Les Styles d’Apprentissage

UNE ÉVALUATION

DE VOS MODES D'APPRENTISSAGE

Sample Report
28/08/2024

YOUR COMPANY
LOGO
APPEARS HERE

Table des Matières

Introduction 3

Vos Résultats 5

Utiliser les Styles d'Apprentissage 6

Votre Score Individuel 7

Participer 8

Traduire 9

Mettre en Relation 10

Comprendre 11

Le Cycle d'Apprentissage Efficace 12

Mise en commun – Faciliter le Transfert d'Apprentissage 17

Mon Contrat pour Changer 18

Et Maintenant, Quoi d'autre? 19

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Introduction

La question du « comment nous apprenons » a été traitée à travers des milliers d'écrits, que ce soit des livres ou des articles, explorant des points de vue différents. L'étude des styles d'apprentissage constitue un domaine à part entière, un sujet à la fois immense et fondamental.

Il n'existe pas de définition universelle des styles d'apprentissage. Certains préfèrent les voir comme faisant partie d'un processus global de perception et de mémorisation, certains les voient comme faisant partie de la cognition et de la compréhension humaine, et d'autres les voient comme un «flux» de compréhension ou de processus de collecte d'informations unique à chaque individu.

Tous les apprenants ne sont pas égaux. Ils arrivent avec une grande variété de compétences, et proviennent de différents milieux culturels. De plus, leur expérience passée et leurs méthodes d'apprentissage existantes peuvent être très différentes.

Outre les différences liées au milieu social ou à la culture, certaines personnes aiment traiter l'information à travers des textes, tandis que d'autres préfèrent des supports visuels et des images. Certains préfèrent travailler de manière individuelle pour assimiler les informations, tandis que d'autres préfèrent travailler en groupe. Certains saisissent l'information de manière intuitive et rapide, alors que d'autres préfèrent suivre un chemin séquentiel clair et se garder un temps de réflexion. En fin de compte, la seule chose que vous pouvez dire avec certitude est que chaque individu apprend selon une façon qui lui est propre.

L'analyse portant sur les Styles d'Apprentissage aide les personnes à comprendre d'une façon simple leurs préférences lorsqu'il s'agit d'apprendre afin de mieux apprendre à l'avenir.

Cette analyse est destinée à aider les personnes à déterminer leurs préférences ou penchants naturels d'apprentissage. Bien que ce soit loin d'être une science exacte, l'axiome de départ est que plus nous comprenons la façon dont nous percevons de nouvelles informations ou de nouveaux apprentissages, plus notre mode d'apprentissage sera efficace. Comme l'illustre le diagramme de la page suivante, ceci implique d'utiliser notre cerveau tout entier pour apprendre.

Gardez bien à l'esprit que ce n'est pas un test. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.

Apprend par
Réflexion tranquille
Proposition ordonnée de faits
Modèles holistiques d'information
Conversations logiques

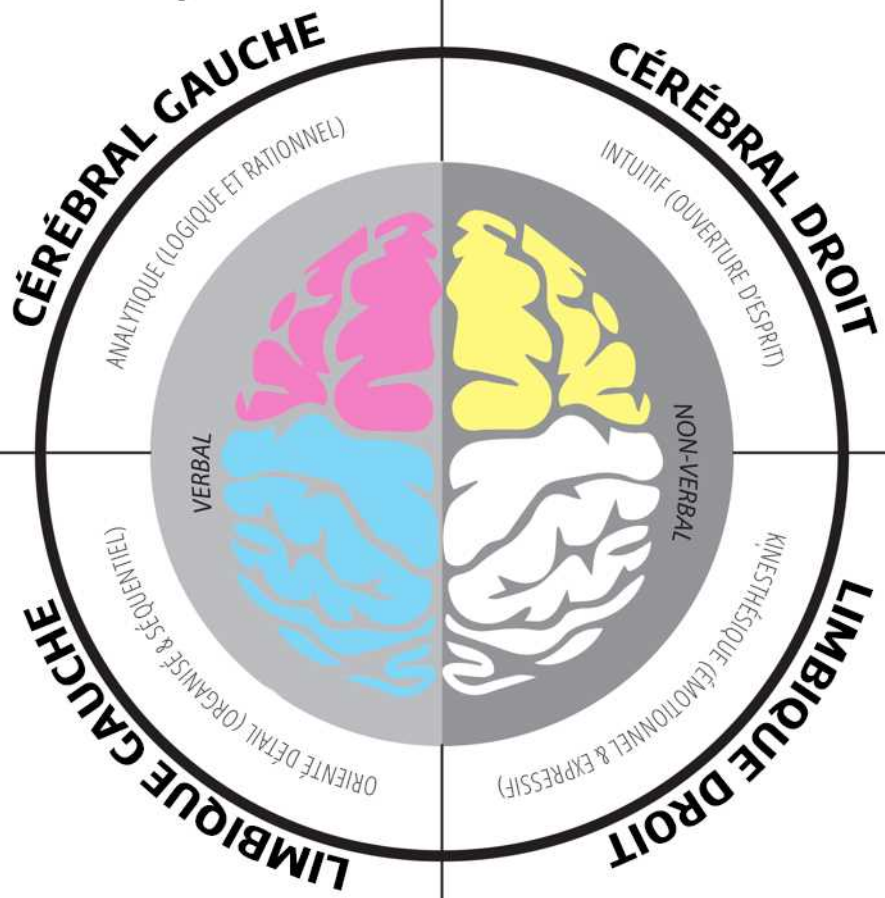
Type de personne
Technique
Intellectuelle
Mathématique
Résolution de problèmes
Quantifieur
Organisateur

Intérêts
Performance
Efficacité
Fonction
Valeur

Apprend par
La Découverte de Soi
La construction du concept
La Découverte de possibilités cachées
L'Implication
L'Apprentissage expérimental

Type de personne
Visionnaire
Preneur de Risques
Impulseur
Synthétiseur
Créatif
Artistique

Intérêts
Exploration
Stratégie
Concepts
Plaisir



Intérêts
Qualité
Sécurité
Fiabilité
Normes

Apprend par
Tests théoriques
Pratique
Présentations séquentielles d'informations
Programmée et structurée
Expériences d'apprentissage

Type de personne
Détaillé
Conservateur
Traditionnel
Contrôlé
Planificateur
Évaluateur

