

# Révision BF formatrice/formateur

## Documentation examen 2022





I-K-T

# Élaboration rapide du dossier de performance



Enquête auprès de prestataires et d'employeurs présentant des résultats quantitatifs et qualitatifs/journée d'échanges 18

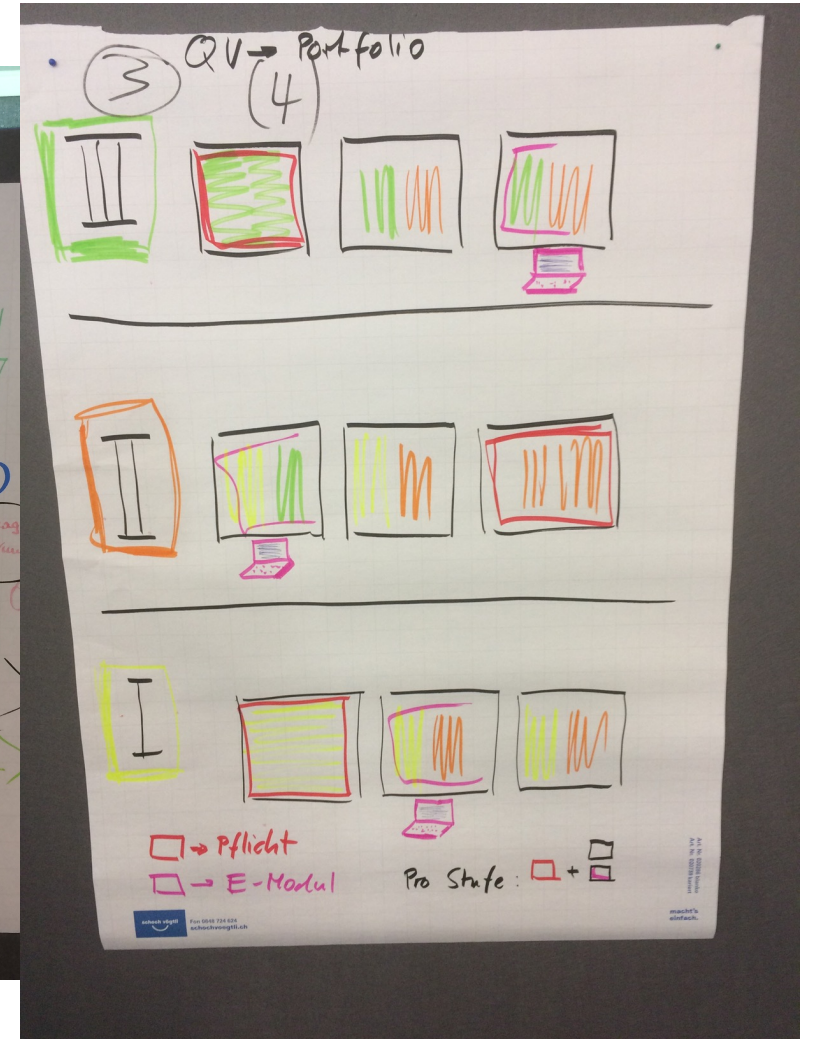
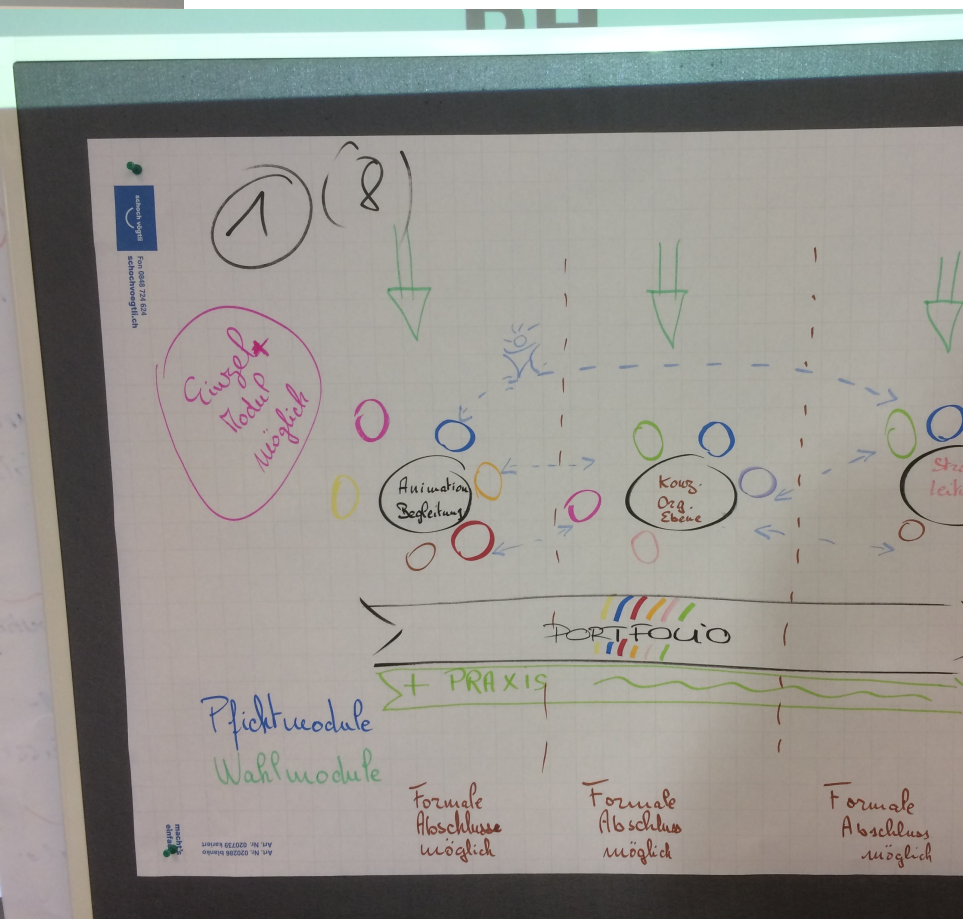
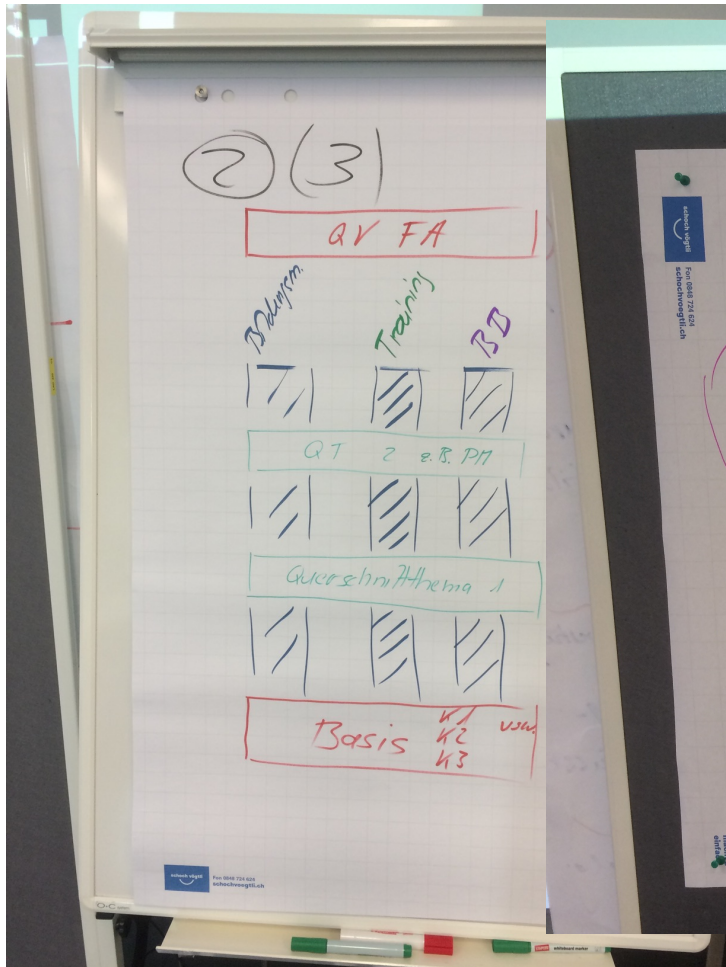
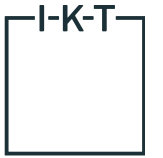
Atelier big picture : employeurs et organisme responsable  
Validation des résultats de l'enquête/développement de variantes

