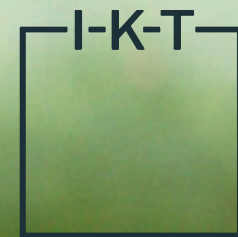


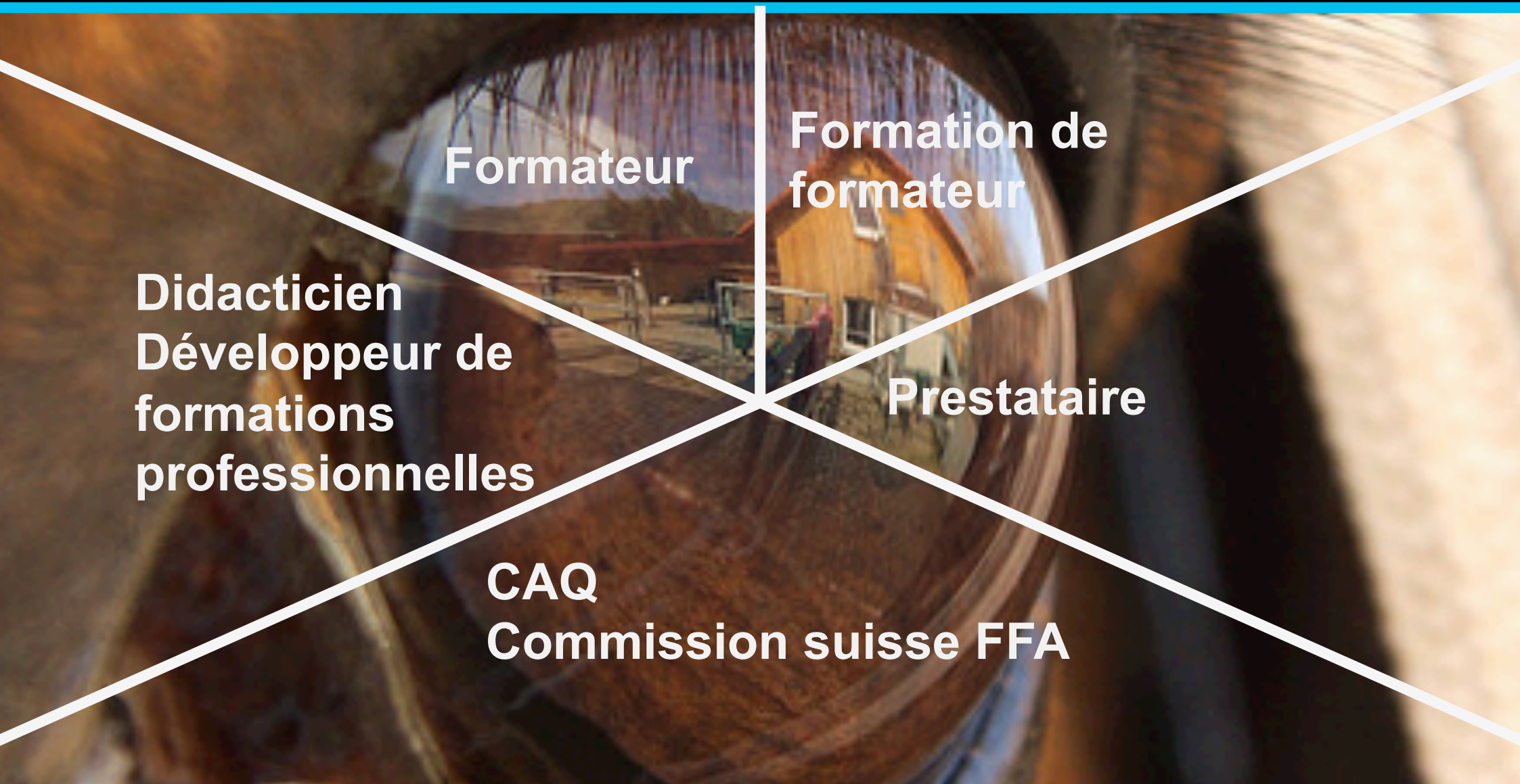
# Un point de vue externe



Andreas Schubiger | Dr. phil. | i-k-t GmbH



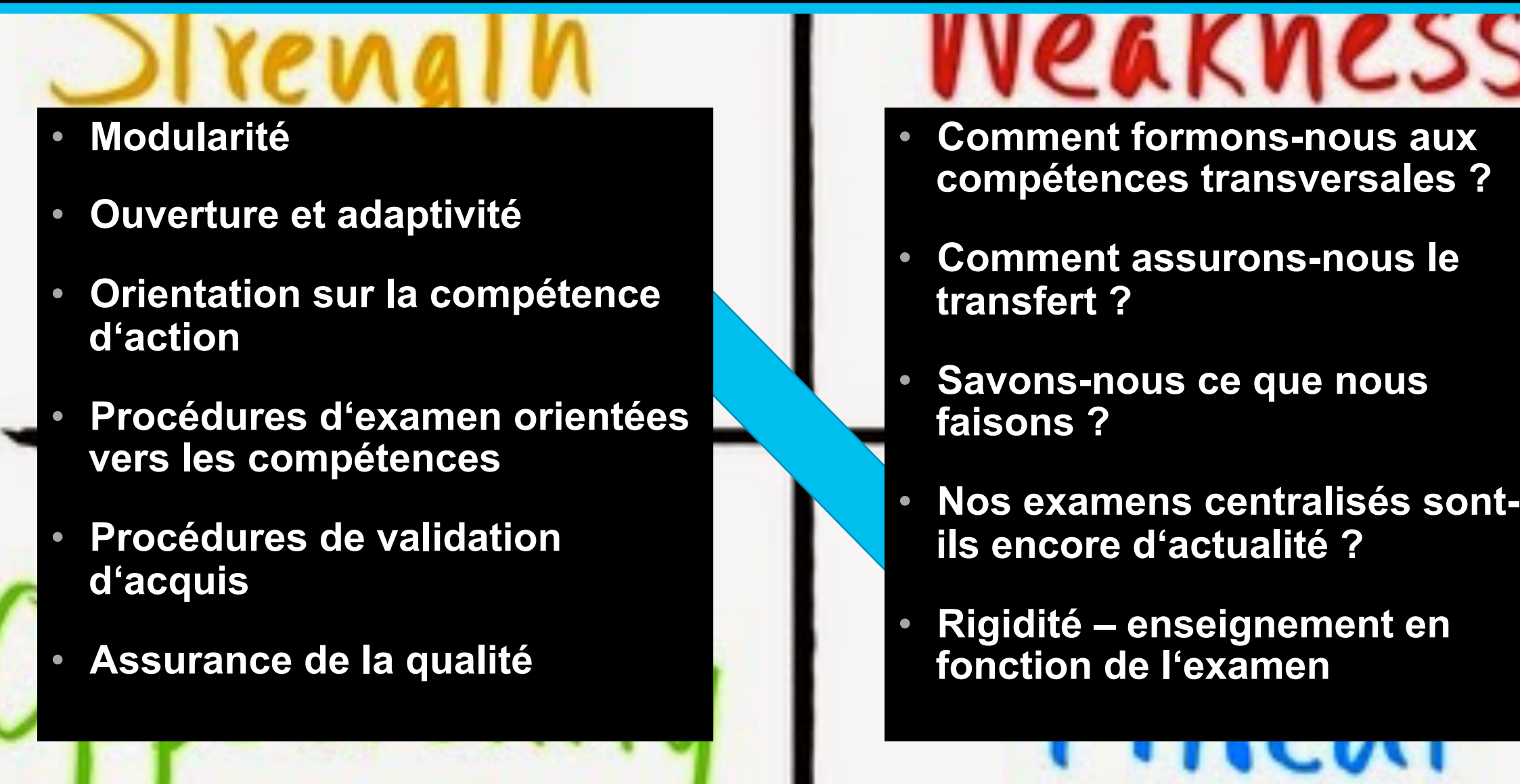
Comment est-ce que je perçois le système modulaire FFA ?





- **Les points forts et leurs risques**
- **Le système modulaire FFA, une organisation apprenante**
- **Focus sur le transfert – les compétences du 21<sup>e</sup> siècle**
