

Révision totale des bases de formation CFC assistant-e socio-éducatif/-ve

Mise en œuvre didactique et méthodologique de la formation pratique : Deux exemples

SAVOIRSOCIAL élabore actuellement des outils de mise en œuvre en lien avec le plan de formation. Le projet est dirigé par Katrin Fuhrer et Fränzi Zimmerli. Elles sont soutenues par l'IFFP pour l'accompagnement pédagogique et par Christine Schaffner en tant que conseillère en matière de conception et cheffe de projet externe. Le concept-cadre didactique de SAVOIRSOCIAL sert de base pour les travaux. Des programmes de formation sont élaborés pour tous les lieux de formation. La coopération entre lieux d'apprentissage joue un rôle important pour la mise en œuvre. Il est prévu de mettre un outil de formation numérique/électronique à la disposition des personnes en formation et des formateurs/-trices professionnel-le-s. Les personnes intéressées trouveront l'esquisse de projet et le concept-cadre didactique par le lien suivant: <https://www.savoirsocial.ch/fr/projets>

Dans les pages suivantes, nous donnons un aperçu de la forme prévue pour la mise en œuvre (état au 3 octobre 2019), sur la base d'une esquisse de processus et de deux exemples.

Présentation des compétences opérationnelles

Chaque compétence opérationnelle est présentée de manière séparée, avec description de la situation de travail typique tirée du plan de formation. A cela s'ajoutent les objectifs évaluateurs liés à la compétence opérationnelle. L'apprentissage dans la pratique se fait au moyen de tâches pratiques. Pour chaque compétence opérationnelle, des idées/exemples d'applications pratiques sont disponibles, pour chaque orientation et domaine de travail. En outre, des thèmes et objectif évaluateurs appropriés ou allant plus loin peuvent être choisis, en provenance du réservoir des écoles professionnelles ou des cours interentreprises. Les formateurs/-trices professionnel-le-s sont ainsi soutenu-e-s dans la mise en lien entre leur situation professionnelle et le plan d'études cadre. En outre, il existe une recommandation sur le moment de formation approprié traiter de la compétence opérationnelle en question (cela sera différent selon l'orientation et l'entreprise formatrice). Une détermination individuelle de la séquence est possible. Chaque semestre, plusieurs travaux pratiques seront enregistrés dans le dossier d'apprentissage. Ce dossier, sert à rendre visibles les acquis de l'apprentissage.

Esquisse de processus avec explications et exemples concernant la mise en œuvre didactique et méthodologique de la formation pratique