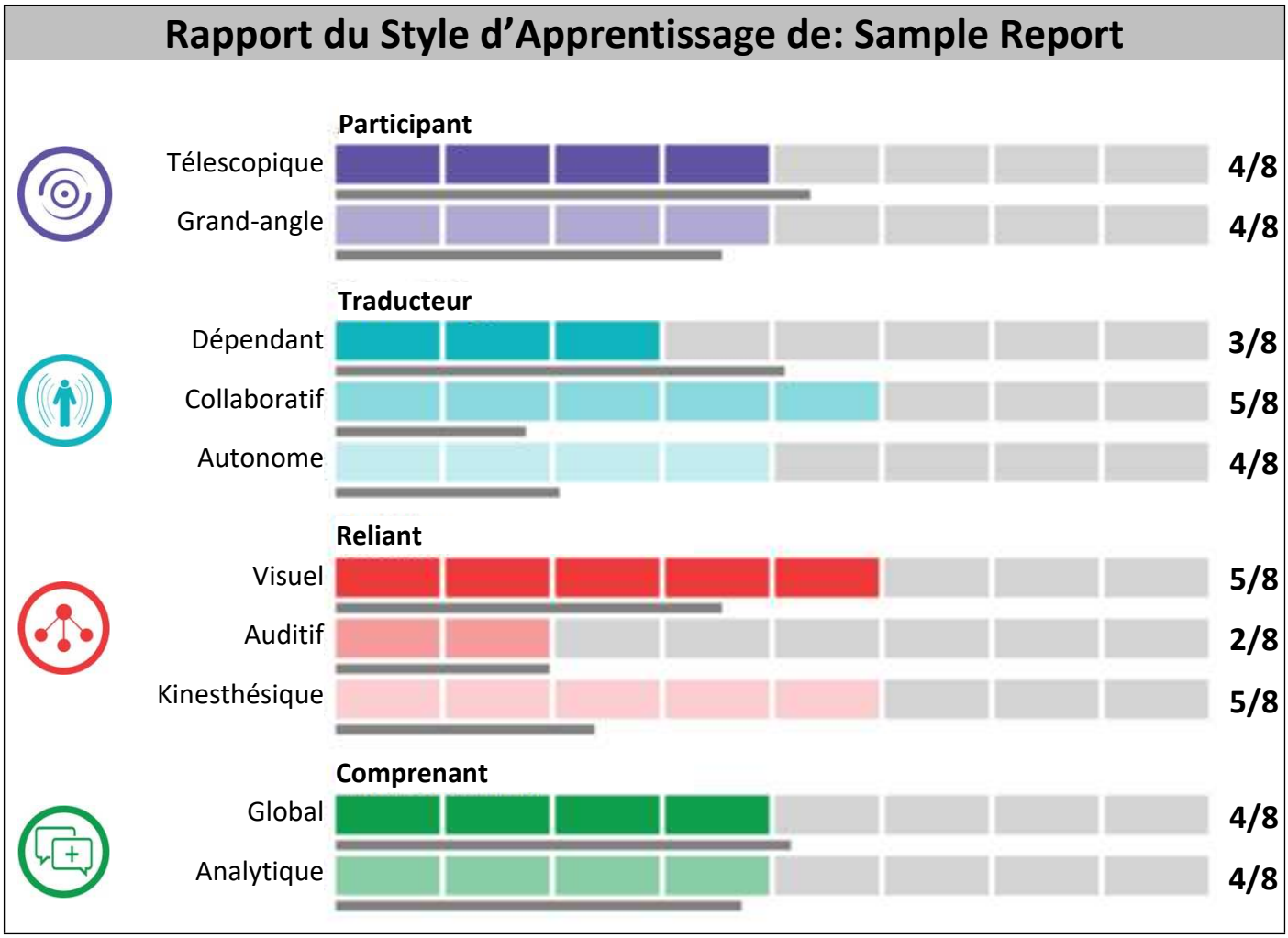
Intérêts
Amour
Les gens
La Communication
L'Altruisme

Type de personne
Doux de Cœur
Sympathique
Musical
Utile
Émotionnel
Spirituel

Apprend par
Écoute et partage d'idées
Travailler Ensemble Harmonieusement
Haute Interactivité
Discussion Ouverte
Apprentissage Expérientiel

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Vos Résultats



Note : Les barres grises minces qui apparaissent sous chacun de vos scores reflètent le score médian ou «norme» pour tous les individus qui ont utilisé cet instrument dans le passé.

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

UTILISER LES STYLES D'APPRENTISSAGE

Cet outil est conçu pour mesurer le style d'apprentissage d'un individu dans la plupart des situations. Cela se fait à travers quatre catégories :

Dans cette évaluation, toutes les personnes obtiendront des résultats dans les quatre catégories et pour la plupart d'entre elles, dans toutes les sous-catégories. Regardons ces quatre catégories plus en détail :

1. PARTICIPANT

La catégorie « PARTICIPANT » s'intéresse en premier lieu à la motivation d'un individu à apprendre ainsi qu'à son niveau d'engagement ou de concentration face à de nouvelles informations. Cette catégorie comporte deux sous-catégories : "Télescopique" et "Grand angle". « Télescopique » signifie que l'individu est capable de rester concentré sur l'information indépendamment de l'environnement. « Grand-angle » signifie que l'individu est facilement affecté par des facteurs environnementaux tels que le bruit, la faible luminosité ou d'autres facteurs. Ces derniers vont interférer avec l'assimilation de l'information.

2. TRADUCTEUR

La catégorie « TRADUCTEUR » met en évidence de qui une personne dépend le plus pour gérer l'apprentissage et pour donner un sens à ce qu'elle voit, entend ou comprend. Cette catégorie comporte trois sous-catégories : «Dépendant», «Collaboratif» et «Autonome». « Dépendant » signifie que l'individu préfère compter essentiellement sur le formateur ou le facilitateur pour l'information. « Collaboratif » signifie que l'individu favorise en premier lieu le recours à des discussions de groupe ou à des activités d'équipe pour l'apprentissage. « Autonome » signifie que la personne préfère gérer seule et par elle-même son apprentissage.

3. RELIANT

La catégorie « RELIANT » se penche sur la perception qu'a un individu d'une information et sur sa façon de la lier à des connaissances existantes. Elle comporte trois sous-catégories : « Visuel », « Auditif » et « Kinesthésique ». « Visuel » signifie que l'information est retenue de préférence dès lors qu'elle est codée sous forme d'images. « Auditif » signifie que l'information est retenue dès lors qu'elle est sous forme de sons, qu'elle peut être entendue. « Kinesthésique » signifie que l'information est retenue plus facilement dès lors qu'elle fait l'objet d'une expérience physique impliquant principalement le toucher, l'odorat ou le goût.

4. COMPRENANT

La catégorie « COMPRENANT » examine les préférences d'un individu pour synthétiser les informations qu'il reçoit. Cette catégorie comporte deux sous-catégories : « Global » et « Analytique ». « Global » signifie que l'individu privilégie une vision globale et une compréhension conceptuelle ou 'holistique'. « Analytique » signifie que l'individu privilégie un processus passant par une vision détaillée et/ou passant par des étapes successives.

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Votre score individuel

Une fois que vous avez établi votre score individuel (pour autant que cela ait été fait avec franchise et précision), vous devriez être en mesure de :

1. **Passer en revue la diversité des styles d'apprentissage que vous utilisez.**
2. **Comparer vos styles d'apprentissage préférentiels avec la moyenne des styles de l'ensemble des individus ayant déjà réalisé cette évaluation (indiquée sous le graphique).**
3. **Considérer les conséquences sur vos apprentissages futurs et voir comment vous pourriez chercher à ajuster votre propre approche pour l'accorder à la façon dont vous apprenez avec plus de succès.**

Rappelez-vous ; il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses dans les styles d'apprentissage. L'essentiel est que cette analyse vous permette d'identifier des indicateurs utiles à propos de votre mode de fonctionnement personnel. Idéalement, elle devrait vous aider à réfléchir et à estimer si des ajustements ou des changements sont nécessaires ou souhaitables pour renforcer votre efficacité en matière d'apprentissage.

