



Creating more inclusive and supportive WBL environments

PLAN DES UNITÉS D'APPRENTISSAGE

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



Co-funded by
the European Union

Contenu

INTRODUCTION	3
PLAN D'UNITÉS D'APPRENTISSAGE	4
DESCRIPTION DES ÉLÉMENTS CLÉS INCLUS DANS LE PLAN D'UNITÉS D'APPRENTISSAGE	5
UNITÉS D'APPRENTISSAGE PLAN	6
UNITÉ 1	7
UNITÉ 2	16
UNITÉ 3	20
UNITÉ 4	1
UNITÉ 5	1
UNITÉ 6	1
UNITÉ 7	5

Produit par:



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

INTRODUCTION

L'apprentissage par le travail (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'EFP et d'EFP 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 mettent 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, le 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 WBL constitue un défi de taille. Une aide ciblée pour les apprenants menacés d'abandon scolaire 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 des postes de bas niveau ou à 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 pédagogique 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 (WRS) combinent l'ensemble des compétences nécessaires pour que l'expérience WBL ne 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, 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.

PLAN DES UNITÉS D'APPRENTISSAGE

Le plan d'unités d'apprentissage B.COMP est conçu comme un plan complet et systématique d'expériences d'apprentissage, d'activités et de types d'apprentissage adressé aux enseignants de l'EFP et aux formateurs en entreprise, visant à atteindre les résultats d'apprentissage énoncés dans le programme de formation au moyen de méthodes innovantes. méthodologies et contenus d'apprentissage pour développer des compétences de préparation au travail pour WBL grâce à l'apprentissage transformateur.

Le plan d'unités d'apprentissage est conçu de manière à permettre aux utilisateurs cibles d'explorer comment les résultats d'apprentissage du programme de formation peuvent être atteints grâce à des méthodes pédagogiques et pédagogiques innovantes et à des séquences d'enseignement exemplaires.

Le plan d'unités d'apprentissage peut être utilisé pour mettre la théorie en pratique et donner de l'inspiration à travers les éléments suivants :

Aperçu de l'unité

L'aperçu de l'unité fournit des idées sur les sujets et les concepts clés qui peuvent être abordés dans les unités du programme de formation, y compris les questions essentielles qui formeront la structure et le contenu des unités.

Enseigner et apprendre

Un guide sur la façon dont les unités peuvent être enseignées dans un environnement d'enseignement réel à travers une séquence d'activités et des méthodes d'enseignement suggérées.

Évaluation

Décrire les méthodes d'évaluation qui peuvent être utilisées pour identifier les connaissances de base, surveiller et ajuster l'enseignement.

L'approche adoptée pour concevoir le plan d'unités d'apprentissage fournit un cadre complet d'activités qui faciliteront la réalisation des résultats d'apprentissage suite à une synthèse des normes et des structures acceptées à l'échelle mondiale.

DESCRIPTION DES ÉLÉMENTS CLÉS INCLUS DANS LE PLAN D'UNITÉS D'APPRENTISSAGE

Questions essentielles

Les questions essentielles sont des questions générales ou d'actualité qui guident le plan de l'unité. En termes de plan d'unité, ces questions favorisent la réflexion conceptuelle et ajoutent de la cohérence à une leçon. Les questions essentielles doivent être ouvertes, soulever des questions supplémentaires, éveiller la curiosité et nécessiter une réflexion de niveau supérieur.

Enseignement différencié

L'enseignement différencié est une approche pédagogique qui adapte l'enseignement aux différents besoins d'apprentissage des apprenants. Tous les apprenants ont le même objectif d'apprentissage, mais l'enseignement varie en fonction de leurs intérêts, préférences, forces et difficultés.

Évaluation diagnostique

Une forme de pré-évaluation ou de pré-test où les éducateurs peuvent évaluer les niveaux de compréhension et évaluer les forces, les faiblesses, les connaissances et les compétences des apprenants avant de commencer une nouvelle unité.

Évaluation formative et sommative

L'évaluation formative mesure la manière dont un apprenant apprend au cours d'un programme d'études, l'évaluation sommative est conçue pour mesurer « combien » un apprenant a appris une fois qu'une unité ou un cours est terminé.

PLAN D'UNITÉS 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**Aperçu de l'unité****Titre de l'unité**

Introduction à l'apprentissage transformateur en WBL : Comprendre l'importance de développer des compétences de préparation au travail

Résumé de l'unité

Cette unité vise à améliorer les compétences des formateurs d'EFP et des tuteurs en entreprise appliquant l'apprentissage transformateur et ses avantages dans des contextes d'apprentissage par le travail (WBL), en motivant les apprenants peu qualifiés à combler le fossé entre la réalité du lieu de travail et le système éducatif. .

À cette fin, nous nous concentrerons sur la manière dont l'apprentissage transformateur pourrait conduire au développement de compétences de préparation au travail, en soulignant leur importance dans un contexte WBL réussi afin de prévenir les inadéquations et l'abandon scolaire.

Grâce à cette unité, les formateurs de l'EFP et les tuteurs en entreprise comprendront le concept et l'application de l'apprentissage transformateur afin de permettre aux apprenants WBL de développer les compétences et les attributs fondamentaux nécessaires pour entrer, réussir et s'épanouir efficacement sur le lieu de travail. Ces compétences vont au-delà des connaissances techniques et englobent une gamme de qualités personnelles, d'attitudes et de capacités très appréciées par les employeurs de divers secteurs, démontrant ainsi l'importance des méthodologies centrées sur l'apprenant dans ce contexte.

Les sujets)

1. L'apprentissage transformateur comme méthodologie centrée sur l'apprenant.
2. La relation entre l'apprentissage par le travail et les compétences de préparation au travail pour réussir sur le lieu de travail.
3. Comment travailler sur les compétences de préparation au travail grâce à l'apprentissage transformateur.

Concepts clés

- **Méthodologies centrées sur l'apprenant** : Les méthodologies centrées sur l'apprenant, en éducation, sont des approches qui donnent la priorité au rôle de l'élève dans le processus d'apprentissage. Ces méthodologies visent à adapter l'enseignement aux besoins individuels des élèves, à promouvoir la participation active, l'autonomie et le développement de compétences critiques.

- **Apprentissage transformateur :** L'apprentissage transformateur fait référence à un changement profond et fondamental dans la perspective, les croyances ou les valeurs d'une personne à la suite de son engagement dans une expérience d'apprentissage. Cela implique souvent de remettre en question les hypothèses existantes, de favoriser une réflexion critique et de promouvoir la croissance et le changement personnels.
- **Apprentissage par le travail :** L'apprentissage par le travail est une approche éducative qui relie l'enseignement en classe avec des expériences pratiques sur le lieu de travail, offrant aux étudiants des opportunités pratiques d'acquérir des compétences, des connaissances et des connaissances concrètes dans un domaine ou une industrie spécifique.
- **Compétences de préparation au travail :** Les compétences de préparation au travail, souvent appelées compétences d'employabilité, sont un ensemble de qualités et d'aptitudes essentielles dont les individus ont besoin pour exceller sur le lieu de travail. Ces compétences comprennent la communication, le travail d'équipe, la résolution de problèmes, l'adaptabilité, la gestion du temps et une solide éthique de travail. Ils sont essentiels à la réussite dans n'importe quel emploi et aident les individus à naviguer efficacement dans les environnements professionnels et à contribuer positivement à leur organisation.

Objectifs

Les apprenants seront capables de :

- Appliquer la méthodologie d'apprentissage transformateur dans les contextes WBL en tant qu'outil puissant auprès des apprenants peu qualifiés.
- Relier l'apprentissage transformateur au développement des compétences de préparation au travail.
- Démontrer les effets de compétences de préparation au travail bien développées dans des contextes WBL .

Temps

- Contact : 10
- Pratique pratique : 8
- Études autonomes : 5
- Bilan : 2

Questions essentielles

1. Quels sont les piliers de l'apprentissage transformateur ?
2. Pourquoi l'apprentissage transformateur convient-il aux apprenants peu qualifiés et démotivés ?
3. Comment peut-on appliquer l'apprentissage transformateur dans des contextes d'apprentissage par le travail ?
4. Comment peut-on aborder l'apprentissage transformateur dans le développement des compétences de préparation au travail ?

5. Pourquoi les compétences de préparation au travail sont-elles importantes dans l'apprentissage par le travail ?

Enseigner et apprendre

Compétences prérequis / Connaissances préalables

Comme il s'agit d'une unité d'introduction au domaine de la création d'environnements d'apprentissage par le travail plus inclusifs et plus favorables pour les apprenants peu qualifiés en formant des compétences de préparation au travail grâce à l'apprentissage transformateur, aucune connaissance préalable de l'apprentissage transformateur ou une expérience en compétences de préparation au travail n'est requise. .

Cependant, comme ces unités sont destinées aux formateurs d'EFP et aux tuteurs en entreprise, il est indispensable d'avoir une expérience en WBL et dans son application, car cette modalité d'enseignement de l'EFP est différente de l'approche traditionnelle. L'apprentissage en milieu de travail englobe une variété de modèles, tels que les stages, les apprentissages, l'éducation coopérative et la formation en cours d'emploi. Les professionnels de la formation en milieu de travail doivent avoir une solide compréhension de ces modèles, y compris de leurs avantages, de leurs structures et de leurs stratégies de mise en œuvre.

Méthode d'enseignement

L'objectif de cette unité étant de présenter la méthodologie de l'apprentissage transformateur et son application aux environnements d'apprentissage par le travail, les méthodes utilisées pour dispenser cette unité seront des approches pratiques, expérimentales et centrées sur l'apprenant, visant à changer la façon dont les apprenants pensent comprendre cette nouvelle façon d'enseigner et d'apprendre (Transformative Learning).

Ce type d'apprentissage vise à faire prendre conscience aux élèves que tous les faits peuvent être vus de différentes manières selon le point de vue duquel ils sont considérés, en évitant une approche fragmentaire qui reproduit le même schéma lors de leur enseignement.

Le but de cette approche est de suivre la transformation de perspective que Jack Mezirow, développeur de la théorie de l'apprentissage transformateur, explique ainsi :

- Présenter des « dilemmes désorientants » : des expériences auxquelles nous ne trouvons pas de cohérence ou dans lesquelles nos attentes ne correspondent pas et n'ont aucun sens pour nous.
- Réfléchissez à ces expériences et aux processus par lesquels nous essayons de les résoudre.
- Expliquer les options pour les nouveaux comportements.
- Établissez la confiance de nouvelles manières.
- Expérimentez avec de nouveaux rôles.
- Intégrez ces nouveaux processus dans nos schémas.

Activités d'enseignement/apprentissage

Activité 1 : Explorer l'apprentissage transformateur (Durée : 30 minutes)

Objectif : Cette activité vise à aider les étudiants à comprendre le concept d'apprentissage transformateur en tant que méthodologie centrée sur l'apprenant.

Pas:

1. Introduction : Commencez par une brève introduction à l'apprentissage transformateur et à son approche centrée sur l'apprenant.
2. Discussion de groupe : demandez aux élèves de discuter en petits groupes en quoi, selon eux, l'apprentissage transformateur diffère des autres approches pédagogiques.
3. Partager les résultats : chaque groupe partage ses résultats et ses exemples avec la classe.