- **Un conseil bien intentionné**

## Les points forts du système modulaire et leurs risques

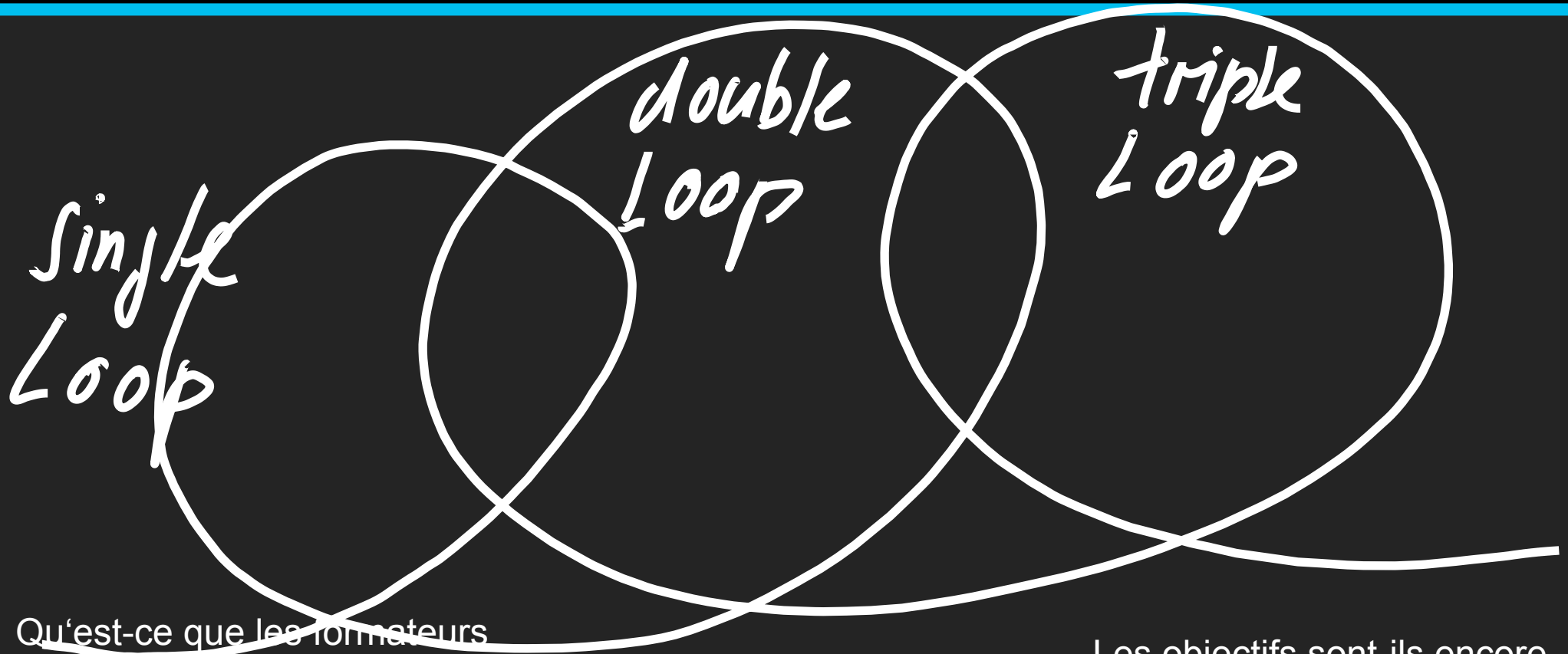
- 
- **Modularité**
  - **Ouverture et adaptivité**
  - **Orientation sur la compétence d'action**
  - **Procédures d'examen orientées vers les compétences**
  - **Procédures de validation d'acquis**
  - **Assurance de la qualité**