En complétant votre profil, vos résultats vous fourniront de quoi mener une telle réflexion. Quels que soient vos scores, vous voudrez sans doute améliorer vos résultats dans toutes les catégories. Aussi, dans les pages suivantes, vous trouverez des informations globales à prendre en compte pour chaque catégorie.

INTERPRÉTER VOTRE SCORE SUR L'OUTIL DES STYLES D'APPRENTISSAGE

Les pages suivantes fournissent des informations générales sur les scores (élevés et faibles) dans chacune des quatre catégories et des dix sous-catégories de styles d'apprentissage. Cette information fournit un guide global sur la façon dont un individu pourrait apprendre ou assimiler de nouvelles informations en fonction de son score (toutes autres choses étant égales).

Vos scores ont été répartis en quatre catégories principales. Celles-ci sont :

1. Participant - Comment un individu s'engage et se concentre sur les nouvelles informations ou l'apprentissage - Ils peuvent être "Telescopique" ou "Grand-angle"

2 - Traducteur - Comment les individus préfèrent gérer ce qu'ils voient, entendent ou ressentent dans l'environnement de l'apprentissage. Ils peuvent être "Dépendant", "Collaboratif" ou "Autonome".

3 - Reliant - Comment les individus aiment faire des liens entre les connaissances les plus récentes et les plus anciennes. Ils peuvent être "Visuel", "Auditif" ou "Kinesthésique"

4 - Comprenant - Comment les individus aiment synthétiser l'apprentissage qu'ils reçoivent. Ils peuvent être "Global" ou "Analytique"

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Participant

Telescopic : 4/8

Grand-Angle : 4/8

Les caractéristiques des « Participants » témoignent de la façon dont une personne se concentre sur de nouvelles informations ou sur un apprentissage. Certaines personnes fonctionnent selon un mode dit « Télescopique ». Cela signifie qu'elles peuvent se concentrer sur le message principal et être distraites par des interférences ambiantes. Elles peuvent cependant ne pas voir certains signaux faibles pertinents. Les personnes dites « Grand-angle » ont tendance à prêter attention à tout ce qu'il se passe dans leur environnement d'apprentissage et peuvent laisser des sujets secondaires et des facteurs distrayants interférer avec le message principal.

Télescopique (55% des Personnes)	**Grand-Angle** (45% des Personnes)
Ambiance Physique • Est capable d'ignorer la plupart des distractions physiques mineures sans trop de difficultés • Va chercher à ajuster son environnement d'apprentissage lui-même, dans la mesure du possible • Généralement heureux de travailler dans n'importe quel format ou concept de salle de formation, à condition que l'animateur de la formation puisse être clairement vu et entendu	**Ambiance Physique** • Est susceptible de trouver tous les bruits et interruptions, sauf mineurs, irritants et gênants. • Attend de l'animateur de la formation qu'il ajuste le climat d'apprentissage afin de la rendre optimal. • Privilégie un format de formation et une disposition de la salle à la fois confortables et appropriés ; une salle aérée avec beaucoup de lumière
Motivation • Les individus « Télescopiques » sont capables de définir leurs propres buts ou objectifs d'apprentissage et d'en parler aux autres. • Automotivés, les individus « Télescopiques » se motivent rapidement pour un sujet, toutefois leur motivation peut tout aussi rapidement disparaître s'ils ne sont pas challengés	**Motivation** • Les personnes de type « Grand-angle » recherchent de préférence des objectifs d'apprentissage globaux expliqués au début de chaque action • La motivation est activée par un effort coordonné pour que tout l'environnement d'apprentissage soit correct, et pas seulement le contenu
Niveau de Concentration • Élevé, s'il y a un lien clair avec les objectifs ou volontés personnelles, mais potentiellement faible si l'on s'écarte trop longtemps ou trop souvent des messages clés de l'apprentissage • Préfère que les objectifs d'apprentissage soient clairement décrits, ainsi que le cheminement pour les atteindre	**Niveau de Concentration** • Élevé, si la formation est gérée dans son ensemble et que l'on prend soin de traiter tous les problèmes liés au style d'apprentissage (conditions d'apprentissage incluses) • Préfère que l'apprentissage se fasse selon des modes variés et dans un cadre le plus approprié possible

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Traducteur

Dépendant : 3/8
Collaboratif : 5/8
Autonome : 4/8

Les caractéristiques des « Traducteurs » témoignent de leurs préférences individuelles pour gérer par eux-mêmes leur propre méthode d'apprentissage afin d'assimiler ce qu'ils voient, entendent ou perçoivent, en fonction de leurs propres modèles mentaux existants. Les apprenants dits « Dépendants » s'attendent à ce que le formateur les aide à assimiler les choses ; Les apprenants dits « Collaboratifs » aiment apprendre en parlant des sujets au sein de groupes ; Les apprenants dits « Autonomes » aiment remettre en question les hypothèses et réfléchir par eux-mêmes sur les informations données.

L'Apprenant Dépendant (52% des personnes)	L'Apprenant Collaboratif (22% des personnes)	L'Apprenant Autonome (26% des personnes)
Caractéristiques Les apprenants « Dépendants » préfèrent que les informations soient données directement par le formateur, selon une structure précise et une orientation définie. Les conférences ou les tutoriels sont donc préférés. Les apprenants « Dépendants » ont tendance à aimer les grands groupes car le format d'apprentissage y est plus formel. **Ils aiment** • Les tutoriels • Les conférences • Les présentations • Les bulletins • Les manuels • Les procédures • Les instructions de travail • Des lignes directrices • Les informations dans leurs grandes lignes • Les résumés **Ils n'aiment pas** • Les modèles conceptuels • Les Doodles • Les graphiques complexes • Les données sans notes • Les idées / opinions non soutenues	**Caractéristiques** Les apprenants « Collaboratifs » ont tendance à privilégier les séances axées sur la discussion, les séminaires en petits groupes ou même le travail en mode projet permettant la répartition des tâches et des interactions. Les jeux, simulations, études de cas et les jeux de rôles font partis de leurs modes d'apprentissage favoris. **Ils aiment** • Les séminaires • Les ateliers • Les discussions de groupe • Les jeux de rôle • Les groupes de réflexion • Les brainstormings • Les séances de travail collectif • Les projets • Les jeux • Les simulations • Les clubs **Ils n'aiment pas** • Travailler seul • Le manque d'interaction • Les longues conférences • Les lectures individuelles • L'apprentissage à distance	**Caractéristiques** L'apprenant « Autonome » préfère conserver une influence sur le contenu et la structure du programme, considérant le formateur comme une personne donnant une orientation générale. La lecture guidée et l'apprentissage à distance font donc partie des formats préférés. **Ils aiment** • Lire • Écrire • L'apprentissage à distance • Les simulations • Les conseils individuels • Les modèles • Les travaux individuels • Les idées générales • Les grands concepts **Ils n'aiment pas** • Les présentations techniques • Les conférences détaillées • Les politiques et procédures • Les procédures préétablies et les instructions de travail • Les supports / manuels de travail

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Reliant

Visuel : 5/8

Auditif : 2/8

Kinesthésique : 5/8

Les caractéristiques des « Reliants » mettent l'accent sur la façon dont les individus aiment relier ce qui est enseigné à leurs connaissances partagées existantes (à la fois à court et à long terme). Les trois méthodes principales sont "Visuel", "Kinesthésique" et "Auditif". Il convient de noter que les individus utilisent les trois méthodes, mais selon leur préférence, choisiront d'utiliser plus l'une que les deux autres.

