



Creating more inclusive and supportive WBL environments

Programme De Formation

Numéro de projet 2022-1-FR01-KA220-VET-000088272



Co-funded by
the European Union

Contenu

INTRODUCTION	1
PROGRAMME DE FORMATION	2
DESCRIPTION DES ÉLÉMENTS INCLUS DANS LES RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	3
CADRE DU PROGRAMME DE FORMATION	4
UNITÉS DE RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	5
Unité 1. Introduction à l'apprentissage transformateur en WBL : comprendre l'importance de développer des compétences de préparation au travail	6
Unité 2. Comprendre les apprenants WBL sur le lieu de travail	7
Unité 3. Créer des environnements WBL inclusifs et favorables pour les apprenants peu qualifiés	8
Unité 4. Autonomiser les apprenants et les contextes WBL	9
Unité 5. Identifier et développer les compétences de préparation au travail	10
Unité 6. Établir des situations d'apprentissage et d'enseignement pour les compétences professionnelles	11
Unité 7. Développement personnel et professionnel en WBL	12

Produit par:



INTRODUCTION

L'apprentissage par le travail (Work Based Learning – WBL) facilite la transition de l'éducation et de la formation au travail, et les données montrent que les pays dotés d'un système d'Enseignement et la Formation Professionnels (EFP) et l'Apprentissage par le Travail (Work Based Learning – WBL) solides ont des niveaux de chômage des jeunes plus faibles (Alliance européenne pour l'apprentissage). Néanmoins, les récentes réformes des WBL dans les pays européens ont mis l'accent sur la création de WBL de haute qualité et de niveau supérieur, laissant derrière eux les étudiants moins qualifiés ou ayant des niveaux de compétence inférieurs.

Pour de nombreux jeunes, une opportunité d'Apprentissage par le Travail (WBL) dans le cadre d'un programme d'EFP constitue leur première expérience dans le monde du travail. Trouver un environnement de travail accueillant et solidaire avec de bonnes opportunités d'apprentissage peut être très motivant et contribuer à l'obtention d'une qualification. Cependant, l'Apprentissage par le Travail (WBL) peut aussi être décourageant et conduire à l'abandon scolaire. Cela peut être dû à une inadéquation entre les attentes des apprenants et la réalité du métier, ou à un manque de compétences des jeunes apprenants.

L'abandon des initiatives d'Apprentissage par le Travail (WBL) constitue un défi de taille. Une aide ciblée pour les apprenants en difficulté est rarement disponible dans la plupart des pays et les apprenants peu qualifiés ont souvent des possibilités limitées de développer davantage leurs compétences par l'éducation et la formation. Beaucoup se retrouvent pris dans le « piège du faible niveau de compétences » qui les condamne à occuper des postes de bas niveau ou à avoir de faibles attentes quant à leur entrée sur le marché du travail.

La formation des apprenants en WBL s'appuie sur les enseignants de l'EFP du côté du centre éducatif et sur les formateurs en entreprise du côté de l'entreprise. Avec les bons outils, ils seront en mesure d'impliquer les apprenants peu qualifiés dans le développement des compétences, contribuant ainsi à éviter l'abandon scolaire et à transformer l'expérience professionnelle en réussite.

Les Compétences de Préparation au Travail (Work-Readiness Skills - WRS) combinent l'ensemble des compétences nécessaires pour que l'expérience WBL n'échoue pas et ne finisse pas par être abandonnée, avec pour conséquence la perte d'opportunités d'emploi. Ils constitueront l'outil pédagogique qui sera utilisé par les enseignants de l'EFP et les formateurs en entreprise pour améliorer les performances des apprenants peu qualifiés. Les WRS font référence à un large éventail de « compétences générales » comportementales et interpersonnelles, telles que l'attitude et la motivation d'une personne à travailler et à apprendre sur le tas ; travailler de manière indépendante ; être capable de collaborer en équipe ; résoudre des problèmes et prendre des décisions raisonnées ; faire preuve de créativité et de flexibilité et faire preuve d'esprit critique ; communiquer efficacement, etc.