Décision stratégique CS FFA : choix de variantes/exigences

Ateliers de base : profil professionnel et profil de compétences

Atelier avec représentants de la recherche et des sciences en FA

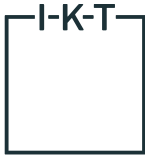
# Du portfolio d'idées au dossier de performance : présenter son savoir-faire



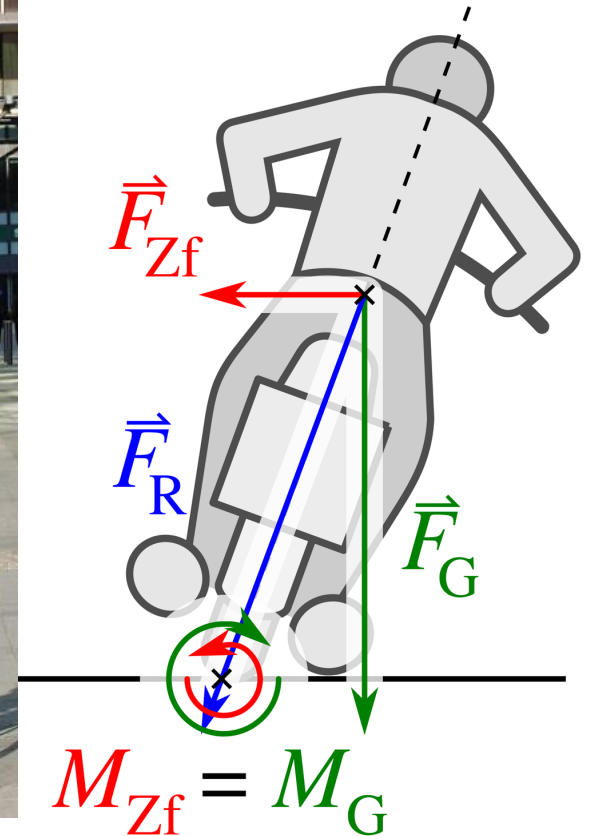
# Expérience de pensée



# Le pourquoi du comment



Pour éviter tout basculement vers un côté en cours de route, le cycliste doit orienter le guidon dans le même sens, amorcer un petit virage et redresser le vélo de l'autre côté sous l'effet de la [force centrifuge](#). Il est alors difficile de prévenir un basculement, ce qui oblige le cycliste à tourner le guidon dans l'autre sens, et ainsi de suite.