Apprenants Visuels (45% des personnes)	Apprenants Kinesthésiques (25% des personnes)	Apprenants Auditifs (30% des personnes)
Caractéristiques • Lorsqu'ils se détendent, préfèrent regarder un film ou une vidéo, aller au théâtre ou lire un livre • Préfèrent parler aux gens en face à face • Sont souvent des penseurs et parlent beaucoup et vite • Oublient les noms, se souviennent des visages • S'ils sont perdus ou ont besoin de directions, préfèrent une carte • Quand ils sont inactifs, ils ont tendance à gribouiller ou regarder quelqu'un / quelque chose • Félicitent les personnes avec une note, une lettre ou une carte **Apprennent mieux en** • Écrivant les points clés • Visualisant ce qu'ils apprennent • Créant des images / schémas à partir de ce qu'ils apprennent • Utilisant des lignes de temps pour se souvenir des dates • Créant leurs propres liens visuels forts • Utilisant des images, des diagrammes, des tableaux, des films, des vidéos, des graphiques, etc.	**Caractéristiques** • Lorsqu'ils se détendent, aiment jouer à des jeux et des sports • Préfèrent parler aux gens en faisant autre chose • Parlent lentement, utilisent des gestes et des expressions • Serrent la main aux gens qu'ils rencontrent • S'ils sont perdus ou ont besoin de directions, ils préfèrent qu'on leur montre le chemin • Félicitent les gens avec une tape dans le dos • Ne peuvent pas rester assis pendant de longues périodes **Apprennent mieux en** • Reproduisant une démonstration • Faisant des modèles • Enregistrant des informations en les écoutant, parfois avec un Mind Map • Se promenant pendant qu'ils lisent • Soulignant / mettant en évidence de nouvelles informations / points clés • Mettant des points clés sur des fiches pour les classer par ordre • S'impliquant physiquement et activement dans leur apprentissage	**Caractéristiques** • Lorsqu'il se détendent, aiment écouter de la musique ou la radio • Préfèrent parler aux gens au téléphone • Aiment écouter les autres, mais impatient de parler, parlent d'une voix rythmée • Oublient les visages, se souviennent des noms • S'ils sont perdus ou ont besoin de directions, préfèrent être informés • Lorsqu'ils sont inactifs, ont tendance à se parler ou à parler aux autres • Félicitent les gens avec des éloges verbaux **Apprennent mieux en** • Écoutant un séminaire, une présentation ou une explication • Lisant à voix haute • Lisant avec émotion ou accent • Enregistrant les points clés à écouter dans la voiture, pendant le repassage, etc. • Résumant verbalement avec leurs propres mots • Expliquant le sujet à quelqu'un d'autre • Utilisant leur propre voix mentale pour verbaliser ce qu'ils apprennent

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Comprenant

Global : 4/8

Analytique : 4/8

Pour bien en saisir les caractéristiques, on se concentre sur la façon dont les individus aiment synthétiser l'apprentissage qu'ils reçoivent et la manière dont ils l'extrapolent pour leur propre utilisation théorique ou pratique. Les deux styles avec lesquels la plupart des gens font cette synthèse sont soit «global», auquel cas, ils vont se créer une grande image et une vision conceptuelle et absorber l'information en bloc, soit «analytique», auquel cas ils vont plutôt donner un sens à l'apprentissage en le décomposant logiquement et étape par étape

Global (53% des personnes)	Analytique (47% des personnes)
Forces • Voit la grande image • Voit les relations • Coopère dans les recherches en groupe • Lit entre les lignes • Voit beaucoup d'options • Paraphrase • Fait plusieurs choses à la fois • Lit le langage corporel, obtient l'implication des autres	**Forces** • Détail • Concentration • Organisation • Se souvient des spécificités • Fait des réponses directes • Cohérence • Objectivité • Compétition individuelle • Fait une chose à la fois
Style • Souvent plus sensible aux sentiments des autres • Flexible • Suit le flux • Apprend par la discussion et le travail avec les autres • A besoin d'être rassuré et renforcé • Pensées concentrées futur et expansion • Essaie d'éviter les conflits • Peut sauter les étapes et les détails	**Style** • Aime les choses ordonnées étape par étape • Est attentif aux détails • Doit se préparer • A besoin de savoir à quoi s'attendre • Valorise souvent les faits plutôt que les sentiments • Préfère finir une chose à la fois • S'investit peu personnellement ou émotionnellement • Logique • Trouve les faits mais passe parfois à côté de l'idée principale
Frustrations • Devoir s'expliquer analytiquement • Ne pas pouvoir s'expliquer • Ne pas voir la raison de faire quelque chose • Devoir faire étape par étape sans connaître le but • Ne pas pouvoir relier ce qu'ils apprennent à leur propre situation • Devoir montrer les étapes qu'ils ont utilisées pour obtenir la réponse	**Frustrations** • Entendre une opinion exprimée comme un fait • Ne pas comprendre la raison de faire quelque chose • Écouter un aperçu sans connaître les étapes à suivre • Écouter une explication alors que tout ce qu'il faut est soit un "oui ", soit un "non" • Faire avec des généralités • Devoir trouver un sens à tout ce qu'ils apprennent • Ne pas terminer une tâche avant de passer à la suivante

