

Compétences-Ressources (Co-Re) pour le module FFA BF-M5

Concevoir des sessions de formation pour adultes sur le plan didactique

Compétence opérationnelle : Concevoir, dans son domaine spécifique, des formations pour adultes sur le plan didactique.	
Compétences	Ressources
<ul style="list-style-type: none"> – Concevoir des formations, dans son domaine spécifique, sur la base d'un plan de formation et des besoins du groupe destinataire selon des principes propres à la formation d'adultes et en tenant compte du contexte spécifique et professionnel, et motiver ses choix. – Utiliser différentes approches didactiques, formes d'apprentissage et moyens auxiliaires adaptés aux objectifs. – Concevoir les activités et l'interaction sociale dans le groupe d'apprenant-es, de sorte qu'elles favorisent les processus d'apprentissage. – Trouver des solutions méthodologiques à des situations de formation ou d'apprentissage complexes. – Concevoir des outils appropriés pour le transfert de l'apprentissage et l'évaluation des compétences et procéder à l'évaluation. – Choisir et utiliser, pour ses propres sessions de formation, des méthodes et outils d'évaluation en accord avec le concept d'évaluation de l'institution. – Réfléchir sur sa manière de conduire le groupe et 	<p>Connaissances (concernant le contexte, les lignes directrices, les théories et les modèles, les méthodes et les stratégies)</p> <ul style="list-style-type: none"> – <u>Contexte socio-économique</u> : tendances importantes dans sa discipline spécifique. – <u>Marché de la formation</u> : caractéristiques et besoins de groupes d'apprenant-e-s différents ; offres des institutions concurrentes les plus importantes. – <u>Système suisse de la formation</u> : lignes directrices des procédures de qualification ; systèmes courants d'assurance qualité (p. ex. eduQua). – <u>Contexte de sa discipline spécifique</u> : sources d'information sur les développements ; prérequis, critères d'évaluation et procédures de qualification. – <u>Contexte de l'institution</u> : offre de formation ; directives concernant les méthodes didactiques et les supports de cours ; directives institutionnelles. – <u>Théories et modèles</u> : théories de l'apprentissage (notamment en ce qui concerne l'apprentissage des adultes) ; modèles didactiques ; théories sur la diversité ; connaissances de différentes stratégies et styles d'apprentissage ; notions de base en dynamique de groupe ; connaissances de base en évaluation (structures et niveaux d'évaluation), notions de base en gestion de la qualité. – <u>Méthodes et approches</u> : caractéristiques et possibilités de lieux et de modalités de formation différents (p. ex. séminaires en groupes, travaux de projet, suivi pratique, travail dans un environnement virtuel) ; large palette de méthodes ; méthodes et outils d'évaluation de la satisfaction des participant-e-s et des résultats de l'apprentissage et du transfert ; méthodes de feed-back et de réflexion (supervision, intervision, feed-back entre pairs, etc.).

<p>concevoir ce rôle de manière consciente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Critères d'évaluation</u> concernant le déroulement du processus d'apprentissage et de la dynamique de groupe, ainsi que l'appréciation de ses propres prestations en tant que formateur ou formatrice.
	<p>Aptitudes (aptitudes cognitives, habiletés pratiques, capacités relationnelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Aptitudes cognitives</u> : analyser des projets de formation et des objectifs globaux ; structurer de manière logique et pertinente des processus d'apprentissage ; gérer la complexité en ayant conscience des relations et des interdépendances ; prendre promptement des décisions réfléchies ; identifier et évaluer des retours reçus ; évaluer le potentiel de mesures d'assurance qualité. - <u>Démarches</u> : mener une analyse du groupe de participant-e-s ; sur la base d'un concept de qualité de l'institution, planifier et mettre en œuvre des mesures assurant la qualité ; choisir des formes et des outils d'évaluation, développer des outils simples d'évaluation (p. ex. des questionnaires), évaluer les résultats d'une enquête. - <u>Savoir-faire didactique et méthodologique</u> : définir des compétences et des objectifs sur différents plans, choisir des contenus significatifs, procéder à une réduction didactique, choisir des méthodes et des formes d'apprentissage, permettre différents parcours d'apprentissage (apprentissage individualisé et différencié), choisir des méthodes pour le soutien du transfert de l'apprentissage, tenir compte des phases de dynamique de groupe lors de la planification ; définir des critères et des procédures d'évaluation de l'apprentissage et du transfert ; choisir des outils d'évaluation appropriés. - <u>Capacités (N)TIC</u> : traitement de textes et d'images ; mise en page de textes ; présenter les résultats d'enquêtes (tableaux, graphiques) ; utiliser des formes d'apprentissage <i>on line</i>. - <u>Communication et compétences linguistiques</u> : rédiger et motiver des planifications dans une forme transparente pour des tiers ; formuler des objectifs de manière précise et compréhensible ; rédiger et créer des textes clairs et adaptés aux destinataires (p. ex. des supports de cours) ; mener des entretiens individuels ou

	<p>avec un groupe ; communiquer clairement et sans équivoque (p. ex. pour des explications et des instructions) ; affronter verbalement des problèmes ; dans les procédures de qualification, formuler, par écrit et oralement, des évaluations.</p> <ul style="list-style-type: none"> – <u>Capacités relationnelles</u> : saisir des besoins exprimés et des attentes implicites de participant-e-s ; demander des feed-back sur son impact et sur sa prestation et les interpréter.
--	---

	<p>Autoréflexion et auto-évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> – réfléchir sur son comportement et sa manière d’agir après une séquence de formation et en tirer les conséquences. <ul style="list-style-type: none"> ○ comparer la planification et le déroulement effectif ; ○ vérifier la cohérence de l’approche didactique avec les objectifs fixés et leur réalisation ; ○ réfléchir sur ses propres décisions méthodologiques et sur leur adéquation ; ○ motiver son comportement et ses interventions liées à la situation ; ○ analyser la compréhension de processus d’apprentissage sur la base de ses expériences en tant qu’apprenant-e et formateur ou formatrice ; ○ identifier son ou ses rôle(s) et les limites y correspondantes ; ○ tirer un bilan de ses forces et de ses faiblesses en relation avec la mise en œuvre de sessions de formation ; ○ identifier son potentiel de développement. <p>Les comportements suivants s’expriment dans la manière d’agir professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – souplesse et créativité, p. ex. dans la gestion de conditions cadres spécifiques, dans la conception méthodologique et dans la gestion d’imprévus ; – respect et valorisation dans la relation avec les participant-e-s ; – respect de la qualité ; – cohérence (p. ex. dans l’utilisation de standards) ; – conscience de ses propres valeurs et standards de qualité, position réfléchie par rapport aux standards de qualité et aux attentes de l’institution ; – absence de préjugés ;
--	--

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">– gestion constructive des échecs ;– impartialité, p. ex. dans la lecture et l'interprétation de données d'évaluation ;– soin apporté dans la gestion de données ;– attitude réfléchie face à ses faiblesses et à ses erreurs et à celles d'autrui ;– ouverture et intérêt pour les nouveaux développements dans sa discipline spécifique. |
|--|--|