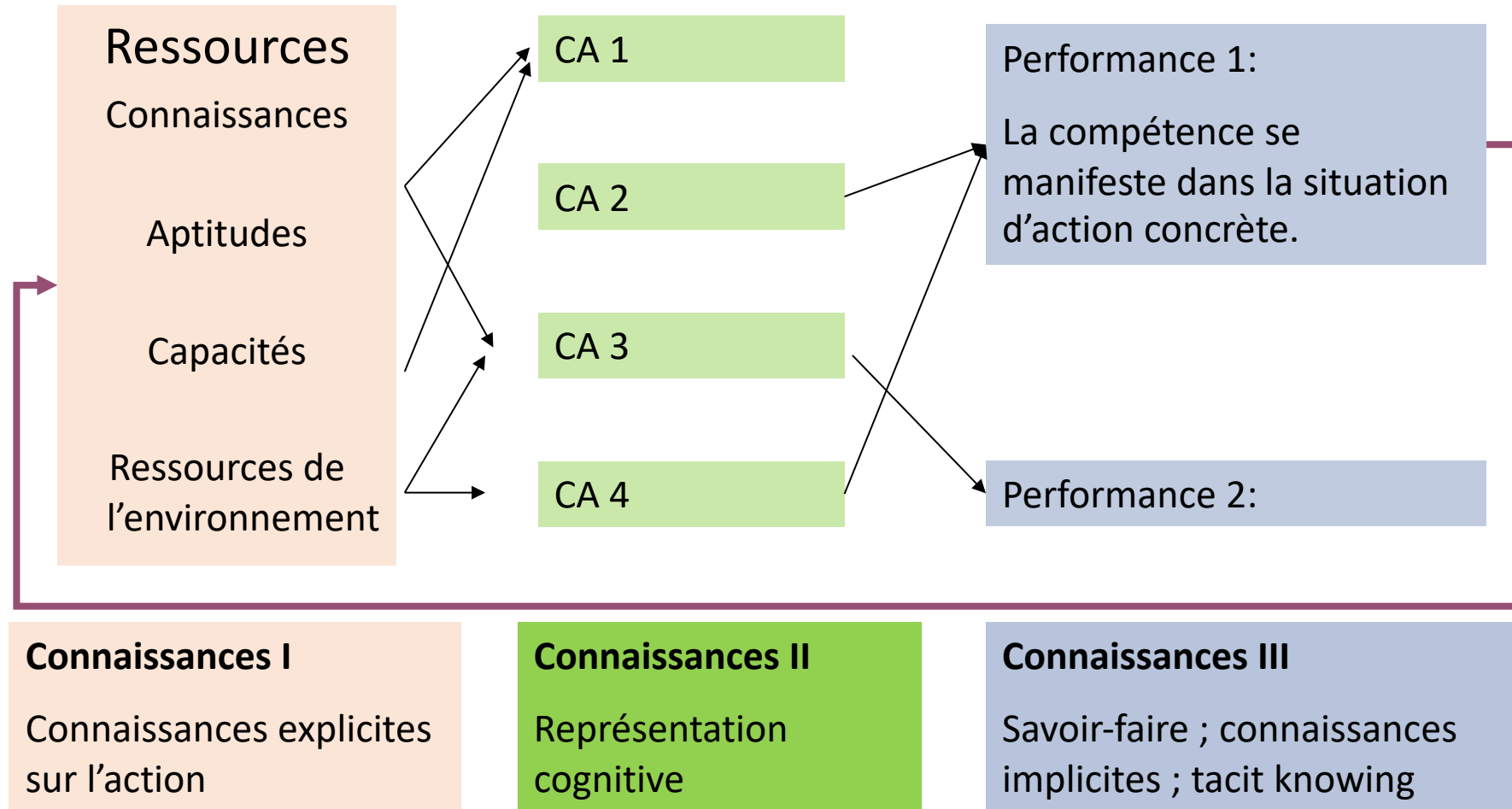


# Rapport entre connaissances et compétences



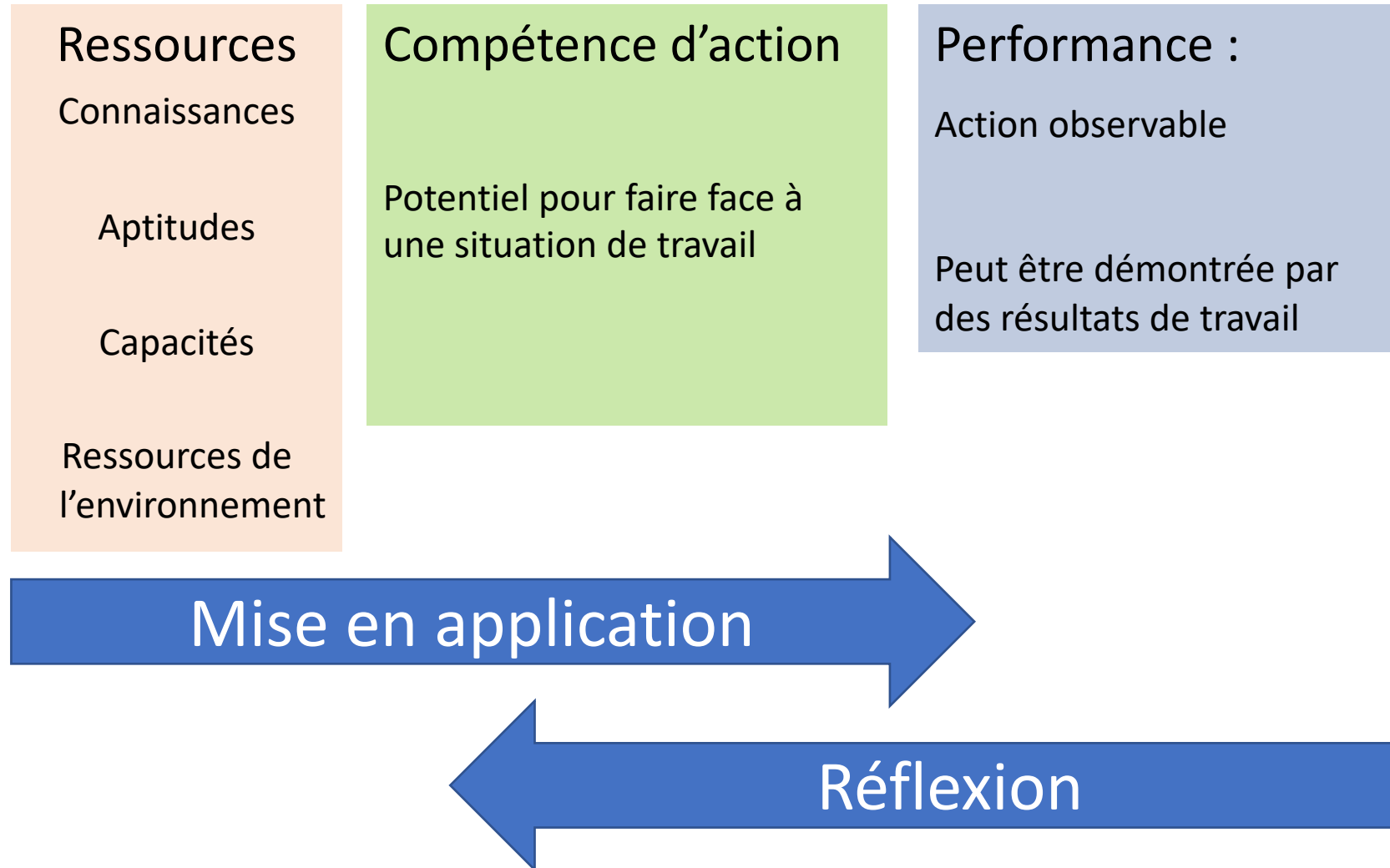
- **Connaissances I** : connaissances en vue de l'action (connaissances explicites, explicatives, prospectives)
- **Connaissances II** : connaissances de l'action (savoir-faire, action représentative, représentation cognitive => compétences)
- **Connaissances III** : connaissances dans l'action (tacit knowing ; connaissances implicites ; connaissances pratiques)