Activité 2 : Liens entre l'apprentissage par le travail et les compétences de préparation au travail (Durée : 45 minutes)

Objectif : Cette activité vise à aider les étudiants à comprendre le lien entre l'apprentissage en milieu de travail et les compétences de préparation au travail nécessaires pour réussir sur le lieu de travail.

Pas:

1. Introduction : Commencez par une brève introduction sur la relation entre l'apprentissage en milieu de travail et les compétences de préparation au travail.
2. Analyse de cas : Présenter aux étudiants des cas ou des exemples de situations de travail et leur demander d'identifier les compétences nécessaires dans chaque cas.
3. Discussion de groupe : les étudiants travaillent en groupes pour analyser et discuter de la manière dont l'apprentissage par le travail peut aider à développer ces compétences.

Activité 3 : Développement des compétences de préparation au travail via l'apprentissage transformateur (Durée : 60 minutes)

Objectif : Le but de cette activité est de permettre aux étudiants de comprendre comment ils peuvent améliorer leurs compétences de préparation au travail grâce à un apprentissage transformateur.

Pas:

1. Introduction : Commencez par une brève introduction sur l'importance de développer des compétences préparatoires au travail.
2. Auto-évaluation : demandez aux étudiants de procéder à une auto-évaluation de leurs compétences préparatoires au travail.
3. Plan d'action personnel : les élèves créent un plan d'action personnel pour améliorer leurs compétences, en identifiant des activités d'apprentissage transformationnelles spécifiques.

4. Partager leurs plans : lors de la phase finale, les élèves partagent leurs plans et discutent de la manière dont l'apprentissage transformateur peut les aider à développer ces compétences.

Matériel et ressources

Pour la réalisation des activités mentionnées, le matériel suivant sera requis :

Activité 1 : Explorer l'apprentissage transformateur

1. Tableau blanc ou écran de projection.
2. Feutres ou craie pour écrire au tableau (si nécessaire).
3. Listes imprimées des compétences de préparation au travail pour chaque groupe.
4. Espace adéquat pour diviser les étudiants en petits groupes.

Activité 2 : Liens entre l'apprentissage par le travail et les compétences de préparation au travail

1. Tableau blanc ou écran de projection.
2. Feutres ou craie pour écrire au tableau (si nécessaire).
3. Cas ou exemples de situations de travail (peuvent être sous forme imprimée ou projetée).
4. Listes imprimées de compétences de préparation au travail.
5. Espace suffisant pour que les étudiants puissent travailler en petits groupes.

Activité 3 : Développement des compétences de préparation au travail via l'apprentissage transformateur

1. Tableau blanc ou écran de projection.
2. Feutres ou craie pour écrire au tableau (si nécessaire).
3. Fiches d'auto-évaluation des compétences de préparation au travail pour chaque étudiant.
4. Des fiches de plan d'action personnel pour chaque élève.
5. Exemples d'activités d'apprentissage transformateur.
6. Espace permettant aux étudiants de partager leurs projets et de discuter en petits groupes.

En plus de ce matériel, il est important de disposer d'un environnement de classe approprié qui facilite l'interaction entre les étudiants et le travail de groupe. Des ressources technologiques telles que des projecteurs peuvent également être utilisées si elles sont disponibles et utiles pour présenter des informations supplémentaires ou multimédia pendant les activités.

Enseignement différencié

Activité 1 : Explorer l'apprentissage transformateur

1. Apprenants visuels : fournissez des aides visuelles telles que des graphiques ou des diagrammes illustrant les concepts clés de l'apprentissage transformateur.
2. Apprenants auditifs : intégrez des discussions ou des débats à l'activité de groupe pour encourager l'échange verbal d'idées.
3. Apprenants kinesthésiques : permettre aux élèves de démontrer physiquement ou de mettre en scène des exemples d'expériences d'apprentissage transformatrices.

Activité 2 : Liens entre l'apprentissage par le travail et les compétences de préparation au travail

1. Apprenants visuels : utilisez des tableaux, des graphiques et des représentations visuelles de scénarios de travail pour aider les apprenants à comprendre les liens entre les compétences et l'apprentissage en milieu de travail.
2. Apprenants auditifs : incluez des enregistrements audio ou des podcasts de scénarios de travail réels pour l'écoute et l'analyse.
3. Apprenants en lecture/écriture : fournissez des études de cas ou des articles écrits pour une analyse approfondie.

Activité 3 : Développement des compétences de préparation au travail via l'apprentissage transformateur

1. Apprenants visuels : utilisez des infographies ou des cartes mentales pour illustrer les étapes du développement de compétences préparatoires au travail grâce à un apprentissage transformateur.
2. Apprenants auditifs : organisez des jeux de rôle ou des activités basées sur des scénarios où les étudiants peuvent mettre en pratique verbalement leurs compétences en communication et en travail d'équipe.
3. Apprenants kinesthésiques : organisez des activités pratiques, comme des simulations ou des projets de groupe, où les étudiants peuvent appliquer activement leurs compétences préparatoires au travail.

Stratégies de différenciation supplémentaires pour toutes les activités :

1. Échafaudage : offrez un soutien et des conseils progressivement, en commençant par les tâches les plus faciles et en augmentant progressivement la complexité.
2. Regroupement flexible : mélangez les étudiants en groupes de différentes tailles et compositions en fonction de leurs besoins d'apprentissage.
3. Ressources numériques : utilisez des plateformes en ligne et des ressources numériques pour permettre aux étudiants d'accéder à du matériel supplémentaire ou à des présentations alternatives de contenu.
4. Modification du temps : autorisez une durée prolongée ou divisez les activités en segments plus courts pour s'adapter à des durées d'attention variées.
5. Choix : offrez aux élèves des choix au sein des activités, leur permettant de sélectionner des sujets ou des formats qui correspondent à leurs préférences et à leurs points forts.
6. Collaboration entre pairs : encouragez le tutorat entre pairs et l'apprentissage collaboratif, où les étudiants peuvent apprendre les uns des autres.
7. Commentaires : fournissez des commentaires opportuns et spécifiques pour guider la compréhension et les progrès des étudiants.

En employant ces stratégies, les éducateurs peuvent répondre efficacement à divers styles et besoins d'apprentissage dans chacune des activités, en garantissant que tous les élèves ont la possibilité de s'engager dans le contenu d'une manière qui leur est significative et accessible.

Évaluation

1 Évaluation diagnostique

Activité 1 : Explorer l'apprentissage transformateur

- **Pré-test** : administrer un pré-test qui comprend des questions à choix multiples ou à réponse courte liées aux concepts d'apprentissage transformateur. Cela évaluera leurs connaissances antérieures et fournira une compréhension de base.
- **Enquêtes/Questionnaires** : Utilisez des enquêtes ou des questionnaires pour recueillir des données qualitatives sur la familiarité des étudiants avec l'apprentissage transformateur et leur confiance perçue dans la compréhension du sujet.

Activité 2 : Liens entre l'apprentissage par le travail et les compétences de préparation au travail

- **Pré-test** : Semblable à l'activité 1, un pré-test comprenant des questions liées à l'apprentissage en milieu de travail et aux compétences de préparation au travail peut être administré.
- **Enquêtes/Questionnaires** : Utilisez des enquêtes ou des questionnaires pour vous renseigner sur les expériences des étudiants en matière d'apprentissage en milieu de travail ou sur leur compréhension des compétences en milieu de travail.

Activité 3 : Développement des compétences de préparation au travail via l'apprentissage transformateur

- **Auto-évaluation** : fournissez aux étudiants un outil d'auto-évaluation leur permettant d'évaluer leurs compétences actuelles en matière de préparation au travail. Cela peut servir de mesure de base de leurs capacités perçues.
- **Enquête pré-activité** : utilisez une enquête pré-activité pour recueillir des informations sur les expériences antérieures des étudiants en matière d'apprentissage transformateur ou sur leur implication dans des activités qui améliorent leurs compétences de préparation au travail.

Ces méthodes d'évaluation, notamment des pré-tests, des enquêtes, des questionnaires et des auto-évaluations, aideront les éducateurs à mieux comprendre les connaissances de base, les expériences et les perceptions des élèves concernant les sujets et compétences spécifiques abordés dans chaque activité. Ces informations guideront l'adaptation de l'enseignement et des activités pour répondre aux divers besoins et niveaux de compréhension des élèves.

<p>2 L'évaluation formative</p>	<p>Activité 1 : Explorer l'apprentissage transformateur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation de groupe : Les étudiants peuvent être évalués en fonction de la qualité de leurs présentations de groupe. Les critères d'évaluation peuvent inclure la clarté de leurs explications, l'utilisation d'exemples pertinents et leur capacité à articuler les concepts clés de l'apprentissage transformateur. • Journaux de réflexion : les journaux de réflexion des étudiants peuvent fournir des informations précieuses sur leur compréhension de l'unité. Les enseignants peuvent évaluer la profondeur de leurs réflexions et les liens qu'ils établissent avec les résultats d'apprentissage. <p>Activité 2 : Liens entre l'apprentissage par le travail et les compétences de préparation au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de scénarios : Évaluer la capacité des étudiants à analyser des scénarios de travail et à identifier les compétences pertinentes. Une grille d'évaluation peut être utilisée pour évaluer la profondeur de leur analyse et l'exactitude de l'identification de leurs compétences. • Discussions de groupe : Évaluez la qualité des discussions au sein de petits groupes. Les contributions efficaces, l'application de concepts pertinents et la pensée critique peuvent être évaluées. • Réflexions écrites : examinez les réflexions écrites pour évaluer dans quelle mesure les élèves peuvent articuler leur compréhension des liens entre l'apprentissage en milieu de travail et les compétences de préparation au travail. <p>Activité 3 : Développement des compétences de préparation au travail via l'apprentissage transformateur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Démonstration de compétences : les étudiants peuvent être évalués sur leur capacité à démontrer leurs compétences professionnelles, que ce soit dans un environnement réel ou simulé. Une liste de contrôle ou une rubrique peut être utilisée pour évaluer leur performance. • Plans d'action personnels : Évaluer l'exhaustivité et la faisabilité des plans d'action des élèves pour le développement des compétences. Évaluez si les plans correspondent aux résultats d'apprentissage et s'ils démontrent une compréhension claire de la manière de développer ces compétences. • Évaluation par les pairs : intégrer des évaluations par les pairs dans le cadre de l'évaluation. Les évaluations par les pairs peuvent donner un aperçu des progrès de chaque apprenant et de la mesure dans laquelle ils comprennent et appliquent les concepts de l'unité. <p>Dans chaque cas, les méthodes d'évaluation s'alignent sur les résultats d'apprentissage et les objectifs spécifiques de l'activité. En utilisant une combinaison de ces méthodes, les éducateurs peuvent acquérir une compréhension globale de la compréhension par les apprenants du</p>
--	--