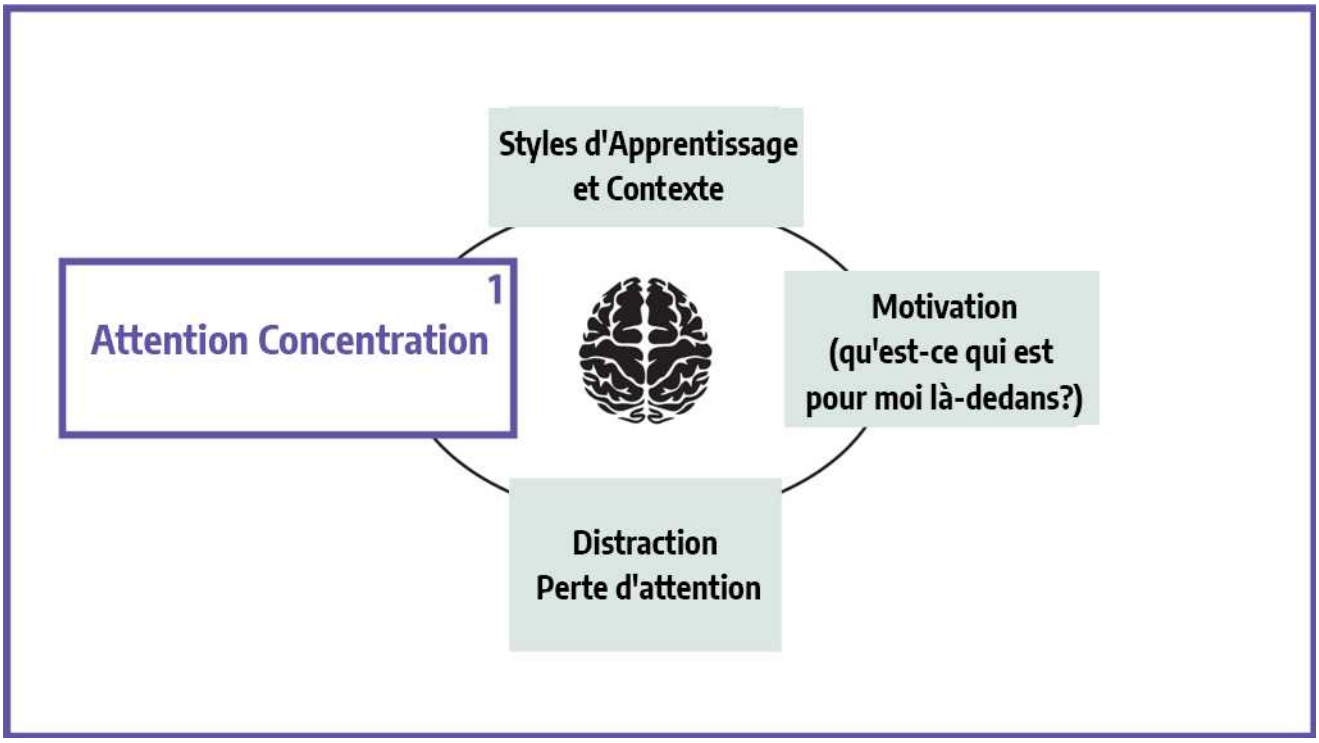
Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Le Cycle d'Apprentissage Efficace en Quatre Étapes

En pratique, évaluer ce que nous entendons, voyons ou expérimentons est un processus complexe pour chaque personne, puisque cette dernière apporte son histoire, ses préférences, ses préjugés, ses compétences et bien d'autres facteurs face à toute nouvelle situation. Nous avons cependant proposé que ce cycle d'évaluation de l'apprentissage mental soit un processus en quatre étapes :

Étape 1 : PARTICIPANT

Une condition préalable de l'apprentissage est la capacité de l'individu à exfiltrer les inhibiteurs et à s'occuper du sujet avec toute son attention. Il s'agit principalement d'une activité cérébrale droite dans laquelle nous évaluons le contexte général dans lequel l'information doit être évaluée (PARTICIPATION).

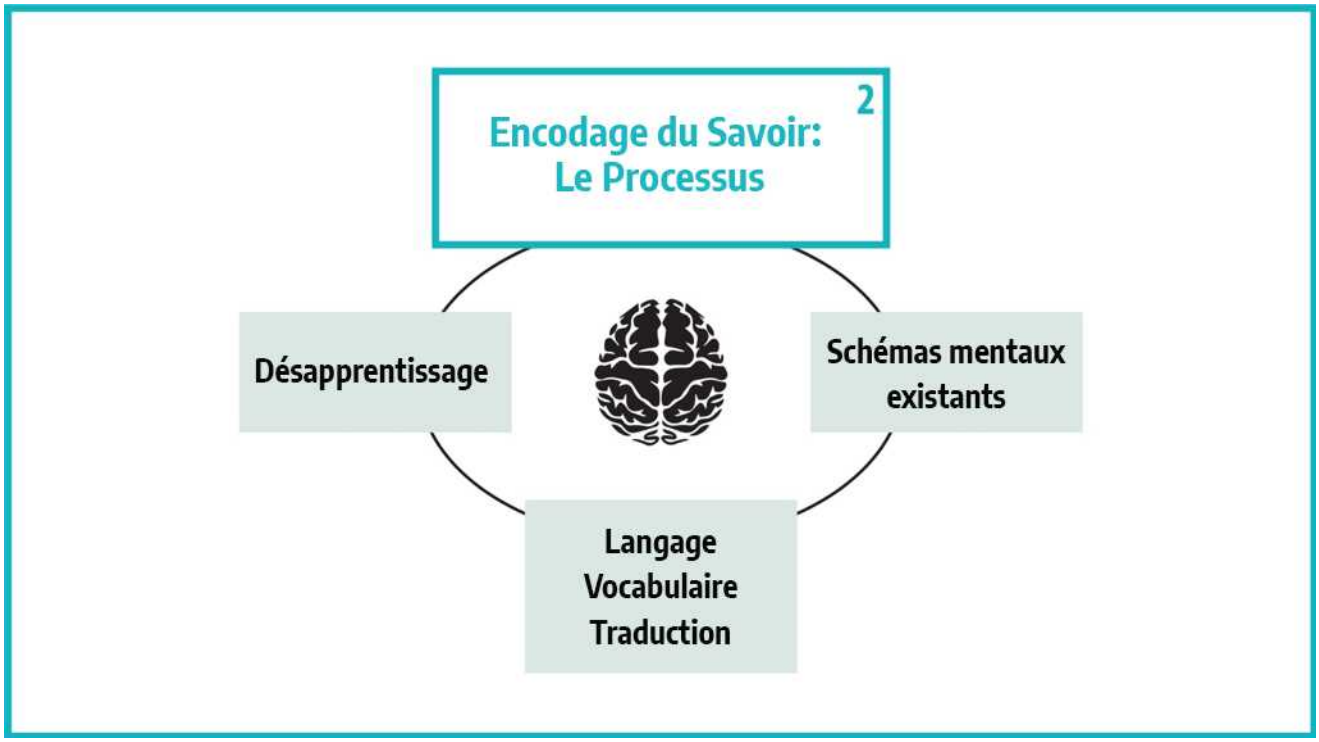


Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Le Cycle d'Apprentissage Efficace en Quatre Étapes

Étape 2 : TRADUCTEUR

Nous devons traduire l'information d'une façon qui corresponde à nos connaissances existantes ou à nos schémas mentaux sur la façon dont les choses fonctionnent. Dans certains cas, il se peut que nous devions désapprendre quelque chose avant de pouvoir coder ou chiffrer le nouvel apprentissage pour qu'il soit significatif. C'est principalement une activité du cerveau gauche liée à la logique et à la raison (TRADUCTION).