Pour impliquer les apprenants dans le développement du WRS, il est nécessaire d'utiliser des approches pédagogiques innovantes centrées sur l'apprenant et axées sur les perceptions, les sentiments et les pensées des apprenants. L'apprentissage transformateur est décrit comme « une orientation selon laquelle la manière dont les apprenants interprètent et réinterprètent leur expérience sensorielle est essentielle à la création de sens et donc à l'apprentissage ».

Orienter l'apprentissage transformateur vers le développement de compétences professionnelles contribuera à créer des environnements d'apprentissage en milieu de travail plus inclusifs et plus favorables pour les apprenants peu qualifiés, et c'est l'objectif du projet B.COMP.

PROGRAMME DE FORMATION

Basé sur une approche axée sur les résultats d'apprentissage qui s'aligne sur les méthodologies et outils du CEC et d'ECVET, le programme de formation B.COMP vise à fournir aux enseignants de l'EFP et aux formateurs en entreprise, aux niveaux national et européen, un outil visant à faciliter et à améliorer le transfert et la reconnaissance des résultats d'apprentissage liés à l'orientation de l'apprentissage transformateur vers le développement de compétences professionnelles.

Ce programme de formation jettera les bases du futur processus de reconnaissance, de validation et de certification de ce profil et fournira un outil pour améliorer les possibilités de mobilité et de qualification des utilisateurs cibles et des professionnels au niveau européen.

Pour ce faire, le partenariat a travaillé sur les éléments suivants pour réaliser le programme de formation :

- Mise en place du référentiel de compétences analysant les cadres de certification européens et nationaux.
- Définir le référentiel de compétences et créer les unités d'apprentissage.
- Développer les acquis d'apprentissage exprimés en termes de connaissances, de compétences, de responsabilité et d'autonomie.

Le programme de formation est une Ressources Educatives Libres (REL) disponible en anglais et dans toutes les langues du consortium et accessible via le site Web du projet.

La méthodologie européenne ECVET appliquée au projet B.COMP fournit un cadre de compétences pour les enseignants de l'EFP et les formateurs en entreprise dans le développement de compétences de préparation au travail pour WBL grâce à l'apprentissage transformateur en utilisant un langage commun pour décrire les compétences, les aptitudes, les connaissances et les niveaux de compétence qui peut être compris dans toute l'Europe, selon les normes et cadres de référence européens.

DESCRIPTION DES ÉLÉMENTS INCLUS DANS LES RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

But

Description globale du but, de l'intention ou de l'objectif de l'unité.

Résultats d'apprentissage

Connaissance

Recueil de faits, principes, théories et pratiques liés au domaine d'études ou d'activité professionnelle.

Compétences

Capacité à appliquer les connaissances et à utiliser les ressources acquises pour accomplir des tâches et résoudre des problèmes. Cela peut être cognitif (utilisation de la pensée logique, intuitive ou créative) ou pratique (impliquant des compétences manuelles et l'utilisation de méthodes, de matériaux, d'outils et d'instruments).

Responsabilité et autonomie

Capacité à développer des tâches et à résoudre des problèmes d'un degré de complexité plus ou moins élevé et différents degrés d'autonomie et de responsabilité.

Le programme de formation B.COMP s'adresse au niveau 5 du CEC :

Niveau de qualification	Connaissance	Compétences	Responsabilité et autonomie
5	Connaissances complètes, spécialisées, factuelles et théoriques dans un domaine de travail ou d'études et conscience des limites de ces connaissances.	Gamme complète de compétences cognitives et pratiques requises pour développer des solutions créatives à des problèmes abstraits.	Exercer la gestion et la supervision dans des contextes d'activités de travail ou d'études où il y a des changements imprévisibles; examiner et développer la performance de soi et des autres.

CADRE DU PROGRAMME DE FORMATION

Les unités d'acquis d'apprentissage qui composent ce programme de formation découlent des compétences suivantes, suggérées après avoir vérifié les contextes européens et nationaux concernant les cadres nationaux de certification, les exigences pédagogiques, les défis et les besoins des professionnels de l'EFP travaillant avec des apprenants peu qualifiés en milieu de travail et les développement des compétences de préparation au travail pour WBL.