		<p>contenu, des progrès vers les résultats souhaités et de leur capacité à appliquer efficacement leur compréhension.</p>
3	<p>L'évaluation sommative</p>	<p>Activité 1 : Explorer l'apprentissage transformateur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation et évaluation : demandez aux étudiants de faire une présentation finale qui démontre leur compréhension des concepts d'apprentissage transformateur. Évaluez leurs présentations à l'aide d'une rubrique détaillée qui correspond aux résultats d'apprentissage de l'unité. • Réflexions écrites : demandez aux étudiants de rédiger un essai de réflexion final résumant les principaux points à retenir et les idées tirées de l'unité. Utilisez une grille d'évaluation pour évaluer la profondeur de leurs réflexions et la mesure dans laquelle ils ont atteint les objectifs de l'unité. <p>Activité 2 : Liens entre l'apprentissage par le travail et les compétences de préparation au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de scénario : Demandez aux étudiants d'analyser un scénario de travail complexe qui intègre plusieurs compétences. Utilisez une grille d'évaluation pour évaluer leur capacité à identifier et à expliquer les liens entre l'apprentissage en milieu de travail et les compétences. • Discussion de groupe : Menez une discussion de groupe finale au cours de laquelle les étudiants réfléchissent à l'ensemble de l'unité et discutent de leur compréhension des relations entre l'apprentissage en milieu de travail et les compétences. • Évaluation sommative écrite : attribuez une évaluation sommative écrite, telle qu'un essai ou un rapport, dans laquelle les élèves expliquent en profondeur comment l'apprentissage en milieu de travail contribue au développement des compétences de préparation au travail. <p>Activité 3 : Développement des compétences de préparation au travail via l'apprentissage transformateur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Démonstration et évaluation des compétences : les étudiants peuvent démontrer leurs compétences préparatoires au travail dans un cadre pratique. Évaluez leurs compétences à l'aide d'une grille d'évaluation qui correspond aux résultats d'apprentissage de l'unité. • Analyse des plans d'action personnels : examinez les plans d'action personnels finaux des élèves pour le développement des compétences. Évaluez l'exhaustivité et la faisabilité de leurs plans. • Évaluation par les pairs et auto-évaluation : Intégrez l'évaluation par les pairs et l'auto-évaluation dans le cadre de l'évaluation finale. Les étudiants peuvent évaluer leurs propres progrès et ceux de leurs pairs à l'aide de critères prédéterminés. <p>En utilisant ces méthodes d'évaluation et ces grilles d'évaluation adaptées aux résultats d'apprentissage spécifiques de chaque unité, les</p>

	<p>éducateurs peuvent évaluer la profondeur de la compréhension et la mesure dans laquelle les élèves ont atteint les objectifs de l'unité à la fin des activités. Ces méthodes fournissent une évaluation complète de l'apprentissage et des résultats des élèves.</p>
--	---

UNITÉ 2

Aperçu de l'unité
Titre de l'unité
Tutorat efficace en WBL (Comprendre les apprenants WBL sur le lieu de travail)
Résumé de l'unité
<p>Cette unité vise à guider les apprenants sur leurs rôles et responsabilités dans les contextes WBL et à fournir un soutien pour le tutorat efficace des apprenants WBL à travers divers styles et techniques de mentorat et de communication afin de résoudre d'éventuels défis et problèmes dans l'environnement WBL affectant la motivation des apprenants à continuer. La WBL. Ainsi, cette unité explorera différentes techniques de mentorat et de coaching et méthodes de communication efficace dans la résolution des problèmes.</p>
Les sujets)
<ol style="list-style-type: none"> 1. S'adapter aux différents rôles et responsabilités de tutorat 1. Techniques de mentorat et de coaching 2. Rétroaction constructive et communication assertive pour l'identification et la résolution des problèmes
Concepts clés
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutorat : Le tutorat est un processus de formation où une personne plus expérimentée accompagne l'apprenant dans son processus d'apprentissage. Le tuteur enseigne, transmet des connaissances, crée et partage du contenu, en veillant à favoriser son assimilation et à assurer un feedback. ▪ Mentoring : est une méthodologie de formation (plus informelle que le coaching) qui se déroule en tête-à-tête, entre un apprenant et un conseiller. Le conseiller assume le rôle de consultant (senior, mentor) auprès de l'apprenant (junior, mentoré) afin d'accompagner ce dernier à développer certaines compétences. La relation construite s'inscrit dans la durée, un véritable parcours d'apprentissage guidé dans lequel le mentor (facilitateur du changement) partage ses connaissances et compétences acquises au fil de l'expérience, afin de favoriser l'épanouissement professionnel du mentoré. ▪ Coaching : est une méthodologie de développement personnel dans laquelle une personne expérimentée (le coach) accompagne une autre personne (le coaché) dans l'atteinte d'un objectif professionnel précis. Un coach accompagne l'individu vers l'acquisition d'un degré plus élevé de conscience, de responsabilité, de choix, de confiance et d'autonomie.

- **Rétroaction constructive développementale** : va au-delà du simple fait de dire à un employé ce qu'il a bien ou mal fait, mais se concentre plutôt sur l'identification des domaines d'amélioration dans le but de développer les compétences des apprenants plutôt que de simplement évaluer les performances.
- **Communication assertive** : L'affirmation de soi est une manière de communiquer et un style relationnel utilisé par les individus pour exprimer leurs besoins avec confiance, ouvertement et de manière positive.

Objectifs

Les apprenants seront capables de :

- Discutez des rôles et des responsabilités du tutorat aux différentes étapes du WBL.
- Expliquer et appliquer des techniques de mentorat et de tutorat adaptées aux besoins des apprenants WBL en fonction du stade WBL.
- Donnez des commentaires constructifs sur le développement.
- Communiquer avec assurance avec les apprenants WBL pour résoudre les problèmes qui surviennent dans le contexte WBL.

Temps

- L'unité peut être divisée en 6 leçons au total couvrant chaque thème défini ci-dessus. Une durée suggérée pourrait être d'environ 20 à 22 heures, enrichie d'activités pratiques et de possibilités d'auto-apprentissage.

Questions essentielles

1. Quels sont les différents rôles et responsabilités du tutorat dans le processus WBL ?
2. Comment un tuteur s'assure-t-il qu'il est préparé aux différentes étapes du WBL ?
3. Comment un tuteur peut-il accueillir ses apprenants dans un contexte WBL ?
4. Comment un tuteur doit-il fournir des commentaires constructifs pour motiver les apprenants ?
5. Comment un tuteur crée-t-il et entretient-il l'affirmation de soi dans sa relation entre apprenants ?

Enseigner et apprendre

Compétences prérequis / Connaissances préalables

- Connaissances de base sur l'apprentissage par le travail et l'apprentissage transformateur
- Connaissances de base sur les styles de communication
- Connaissances de base sur la manière de donner et de recevoir du feedback dans un environnement d'apprentissage.

Méthode d'enseignement

- **Apprentissage expérientiel** : relier et utiliser les expériences de vie et les connaissances que l'apprenant apporte à l'environnement d'apprentissage.

- **Apprentissage par problèmes** : encourager les apprenants à développer des compétences en résolution de problèmes et à communiquer de manière affirmée à travers des problèmes authentiques et des études de cas.
- **Jeu de rôle** : pour s'entraîner à donner du feedback et à communiquer avec assurance dans des scénarios réels.

Activités d'enseignement/apprentissage

Activité 1 : Rôles et responsabilités du tutorat

Durée : 60 minutes

Cette activité facilitera une compréhension approfondie du tutorat et des responsabilités des autres acteurs clés aux différentes étapes du WBL.

1. Présentez les différentes étapes du WBL et les acteurs clés du WBL.
2. Distribuez une liste de rôles et de responsabilités dans le contexte WBL.
3. Demandez aux apprenants d'identifier les rôles et responsabilités du tuteur en justifiant leur choix.
4. Pour montrer une image plus large des étapes WBL et des responsabilités de 3 acteurs clés (tuteur, formateur VET, apprenant VET), dessinez un tableau ou utilisez 3 morceaux de papier différents sur un espace visible et demandez aux apprenants par paires de réfléchir et d'écrire les tâches et les tâches possibles. actions de ces acteurs clés dans les étapes WBL.
5. Après avoir complété le tableau, discutez de l'exactitude des tâches et des actions possibles proposées à chaque étape avec l'ensemble du groupe et finalisez le tableau.

Activité 2 : Commentaires constructifs sur le développement

Durée : 60 minutes

Cette activité vise à montrer aux tuteurs des façons créatives de s'entraîner à donner du feedback afin de les aider à comprendre l'importance d'une communication claire et créative lorsqu'ils donnent du feedback.

1. Introduire le concept de feedback développemental et constructif et sa signification dans un contexte d'apprentissage/enseignement.
2. Présentez des conseils et des lignes directrices sur la façon de donner correctement votre avis.
3. Écrivez différents scénarios de feedback sur des cartes séparées, par exemple « fournir des commentaires constructifs sur un projet récent » ou « féliciter une tâche bien faite » ou « un étudiant/apprenant de l'EFP démontre une attitude négative ».
4. Chaque apprenant choisit une carte et met en scène le scénario de feedback sur la carte, tandis que les autres apprenants évaluent si le feedback est évolutif et constructif.
5. Guidez les apprenants sur la manière de formuler les commentaires de manière plus constructive.
6. Résumez les principaux points à retenir de la pratique du feedback.

Activité 3 : Communication assertive

Cette activité vise à aider les apprenants à s'entraîner à communiquer efficacement pour résoudre les problèmes potentiels rencontrés dans WBL.

Durée : 90 minutes

1. Présentez l'importance de la communication dans l'identification et la résolution du problème potentiel rencontré dans WBL et présentez la communication assertive en montrant en quoi elle diffère des autres styles de communication tels que l'agressif et le passif-agressif.
2. Pour le rendre plus pertinent, menez une discussion de groupe et dressez une liste des problèmes et des questions potentiellement problématiques avec la contribution des apprenants.
3. Guidez les apprenants sur la manière de garantir une attitude habilitante et d'obtenir des réponses aux problèmes répertoriés. Demandez-leur d'écrire une réponse habilitante et affirmée et une réponse inhibitrice pour chacun des problèmes de la liste en groupes.
4. Organisez une discussion de groupe et une séance de présentation pour partager les réponses de chaque groupe et faciliter les commentaires des pairs sur la manière de les formuler de manière plus affirmée .

Matériel et ressources

Ressources multimédia

Diapositives et/ou autres supports pédagogiques pour l'introduction et les parties théoriques des cours

Documents imprimés

Enseignement différencié

1. Pour l'activité 2, au lieu de demander aux apprenants de mettre en scène le scénario de feedback, de véritables phrases de feedback peuvent être utilisées pour contrôler la compréhension du feedback développemental et constructif afin de simplifier l'activité en fonction des connaissances de base des apprenants.
2. Pour l'activité 3, une ressource vidéo ou multimédia peut être utilisée pour montrer comment la communication assertive peut être distinguée des autres styles de communication.
3. Le temps alloué à toutes les activités d'enseignement et d'apprentissage est une estimation et peut être modifié en fonction du profil du groupe d'apprenants.
4. Si le groupe d'apprenants n'a pas d'expérience dans le processus WBL pour identifier les problèmes potentiels dans WBL, vous pouvez distribuer une liste de problèmes courants et de problèmes potentiels pour mener à bien l'activité 3.

Évaluation

1.	Évaluation diagnostique	Un court quiz sur les rôles de tutorat, les techniques de mentorat et la communication assertive
----	--------------------------------	--

2.	L'évaluation formative	Les réflexions, les tâches de performance, l'évaluation et les commentaires par les pairs seront utilisés pour suivre les progrès de l'apprentissage.
3.	L'évaluation sommative	Un test ouvert axé sur la façon de donner un feedback approprié et de gérer les problèmes dans WBL à l'aide d'études de cas et de situations réelles.