# Contrôle selon le modèle





# Développement de la performance

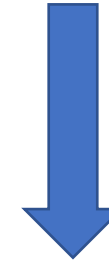


# Description des tâches

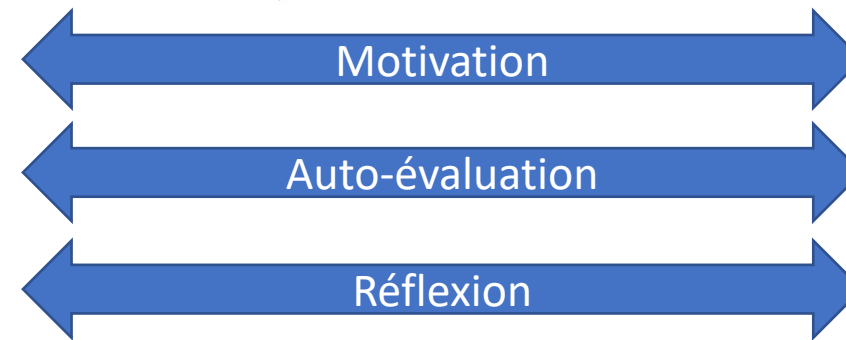
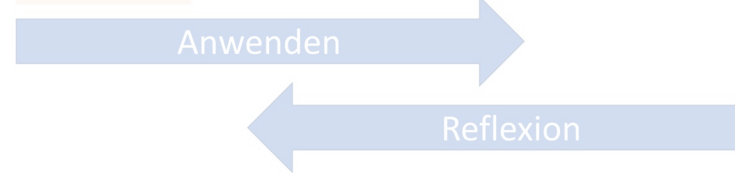
Kompetenzbereiche	HK	HK	HK	HK	HK	HK	HK
A	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
Lehr- und Lernveranstaltungen planen	Großplanung für eine Lehr-/ Lernveranstaltung resp. Lernbegleitung unter Berücksichtigung der curricularen und institutionellen Vorgaben erstellen	Lehr- und Lernheiten und deren Ausstattung lehrprozessorientiert in einer Feinplanung konstruieren und dokumentieren	Operationalisierte Lernziele aus vorgegebenen Kompetenzen formulieren	Einsatz von Lehr- und Lernmedien planen	Kompetenz- und lernzielorientierte Lernaufgaben entwickeln	Transfer mit geeigneten Konzeptionen und Methoden planen	Valide Prüfungsverfahren planen
	A8	A9	A10	A11			
	Technologiebasierte Kommunikationsform zur Lernunterstützung planen	Blended Learning Settings planen	Einfache technologiebasierte Medien für verschiedene Lernprozesse adaptieren und gestalten	Berufsfelddidaktische Überlegungen in der Planung von Lehr-/ Lernveranstaltungen in Interbeziehungen			



Description des 5 tâches partielles

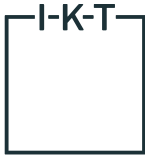


Situations de travail  
Justificatifs  
Artefacts  
Exemples  
Documentation



Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
A1	Leitziele, Ausrichtung und Vorgaben der Organisation und weitere normative Dokumente Voraussetzungen und Planung, einschließlich didaktische Modelle für die Planung Auswahl von Inhalten, Stoffanalyse/-reduktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>vorgegebene Rahmenbedingungen und Adressatinnen und Adressaten analysiert.</li> <li>Charakteristika und Fähigkeiten des Lernenden, des Lerngruppen einzelner Teilnehmender erfasst.</li> <li>bedeutsame Situationen identifiziert, beschreibt und darstellt.</li> <li>eine Stoffanalyse erstellt und nachvollziehbar reduziert oder gewichtet.</li> </ul>

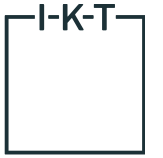
## Profil de qualification



Attitude fondamentale :

- Les candidates et candidats ont la possibilité de démontrer **leurs compétences**.
- L'examen central **permet de contrôler** que les compétences d'action ont été atteintes.

# Dispositif d'examen: Version pilote

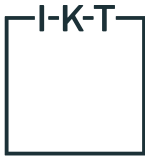


Dans le dossier de performance, vous montrez que vous avez acquis les compétences d'action suivantes et le prouvez en effectuant les tâches décrites :

- **G5 Développer un concept de transfert pour une unité de formation**
- **B7 Utiliser les méthodes et procédés adéquats pour le transfert et la vérification des résultats de l'apprentissage**
- **D2 Permettre l'interaction et la communication respectueuses entre les participants dans le processus d'apprentissage**
- **G2 Formuler des compétences spécifiques et interdisciplinaires**
- **I6 Interpréter les processus d'enseignement/d'apprentissage en tant que concrétisation de l'apprentissage**

Parmi les cinq compétences d'action mentionnées ci-dessus, vous pouvez en choisir quatre qui seront traitées dans le dossier de performance.

# 5 Tâches



**Tâche 1 :** description du contexte  
Décrire son contexte de travail de manière compréhensible pour les examinateurs/trices

**Tâche 2 :** lien entre les CA et les situations de travail personnelles  
Justification de la pertinence des CA dans les situations de travail

**Tâche 3:** documentation de la mise en œuvre  
Les compétences d'action sont documentées avec les résultats du travail et leur plausibilité est vérifiée selon les critères de performance du profil de qualification.