Ils sont regroupés selon 8 dimensions pour mieux comprendre la portée de chacune d'elles :

Dimension	Compétences
Dimension de conscience de soi	Sensibilisation au contexte travail-études, autonomie professionnelle, reconnaissance des exigences du poste, promouvoir une vision positive de soi, évaluer les dynamiques sociales et de communication, pratiquer l'empathie, faire face au stress.
Dimension communicationnelle	Communication verbale et écrite, écoute active, expliquer comment gérer les conflits et les émotions aux participants WBL sur le lieu de travail, appliquer une communication claire et efficace entre les étudiants et les collaborateurs WBL, compétences en communication, capacité à adapter les connaissances aux capacités des auditeurs.
Dimension résolution de problèmes	Résolution de problèmes, capacité de pensée critique, prise de décision, analyse et évaluation des risques.
Dimension compétences organisationnelles	Gestion du temps et des délais, organisation du travail, délégation des tâches et leur respect, compétence organisationnelle
Dimension travail d'équipe	Gérer la collaboration et les équipes au sein de WBL, comprendre et gérer les apprenants sur le lieu de travail, soutenir les individus et encourager l'inclusion, le travail d'équipe et la collaboration.
Dimension applicative de l'apprentissage transformateur	Intégrer l'apprentissage transformateur dans les pratiques WBL, savoir comment créer des environnements d'apprentissage transformateurs dans WBL.
Dimension mentorat et accompagnement	Capacité à soutenir le parcours d'intégration et le développement des compétences des apprenants de l'EFP, en identifiant et en planifiant les ressources nécessaires pour mettre en œuvre le processus de mentorat WBL en entreprise, en soutenant et en responsabilisant l'étudiant tout au long du programme WBL, en reconnaissant et en s'appuyant sur les capacités du mentoré à nourrir une relation productive, gérant cette relation pour obtenir un bénéfice mutuel, encourageant des changements positifs basés sur les points forts.
Dimension adaptabilité et flexibilité	Établir des situations d'apprentissage pour améliorer les compétences de préparation au travail, reconnaître la portée du programme d'EFP et combiner ses acquis d'apprentissage avec des tâches spécifiques, planifier de manière réaliste le programme WBL, gérer les risques, faire preuve de flexibilité pour ajuster le programme WBL en fonction des besoins/capacités des étudiants, flexibilité et tolérance quant aux ajustements possibles du programme en fonction des différents besoins ou capacités des apprenants.

UNITÉS DE RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

Unité	Titre	Approche
Unité 1	Introduction à l'apprentissage transformateur en WBL : comprendre l'intérêt de développer des compétences de préparation au travail	Aperçu de l'apprentissage transformateur et de ses avantages dans les contextes WBL, introduction aux compétences de préparation au travail et leur importance pour la réussite sur le lieu de travail, le rôle de l'apprentissage transformateur dans le développement des compétences de préparation au travail.
Unité 2	Comprendre les apprenants WBL sur le lieu de travail	Comprendre les rôles, les missions et les défis du tutorat liés aux fonctions de tutorat, fournir des conseils sur la façon de bien communiquer pour mieux former et soutenir les apprenants dans les environnements WBL, résoudre des problèmes sur le lieu de travail.
Unité 3	Créer des environnements WBL inclusifs et favorables pour les apprenants peu qualifiés	Fournir des étapes et des résultats pour garantir que les environnements d'apprentissage en milieu de travail sont inclusifs et favorables, y compris l'intégration réussie des nouveaux apprenants dans WBL.
Unité 4	Autonomiser les apprenants et les contextes WBL	Comment identifier et répondre aux besoins des apprenants, y compris des apprenants peu qualifiés, et explorer les moyens de renforcer la collaboration entre les différents acteurs impliqués dans l'apprentissage par le travail.
Unité 5	Identifier et développer les compétences de préparation au travail	Identifier les compétences clés de préparation au travail nécessaires dans différents contextes d'emploi, l'importance de la culture du lieu de travail, des normes, de l'éthique, de la conscience de soi dans l'identification et le développement des compétences de préparation au travail et la manière de répondre à ces besoins.
Unité 6	Établir des situations d'apprentissage et d'enseignement pour les compétences de préparation au travail	Possibilités pour les apprenants d'appliquer les compétences et les connaissances acquises tout au long du programme dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail réels.
Unité 7	Développement personnel et professionnel en WBL	Développer des objectifs de carrière et des plans de croissance professionnelle, des conseils sur l'élaboration d'un plan d'action pour le développement personnel et professionnel, l'application de l'orientation professionnelle, la gestion d'équipes et la motivation des apprenants, tout en gérant les conflits et les émotions sur le lieu de travail.