- **Comment formons-nous aux compétences transversales ?**
- **Comment assurons-nous le transfert ?**
- **Savons-nous ce que nous faisons ?**
- **Nos examens centralisés sont-ils encore d'actualité ?**
- **Rigidité – enseignement en fonction de l'examen**



- Les points forts et leurs risques
- **Le système modulaire FFA, une organisation apprenante**
- Focus sur le transfert – compétences du 21<sup>e</sup> siècle
- Un conseil bien intentionné

# L'organisation apprenante FFA



Qu'est-ce que les formateurs doivent savoir ? Quelles compétences doivent-ils acquérir ?

**Description des modules**  
**Compétences/ressources**

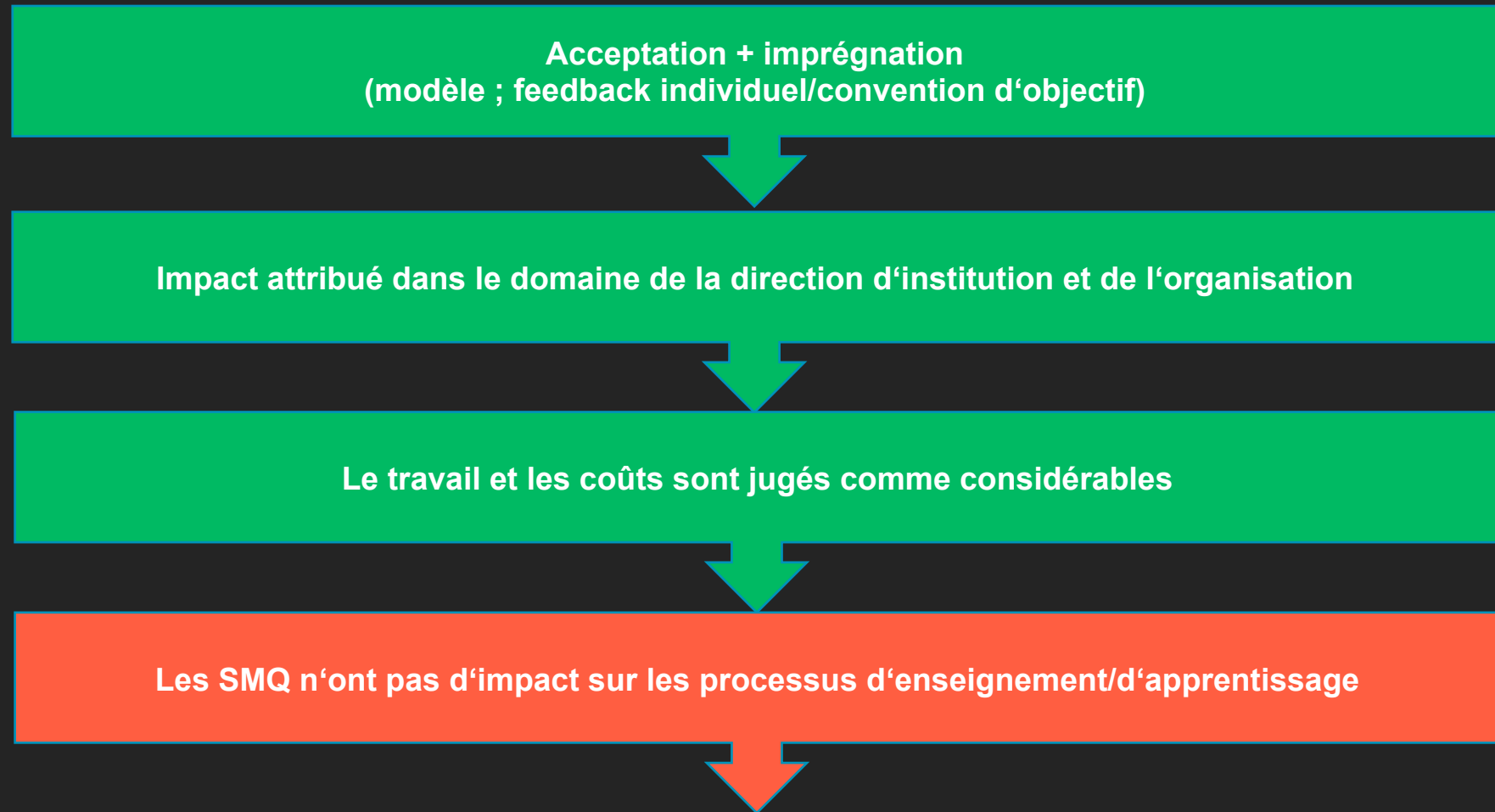
Les formateurs ont-ils atteint les objectifs ? À quel point avons-nous été efficaces ?