UNITÉ 3

Aperçu de l'unité

Titre de l'unité

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

Résumé de l'unité

L'unité 3 présentera les étapes, les mesures et les résultats pour garantir que les environnements d'apprentissage en milieu de travail sont inclusifs et favorables et aboutissent à l'intégration réussie des nouveaux apprenants.

Les sujets abordés seront :

- Un aperçu des **obstacles** à l'établissement d'un environnement WBL inclusif et favorable (quels facteurs peuvent conduire à un placement WBL infructueux).
- Un aperçu des **étapes et autres mesures de protection**, y compris **les approches d'intervention connexes**, qui peuvent être mises en œuvre pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs, favorables et réussis.
- Un aperçu des **résultats positifs** de la mise en œuvre des étapes, d'autres mesures de protection et des approches d'intervention connexes.
- Un aperçu d'exemples de **bonnes pratiques** et **d'outils utiles** pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs et solidaires.

Les principales notions à apprendre :

Il existe un certain nombre d'obstacles potentiels qui peuvent conduire à une expérience WBL infructueuse. Les apprenants peuvent abandonner prématurément s'il y a un manque d'adéquation entre leurs attentes et la réalité de l'environnement de travail, par exemple si les heures sont plus longues que prévu. Un manque de préparation au travail et un placement WBL de mauvaise qualité sont d'autres facteurs qui peuvent conduire à un départ prématuré.

De plus, des conditions de travail difficiles, des tâches peu motivantes et des relations conflictuelles, voire abusives (intimidation et discrimination) lors du stage peuvent également conduire à un manque de motivation et à un éventuel abandon. D'autres obstacles qui peuvent également conduire au décrochage scolaire sont les défis auxquels les jeunes peuvent être confrontés dans d'autres domaines de leur vie.

Ces domaines et obstacles sont :

1. Abus de substances, maladies chroniques, intimidation ou grossesse non désirée, logement insalubre, responsabilités familiales (devoir s'occuper de ses frères et sœurs) et problèmes financiers. Le Covid 19 a également eu un impact.
2. Barrières linguistiques et culturelles pour les migrants et les réfugiés, et obstacles auxquels sont confrontés les apprenants issus d'une situation économique défavorisée, tels que les problèmes financiers, la pauvreté et le manque de soutien des parents qui ne comprennent pas le système éducatif.
3. Il existe un certain nombre d'étapes, de mesures de protection et d'approches d'intervention associées qui peuvent être mises en œuvre par les prestataires d'éducation et de formation pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs et favorables, et conduisent à une expérience WBL réussie.
4. Les résultats attendus d'un environnement WBL inclusif et solidaire seront décrits dans cette leçon. Ces résultats couvriront ceux attendus aux niveaux individuel, institutionnel et systémique . Les résultats attendus de la mise en œuvre des mesures de protection et des approches d'intervention associées seront également fournis.
5. Des exemples de bonnes pratiques dans les environnements WBL à travers l'Europe seront présentés, ainsi que certains outils et principales conclusions de publications sur ce sujet, y compris des outils permettant de garantir que la qualité du programme d'apprentissage par le travail est surveillée, évaluée et améliorée en permanence.

Source : [Environnements d'apprentissage inclusifs en milieu de travail | CEDEFOP \(europa.eu\)](https://europa.eu)

Les sujets)

1. Un aperçu des **obstacles** à l'établissement d'un environnement WBL inclusif et favorable (quels facteurs peuvent conduire à un placement WBL infructueux).
2. Un aperçu des **étapes et autres mesures de protection, y compris les approches d'intervention connexes**, qui peuvent être mises en œuvre pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs, favorables et réussis.
3. Un aperçu des **résultats positifs** (aux niveaux individuel, institutionnel et systémique) de la mise en œuvre des étapes, d'autres mesures de protection et des approches d'intervention connexes.
4. Un aperçu d'exemples de **bonnes pratiques** et **d'outils utiles** pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs et solidaires.

Concepts clés

Les concepts clés de cette unité sont les suivants :

- Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les placements WBL peuvent échouer.
- Il existe des étapes, **des mesures de protection et des approches d'intervention connexes** qui peuvent être mises en œuvre pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs et favorables.
- **Un environnement WBL inclusif et favorable** ainsi que d'autres mesures de protection et approches d'intervention associées peuvent conduire à des résultats positifs aux niveaux individuel, institutionnel et systémique.
- **Les bonnes pratiques et les outils utiles** peuvent être partagés pour garantir que les environnements WBL sont positifs et réussis et que la qualité est surveillée, évaluée et améliorée en permanence.

Objectifs

Les apprenants pourront

- Identifiez les obstacles à des environnements WBL inclusifs et solidaires.
- Assumer la responsabilité de l'identification des obstacles ayant un impact négatif sur les environnements WBL.
- Décrivez les mesures à prendre pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs et favorables et intègrent avec succès les nouveaux apprenants.
- Décrire d'autres facteurs de protection connexes et des approches d'intervention connexes pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs, favorables et intègrent avec succès les nouveaux apprenants.
- Décrivez les résultats positifs de la garantie d'environnements WBL inclusifs et favorables.
- Présentez les résultats attendus liés à d'autres facteurs de protection et aux approches d'intervention associées pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs, favorables et intègrent avec succès les nouveaux apprenants.
- Rapport sur des exemples de bonnes pratiques et d'outils pour des environnements WBL inclusifs et solidaires.

Temps

Contact : 10 heures

Pratique pratique : 8 heures

Études autonomes : 5 heures

Évaluation : 2 heures

Nombre estimé de leçons : 5

Questions essentielles

1. Pourquoi certains apprenants ont-ils un avis négatif Expérience WBL?
1. Quelles sont les causes possibles d'un abandon anticipé des stages WBL ?
2. Comment les éducateurs (enseignants d'EFP et formateurs en entreprise) peuvent-ils garantir à leurs apprenants une expérience WBL positive et réussie ?
3. Comment rendre l'expérience WBL plus inclusive et plus solidaire ?
4. Quels sont les résultats potentiels d'un placement WBL positif, inclusif et solidaire ?
5. Quels sont les exemples de bonnes pratiques d'expérience WBL solidaire, inclusive et de qualité ? Décrivez tous les outils utiles et existants qui peuvent être appliqués pour aider à créer un environnement WBL plus inclusif et plus solidaire.
6. Quels outils sont disponibles pour aider à surveiller, évaluer et améliorer continuellement la qualité du programme ?

Enseigner et apprendre

Compétences prérequis / Connaissances préalables

Les apprenants (enseignants d'EFP et formateurs en entreprise) doivent avoir des connaissances préalables sur les stages WBL, ce que cela signifie et ce que cela implique. Ils doivent comprendre l'apprentissage transformateur en WBL et la valeur du développement de compétences préparatoires au travail. Ces connaissances seront développées dans les 2 premières unités du cours en ligne.

Méthode d'enseignement

- Lecture de puzzle

- Centré sur l'apprenant
- Discussion de groupe

Activités d'enseignement/apprentissage

Activité 1:

Cette activité examinera les obstacles à une expérience WBL réussie et facilitera la discussion sur les mesures à prendre pour garantir que les environnements WBL sont inclusifs et favorables et intègrent avec succès les nouveaux apprenants.

Durée : 60 minutes

Pas:

1. Passez en revue les obstacles à une expérience WBL réussie et positive avec l'ensemble de la classe.
2. En fonction du nombre d'apprenants (enseignants d'EFP et formateurs en entreprise) dans la classe, assurez-vous que les 8 étapes pour créer un environnement WBL inclusif et favorable sont réparties parmi les apprenants. S'il y a 8 apprenants, chaque apprenant se verra attribuer une étape différente chacun sur un bout de papier. S'il y a 4 apprenants, chaque apprenant se verra attribuer deux étapes sur deux bouts de papier distincts par exemple.
3. Accordez du temps à l'apprenant pour lire attentivement ses étapes.
4. Demandez ensuite aux apprenants de se lever et de se mêler. Ils doivent parler à autant d'autres apprenants que possible dans la salle. Ils doivent parler aux autres apprenants de l'étape dont ils ont lu les informations et écouter les apprenants les informer de la ou des étapes dont ils ont lu les informations.
5. Une fois que les apprenants ont disposé d'un temps considérable pour discuter entre eux et découvrir le plus grand nombre d'étapes possible, rassemblez le groupe et demandez-leur de partager ce qu'ils ont appris. Énumérez les étapes sur le tableau blanc.

Activité 2

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.

Durée : 90 minutes

Pas:

1. Commencez par une discussion en classe entière sur l'importance de créer des environnements d'apprentissage en milieu de travail inclusifs et favorables.
2. Discutez et énumérez les principaux facteurs de protection au tableau blanc :
 - Environnement inclusif
 - Préparation au travail
 - Relations positives sur le lieu de travail et en classe

- Santé et bien-être

3. Divisez les apprenants en 4 groupes et attribuez à chaque groupe un facteur de protection. Demandez à chaque groupe d'énumérer et de discuter des approches d'intervention associées pour leur facteur de protection donné.
4. Regroupez les apprenants, placez une personne de chaque groupe dans un nouveau groupe de 4. Il devrait y avoir une personne par groupe à qui un facteur de protection différent a été attribué.
5. Demandez aux apprenants de résumer les points clés concernant leur facteur de protection donné et les approches d'intervention associées.
6. Terminez en réunissant à nouveau le groupe et en leur demandant de souligner les points qu'ils ont trouvé particulièrement intéressants.

Activité 3

Cette activité permet aux enseignants de l'EFP et aux formateurs en entreprise de découvrir et de discuter d'exemples de bonnes pratiques pour des environnements WBL inclusifs et solidaires.

Durée : 60 minutes

Pas:

1. Divisez les apprenants (enseignants d'EFP et formateurs en entreprise) en groupes de 3 apprenants dans chaque groupe.
2. Donnez à chaque membre de chaque groupe un texte différent décrivant un exemple de bonne pratique pour une WBL inclusive et solidaire.
3. Demandez à chaque groupe de lire son texte et de résumer les points clés aux membres de son groupe.
4. Demandez à chaque groupe de noter les principales caractéristiques qu'ils ont découvertes à partir des exemples de bonnes pratiques qui contribuent à un lieu de travail inclusif et solidaire.
5. Rassemblez toute la classe pour discuter de leurs conclusions concernant les principales caractéristiques d'un environnement WBL inclusif et solidaire.

Matériel et ressources

Tableau blanc
Documents imprimés

Enseignement différencié

Pour les activités 1, 2 et 3, les informations du cours en ligne (étapes, facteurs de protection, approches d'intervention associées et études de cas) peuvent être utilisées pour créer les documents à distribuer.

Évaluation

Les progrès seront suivis grâce à l'utilisation d'un court quiz d'évaluation à la fin de chaque leçon de l'unité. L'évaluation peut être de type V/F, à choix multiples, etc. Elle comportera des questions qui évaluent la compréhension des apprenants du contenu de la leçon.

1.	Évaluation diagnostique	Les apprenants s'engageront dans les unités 1 et 2 avant l'unité 3, et se verront proposer des activités d'évaluation de fin de cours dans ces unités.
2.	L'évaluation formative	Cours en ligne : les apprenants recevront des feuilles de travail et des tâches de réflexion pendant la section des cours en ligne pour réfléchir à leur apprentissage. Activités pratiques : la contribution des apprenants aux discussions et aux activités peut être notée.
3.	L'évaluation sommative	Test de fin de cours utilisant des questions à choix multiples et de type T/F.