**Tâche 4:** auto-évaluation  
Évaluation de ses propres compétences d'action sur la base du profil de qualification

**Tâche 5:** réflexion critique  
Points forts et potentiel de développement ; intégration des CA

# Maximes du contrôle



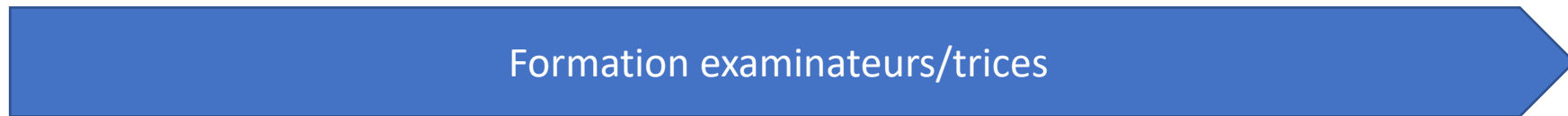
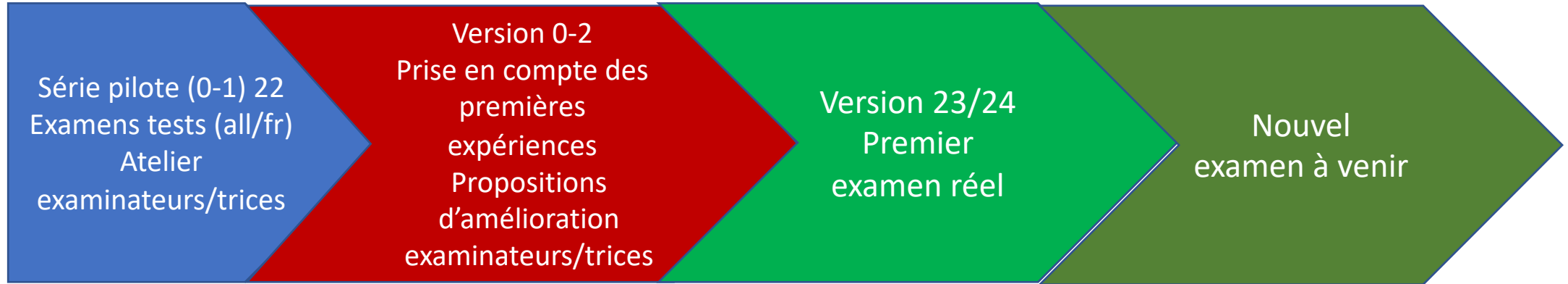
- **Contrôle de plausibilité** (validité vérifiable)
- Sur la base de **critères qualitatifs** (fiabilité)
- Dans le respect des **exigences formelles** (objectivité et impartialité)