Unité 1. Introduction à l'apprentissage transformateur en WBL : comprendre la valeur du développement des compétences de préparation au travail

OBJECTIFS

Cette unité vise à améliorer la compréhension des formateurs d'EFP et des tuteurs en entreprise sur l'apprentissage transformateur et ses avantages dans les contextes d'apprentissage par le travail (WBL), en motivant les apprenants peu qualifiés et comment cette méthodologie pourrait conduire au développement de l'apprentissage par le travail. Compétences de préparation, soulignant l'importance de ces compétences pour réussir sur le lieu de travail.

POINTS ECVET ATTRIBUÉS

1 point (25 heures d'apprentissage mixte)

Contact : 10

Pratique pratique : 8

Études autonomes : 5

Bilan : 2

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

À l'issue de cette unité, le formateur d'EFP ou le tuteur en entreprise sera capable de...

Connaissance	Compétences	Responsabilité et autonomie
<p>K1. Définir l'apprentissage transformateur en tant que méthodologie d'apprentissage par le travail (WBL).</p> <p>K2. Présenter les avantages de l'application de l'apprentissage transformateur dans les contextes WBL.</p> <p>K3. Relier l'apprentissage transformateur au développement des compétences de préparation au travail.</p> <p>K4. Démontrer les effets de compétences de préparation au travail bien développées dans des contextes WBL.</p>	<p>S1. Utilisez la méthodologie d'apprentissage transformateur dans les contextes WBL comme un outil puissant auprès des apprenants peu qualifiés.</p> <p>S2. Comparez les scénarios WBL avec et sans une approche transformatrice et centrée sur l'apprenant.</p> <p>S3. Concevoir des expériences d'apprentissage transformateur qui initient le développement de compétences de préparation au travail.</p> <p>S4. Fournir des exemples de réussite dans des contextes WBL avec des compétences de préparation au travail bien développées.</p>	<p>C1. Créer des scénarios pour l'apprentissage transformateur dans des contextes WBL.</p> <p>C2. Surveiller les processus d'apprentissage transformateur.</p> <p>C3. Assumer la responsabilité de la planification et de la conception des activités d'apprentissage transformateur liées aux compétences de préparation au travail.</p> <p>C4. Instruire les stagiaires grâce à des compétences de préparation au travail bien développées.</p>

Unité 2. Comprendre les apprenants WBL sur le lieu de travail

OBJECTIFS

Cette unité vise à améliorer la compréhension des professionnels de l'EFP des rôles et responsabilités du tutorat à différentes étapes du WBL et à améliorer la connaissance des différentes techniques de mentorat qui peuvent convenir à différents apprenants. Il vise à les soutenir en leur fournissant des conseils pour accroître la motivation et l'engagement des apprenants grâce à un retour de motivation et une communication constructive pour un meilleur processus d'apprentissage, et à éliminer les défis et les problèmes au moyen de diverses stratégies et d'une coopération avec les parties concernées.

POINTS ECVEV ATTRIBUÉS

1 point (25 heures d'apprentissage mixte)

Contact:12

Pratique pratique : 5 heures

Études autonomes : 6 heures

Évaluation : 2 heures

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

À l'issue de cette unité, le formateur d'EFP ou le tuteur en entreprise sera capable de...