UNITÉ 4

Aperçu de l'unité

Titre de l'unité

Améliorer l'apprentissage dans les environnements d'apprentissage en milieu de travail : stratégies d'autonomisation (autonomisation des apprenants dans les contextes WBL)

Résumé de l'unité

« Autonomiser les apprenants dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail (WBL) » vise à doter les apprenants des connaissances et des compétences nécessaires pour s'épanouir dans des environnements d'apprentissage en milieu de travail et à leur permettre de se développer personnellement et professionnellement. Cette unité explorera divers sujets liés au WBL et fournira aux apprenants une compréhension complète des principaux concepts et stratégies qui contribuent à leur autonomisation.

Les sujets)

1 . Résolution de problèmes et pensée critique

- A. Développer des compétences pour analyser les besoins des apprenants et proposer des solutions appropriées
- B. Appliquer la pensée critique pour relever les défis de l'apprentissage par le travail
- C. Encourager les apprenants à réfléchir de manière critique et à résoudre les problèmes au cours de leur parcours d'apprentissage

2. Auto-évaluation et responsabilisation des apprenants

- A. Stratégies permettant aux apprenants d'auto-évaluer leurs connaissances, aptitudes et compétences
- B. Donner aux apprenants les moyens d'assumer la responsabilité de leur apprentissage
- C. Faciliter les processus de définition d'objectifs et aider les apprenants à atteindre leurs objectifs d'apprentissage

3. Développement professionnel continu

- A. Reconnaître l'importance du développement professionnel continu pour responsabiliser les apprenants
- B. Stratégies pour améliorer l'efficacité du soutien aux apprenants
- C. Explorer les opportunités de croissance professionnelle et rester à jour dans le domaine

Concepts clés

- **Compétences en résolution de problèmes** : la capacité d'identifier, d'analyser et de résoudre des problèmes qui surviennent dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail.

- **Pensée critique** : évaluer activement et objectivement les informations, les idées et les situations pour prendre des décisions et des jugements éclairés dans des scénarios d'apprentissage en milieu de travail .
- **Pensée analytique** : développer des compétences pour décomposer des problèmes complexes en composants plus petits, analyser des données et tirer des conclusions logiques.
- **Créativité** : favoriser une pensée innovante et imaginative pour générer de nouvelles idées, approches et solutions dans l'apprentissage par le travail.
- **Prise de décision** : Améliorer la capacité d'évaluer des alternatives, d'envisager les implications et de prendre des décisions judicieuses dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail.
- **Adaptabilité** : Développer la flexibilité et l'agilité nécessaires pour ajuster les approches de résolution de problèmes en fonction de circonstances changeantes et d'environnements d'apprentissage en milieu de travail en évolution.
- **Conscience de soi** : Développer une compréhension de ses connaissances, de ses compétences, de ses points forts et des domaines à améliorer en ce qui concerne le soutien aux apprenants dans l'apprentissage par le travail.
- **Pratique réflexive** : s'engager dans une introspection et une analyse réfléchie des expériences pour obtenir des informations, améliorer les performances et éclairer la croissance professionnelle en responsabilisant les apprenants.
- **Fixation d'objectifs** : collaborer avec les apprenants pour établir des objectifs clairs et réalisables qui guident leur parcours d'apprentissage en milieu de travail et leur permettent de s'approprier leur apprentissage.
- **Motivation : inspirer et favoriser la motivation intrinsèque des apprenants à s'engager activement dans** l'apprentissage par le travail , à rechercher des opportunités de croissance et à surmonter les défis.
- **Commentaires et soutien** : fournir des commentaires constructifs, des conseils et des ressources aux apprenants pour faciliter leur auto-évaluation et leur permettre d'améliorer leurs résultats d'apprentissage.
- **Auto-efficacité** : Cultiver la confiance des apprenants dans leurs capacités à réussir leur apprentissage par le travail et leur donner les moyens d'assumer la responsabilité de leurs progrès d'apprentissage.
- **Apprentissage tout au long de la vie** : reconnaître l'importance de la formation et du développement continu pour rester à jour, s'adapter aux changements et s'améliorer continuellement en tant que professionnels dans l'autonomisation des apprenants.

Les apprenants pourront

- Identifier les lacunes en matière de compétences et les domaines à améliorer dans les connaissances, les aptitudes et les compétences des apprenants.
- Favoriser la collaboration entre les différents acteurs impliqués dans l'apprentissage par le travail.
- Expliquer les rôles et responsabilités de chaque acteur impliqué dans l'apprentissage par le travail.
- Effectuer des évaluations des besoins dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail.
- Améliorer les compétences en communication et en relations interpersonnelles dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail.
- Développer des compétences en résolution de problèmes et en pensée critique dans le cadre de l'apprentissage par le travail.
- Favoriser l'auto-évaluation et responsabiliser les apprenants dans l'apprentissage par le travail.
- Reconnaître l'importance du développement professionnel continu pour responsabiliser les apprenants.

Temps

Nombre d'heures : Une plage suggérée pour atteindre les objectifs de l'unité serait d'environ 20 à 30 heures de temps d'apprentissage dédié. Cela comprend à la fois le temps d'enseignement et l'étude individuelle.

Semaines : si l'unité est enseignée dans un cadre éducatif formel, elle pourrait être conçue comme un module de 2 à 3 semaines, les apprenants participant à environ 10 à 15 heures d'enseignement et d'activités par semaine.

Leçons : L'unité peut être divisée en leçons, chacune couvrant des sujets ou sous-thèmes spécifiques liés aux objectifs de l'unité. Une répartition suggérée pourrait être d'environ 6 à 8 leçons, chacune s'étalant sur environ 1 à 2 heures de temps d'enseignement.

Questions essentielles

Résolution de problèmes et pensée critique

1. Comment pouvons-nous identifier et combler les lacunes en matière de compétences et les domaines à améliorer dans les connaissances, les aptitudes et les compétences des apprenants dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail ?
2. Comment améliorer les compétences en résolution de problèmes et en pensée critique pour analyser les besoins des apprenants et proposer des solutions appropriées dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail ?

Auto-évaluation et responsabilisation des apprenants

1. Comment permettre aux apprenants d'assumer la responsabilité de leur apprentissage et de se fixer des objectifs d'apprentissage en milieu professionnel ?
2. Quel rôle l'écoute empathique joue-t-elle dans la compréhension des perspectives, des défis et des aspirations des apprenants dans l'apprentissage par le travail ?

Développement professionnel continu

1. Pourquoi le développement professionnel continu est-il important pour les professionnels qui responsabilisent les apprenants dans la formation par le travail, et comment peut-il être poursuivi efficacement ?
2. Quelles stratégies et bonnes pratiques peuvent favoriser la collaboration en matière d'apprentissage en milieu de travail entre les employeurs, les éducateurs, les formateurs et les apprenants ?
3. Comment pouvons-nous aligner les expériences d'apprentissage en milieu de travail avec le contexte spécifique de l'industrie/du lieu de travail pour améliorer l'employabilité et la pertinence des apprenants ?
4. Quels sont les rôles et responsabilités des différents acteurs impliqués dans l'apprentissage par le travail, et comment contribuent-ils au succès global du programme ?
5. Quelles méthodes et techniques peuvent être utilisées pour procéder à des évaluations des besoins et recueillir des données précieuses sur les besoins des apprenants en matière d'apprentissage par le travail ?
6. Comment développer des compétences de communication et interpersonnelles efficaces pour collaborer efficacement avec diverses parties prenantes dans l'apprentissage en milieu de travail ?

Ces questions directrices aideront les apprenants à approfondir les concepts et sujets clés abordés dans l'unité, favorisant ainsi une meilleure compréhension de la manière de soutenir les apprenants dans des contextes d'apprentissage en milieu de travail et leur donnant les moyens de réussir.

Enseigner et apprendre

Compétences prérequis / Connaissances préalables

Compréhension de l'apprentissage par le travail (WBL) : les apprenants doivent avoir une compréhension fondamentale du concept d'apprentissage par le travail, y compris son objectif, ses avantages et sa pertinence dans des contextes du monde réel. Ils doivent savoir que WBL implique d'intégrer l'apprentissage en classe avec des expériences pratiques dans des environnements de travail.

Sensibilisation à la pensée critique : les apprenants doivent avoir une compréhension de base de la pensée critique et de son importance dans la résolution de problèmes. Ils doivent reconnaître l'importance d'analyser les informations, d'évaluer les preuves et d'utiliser un raisonnement logique pour prendre des décisions éclairées. Les apprenants doivent comprendre que les compétences de pensée critique leur permettent d'aborder les défis de manière systématique et efficace.

Familiarité avec l'auto-évaluation : les apprenants doivent être conscients de l'auto-évaluation et comprendre son rôle dans la croissance et le développement personnels. Ils doivent avoir de l'expérience dans l'évaluation de leurs connaissances, aptitudes et compétences. Cela implique d'identifier les forces et les faiblesses et d'être ouvert à l'auto-réflexion et aux commentaires constructifs.

Compréhension du développement professionnel : les apprenants doivent comprendre l'importance du développement professionnel continu pour l'avancement de carrière et l'apprentissage tout au long de la vie. Ils doivent reconnaître la nécessité d'acquérir de nouvelles connaissances, d'améliorer les compétences existantes et de se tenir à jour dans leurs domaines respectifs. Une compréhension des différentes stratégies et opportunités disponibles pour la croissance professionnelle est également bénéfique.

Méthode d'enseignement

Auto-évaluation et établissement d'objectifs : journaux de réflexion

Pensée critique et résolution de problèmes : questionnement socratique / discussions basées sur des cas

Activités d'enseignement/apprentissage

Objectif : Les activités d'enseignement/apprentissage visent à responsabiliser les apprenants dans des contextes d'apprentissage par le travail en développant des compétences en matière de résolution de problèmes et de pensée critique, en promouvant l'auto-évaluation et l'autonomisation de l'apprenant et en mettant l'accent sur l'importance du développement professionnel continu.

Portée : Les activités d'enseignement/apprentissage couvriront les trois sujets principaux identifiés dans l'unité : résolution de problèmes et pensée critique, auto-évaluation et responsabilisation des apprenants, et développement professionnel continu. Chaque sujet comportera des activités conçues pour impliquer les apprenants et les aider à atteindre des objectifs et des résultats d'apprentissage spécifiques.

Activité 1 : Résolution de problèmes et pensée critique

Durée : 1 séance (environ 60 minutes)

Stratégie pédagogique : discussions interactives et études de cas

Pas

1. Introduire le concept de résolution de problèmes et de pensée critique dans l'apprentissage par le travail.
2. Animez une discussion interactive pour explorer les besoins et les défis des apprenants dans l'apprentissage en milieu de travail.
3. Présentez une étude de cas pertinente qui met en évidence un défi d'apprentissage en milieu de travail.
4. Divisez les apprenants en petits groupes et attribuez-leur une étude de cas pour analyser et proposer des solutions appropriées.
5. Organisez des présentations de groupe où chaque groupe partage son analyse et les solutions proposées.
6. Animez une discussion en classe pour évaluer de manière critique les solutions proposées et encourager les apprenants à réfléchir plus profondément.
7. Résumez les principaux points à retenir et soulignez l'importance de la pensée critique pour relever les défis de l'apprentissage en milieu de travail.