**Évaluation/vérification**  
**centralisée**

Les objectifs sont-ils encore appropriés ? Sommes-nous encore sur la bonne voie ?

**Remaniement !**  
**Réforme !**

# Effet d'un SMQ dans les institutions de formation (Gramlinger/Jonach 2014)



Combien et de quelle assurance qualité avons-nous besoin ?







- Les points forts et leurs risques
- Le système modulaire FFA, une organisation apprenante
- **Focus sur le transfert – compétences du 21<sup>e</sup> siècle**
- Un conseil bien intentionné

Ce que le transfert a en commun avec la voile...



# Formation situationnelle et transfert



- La recherche sur le transfert montre qu'un **transfert lointain est difficilement réalisable**. Elle recommande de susciter une formation situationnelle et un **transfert de proximité**.
- Des groupes d'entraînement basés sur la dynamique de groupe sont parfaitement efficaces lorsqu'il s'agit de connaître sa pensée, son action, ses sentiments personnels au sein de groupes. **Selon l'état des recherches actuelles, le transfert d'une situation inconnue vers une situation de formation concrète est très lointain et irréaliste.**

## Raccourcissement des distances par :



- Compétence transversale prise en compte dans tous les modules – le groupe en tant que champ d'apprentissage dans le quotidien normal de la formation („biplan“ pédagogique)
- Axe du module 2 : traitement de situations personnelles réelles comme point de départ et non comme résultat.
- Mesures d'accompagnement par supervision en groupe (au lieu du module 4).
- Soutien complémentaire par conseil collégial.

## Raccourcissement des distances par :



- Compétence transversale prise en compte dans tous les modules – le groupe en tant que champ d'apprentissage dans le quotidien normal de la formation („biplan“ pédagogique)
- **Axe du module 2 : traitement de situations personnelles réelles comme point de départ et non comme résultat.**
- Mesures d'accompagnement par supervision en groupe (au lieu du module 4).
- Soutien complémentaire par conseil collégial.

## Raccourcissement des distances par :



- Compétence transversale prise en compte dans tous les modules – le groupe en tant que champ d'apprentissage dans le quotidien normal de la formation („biplan“ pédagogique).
- Axe du module 2 : traitement de situations personnelles réelles comme point de départ et non comme résultat.
- Mesures d'accompagnement par supervision en groupe (au lieu du module 4).
- Soutien complémentaire par conseil collégial.

## Raccourcissement des distances par :



- Compétence transversale prise en compte dans tous les modules – le groupe en tant que champ d'apprentissage dans le quotidien normal de la formation („biplan“ pédagogique).
- Axe du module 2 : traitement de situations personnelles réelles comme point de départ et non comme résultat.
- Mesures d'accompagnement par supervision en groupe (au lieu du module 4).
- Soutien complémentaire par conseil collégial.

Des connaissances à orientation pratique facilitent le transfert



«Rien n'est aussi pratique qu'une bonne théorie»



## Une bonne théorie



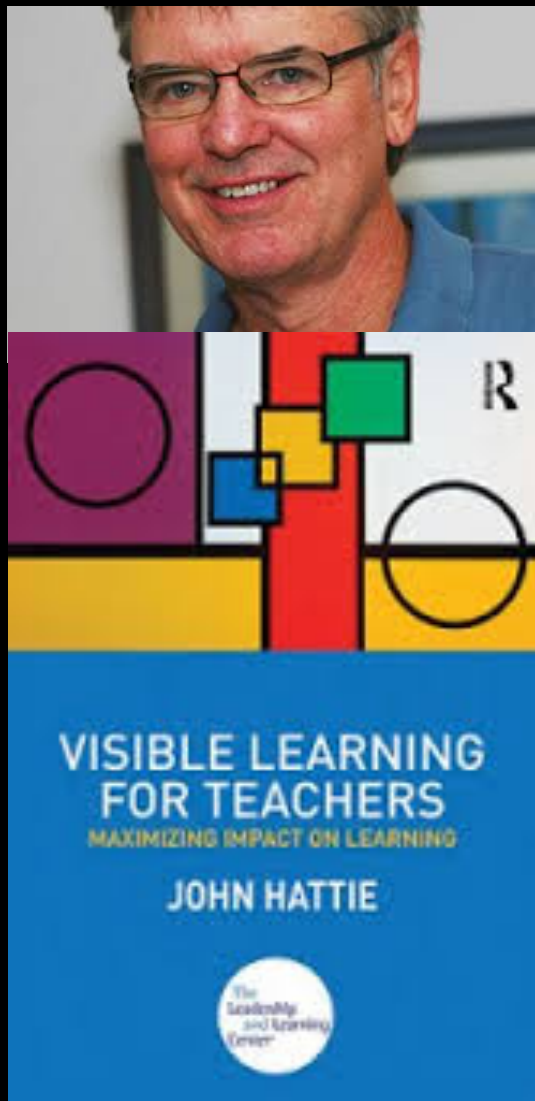
- Donne des explications.
- Prévoit et anticipe l'action future.
- Met à disposition des instruments et des méthodes pour maîtriser la pratique

# MAIS



• Les théories ne résistent pas toutes à l'épreuve de la pratique.