Connaissance	Compétences	Responsabilité et autonomie
<p>K1. Reconnaître les rôles et les responsabilités du tutorat dans les différentes phases du WBL.</p> <p>K2. Discutez de différentes techniques de mentorat et de coaching.</p> <p>K3. Expliquer la communication constructive et les critères de rétroaction de motivation et de développement pour la facilitation de l'apprentissage.</p> <p>K4. Identifiez les défis et problèmes possibles dans les environnements WBL.</p>	<p>S1. Planifier les modalités d'apprentissage dans les différentes phases de WBL en fonction des rôles et des responsabilités.</p> <p>S2. Appliquer diverses techniques de mentorat pour la motivation et l'engagement des apprenants.</p> <p>S3. Fournir des commentaires de motivation et de développement pour soutenir les apprenants grâce à une communication constructive dans différentes situations d'apprentissage.</p> <p>S4. Utiliser des stratégies de résolution de problèmes pour gérer les situations problématiques tout au long du processus WBL.</p>	<p>C1. Gérer différentes phases WBL en collaboration avec des collègues et d'autres parties.</p> <p>C2. Assumer la responsabilité du suivi des besoins et des progrès des apprenants et adapter le processus d'apprentissage en conséquence.</p> <p>C3. Maintenir une communication constructive avec les apprenants pour assurer une meilleure formation.</p> <p>C4. Coopérer avec les apprenants et les autres parties importantes pour WBL afin de minimiser les problèmes et les défis.</p>

Unité 3. Créer des environnements WBL inclusifs et favorables pour les apprenants peu qualifiés

OBJECTIFS

Cette unité vise à informer les formateurs d'EFP et les tuteurs en entreprise des étapes et des résultats pour garantir que les environnements d'apprentissage en milieu de travail sont inclusifs et favorables afin de garantir l'intégration réussie des nouveaux apprenants.

POINTS ECVET ATTRIBUÉS

1 point (25 heures d'apprentissage mixte)

Contact : 10

Pratique pratique : 8

Études autonomes : 5

Bilan : 2

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

À l'issue de cette unité, le formateur d'EFP ou le tuteur en entreprise sera capable de...

Connaissance	Compétences	Responsabilité et autonomie
<p>K1. Identifiez les obstacles à des environnements WBL inclusifs et solidaires.</p> <p>K2. Décrivez les mesures à prendre pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs et favorables et intègrent avec succès les nouveaux apprenants.</p> <p>K3. Décrivez les résultats positifs de la garantie d'environnements WBL inclusifs et favorables.</p> <p>K4. Rapport sur des exemples de bonnes pratiques et d'outils pour des environnements WBL inclusifs et solidaires.</p>	<p>S1. Analyser les obstacles à des environnements WBL inclusifs et solidaires.</p> <p>S2. Décrire les facteurs de protection et les approches d'intervention associées pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs, favorables et intègrent avec succès les nouveaux apprenants.</p> <p>S3. Présenter les résultats attendus des facteurs de protection et des approches d'intervention associées pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs, favorables et intègrent avec succès les nouveaux apprenants.</p> <p>S4. Évaluez les exemples de bonnes pratiques et d'outils pour des environnements WBL inclusifs et solidaires.</p>	<p>C1. Assumer la responsabilité de l'identification des obstacles ayant un impact négatif sur les environnements WBL.</p> <p>C2. Diriger une équipe dans la mise en œuvre des mesures nécessaires pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs, favorables et intègrent avec succès les nouveaux apprenants.</p> <p>C3. Informez les stagiaires sur les résultats positifs attendus lorsque les environnements WBL sont inclusifs et solidaires.</p> <p>C4. Assumer la responsabilité de l'application des fonctionnalités et des outils de bonnes pratiques pour promouvoir des environnements WBL inclusifs et solidaires.</p>

Unité 4. Autonomiser les apprenants et les contextes WBL

OBJECTIFS

Cette unité vise à améliorer la capacité de l'éducateur à identifier les besoins des apprenants, à collaborer efficacement, à aligner les expériences d'apprentissage sur les exigences de l'industrie et à permettre aux apprenants de s'approprier leur expérience d'apprentissage dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail.

POINTS ECVET ATTRIBUÉS

1 point (25 heures d'apprentissage mixte)

Contact : 10

Pratique pratique : 8

Études autonomes : 5

Bilan : 2

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

À l'issue de cette unité, le formateur d'EFP ou le tuteur en entreprise sera capable de...