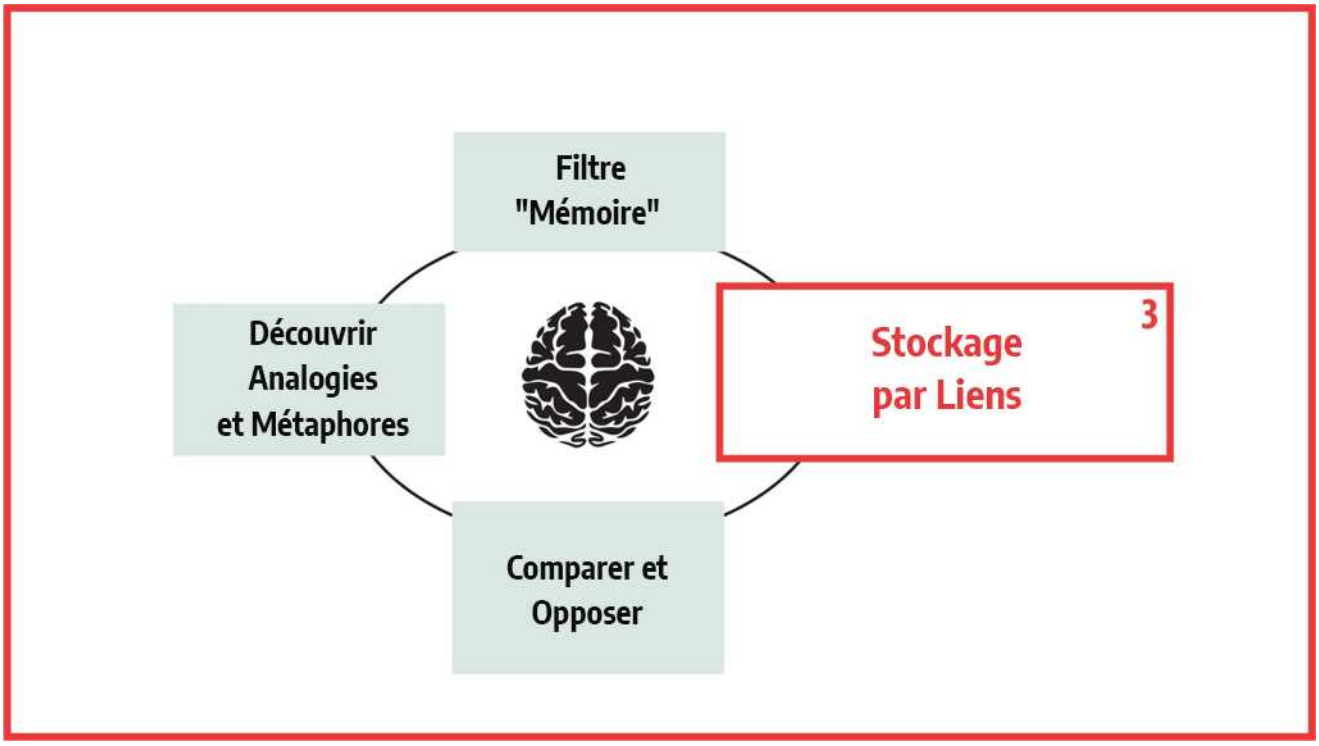


Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Le Cycle d'Apprentissage Efficace en Quatre Étapes

Étape 3 : RELIANT

Nous avons besoin de relier l'information à des schémas existants ou à des «blocs» de connaissances – et dans la mémoire à court ou à long terme - pour mieux connecter de nouvelles informations avec des informations anciennes au même endroit. Il s'agit principalement d'une activité cérébrale droite liée à des idées et des relations générales associées (RELATION).

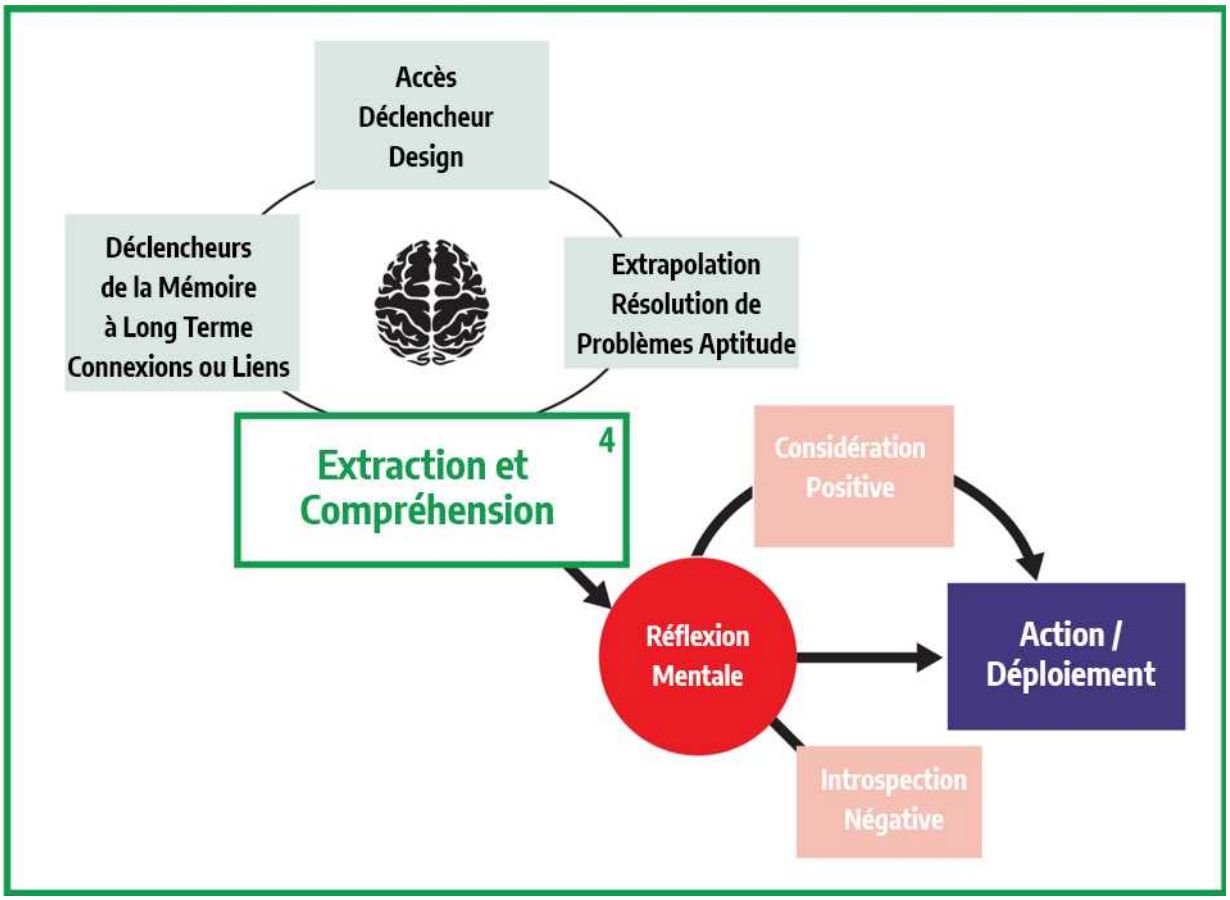


Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Le Cycle d'Apprentissage Efficace en Quatre Étapes

Étape 4 : COMPRENANT

Nous devons résumer les nouvelles informations en relation avec les anciennes, et les affiner pour y accéder et les utiliser lorsque nous en avons besoin. Il s'agit principalement d'une activité du cerveau gauche liée aux processus d'induction et de déduction (COMPRENDRE).