## L'ouvrage monumental de John Hattie (2012)

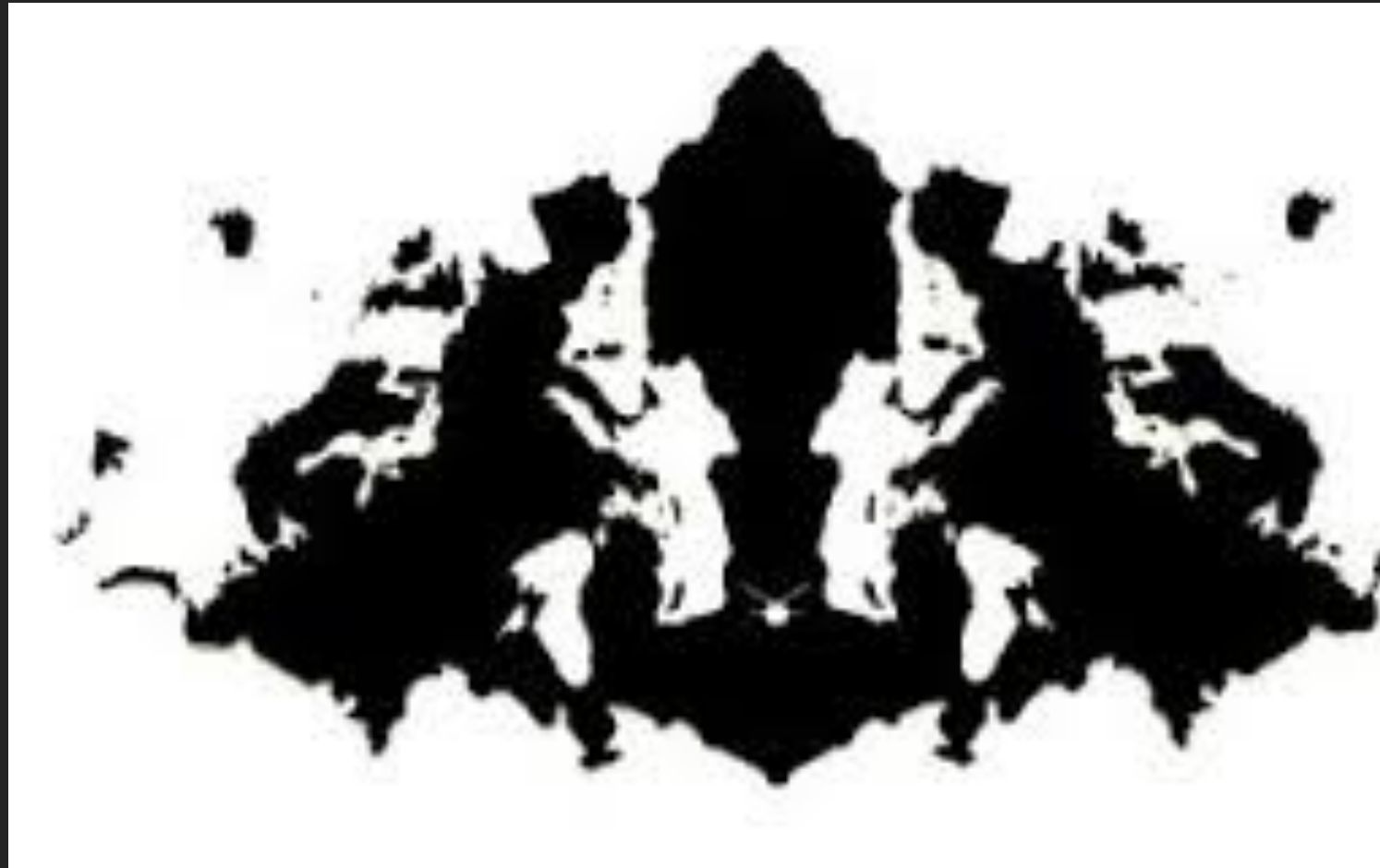


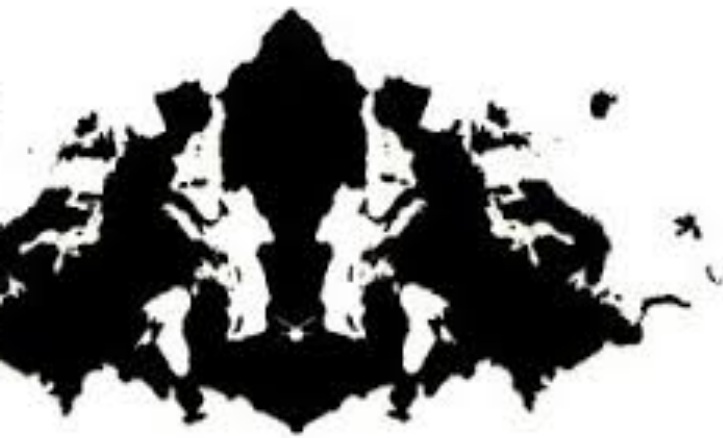
## What works?

