

❖ Objectif :

Permettre aux participants de porter un diagnostic sur le système d'évaluation de la formation de leur organisation, de clarifier les concepts, finalités, objets, responsabilités des acteurs de l'évaluation, de concevoir un dispositif d'évaluation pertinent par rapport au contexte et aux finalités qu'il doit servir

❖ Profil du participant :

Responsable Ressources Humaines,
Responsable Formation
Formateur

❖ Pré requis :

Aucun

❖ Durée :

2 jours

❖ Prix journée :

Contactez-nous au :

Tél : 03 27 42 39 12

Mail : contact@magnetic-formation.com

❖ Documents remis :

Support pédagogique et attestation de stage à chaque participant

Synthèse des évaluations de fin de formation aux entreprises.

Contenu pédagogique

Suivi de la formation : enjeux, principes et mise en œuvre

Déterminer les enjeux du suivi de la formation
Connaître les cinq étapes de la mise en œuvre du suivi
Situer les rôles et responsabilités de chaque acteur en matière d'évaluation
Les différents types d'évaluation

Décliner les objectifs généraux de l'évaluation

Repositionner les différents objectifs : pour chacun des responsables concernés par l'action, pour chacun des champs de l'évaluation

Evaluer le champ technico pédagogique

Evaluer les savoirs acquis, la compétence du formateur par rapport aux objectifs et aux publics
Evaluer la pertinence des méthodes et des outils, le processus de mise en œuvre

Evaluer le champ socio-Professionnel

Evaluer les savoir-faire au poste de travail
Evaluer les savoir-être en travail d'équipe et en relation hiérarchique

Construire un dispositif d'évaluation

Les tests de situation, le questionnaire, la grille d'auto-évaluation, l'entretien semi-directif, etc..
Les indicateurs convenables
Exploiter les résultats, mesurer les écarts
Vérifier le transfert des compétences dans le temps
Mettre en place un dispositif d'évaluation à froid
Intégrer les résultats dans la stratégie de formation

Capitaliser les connaissances après la formation et faire vivre la formation dans son suivi

Appréhender les outils de structuration de connaissances
Les documents pédagogiques comme outil d'entretien des connaissances
Des compétences acquises aux compétences mises en œuvre
Les accompagnements possibles : par le responsable hiérarchique, par le formateur externe, par l'expert de l'organisation, Tutorat, parrainage
Généraliser les connaissances à l'issue d'une action de formation :
Démultiplier la formation et formaliser les savoirs acquis, Elaborer un plan de progrès collectif

Méthode pédagogique

Alternance d'apports théoriques, d'exercices pratiques, d'échanges d'expériences. Analyse critique de techniques, outils d'évaluation actuellement disponibles dans les organisations ou utilisés par les participants. Etudes de cas