Ce cycle d'évaluation de l'apprentissage peut être parcouru en quelques secondes dans de nombreux cas, ou peut prendre beaucoup plus de temps si l'information est complexe ou confuse.

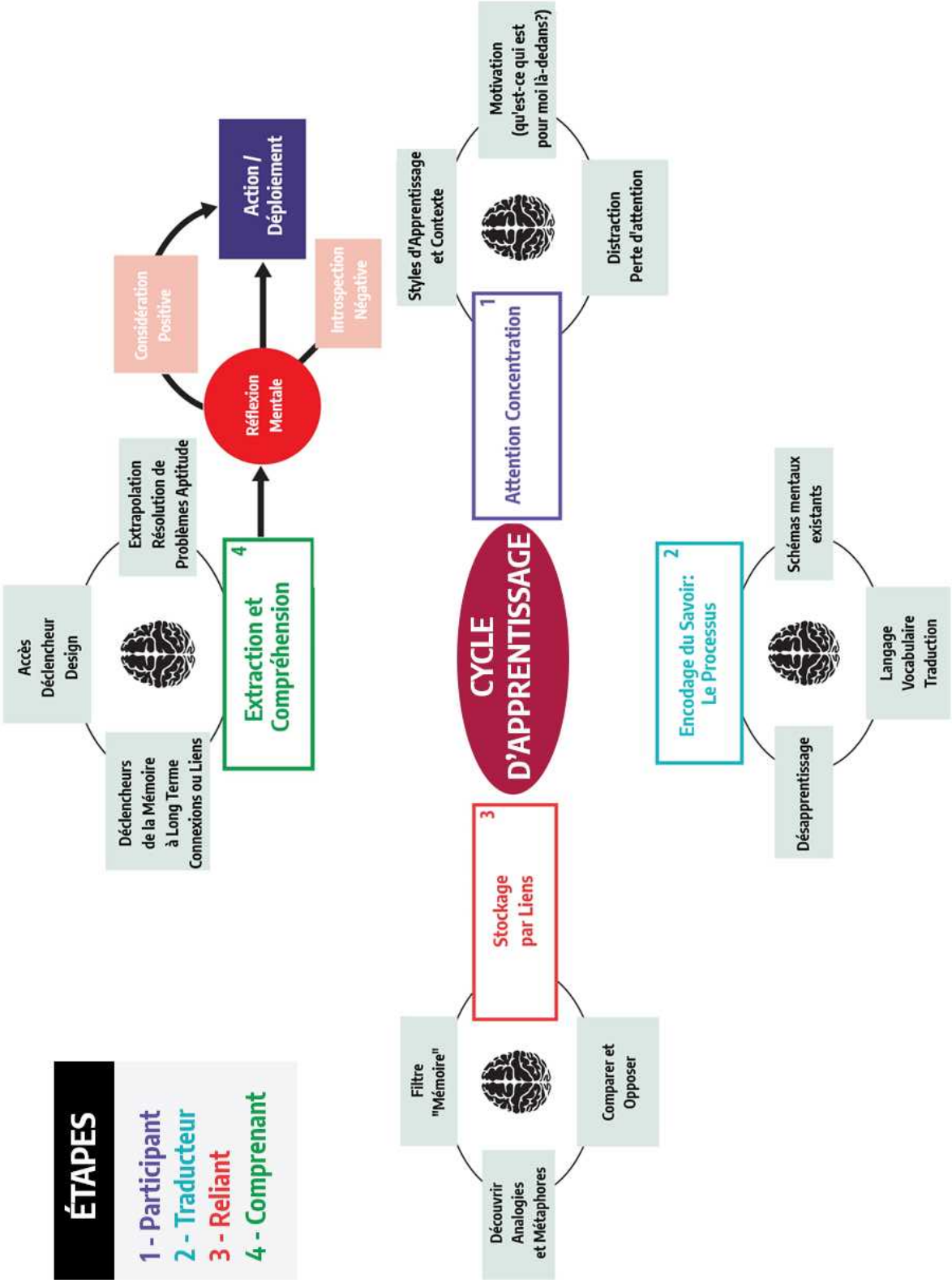
Si nous effectuons le cycle et obtenons un bon résultat, notre «auto-conversation» - ou réflexion interne/mentale - est positive et nous pouvons l'ajouter à notre savoir et à notre action si nous le décidons.

Cependant, si nous nous arrêtons à l'une de ces étapes ou parcourons ce cycle avec difficulté, notre pensée interne peut être négative, ou au moins confuse, et nous refaisons à nouveau le cycle de façon plus introspective pour voir si nous pouvons résoudre le problème.

Espérons que cet instrument aura fourni des conseils utiles à chacun sur la façon dont ils évoluent personnellement à travers ces quatre étapes de leur cycle d'apprentissage.

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Le résumé du cycle d'apprentissage efficace



Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Mise en Commun - Faciliter le Transfert d'Apprentissage

Notre point de départ pour ce profil est que si les individus comprennent leur cycle d'apprentissage global et leurs forces et faiblesses individuelles, leurs préjugés et leurs préférences, ils seront plus facilement capables d'ajuster leur approche globale d'apprentissage et de renforcement des connaissances. Il se peut que certaines personnes souhaitent encore plus d'informations que ce que nous avons pu couvrir ici. Le désir de mieux comprendre les styles d'apprentissage est la première étape pour déterminer votre propre «recette» personnelle pour rendre plus efficace le futur apprentissage.

- Une fois que vous aurez atteint le niveau de compréhension que vous souhaitez sur le sujet, la prochaine étape consiste à déterminer dans quelle mesure cette pensée vous convient ou vous intéresse, et ce qui vous plaît le plus ou le moins. Cela signifie qu'il faut examiner attentivement les quatre étapes du Questionnaire sur les styles d'apprentissage et les résultats dans les dix sous-catégories.
- Du fait que la plupart des théories et des recherches sur le style d'apprentissage sont basées sur des groupes de personnes qui fournissent une moyenne de résultats globaux, même les concepts qui ont été internalisés et acceptés peuvent être modifiés pour être aussi efficaces que possible. Adapter ces concepts de manière à refléter plus fidèlement la façon dont les gens apprennent ou aiment apprendre individuellement est la prochaine étape vers l'efficacité et l'applicabilité.
- Avec un peu de chance, certains concepts de style d'apprentissage susciteront suffisamment d'intérêt chez les individus pour essayer ou expérimenter. Utiliser certaines des approches et activités recommandées est la dernière étape pour affiner la bonne recette à utiliser pour un bénéfice futur. En ce sens, nous suggérons que la compréhension de soi-même est la chose à plus importante à prendre en compte dans la gestion de notre futur parcours d'apprentissage.