- Méta-analyse de méta-analyses
- Calcul de l'intensité des effets (effet statistiquement démontrable, p. ex. d'une méthode pédagogique)
- Se base sur plus de 40'000 études individuelles

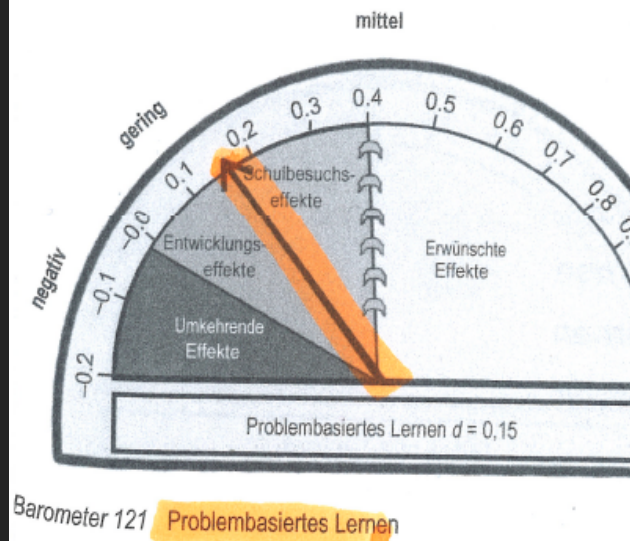
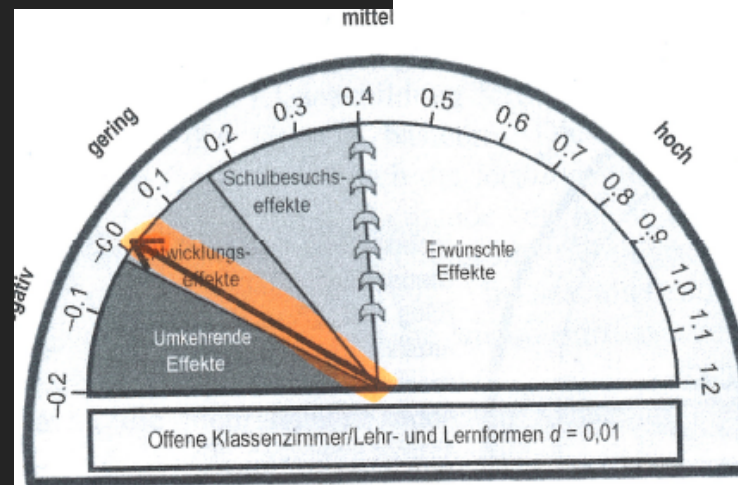
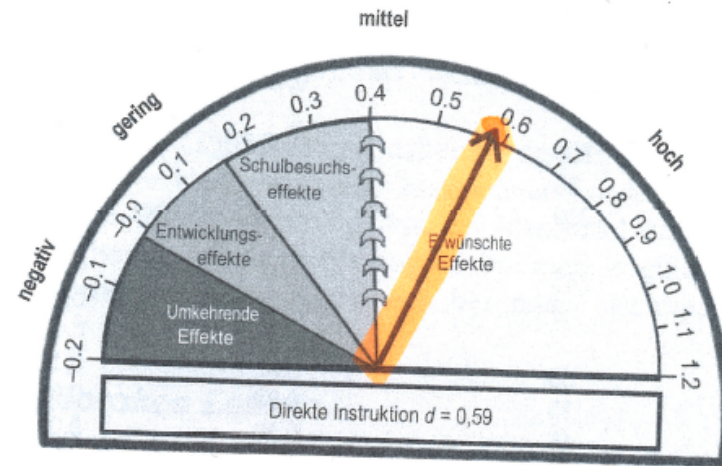
De telles études  
peuvent être lues  
comme un test de  
Rorschach.

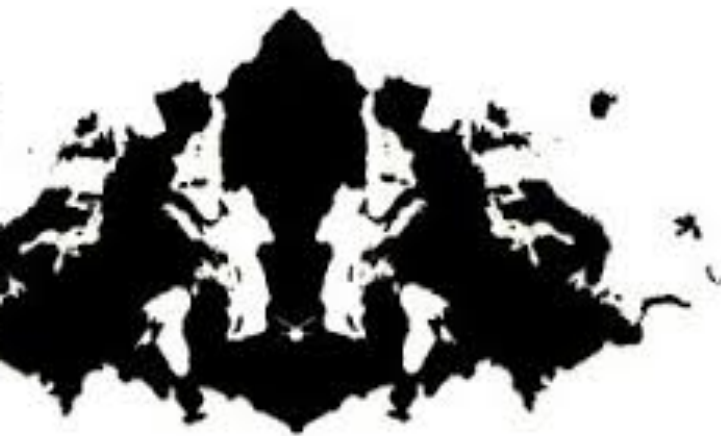
Ce que j'y vois dépend de  
mon point de vue et de mon  
état actuel !