Connaissance	Compétences	Responsabilité et autonomie
<p>K1. Développer une compréhension de la manière d'identifier les lacunes en matière de compétences et les domaines à améliorer dans les connaissances, les aptitudes et les compétences des apprenants.</p> <p>K2. Obtenez des informations sur les stratégies efficaces et les meilleures pratiques pour favoriser la collaboration entre les différents acteurs impliqués dans l'apprentissage par le travail, tels que les employeurs, les éducateurs, les formateurs et les apprenants.</p> <p>K3. Développer une compréhension du contexte spécifique de l'industrie/du lieu de travail dans lequel se déroule l'apprentissage en milieu de travail, en les aidant à aligner les expériences d'apprentissage avec les exigences et les attentes de l'industrie, améliorant ainsi l'employabilité et la pertinence des apprenants.</p> <p>K4. Expliquez les rôles et les responsabilités de chaque acteur impliqué dans l'apprentissage par le travail, y compris les employeurs, les éducateurs, les formateurs et les apprenants.</p>	<p>S1. Développer des compétences dans la conduite d'évaluations des besoins, notamment en concevant et en administrant des enquêtes, en menant des entretiens et en observant les apprenants dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail.</p> <p>S2. Améliorez vos compétences en matière de communication et de relations interpersonnelles pour collaborer efficacement avec différents acteurs impliqués dans l'apprentissage en milieu de travail, notamment les employeurs, les éducateurs, les formateurs et les apprenants.</p> <p>S3. Développer des compétences d'écoute empathique pour comprendre les perspectives, les défis et les aspirations des apprenants.</p> <p>S4. Développer des compétences en résolution de problèmes et en pensée critique pour analyser les besoins des apprenants et proposer des solutions appropriées.</p>	<p>C1. Développer la capacité d'auto-évaluation des connaissances, des aptitudes et des compétences en matière de soutien aux apprenants dans l'apprentissage en milieu de travail.</p> <p>C2. Apprenez des stratégies pour permettre aux apprenants d'assumer la responsabilité de leur apprentissage.</p> <p>C3. Acquérir des compétences pour faciliter les processus de définition d'objectifs avec les apprenants.</p> <p>C4. Reconnaître l'importance de leur développement professionnel continu pour améliorer leur efficacité dans l'autonomisation des apprenants.</p>

Unité 5. Identifier et développer les compétences de préparation au travail

OBJECTIFS

Cette unité vise à identifier les compétences clés de préparation au travail nécessaires dans différents contextes d'emploi et à présenter l'importance de la culture, des normes, de l'éthique et de la conscience de soi du lieu de travail dans l'identification et le développement des compétences de préparation au travail et la manière de répondre à ces besoins.

POINTS ECVET ATTRIBUÉS

1 point (25 heures d'apprentissage mixte)

Contact : 10

Pratique pratique : 8

Études autonomes : 5

Bilan : 2

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

À l'issue de cette unité, le formateur d'EFP ou le tuteur en entreprise sera capable de...

Connaissance	Compétences	Responsabilité et autonomie
<p>K1. Décrire les compétences clés de préparation au travail nécessaires dans différents contextes d'emploi.</p> <p>K2. Expliquer l'importance de la culture d'entreprise dans les contextes d'emploi.</p> <p>K3. Décrire les avantages de l'éthique et de la conscience de soi dans l'identification des compétences préparatoires au travail.</p>	<p>S1. Identifiez les compétences clés de préparation au travail nécessaires dans différents contextes d'emploi.</p> <p>S2. Illustrer des exemples positifs de culture d'entreprise dans des contextes d'emploi.</p> <p>S3. Exprimez les avantages de l'éthique et de la conscience de soi dans l'identification des compétences de préparation au travail.</p>	<p>C1. Discutez de l'importance des compétences clés de préparation au travail nécessaires dans différents contextes d'emploi.</p> <p>C2. Apprenez aux autres comment créer une culture de travail positive dans des contextes d'emploi.</p> <p>C3. Insistez sur l'importance et les avantages de l'éthique et de la conscience de soi dans l'identification des compétences de préparation au travail .</p>

Unité 6. Établir des situations d'apprentissage et d'enseignement pour les compétences de préparation au travail

OBJECTIFS

Cette unité vise à renforcer la capacité des professionnels de l'EFP et des formateurs en entreprise à améliorer les opportunités des apprenants d'appliquer leurs compétences et connaissances acquises au cours du programme dans des contextes d'apprentissage réels sur le lieu de travail.

POINTS ECVET ATTRIBUÉS

1 point (25 heures d'apprentissage mixte)

Contact : 10

Pratique pratique : 8

Études autonomes : 5

Bilan : 2

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

À l'issue de cette unité, le formateur d'EFP ou le tuteur en entreprise sera capable de...