Instructions : Les apprenants doivent participer activement aux discussions, analyser l'étude de cas, collaborer avec les membres de leur groupe et réfléchir de manière critique pour proposer des solutions réalisables. Ils devraient être encouragés à appliquer des stratégies de résolution de problèmes et un raisonnement logique pour relever le défi de l'apprentissage par le travail présenté dans l'étude de cas.

Comment ces activités aideront les apprenants à atteindre les objectifs et les résultats d'apprentissage :

Les apprenants développeront des compétences pour analyser leurs besoins et proposer des solutions appropriées.

Des discussions interactives et des études de cas amélioreront les capacités de réflexion critique des apprenants.

Les activités encourageront les apprenants à réfléchir de manière critique et à résoudre les problèmes au cours de leur parcours d'apprentissage.

Activité 2 : Auto-évaluation et responsabilisation des apprenants

Durée : 2 séances (environ 120 minutes)

Stratégie pédagogique : activités de groupe, exercices d'auto-évaluation et

étapes d'activités de réflexion

1. Présenter l'importance de l'auto-évaluation dans le processus d'apprentissage et son rôle dans l'autonomisation des apprenants.
2. Mener une activité de groupe au cours de laquelle les apprenants (enseignants de l'EFP et formateurs en entreprise) testent des outils (exercices d'auto-évaluation, tels que des quiz ou des listes de contrôle des compétences) pour évaluer les connaissances, aptitudes et compétences des apprenants liées à l'apprentissage par le travail. - Encourager les apprenants à compléter les quiz en jouant le rôle d'un apprenant peu qualifié.
3. Animez une séance de réflexion guidée au cours de laquelle les apprenants analysent les résultats de leur auto-évaluation, identifient leurs besoins d'apprentissage et fixent des objectifs personnalisés, de la même manière qu'ils le feraient pour leurs apprenants.
4. Encouragez les apprenants à former des paires et à discuter de leurs conclusions et recommandations.
5. Animez une discussion au cours de laquelle les apprenants évaluent l'efficacité des outils permettant d'identifier les besoins d'apprentissage et de fixer des objectifs personnalisés en relation avec WBL.
6. Introduire des stratégies pour montrer aux enseignants de l'EFP et aux formateurs en entreprise comment ils peuvent encourager leurs apprenants à assumer la responsabilité de leur apprentissage et leur donner les moyens de s'engager activement dans leur parcours d'apprentissage.
7. Démontrer aux enseignants de l'EFP et aux formateurs en entreprise comment ils peuvent soutenir leurs apprenants dans l'élaboration d'un plan d'action pour atteindre leurs objectifs d'apprentissage et suivre leurs progrès.
8. Encouragez les enseignants de l'EFP et les formateurs en entreprise à adopter la méthodologie de l'apprentissage transformateur - en particulier l'utilisation d'un journal de réflexion pour documenter les auto-évaluations, les objectifs et les réflexions.

Comment ces activités aideront les apprenants à atteindre les objectifs et les résultats d'apprentissage :

Les enseignants et formateurs de l'EFP acquerront des stratégies pour aider leurs apprenants à auto-évaluer leurs connaissances, aptitudes et compétences.

Les activités donneront aux enseignants et formateurs de l'EFP des stratégies utiles pour encourager les apprenants à assumer la responsabilité de leur apprentissage.

Les enseignants et les formateurs apprendront à faciliter les processus de définition d'objectifs et à aider leurs apprenants à atteindre leurs objectifs d'apprentissage.

Activité 3 : Développement professionnel continu

Durée : 1 séance (environ 60 minutes)

Stratégie pédagogique : présentations multimédias et séance de conférenciers invités

Pas

1. Présenter une présentation multimédia sur l'importance du développement professionnel continu dans l'apprentissage en milieu de travail et son impact sur l'avancement de carrière.
2. Invitez un conférencier invité ou un expert du secteur à partager ses expériences et ses idées sur la croissance professionnelle et à rester à jour dans le domaine.
3. Organisez une séance de questions-réponses avec le conférencier invité pour permettre aux apprenants de demander des éclaircissements et d'obtenir des conseils pratiques.
4. Animez une discussion en classe sur les stratégies visant à améliorer l'efficacité du soutien au développement professionnel des apprenants.
5. Présentez diverses opportunités de croissance professionnelle, telles que des conférences, des ateliers, des cours en ligne et des réseaux professionnels.
6. Demandez aux apprenants de rechercher et de présenter une opportunité de développement professionnel spécifique liée à leur domaine d'intérêt.

Instructions : Les apprenants doivent participer activement à la présentation multimédia, participer à la séance de questions-réponses avec le conférencier invité, contribuer à la discussion en classe et rechercher une opportunité de développement professionnel. Ils devraient réfléchir à l'importance du développement professionnel continu, explorer des stratégies pour améliorer l'efficacité et identifier les opportunités de croissance.

Comment ces activités aideront les apprenants à atteindre les objectifs et les résultats d'apprentissage :

Les apprenants reconnaîtront l'importance du développement professionnel continu pour s'autonomiser et responsabiliser les autres.

Des stratégies visant à améliorer l'efficacité du soutien aux apprenants seront explorées au cours de la séance des conférenciers invités et des discussions en classe.

L'exploration des opportunités de croissance professionnelle et la mise à jour dans le domaine seront abordées à travers la tâche de recherche et de présentation.

Matériel et ressources

- Documents imprimés
- Diapositives PowerPoint

- Narration ou enregistrements audio accompagnant les diapositives pour fournir un renforcement auditif.
- Quiz numériques
- Exercices d'auto-évaluation : l'intégration d'exercices d'auto-évaluation permet aux apprenants de réfléchir à leurs connaissances, aptitudes et compétences. Ils peuvent évaluer leurs forces, leurs faiblesses et les domaines à améliorer. Les activités d'auto-évaluation peuvent inclure des quiz, des journaux d'auto-réflexion ou des listes de contrôle des compétences. Ces exercices favorisent l'autonomie de l'apprenant et lui permettent d'assumer la responsabilité de son apprentissage.
- Présentations multimédias : l'utilisation de ressources multimédias telles que des vidéos, des diaporamas ou des plateformes en ligne améliore la diffusion de contenu et répond à diverses préférences d'apprentissage. Les présentations multimédias peuvent fournir des exemples, des études de cas et des représentations visuelles qui facilitent la compréhension par les apprenants de concepts complexes. Il est important de garantir que le matériel multimédia est attrayant, pertinent et accessible à tous les apprenants.

Enseignement différencié

Matériel d'apprentissage varié :

Proposez une gamme de supports tels que des articles, des vidéos, des podcasts et des activités pratiques pour répondre aux différentes préférences d'apprentissage.

Permettez aux étudiants de choisir parmi une liste de ressources qui correspond à leurs intérêts et à leurs styles d'apprentissage.

Ressources de soutien :

Proposez des ressources supplémentaires ou du matériel supplémentaire aux étudiants ayant besoin d'une aide supplémentaire ou souhaitant approfondir le sujet.

Fournissez des liens vers des didacticiels en ligne, des guides d'étude ou des articles évalués par des pairs pour un apprentissage autonome.

Évaluation

1.	Évaluation diagnostique	Un pré-test au début de l'unité pour évaluer les connaissances et la compréhension existantes des apprenants sur les sujets. Enquêtes//questionnaires pour recueillir des informations sur l'expérience, les intérêts et les objectifs des apprenants liés aux sujets de l'unité.
2.	L'évaluation formative	Observation des apprenants lors d'activités, de discussions et de travaux de groupe pour évaluer leur engagement, leurs capacités de pensée critique et leurs approches de résolution de problèmes. Suivez les progrès des apprenants dans la réalisation d'objectifs ou de compétences spécifiques. Encouragez les apprenants à fournir des commentaires lors d'activités de groupe ou de présentations, favorisant ainsi la collaboration et l'auto-évaluation.
3.	L'évaluation sommative	Devoir où les apprenants font une présentation démontrant leur capacité à appliquer leurs compétences en résolution de problèmes et

		en pensée critique, à auto-évaluer leur apprentissage ou à explorer des opportunités de développement professionnel.
--	--	--

UNITÉ 5

Aperçu de l'unité
Titre de l'unité
Identifier et développer les compétences professionnelles
Résumé de l'unité
<p>Cette unité identifiera les compétences clés de préparation au travail nécessaires dans différents contextes d'emploi.</p> <p>et l'importance de la culture du lieu de travail, des normes, de l'éthique et de la conscience de soi dans l'identification et le développement des compétences de préparation au travail. Il expliquera également comment répondre à ces besoins.</p>
Les sujets)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Compétences clés de préparation au travail (descriptions détaillées et exemples) 2. Culture du lieu de travail (son impact sur les bénéficiaires, le recrutement et les employés) 3. L'importance de l'éthique et de la conscience de soi dans l'identification des compétences préparatoires au travail
Concepts clés
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travail - compétences de préparation avec définitions associées ▪ Présenter l'importance d'une culture de travail positive ▪ Travail clé - compétences de préparation et leur lien avec les concepts d'éthique et de conscience de soi
Objectifs
<p>Cette unité aidera les apprenants à identifier les compétences clés de préparation au travail dans différents contextes d'emploi et discuter de l'importance de ces compétences dans différents lieux de travail.</p> <p>Il soulignera également l'importance de la culture du lieu de travail pour façonner un espace de travail positif et efficace.</p> <p>Les apprenants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Illustrer des exemples positifs de culture d'entreprise dans des contextes d'emploi à la fin de cette unité. ▪ Insistez sur l'importance de l'éthique et de la conscience de soi dans l'identification des compétences de préparation au travail.
Temps
<p>Contact : 10</p> <p>Pratique pratique : 8</p> <p>Études autonomes : 5</p> <p>Bilan : 2</p> <p>Nombre de leçons : 6 leçons</p>
Questions essentielles
<ol style="list-style-type: none"> 1. Quelles sont les compétences clés pour se préparer au travail ?

2. Pourquoi une culture d'entreprise peut-elle façonner les détails de l'espace de travail et le processus de travail des employés ?
3. Comment pouvons-nous établir un lien entre l'éthique du travail, les normes et les compétences clés de préparation au travail ?
4. Comment pouvons-nous imaginer un exemple de lieu de travail positif ?

Enseigner et apprendre

Compétences prérequis / Connaissances préalables

Cette unité comprendra des informations sur les compétences clés de préparation au travail et l'importance d'une atmosphère de travail positive. Les apprenants peuvent acquérir une meilleure compréhension des sujets de l'unité en les reliant à leurs expériences professionnelles antérieures.