Beaucoup de métaphores et d'analogies sont régulièrement utilisées pour la formation ou le processus d'apprentissage. Ces analyses reflètent généralement que les individus se «remplissent» d'informations d'une certaine façon, tout comme un ordinateur remplit progressivement sa mémoire d'informations jusqu'à ce qu'elle soit pleine. Alors que nous pouvons acheter plus de mémoire pour nos ordinateurs, en tant qu'êtres humains, lorsque nous avons plus d'informations que d'espace, notre seule alternative est de libérer de l'espace pour que de nouveaux apprentissages puissent avoir lieu. Ce que l'on nomme généralement comme le processus de "désapprentissage". Le processus de désapprentissage signifie tout simplement identifier quelles informations ou formations antérieures pourraient être redondantes voire en conflit avec la nouveauté, et définir des stratégies claires pour y remédier. Bien qu'il s'agisse d'un concept simple dans le cas d'un simple apprentissage mécanique (comme apprendre à accomplir une nouvelle tâche), il peut devenir bien plus complexe lorsque l'on cherche des changements de type comportemental.

Kurt Lewin, un psychologue social, a suggéré dans les années 1940 et 50 que le modèle de changement d'apprentissage le plus approprié pourrait être le suivant :

Dans ce modèle, il suggérait que l'énergie devait être orientée vers le dégagement de la voie, ou le dégel des vieilles notions et habitudes, et de la manière la plus directe possible. L'astuce consiste à «supprimer» ce qui n'est plus nécessaire ou à relier de nouvelles connaissances aux connaissances ou expériences existantes. Cela ne peut pas arriver par accident. Nous devons le planifier.
Il y a deux façons de planifier tout ce processus de transfert d'apprentissage efficace:

- Soit le facilitateur d'apprentissage ou le formateur peut tenir compte des styles d'apprentissage individuels et varier sa façon de délivrer et ses formats pour optimiser le transfert,
- Soit l'apprenant individuel peut reconnaître ses propres styles d'apprentissage préférés et procéder aux interventions et ajustements nécessaires.

Bien que la réunion des deux approches soit le moyen le plus apte pour créer la meilleure approche globale, c'est avec la seconde option que chacun peut mieux contrôler à tout moment sa démarche d'apprendre quelque chose de nouveau ou de différent.

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Mon contrat pour le changement

1. Mes objectifs personnels pour apprendre plus efficacement dans le futur sont :
   a) _____
   b) _____
   c) _____

2. Par conséquent, je vais consacrer plus de temps à l'atteinte des objectifs en accordant moins de priorité à :
   a) _____
   b) _____
   c) _____

3. Chaque semaine, je vais enregistrer mes progrès en :

_____
_____
_____

Ma / mes personne (s) de soutien sont :

_____
_____
_____

5. Ma / mes personne (s) de soutien m'aideront à :

_____
_____
_____

6. Je vais utiliser les méthodes suivantes pour maintenir mon élan et continuer d'apprendre en cours de route :
   a) _____
   b) _____
   c) _____

7. Je vais me récompenser pour avoir atteint mes objectifs en :

_____
_____
_____

8. Ma récompense finale sera:

_____
_____
_____

Signature _____ **Date** _____

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.
Company Name HERE 206-400-6647 www.YourWebsite.com

Et Maintenant, Quoi d'Autre ?

Ce rapport contient des informations sur chacune de vos quatre catégories de style d'apprentissage. Vous disposez maintenant d'un profil d'apprentissage qui vous aidera vraiment à comprendre vos propres schémas et styles d'apprentissage.

Beaucoup des suggestions dans chacune des quatre sections de ce rapport présentent des occasions pour vous d'appliquer cette information précieuse. Mettez en action les mesures à prendre pour apporter des améliorations notables dans les sections de styles d'apprentissage les plus importantes pour vous et votre réussite.

Ne mettez pas ce rapport sur une étagère ou dans un dossier de votre ordinateur. Vous avez aujourd'hui la possibilité d'utiliser cette information pour ouvrir un dialogue constructif avec les autres et améliorer la façon dont vous apprenez de nouvelles informations. Utilisez ce rapport comme outil de référence. Il contient beaucoup d'informations et n'a pas été conçu pour être digéré en une seule lecture.

Amusez-vous à apporter les changements mineurs dans la façon dont vous participez, traduisez, reliez et comprenez les nouveaux contenus et constatez immédiatement de meilleurs résultats. Vous serez agréablement surpris(e)!

Autres Évaluations ?

Il y a un total de cinq évaluations fondamentales qui mesurent et éduquent les utilisateurs sur cinq aspects différents, mais tout aussi importants, du comportement humain et / ou de la cognition. En tant que tels, ils forment la base de notre catalogue et nous les avons appelés nos **Cinq Évaluations Centrales** :

1. **DISC** - Notre évaluation la plus populaire et l'outil de profilage comportemental # 1 au monde. DISC fournit une analyse très détaillée des styles de comportements naturels (c'est-à-dire personnel / interne) et adaptatifs (c'est-à-dire, professionnel / externe) de chaque individu. Le comportement d'un individu est souvent l'indicateur le plus fort des ajustements ; que ce soit dans un travail particulier, en tant que membre d'une équipe ou en tant que dirigeant d'une organisation. En substance, DISC prédit "Comment?" une personne se comportera dans un rôle ou une situation donnée. De même, il offre les formations à ces normes qui participent à optimiser le résultat de toute communication interpersonnelle ou en milieu de travail.

2. **Forces Motrices** - Le compagnon idéal pour aller avec DISC, les Forces Motrices mesurent les sept dimensions universelles de la motivation qui mobilisent chacun d'entre nous: Esthétique, économique, individualiste, politique, altruiste, réglementaire et théorique. Tout comme DISC prédit "Comment?" une personne va se comporter, Forces Motrices explique le "Pourquoi?". Si vous n'utilisez que DISC, vous allez seulement gratter la surface de ce que les évaluations peuvent offrir aux individus et aux organisations.

3. **Le Profil de Valeur de Hartman (PVH**) - Le profil de valeur de Hartman offre la troisième pièce nécessaire au puzzle humain. Basée sur la recherche de l'axiologie formelle de Robert S. Hartman, cette évaluation unique mesure les capacités pour chaque individu à résoudre les problèmes ainsi que leur capacité à éviter les angles morts associés aux préférences situationnelles. Par essence, l'évaluation PHV mesure, avec une précision étonnante, la pensée critique, le jugement et les capacités de prise de décision d'un individu.

4. **L'Intelligence Emotionnelle (IEQ)** - L'évaluation de l'intelligence émotionnelle (IEQ) aide les utilisateurs à comprendre la corrélation entre la façon dont ils appliquent leur Quotient d'Intelligence Émotionnelle actuel et le résultat de leurs interactions avec les autres. Cela permet d'améliorer la prise de décision, le leadership, la lecture des émotions chez les autres et de s'engager dans un plus grand nombre de résultats en milieu de travail mutuellement bénéfique. Un point clé : l'EIQ peut être améliorée et coachée au fil du temps, ce qui en fait une excellente évaluation de notre propre évolution.

Copyright © 2024 A24x7. All rights reserved.