Risques liés à l'évaluation



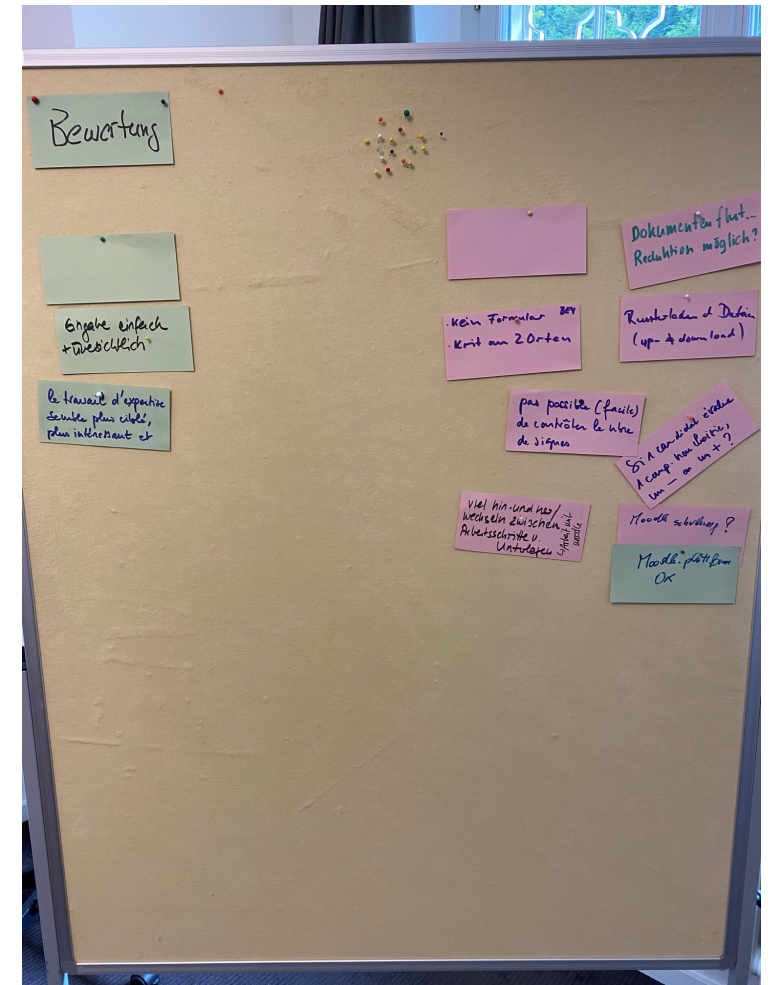
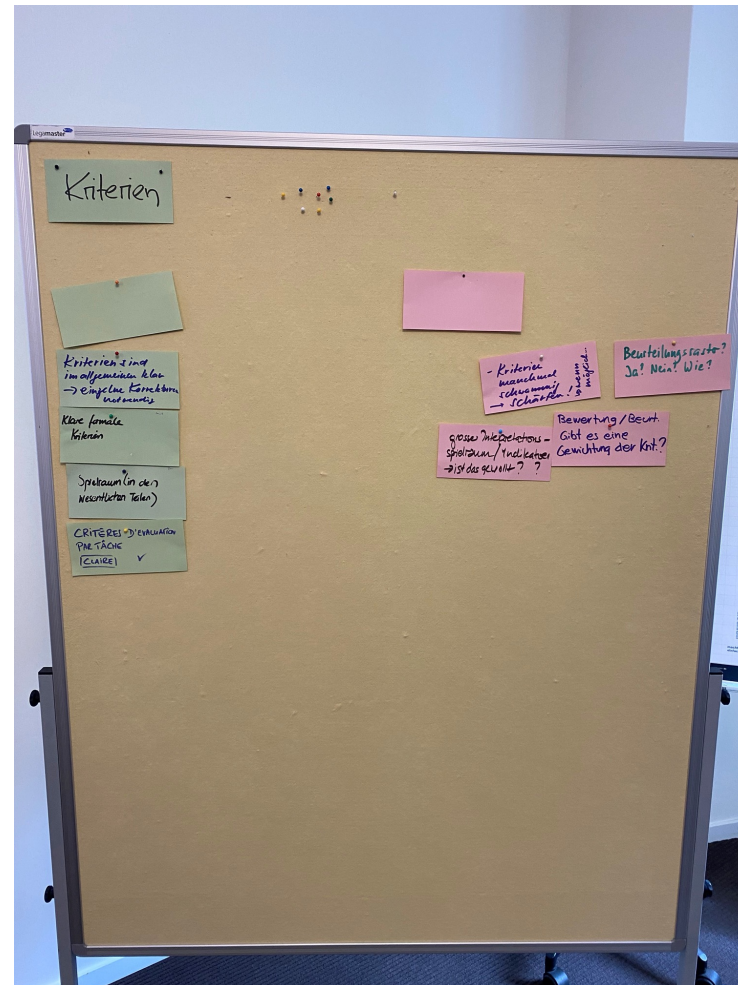
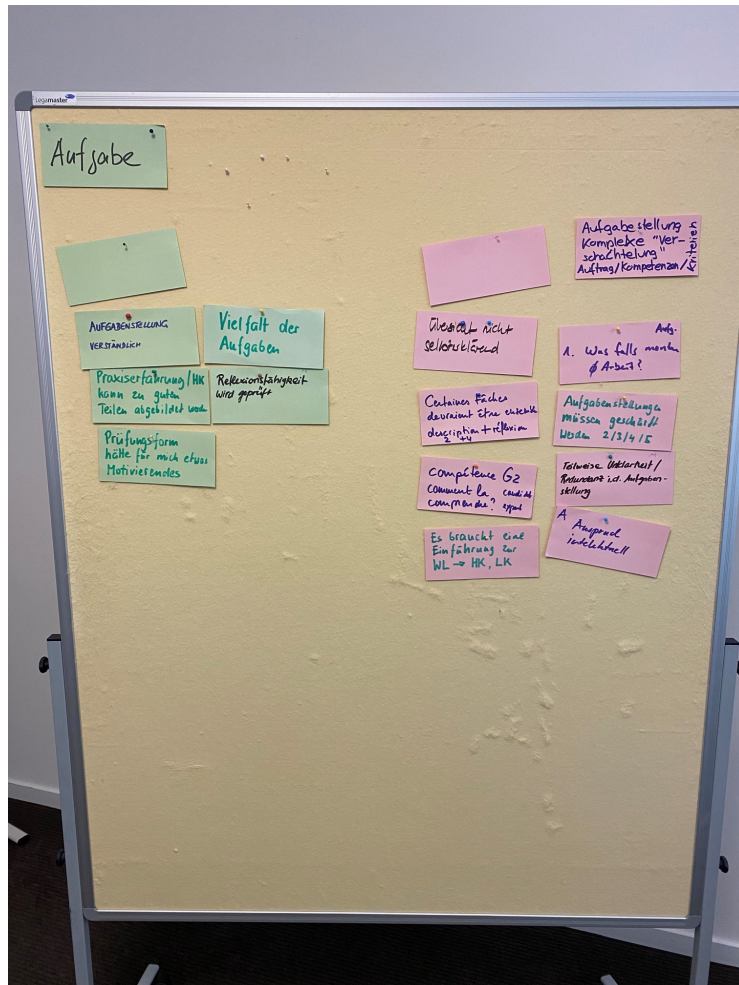
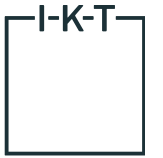
Évaluer, c'est  
parfois évaluer des  
choses douteuses.

# Processus de développement





# Premiers constats examinateurs/trices

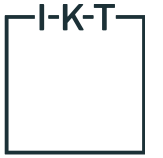


# Premiers constats



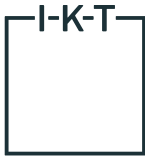
- La définition des tâches est appropriée ; elle peut encore être affinée ; les **redondances** entre les tâches sont réduites au minimum.
- **Les tâches** devraient être davantage **visualisées** et présentées **plus concrètement**.
- Effort de développement à fournir au niveau des examinateurs/trices (formalisation ; nivellement) jusqu'à l'examen.
- Les tâches ne peuvent être résolues que si le **portfolio** est utilisé dans les modules de formation et si le **profil de qualification** constitue un document de référence évident pour la réflexion.
- Mise au point des notions « **justification** », « **auto-évaluation** » et « **réflexion** ».