Méthode d'enseignement

Cette unité nécessite une combinaison de méthodes d'enseignement efficaces qui facilitent divers styles d'apprentissage et favorisent l'engagement actif, tels que l'apprentissage par problèmes, l'apprentissage collaboratif et l'apprentissage actif, grâce à l'utilisation du matériel suivant :

- Des exemples de bonnes pratiques seront utilisés pour fournir une compréhension plus claire des sujets
- Présentations
- Questions directrices pour les discussions de groupe
- Études de cas
- Jeu de rôle
- Ateliers interactifs

Activités d'enseignement/apprentissage

But:

L'objectif de cette unité est de fournir aux apprenants (enseignants d'EFPP et formateurs en entreprise) une compréhension plus approfondie des compétences de préparation au travail, de l'importance d'une culture d'entreprise positive et de la manière dont ces facteurs varient selon les différents contextes d'emploi. À la fin de l'unité, les apprenants devraient être capables d'appliquer ces compétences et connaissances culturelles pour améliorer leur employabilité et leur capacité à s'épanouir dans des environnements professionnels divers.

Activité 1 – Introduction aux compétences de préparation au travail

Durée: 120 minutes

Pas:

1. Encouragez les apprenants (enseignants d'EFPP et formateurs en entreprise) à discuter de ce que sont les compétences de préparation au travail et à fournir quelques exemples.
2. Comparez avec l'ensemble de la classe et insistez sur l'importance de développer des compétences de préparation au travail pour la réussite de l'expérience d'apprentissage en milieu de travail.
3. Énumérez les exemples donnés de compétences de préparation au travail sur le tableau blanc. Par exemple : Compétences en communication (écrite, verbale et

numérique). résolution de problèmes, éclaircissement critique. gestion du temps, sens de l'organisation, adaptabilité, flexibilité, travail d'équipe, collaboration, professionnalisme, éthique de travail, etc.

4. Demandez aux apprenants de travailler en groupes et de réfléchir à des exercices potentiels qu'ils pourraient réaliser avec des apprenants peu qualifiés pour travailler au développement de ces compétences. Donnez un exemple : pour aider les apprenants peu qualifiés à développer leurs capacités d'adaptation et de flexibilité, on pourrait leur proposer des scénarios sur des morceaux de cartes, expliquant la situation et un événement inattendu. Ils devraient travailler ensemble pour discuter de la manière de s'adapter et de répondre à cette situation.
5. Une fois que les apprenants ont réfléchi à toutes les compétences de préparation au travail, rassemblez les groupes en classe entière pour comparer les idées.
6. Attribuez une compétence de préparation au travail à chaque groupe et demandez-leur de développer un exercice de 10 minutes qui aidera les apprenants peu qualifiés à développer cette compétence particulière.
7. Demandez à chaque groupe de pratiquer l'activité sur ses pairs.
8. À la fin de toutes les présentations, encouragez les enseignants et les formateurs de l'EFP à évaluer les activités et à discuter de leur efficacité et de la manière dont elles pourraient être améliorées.

Activité 2 : Les avantages d'une culture de travail positive

Durée : 45 minutes

Pas:

1. Encouragez les enseignants de l'EFP et les formateurs en entreprise à énumérer les avantages d'une culture d'entreprise positive. À quoi peut conduire une culture d'entreprise négative ?
Avantages : augmentation de la productivité et de l'innovation, réduction du turnover et amélioration de la rétention, amélioration de la satisfaction au travail et du bien-être général. Dans un contexte d'apprentissage WBL : prévient l'abandon scolaire, augmente la motivation et les chances de réussite.
Conséquences négatives : abandon scolaire, absentéisme, stress, mauvaise santé (physique et mentale).
2. Fournissez quelques études de cas de situations au sein de WBL où il existait une culture de travail négative, comme des conflits ou de l'intimidation. Demandez aux formateurs et aux enseignants de jouer le rôle de leurs apprenants peu qualifiés et de discuter de chaque situation en petits groupes, en suggérant des moyens appropriés pour répondre à la situation afin d'essayer de l'améliorer. Ces situations doivent couvrir tous les environnements de travail potentiels et les problèmes qui pourraient survenir : par exemple sur les lieux de travail à distance et en présentiel, les questions de sensibilité et de diversité culturelles, etc. Expliquez que cette activité est un exercice utile pour amener les apprenants à réfléchir à des solutions face à une situation difficile.
3. Terminez en encourageant les apprenants à réfléchir à tout autre problème potentiel qui pourrait survenir dans un environnement de travail et d'apprentissage, ainsi qu'à toute solution potentielle à ces situations. Demandez-leur également de discuter des stratégies que leurs apprenants pourraient utiliser pour tenter de créer un

environnement plus positif, par exemple être poli et respectueux, avoir une attitude positive, etc.

4. Les idées doivent être partagées et discutées en groupe entier et toutes les conclusions et recommandations doivent être mises en évidence.

Activité 3 - Améliorer les compétences de communication des apprenants peu qualifiés

Durée : 60 minutes

Étapes :

1. Discutez de l'importance des compétences en communication dans l'environnement d'apprentissage en milieu de travail et sur le lieu de travail en général.
2. Souligner la nécessité de développer les compétences écrites, verbales et numériques des apprenants peu qualifiés pour une expérience d'apprentissage par le travail réussie.
3. enseigner aux enseignants de l'EFP et aux formateurs en entreprise qu'ils peuvent aider leurs apprenants à développer ces compétences à travers des activités ciblées.
4. Demandez aux enseignants de l'EFP et aux formateurs en entreprise de réfléchir à certaines activités potentielles que leurs apprenants pourraient mettre en place afin de se développer dans ces domaines.
5. Partagez vos idées en groupe.
6. Divisez les groupes en 3 et attribuez à chaque groupe un domaine : 1/ compétences en communication écrite, 2/ compétences en communication verbale et 3/ compétences en communication numérique.
7. Fournissez à chaque groupe 3 exemples différents d'activités qui pourraient être mises en œuvre auprès des apprenants peu qualifiés. Demandez-leur de discuter et d'évaluer l'efficacité des exercices et de faire rapport à l'ensemble du groupe.
8. Pour conclure, discutez de la manière la plus efficace de développer les compétences de communication écrite, verbale et numérique chez les apprenants peu qualifiés dans un contexte WBL.

Matériel et ressources

- Ressources : Exemples de tâches de communication écrite, verbale et numérique pour améliorer les compétences en communication - 3 exemples par domaine

Enseignement différencié

Tout le contenu de l'unité, y compris le matériel et la partie d'évaluation, sera approprié pour les petits groupes, les études individuelles et les grands groupes. Cela signifie que le matériel peut être adapté à différentes tailles de groupes et préférences d'apprentissage. Cela peut être structuré en encourageant les apprenants à discuter de compétences spécifiques de préparation au travail telles que la communication, le travail d'équipe, la résolution de problèmes et la gestion du temps.

En ce sens, le contenu du matériel et des activités sera adapté au travail individuel ou en groupe.

Évaluation

1.	Évaluation diagnostique	Des questions de sensibilisation concernant les expériences de travail antérieures seront partagées dans le matériel de l'unité.
2.	L'évaluation formative	Des questions directrices seront créées pour concevoir une séance de discussion permettant aux apprenants de vérifier s'ils progressent bien vers les résultats d'apprentissage.
3.	L'évaluation sommative	À la fin de l'unité, un quiz bien structuré sera partagé avec les apprenants pour déterminer leur compréhension générale des sujets.

UNITÉ 6

Aperçu de l'unité
Titre de l'unité
Établir des situations d'apprentissage et d'enseignement pour les compétences préparatoires au travail
Résumé de l'unité
Cette unité vise à renforcer la capacité des professionnels de l'EFP et des formateurs dans les entreprises 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 .
Les sujets)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment mesurer le niveau de compétences et de connaissances supplémentaires possédées par les étudiants 2. Comment identifier les compétences et les connaissances qu'un apprenant doit développer dans des contextes réels d'apprentissage en milieu de travail 3. Comment travailler avec les étudiants et les autres membres du personnel pour gérer les résultats et surmonter les difficultés de la pratique.
Concepts clés
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan de compétences par les étudiants ▪ Identification des compétences et des connaissances qu'un étudiant doit développer. ▪ Collaboration avec différentes parties pour la gestion des performances.
Objectifs
Cette unité aidera et guidera les formateurs dans la manière de déterminer le niveau de compétences d'un étudiant et ses connaissances de base au travail. Ils sauront planifier le développement des compétences et des connaissances que l'apprenant est censé générer dans des contextes réels d'apprentissage en milieu de travail. Les apprenants et les formateurs sauront travailler en utilisant les méthodes de design thinking et seront encouragés à collaborer entre des équipes hétérogènes et multidisciplinaires qui ne travaillent généralement pas ensemble.
Temps
Contact : 10 Pratique pratique : 8 Études autonomes : 5 Bilan : 2 Nombre de leçons : 6 leçons
Questions essentielles

1. Pourquoi l'identification des compétences et des connaissances des étudiants doit-elle être effectuée avant le développement dans des contextes d'apprentissage réels en milieu de travail ?
2. Comment mesurer le niveau de compétences et de connaissances complémentaires possédées par les étudiants ?
3. Comment les étudiants et le personnel peuvent-ils collaborer pour gérer les performances dans la pratique et surmonter les difficultés ?

Enseigner et apprendre

Compétences prérequis / Connaissances préalables

- Savoir préparer les participants des unités d'atelier à animer des cours didactiques
- Connaissance des méthodes et des types d'enseignement

Méthode d'enseignement

Design Thinking – L'objectif du design thinking est **de mettre en commun une grande variété de perspectives et d'idées**. Le design thinking encourage la collaboration entre des équipes hétérogènes et multidisciplinaires qui ne travaillent généralement pas ensemble.

Activités d'enseignement/apprentissage

Ces activités intègrent subtilement des éléments du Design Thinking, méthode.

Activité 1 : Évaluer les compétences actuelles

Durée : 60 minutes

Pas

1. Présenter le concept de référentiels de compétences et leur importance dans l'évaluation des compétences. Discutez de diverses normes reconnues pour différentes industries et des critères qu'elles incluent.
2. Distribuez des documents représentant différents profils d'élèves hypothétiques. Discutez brièvement de chaque profil pour vous assurer que tout le monde comprend le contexte.
3. Demandez aux apprenants (enseignants/formateurs d'EFP et formateurs en entreprise) d'énumérer les compétences qu'ils pensent que chaque élève possède. Encouragez les discussions de groupe sur leurs choix.
4. Laissez les apprenants échanger des listes à des fins de révision et de comparaison.
5. À la fin de la revue, discutez des différentes interprétations et conclusions tirées de l'exercice.

Élément de design thinking intégré à cette activité : *Empathie et définition - comprendre les profils des étudiants et identifier leurs compétences actuelles.*

Activité 2 : Identifier et combler les lacunes en matière d'apprentissage sur le lieu de travail

Durée : 70 minutes

Pas

1. Discutez de l'importance d'aligner l'éducation sur les besoins de l'industrie. Introduisez l'idée de l'analyse des lacunes dans l'éducation et ses implications sur le lieu de travail.
2. Partagez une étude de cas détaillée d'un apprenant dans un contexte WBL confronté à des défis.
3. Demandez aux apprenants d'identifier leurs lacunes en matière de compétences et de connaissances en groupes ou en paires, en fonction du nombre d'apprenants. Sur la base de ces lacunes, organisez une séance de brainstorming pour trouver des solutions permettant de combler les lacunes identifiées.
4. Encouragez les apprenants à faire part de leurs commentaires sur les solutions proposées par d'autres groupes/paires.