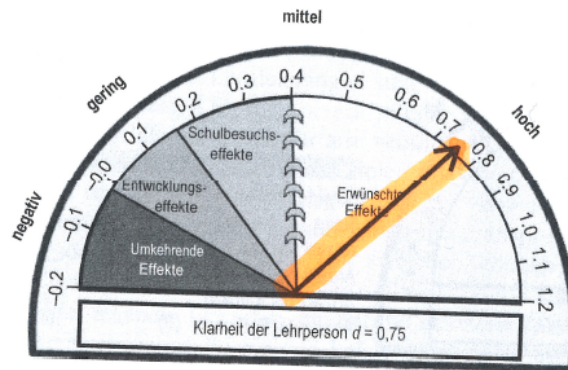


Plus qu'un  
enseignement  
frontal !

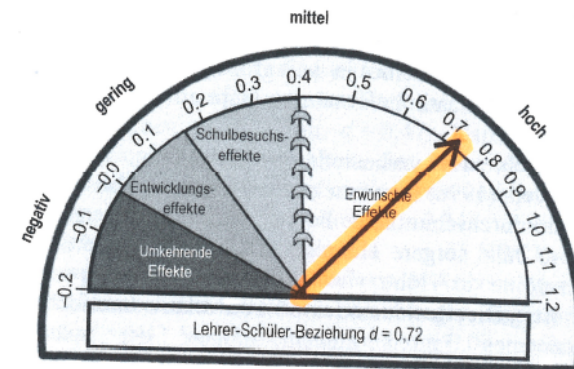




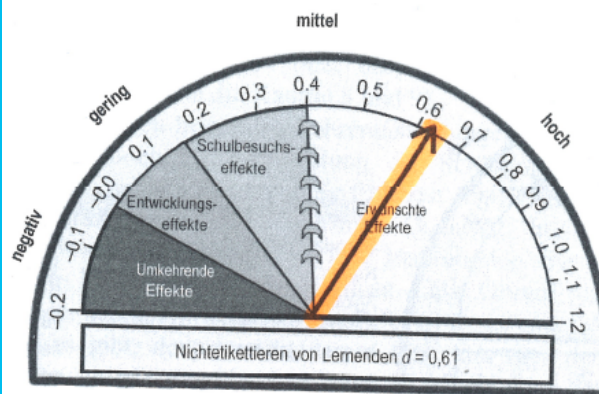
La qualité des relations est décisive



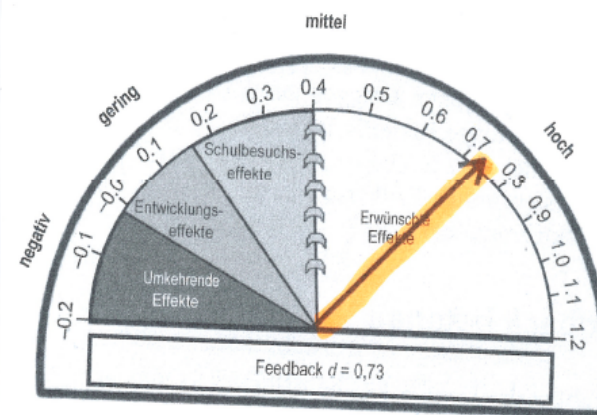
Barometer 064 Klarheit der Lehrperson



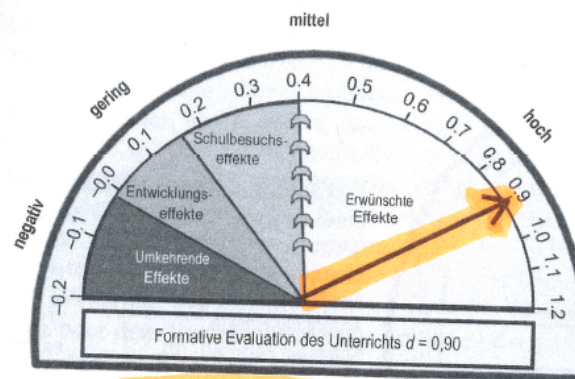
Barometer 060 Lehrer-Schüler-Beziehung



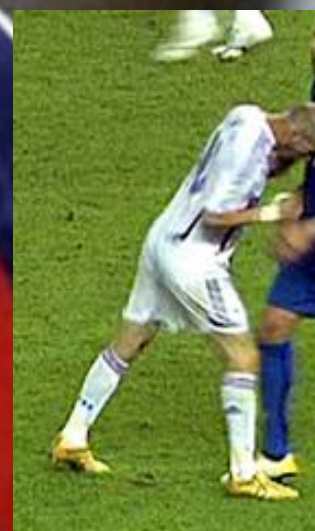
Barometer 063 Nichtetikettieren von Lernenden



Barometer 097 Feedback



Barometer 100 Formative Evaluation des Unterrichts





SRF



A white golf ball is positioned on a wooden tee in the center of a lush green golf course. The background features a dense line of trees under a clear blue sky. The text is overlaid on the right side of the image.

Un club de golf et un set de balles coûtent ensemble 110 francs. Le club de golf coûte 100 francs de plus que le set de balles.