Connaissance	Compétences	Responsabilité et autonomie
<p>K1. Expliquer les techniques de mesure du niveau de compétences et de connaissances complémentaires possédées par les étudiants au travail.</p> <p>K2. Identifiez les compétences et les connaissances qu'un étudiant doit développer dans des contextes réels d'apprentissage en milieu de travail.</p> <p>K3. Identifier les opportunités d'appliquer les connaissances acquises au cours du programme dans des contextes d'apprentissage réels en milieu de travail.</p> <p>K4. Identifier l'aide nécessaire aux apprenants pour développer les compétences et les connaissances acquises au cours du programme dans des contextes d'apprentissage réels en milieu de travail.</p>	<p>S1. Déterminer le niveau de compétences et de connaissances de base d'un étudiant au travail.</p> <p>S2. Créer un plan pour le développement des compétences et des connaissances que l'apprenant est censé générer dans des contextes d'apprentissage réels en milieu de travail.</p> <p>S3. Adapter les conditions de travail nécessaires pour que les étudiants puissent appliquer les compétences et les connaissances acquises au cours du programme dans des contextes d'apprentissage réels en milieu de travail.</p> <p>S4. Gérer les difficultés dans l'utilisation pratique des connaissances et compétences des apprenants dans leur travail professionnel.</p>	<p>C1. Instruire les stagiaires des compétences et des connaissances de base de l'étudiant au travail à plusieurs niveaux.</p> <p>C2. Expliquez aux stagiaires comment planifier le développement des compétences et des connaissances que les étudiants peuvent créer dans des contextes d'apprentissage réels en milieu de travail.</p> <p>C3. Surveiller les processus de travail en évaluant et en adaptant les conditions de travail qui doivent être appliquées par les étudiants.</p> <p>C4. Collaborer avec les étudiants et les autres membres du personnel dans la gestion des performances dans la pratique.</p>

Unité 7. Développement personnel et professionnel en WBL

OBJECTIFS

Cette unité vise à améliorer la capacité des professionnels de l'EFP et des formateurs en entreprise à développer des objectifs de carrière et des plans de croissance professionnelle, ainsi qu'à fournir des conseils dans l'élaboration d'un plan d'action pour la croissance tant au niveau personnel que professionnel. En outre, l'unité vise à améliorer leur capacité à appliquer l'orientation professionnelle, à gérer des équipes, à motiver les apprenants ainsi qu'à résoudre les conflits et à gérer les émotions sur le lieu de travail.

POINTS ECVET ATTRIBUÉS

1 point (25 heures d'apprentissage mixte)

Contact : 10

Pratique pratique : 8

Études autonomes : 5

Bilan : 2

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

À l'issue de cette unité, le formateur d'EFP ou le tuteur en entreprise sera capable de...

Connaissance	Compétences	Responsabilité et autonomie
<p>K1. Décrire le concept des objectifs de carrière et les étapes nécessaires pour les fixer et les atteindre.</p> <p>K2. Expliquez à quel point l'orientation professionnelle peut être efficace.</p> <p>K3. Identifiez les obstacles rencontrés par les apprenants peu qualifiés.</p> <p>K4. Décrire les stratégies et les compétences pour résoudre les conflits et gérer les émotions sur le lieu de travail.</p>	<p>S1. Fixez des objectifs de carrière et élaborer des plans de croissance personnelle et de développement professionnel, avec des exemples fournis.</p> <p>S2. Appliquer l'orientation professionnelle.</p> <p>S3. Utiliser des méthodes efficaces pour motiver les apprenants peu qualifiés et gérer les équipes.</p> <p>S4. Appliquer des compétences en résolution de conflits, telles que la médiation et l'écoute active avec les apprenants dans des environnements WBL.</p>	<p>C1. Établir et entretenir une relation positive avec les apprenants.</p> <p>C2. Accompagner les apprenants dans leur développement professionnel.</p> <p>C3. Diriger une équipe de développement personnel et de carrière.</p> <p>C4. Collaborer avec les apprenants et les autres employés pour résoudre les conflits sur le lieu de travail.</p>