dhaliwal N. (2023). **Podcasts Vs Audiobooks – What’s the difference?** GoodEReader.
<https://goodereader.com/blog/audiobooks/podcasts-vs-audiobooks-whats-the-difference#:~:text=Podcasts%20and%20audiobooks%20are%20the,audiobooks%20are%20books%20read%20aloud.>
- Drs. Cavanaugh (2001). **Benefits of a discussion forum**. Drs Cavanaugh Educational Technology.
<https://shorturl.at/wyDLP>
- Fry, A. (2021). **Embracing universal design for learning with Moodle**. Moodle.
<https://moodle.com/news/embracing-universal-design-learning-moodle>

Références

- Fry, A. (2021). **The case for combining synchronous and asynchronous online learning.** Moodle.
<https://moodle.com/news/combining-synchronous-asynchronous-learning>
- Fry, A. (2023). **The potential of AI and Moodle.** Moodle.
<https://moodle.com/news/the-potential-of-ai-and-moodle>
- George A. (2021). **What are plugins, and how do they work?** Lifewire.
www.lifewire.com/what-are-plugins-4582189
- H5P (n.d.). **Set up H5P for Moodle.**
<https://h5p.org/moodle>
- Krysik, A. (2023). **Benefits of open-source software for developers, managers and business.** Stratoflow.
<https://stratoflow.com/benefits-of-open-source-software>
- Kuipers, S. (n.d.). **How open source in education creates new developers.** Opensource.
<https://opensource.com/article/18/11/next-gen-coders-education>
- McKinsey (2020). **Accessible design means better design.**
www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-design/how-we-help-clients/design-blog/accessible-design-means-better-design

Références

- MERLOT (n.d.). **Content Builder: Welcome.**
https://info.merlot.org/merlohelp/topic.htm#t=Content_Builder_Welcome.htm
- Moodle (n.d.). **How does Moodle provide accessible learning.** Functionality with Moodle.
<https://moodle.com/functionality-with-moodle/moodle-accessibility>
- Singh, K., Bhattacharyya, M., Veerwal, V., & Singh, A. (2017). **Using role-plays as an empathy education tool for ophthalmology postgraduate.** Int J Appl Basic Med Res, 7(Suppl 1), S62-S66.
https://doi.org/10.4103/ijabmr.IJABMR_145_17
- The Decision Lab (n.d.). **Why do we tend to think that things that happened recently are more likely to happen again?**
<https://thedecisionlab.com/biases/availability-heuristic>
- The Derek Bok Center for Teaching and Learning (n.d.). **Flipped classrooms.** Harvard University.
<https://bokcenter.harvard.edu/flipped-classrooms>
- UNSW (n.d.). **Universal Design for Learning (UDL).**
www.teaching.unsw.edu.au/universal-design-learning-udl
- Western Governors University (2022, September 1). **Peer learning: overview, benefits, and models.**
www.wgu.edu/blog/peer-learning2208.html#close



DIVERSITe



Co-funded by
the European Union

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.
Numéro de projet :2022-1-AT01-KA220-VET-000085812