Combien coûte le set de balles ?

Calculez!!!

**Pensée lente**

**Pensée rapide**

**Processus descendants**

**Processus ascendants**

**Action consciente**

**Automatismes**

Observe

- Demande beaucoup d'énergie
- Lent, n'entraîne pas immédiatement l'action
- Capable de contrôler la pensée rapide

- Peu d'énergie pour le processus cognitif
- Rapide, entraîne l'action
- Soulage dans le quotidien (automatismes)
- Pas toujours approprié à la situation

S'impose

# Compétences du 21<sup>e</sup> siècle : Programme 21

## Compétences personnelles : 4 exemples parmi 22 compétences

- Sont capables de percevoir leurs sentiments personnels et de les formuler de manière appropriée à la situation
- Sont capables de percevoir et de formuler leurs intérêts et leurs besoins
- Sont capables de se débrouiller dans de nouvelles situations inhabituelles
- Sont capables de relever des défis et de les gérer de manière constructive

# Écoles heureuses : Unesco, Asie-Pacifique

- Curiosité
- Sens critique
- Communication
- Collaboration
- **Empathie**
- **Sérénité**
- Civisme

# Questions centrales ?

**Du nouveau vin dans de vieilles  
bouteilles?**

**Du vieux vin dans de nouvelles  
bouteilles?**

**Du nouveau vin dans de nouvelles  
bouteilles?**

# Agenda

- Les points forts et leurs risques
- Le système modulaire FFA, une organisation apprenante
- Focus sur le transfert – compétences du 21<sup>e</sup> siècle
- **Un conseil bien intentionné**

# Questions bienveillantes pour la réforme

- Qu'entend-on par compétences clés ? Quelles sont les compétences transversales ?
- Comment arrivons-nous à une pondération et à une classification des compétences (CNC)?
- Devrait-on uniquement questionner la pratique ? – ou est-il pertinent de faire également appel à des experts et à des connaissances d'experts ?
- Combien de « gestion de l'input » (gestion axée sur les ressources) est nécessaire ?
- Qui satisfaisons-nous avec les examens actuels ? Ne nous examinons-nous pas à l'excès ?
- Les trois niveaux sont-ils encore correctement délimités ?

# La maison de la didactique

Obligation  
Forme  
Intégration  
Organisation

Concept de formation avec des modules d'enseignement et d'apprentissage avec:  
des objectifs partiels, des contenus, des compétences

Résultats de l'apprentissage – profil professionnel – profession  
Compétences  
Compétences d'action (compétences professionnelles et supraprofessionnelles)

Compréhension de l'enseignement et de l'**apprentissage**

Valeurs – orientation sur le sens – vision de l'homme

Valeurs – orientation vers le sens – vision de l'homme

Compréhension de l'enseignement et de l'apprentissage

Résultats de l'apprentissage – profil professionnel –

profession

Compétences

Compétences d'action (compétences professionnelles et supraprofessionnelles)

Compréhension de l'enseignement et de l'**apprentissage**

Valeurs – orientation sur le sens – vision de l'homme



Une maison de la didactique n'est jamais achevée !



## Remarques personnelles



# Sources

- Gramlinger, F. & Jonach, M. (2014). Qualitätsmanagement in beruflichen Schulen – Überforderung, Professionalisierungschance oder Systemanachronismus? Und was bedeutet das für die Lehrerbildung?  
[http://www.arga-vet.at/fileadmin/ARQA-VET/gramlinger\\_jonach\\_2014\\_Festschrift-Sloane.pdf](http://www.arga-vet.at/fileadmin/ARQA-VET/gramlinger_jonach_2014_Festschrift-Sloane.pdf)
- Hattie, J. (2012). Visible Learning for Teachers. Maximizing impact on learning. New York, London: Routledge
- Hattie, J. (2013). Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutsche Ausgabe von «visible learning+» von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer. Baltmannsweiler: Schneider Verlag
- Kahnemann, D. (2012). Schnelles Denken, langsames Denken. München: Siedler Verlag
- Rosen, S. & Schubiger, A. (2013). Berufsfelddidaktik der höheren Berufsbildung. Bern: HEP
- Schubiger, A. (2010). Methodenkompetenzentwicklung von Lehrenden und Lernenden. Ein Weg vom Wissen zum kompetenten Handeln. Saarbrücken: SVH
- Schubiger, A. (2013). Lehren und Lernen. Lernprozessmodell mit Methodensammlung. Bern: HEP
- Schubiger, A. (2019). Denn sie tun nicht, was sie wissen (in Vorbereitung). Bern: HEP
- Unesco (2016): Happy Schools. <http://www.unesco.org/open-access/termsuse-ccbysa-en>

Dr. Andreas Schubiger

i-k-t GmbH

Institut für Kompetenzentwicklung, Training und Transfer

[www.schubiger-edu.ch](http://www.schubiger-edu.ch)

079 253 43 85

[aschubiger@schubiger-edu.ch](mailto:aschubiger@schubiger-edu.ch)

À partir de décembre :

[www.i-k-t.ch](http://www.i-k-t.ch)

I-K-T

A yellow L-shaped graphic element consisting of a vertical line on the left and a horizontal line on the top, forming the corner of a square. The text 'I-K-T' is positioned at the top right of this shape.