Élément de Design Thinking intégré à cette activité : *Définir et imaginer - identifier les lacunes et générer des solutions potentielles.*

Activité 3 : Gestion collaborative et surmonter les difficultés

Durée : 75 minutes

Pas

1. Présentez la résolution des conflits, les mécanismes de rétroaction et l'importance d'une communication efficace dans les milieux éducatifs et professionnels.
2. Distribuez des études de cas mettant en évidence les défis rencontrés par les étudiants dans des environnements de travail réels, potentiellement dus à des lacunes en matière de compétences, à des conflits personnels ou à des pressions externes.
3. Divisez les apprenants en groupes/paires et demandez-leur d'analyser et d'identifier les problèmes fondamentaux et de discuter des stratégies potentielles pour résoudre ces problèmes.
4. Demandez ensuite aux apprenants de présenter un résumé de leur étude de cas et les stratégies suggérées pour gérer le problème.
5. En guise de réflexion finale, facilitez une discussion sur des thèmes communs, des solutions innovantes et des méthodes pour prévenir de manière proactive des problèmes similaires.

Élément de Design Thinking intégré à cette activité : *Prototype et test - simuler un scénario réel et évaluer l'efficacité de l'approche.*

Matériel et ressources

- GUIDE DE PROCESSUS Introduction au Design Thinking pour comprendre les éléments intégrés
- Tableau à feuilles
- Papier carton
- Notes autocollantes
- Marqueurs
- Études de cas et scénarios

Enseignement différencié

- Proposez différents ensembles de profils d'étudiants allant du basique au avancé.
- Proposez des études de cas à différents niveaux de complexité.

Évaluation		
1.	Évaluation diagnostique	Compétences en communication, pré-test, observation au moyen de listes de contrôle
2.	L'évaluation formative	Discussions et réflexions
3.	L'évaluation sommative	Test

UNITÉ 7

Aperçu de l'unité
Titre de l'unité
Développement personnel et professionnel en WBL
Résumé de l'unité
<p>Dans cette unité, les professionnels de l'EFPP et les formateurs en entreprise auront l'occasion d'améliorer leurs connaissances et leur capacité à développer des objectifs de carrière et des plans de croissance professionnelle, ainsi que de fournir des conseils dans l'élaboration d'un plan d'action pour la croissance tant au niveau personnel que professionnel. . De plus, cette 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.</p> <p>Cette unité se concentrera sur l'amélioration des connaissances et des compétences des professionnels de l'EFPP et des formateurs en entreprise sur des sujets importants nécessaires pour guider les personnes vers la réussite sur le lieu de travail, notamment l'élaboration de plans de croissance personnelle et professionnelle, le coaching de carrière, la motivation des apprenants, la gestion d'une équipe. , et résoudre les conflits. Ce faisant, ils seront en mesure de créer un environnement WBL plus inclusif et plus favorable aux apprenants peu qualifiés, ce qui augmentera leurs chances de réussite.</p>
Les sujets)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fixer et atteindre des objectifs de carrière, élaborer un plan de développement professionnel et personnel. 2. Fournir une orientation professionnelle aux apprenants peu qualifiés. 3. Diriger une équipe d'apprenants peu qualifiés et les impliquer dans WBL. 4. Gérer les émotions et les conflits dans les environnements WBL.
Concepts clés
Objectifs de carrière, plan de développement personnel et professionnel, orientation professionnelle, motivation des apprenants peu qualifiés, gestions d'équipes, résolution de conflits.
Objectifs
<p>À l'issue de cette unité, les professionnels de l'EFPP et les formateurs en entreprise seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer la connaissance des objectifs de carrière et des plans de développement personnel et professionnel. Ils seront capables de décrire les étapes nécessaires pour fixer et atteindre ces objectifs, ainsi que pour élaborer un plan de développement personnel et professionnel. Ils seront en mesure de transmettre ces connaissances à des apprenants peu qualifiés pour les aider à fixer des objectifs de carrière et à élaborer des plans de croissance personnelle et professionnelle.

- Identifier et appliquer les bonnes pratiques d'orientation professionnelle
- Nommer les compétences impliquées dans la gestion d'équipe et gérer une équipe d'apprenants peu qualifiés dans un environnement WBL.
- Identifiez les obstacles auxquels sont confrontés les apprenants peu qualifiés, décrivez comment ils peuvent être motivés à réussir et utilisez des méthodes efficaces pour y parvenir.
- Avoir la connaissance des stratégies et des compétences pour résoudre les conflits et gérer les émotions sur le lieu de travail, évaluer et gérer les émotions des apprenants dans des environnements WBL, et évaluer et résoudre les conflits en utilisant des compétences de résolution de conflits, telles que la médiation et l'écoute active.

Temps

Contact : 10 heures

Pratique pratique : 8 heures

Études autonomes : 5 heures

Évaluation : 2 heures

Questions essentielles

1. Que signifient les termes « objectifs de carrière » et « plans de croissance personnelle et professionnelle » ?
2. Quelles sont les étapes nécessaires pour fixer et atteindre des objectifs de carrière et élaborer un projet personnel et professionnel ?
3. Comment une orientation professionnelle réussie peut-elle être appliquée aux apprenants peu qualifiés dans les environnements WBL ?
4. À quels obstacles les apprenants peu qualifiés sont-ils confrontés et comment les motiver à réussir ?
5. Quelles compétences sont impliquées dans la gestion d'équipe ?
6. Comment motiver une équipe d'apprenants peu qualifiés dans un environnement WBL ?
7. Quelles sont les stratégies efficaces pour résoudre les conflits et gérer les émotions sur le lieu de travail ?
8. Comment évaluer et gérer les émotions dans les environnements WBL ?
9. Comment évaluer et résoudre les conflits dans les environnements WBL ?

Enseigner et apprendre

Compétences prérequis / Connaissances préalables

L'unité couvre des sujets que les professionnels de la formation professionnelle et les tuteurs en entreprise connaissent très probablement, au moins au sens large.

Cependant, dans cette unité, ils acquerront des connaissances spécifiques sur ces sujets liés au WBL pour les apprenants peu qualifiés.

Méthode d'enseignement

- **Enseignement direct** : une combinaison de pratique guidée et de présentation du matériel.
- **Apprentissage basé sur des cas** : appliquer des connaissances pour résoudre des problèmes ou résoudre des dilemmes présentés dans une histoire réelle.

- **Jeux de rôle/Simulations :** Grâce à cette approche, les apprenants seront en mesure de relier le matériel à leur vie quotidienne. L'utilisation de jeux de rôle pour le coaching de carrière en est un exemple.

Activités d'enseignement/apprentissage

Activité 1 : L'orientation professionnelle en pratique.

L'objectif de cette activité est que les apprenants acquièrent une compréhension des bonnes pratiques de carrière ainsi que s'entraînent à les appliquer.

Durée : 120 minutes

Stratégie pédagogique : Jeux de rôle/simulations

Étapes :

1. Introduire le concept d'orientation professionnelle.
2. Décrivez comment ils peuvent aider les apprenants peu qualifiés à se fixer des objectifs de carrière et à élaborer des plans de croissance personnelle et professionnelle.
3. Décrire comment l'orientation professionnelle peut être appliquée avec succès aux apprenants peu qualifiés dans un environnement WBL.
4. Divisez les apprenants en groupes de deux personnes.
5. Jeu de rôle : pendant le jeu de rôle, un participant joue le rôle du professionnel qui fournit une orientation professionnelle, et l'autre joue le rôle de la personne qui demande de l'orientation. Des scénarios de jeux de rôle seront proposés.
6. Chaque groupe présente son jeu de rôle.
7. Discussion de groupe pour savoir si des stratégies efficaces ont été utilisées et si des améliorations peuvent être apportées.

Grâce à cette méthode, les apprenants pratiqueront l'orientation professionnelle et recevront des commentaires et des recommandations sur la manière dont elle pourrait être améliorée grâce à un brainstorming de groupe.

Activité 2 : Diriger une équipe.

Cette activité vise à permettre aux apprenants de mieux comprendre comment gérer une équipe d'apprenants peu qualifiés dans un environnement WBL, ainsi que comment les motiver à réussir.

Durée : 60 minutes

Stratégie pédagogique : activité Réfléchir-Paire-Partager (TPS)

Pas

1. Les apprenants sont invités à décrire les meilleures stratégies pour gérer un groupe d'apprenants peu qualifiés dans un environnement WBL, les défis auxquels ils sont confrontés et ce qui peut être fait pour les aider à réussir.

2. Chaque participant doit être jumelé à une autre personne (ou trois, s'il n'y a pas de nombres impairs) et partager ses idées.
3. Une discussion de groupe doit avoir lieu au cours de laquelle les équipes partagent leurs réponses.

Dans cette activité collaborative, les apprenants peuvent partager leurs réflexions et apprendre les uns des autres. Ce faisant, ils amélioreront leurs capacités et leurs connaissances sur la gestion d'équipes d'apprenants peu qualifiés dans des environnements WBL et les motiveront à réussir.

Activité 3 : Activité de résolution de conflits

Grâce à cette activité, les apprenants s'entraîneront à résoudre les conflits et à gérer les émotions sur le lieu de travail, en évaluant et en gérant les émotions des apprenants dans des environnements WBL, et en évaluant et en résolvant les conflits à l'aide de compétences en résolution de conflits.

Durée : 90 minutes

Stratégie pédagogique : apprentissage par cas

Pas

1. Fournir une introduction aux stratégies efficaces pour évaluer et résoudre les conflits sur le lieu de travail, ainsi qu'aux stratégies pour évaluer et gérer les émotions dans les environnements WBL.
2. Divisez les apprenants en groupes de trois ou quatre.
3. Chaque groupe étudie une étude de cas pertinente liée à un conflit sur le lieu de travail. Des études de cas seront fournies.
4. Chaque groupe discute de l'étude de cas et détermine les moyens les plus efficaces de gérer les émotions des personnes impliquées dans le conflit et d'utiliser les compétences et méthodes appropriées de résolution de conflit pour le résoudre.
5. Les groupes présentent leurs études de cas et les stratégies/méthodes utilisées pour résoudre le conflit.
6. Discussion de groupe, commentaires et recommandations.

En utilisant cette méthode, les apprenants seront en mesure d'appliquer les connaissances acquises en matière de gestion des émotions au travail et de résolution de conflits pour résoudre des problèmes réels. Des discussions de groupe permettront également à chacun de s'impliquer dans le processus d'apprentissage.

Matériel et ressources

- Diapositives pour PowerPoint ou autre méthode de présentation
- Versions imprimées du matériel
- Vidéos, images ou audio pour présenter le contenu de plusieurs manières. Cela le rendra plus accessible à tous.

Enseignement différencié

Proposez plusieurs façons de présenter le contenu des trois activités pour répondre aux différents styles et besoins d'apprentissage.

La durée des activités peut être modulée en fonction du nombre de participants dans chaque groupe, de leurs besoins et de leurs connaissances préalables.

Évaluation		
1.	Évaluation diagnostique	Un quiz sera utilisé pour recueillir suffisamment d'informations sur le niveau actuel de connaissances des apprenants sur le sujet.
2.	L'évaluation formative	Utilisation d'une grille d'évaluation pour auto-évaluer les connaissances ou la compréhension des apprenants sur un sujet. Il y a donc aussi une opportunité de réflexion.
3.	L'évaluation sommative	Un quiz sera utilisé pour évaluer l'impact de l'unité sur les connaissances et les compétences de l'apprenant.