# Documentation du temps investi



- Candidat 1: **18 h**
- Candidat 2: **40 h**

# Recommandation aux prestataires de modules (1)



- Travail systématique avec le profil de qualification.
- Les participantes et participants mènent leurs réflexions à l'aide du profil de qualification.
- Référencement systématique par rapport au profil de qualification.

**A d A** ■ Ausbildung der Auszubildenden in der Weiterbildung  
Formation des formatrices et formateurs d'adultes  
**F F A** ■ Formazione per formatrici e formatori degli adulti  
Swiss System in Higher Education for Adult Learning

## Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder mit eidg. Fachausweis

Autor: Andreas Schubiger

Version 5.1 (Einarbeitung 2. Rückmeldung SBFI), November 2020

Druckdatum: 02.06.2022

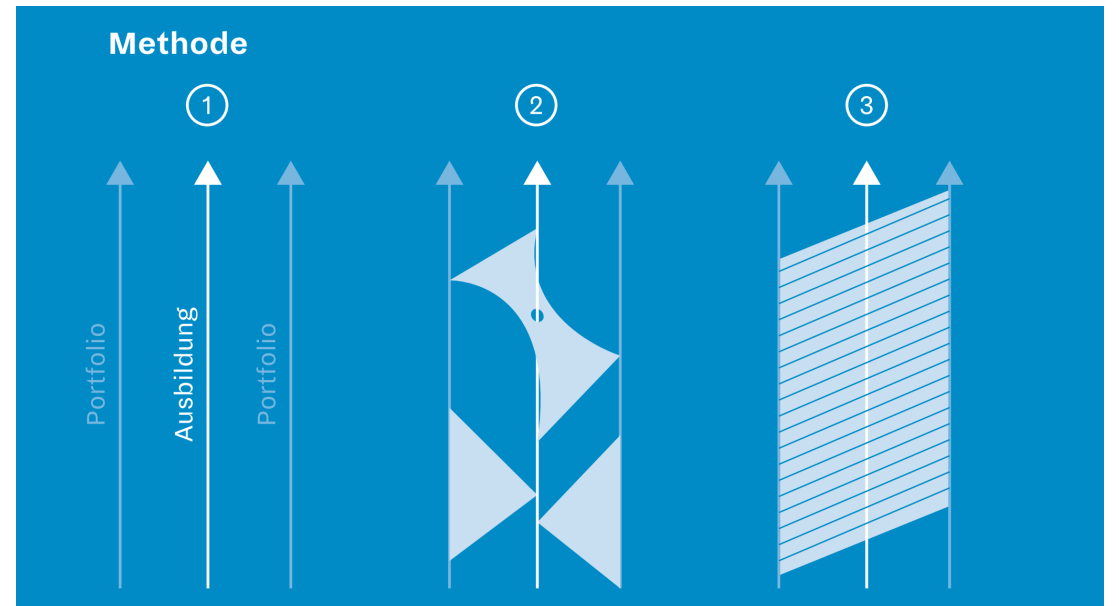
### Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Übersicht der Handlungskompetenzen</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Anspruchsniveau</b> .....	<b>8</b>
2.1	HK Bereich A: Lehr- und Lernveranstaltungen planen .....	8
2.2	HK Bereich B: Lehr- und Lernveranstaltungen durchführen .....	13
2.3	HK Bereich C: Lehr- und Lernveranstaltungen evaluieren .....	17
2.4	HK Bereich D: Mit Teilnehmenden im Lernprozess interagieren .....	20
2.5	HK Bereich E: Teilnehmende lernprozessorientiert begleiten und fördern .....	22
2.6	HK Bereich F: Gruppen leiten und moderieren .....	27
2.7	HK Bereich G: Lehr- und Lernveranstaltungen aufgrund von Vorgaben kompetenz- und transferorientiert konzipieren .....	31
2.8	HK Bereich H: Das eigene professionelle Handeln reflektieren und weiterentwickeln .....	34
2.9	HK Bereich I: Ethische Standards im Berufsalltag umsetzen .....	37
<b>3</b>	<b>Berufsbild</b> .....	<b>41</b>
3.1	Arbeitsgebiet .....	41
3.2	Wichtigste Handlungskompetenzen .....	41
3.3	Berufsausübung .....	42
3.4	Beitrag an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur .....	42

# Recommandation aux prestataires de modules (2)



- Recours au travail de portfolio tout au long de la formation (en parallèle (1) ; par intermittence (2) ; de manière intégrée (3))
- Tâches de documentation et de justification, d'auto-évaluation et de réflexion



Schubiger, 2022

# Compétence en matière de changement et de délimitation