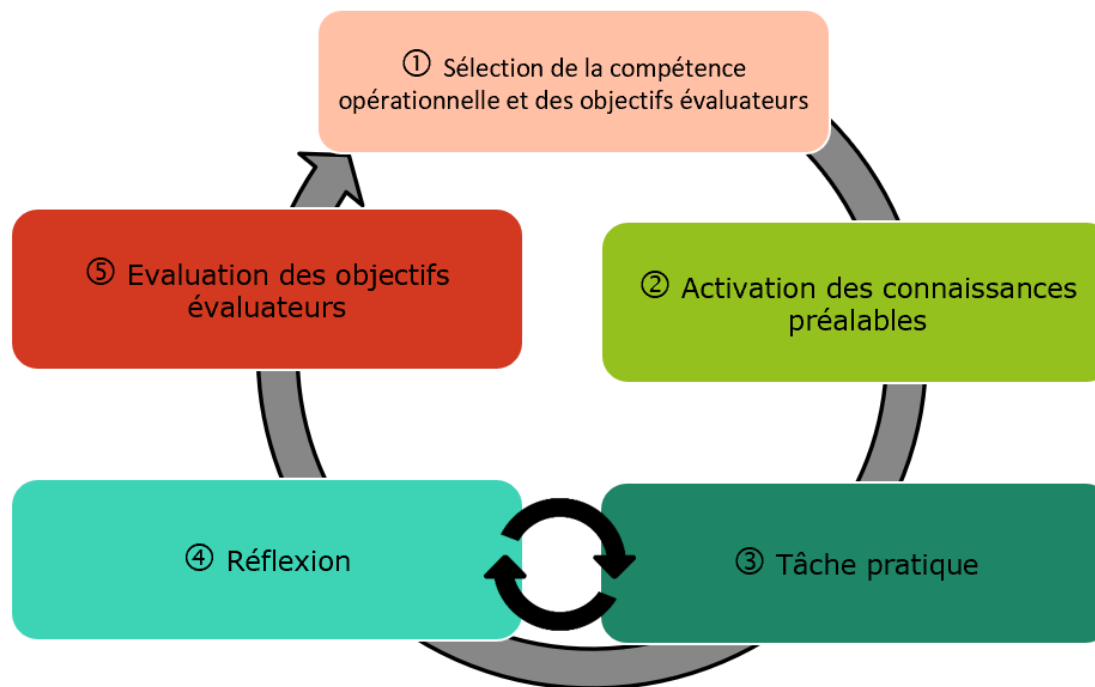


Illustration: étapes pour l'acquisition d'une compétence opérationnelle

Etape	Explications	Exemple: compétence opérationnelle b7	Exemple: compétence opérationnelle e6
① Sélection de la compétence opérationnelle et des	Sélection de la compétence opérationnelle Les compétences opérationnelles sont abordées en suivant un ordre recommandé. Les formateurs/-trices peuvent toutefois également décider librement si une compétence opérationnelle doit être apprise ultérieurement. Une	Créer un environnement qui stimule la mobilité Situations de travail typiques tirées du plan de formation: «L'assistant-e socio-éducatif/-ve incite les personnes prises en charge à prendre en compte	Accompagner des personnes en situation de handicap lors de situations exigeantes Situations de travail typiques tirées du plan de formation: « L'assistant-e socio-éducatif/-ve est conscient-e du fait que des personnes en situation de

objectifs évaluateurs	<p>compétence opérationnelle recouvre des dimensions complexes et à caractère global ainsi que des objectifs évaluateurs à différents niveaux d'exigence. Dans ces conditions, elle peut revenir plusieurs fois durant une formation, avec différents angles et en lien avec des tâches pratiques. Dans certaines circonstances, il peut également être possible de développer le contenu de différentes compétences opérationnelles dans le cadre d'une même tâche pratique.</p> <p>Le développement des compétences opérationnelles se fait sur la totalité des trois ans de formation.</p>	<p>leurs besoins concernant la motricité, la récupération et la détente et d'organiser le déroulement de leur journée et de leur temps libre en conséquence.</p> <p>Il/elle soutient le développement corporel des personnes prises en charge ainsi que le maintien de leurs aptitudes et des sensations corporelles. Pour ce faire, il/elle met en place un environnement stimulant l'activité physique et profite des tâches quotidiennes. De plus, il/elle développe des idées sur la façon de mettre en œuvre les besoins d'activité physique des personnes prises en charge, ou alors il/elle incite les personnes prises en charge à proposer leurs propres idées.</p> <p>L'assistant-e socio-éducatif/-ve informe son supérieur hiérarchique de toute anomalie dans la séquence des mouvements.»</p>	<p>handicap peuvent réagir avec un comportement inhabituel et parfois même avec un comportement à risque pour lui-même ou pour des tiers. Il/elle identifie des situations tendues et applique des mesures permettant d'empêcher, dans la mesure du possible, une escalade. Ce faisant, il/elle assure la sécurité de toutes les personnes concernées. Cela implique également de connaître ses propres limites et de demander de l'aide en temps opportun en cas de besoin. Même dans des situations tendues, il/elle veille à préserver la dignité des personnes en situation de handicap.</p> <p>L'assistant-e socio-éducatif/-ve est conscient-e du fait que des facteurs liés aux personnes et à l'environnement, tout comme son propre comportement peuvent contribuer à ces situations. Il/elle participe à l'élaboration d'alternatives comportementales pour toutes les personnes concernées, communique ses réflexions à l'équipe et effectue une analyse critique de son propre comportement.»</p>
	<p>Sélection des objectifs évaluateurs</p> <p>Sélection des objectifs évaluateurs (OE) en lien avec la compétence opérationnelle correspondante et des objectifs évaluateurs en lien avec les compétences transversales a1-a5. Les formateurs/-trices professionnel-le-s décident sur quelles compétences transversales l'accent est mis dans la tâche pratique.</p> <p>Durant l'entier de la formation, tous les objectifs évaluateurs des compétences transversales doivent être intégrés et évalués au moins une fois.</p>	<p>Objectifs évaluateurs de compétence op. b7</p> <ul style="list-style-type: none"> • b7.1 ... présente des prestations individuelles, stimulant l'activité physique. (C3) • b7.3 ... applique le concept de sécurité de l'institution. (C3) • b7.4 ... établit un rapport équilibré entre les activités d'intérieur et d'extérieur. (C3) <p>Objectifs évaluateurs de compétence transversale a5</p> <ul style="list-style-type: none"> • a5.1 ... accompagne la gestion de conflits quotidiens en vue de leur résolution. (C3) • a5.3 ... garde son calme en cas de conflits et manifeste de l'empathie envers les personnes concernées. (C3) • a5.5 ... évalue ses propres limites et demande de l'aide si nécessaire. (C4) 	<p>Objectifs évaluateurs de compétence op e6</p> <ul style="list-style-type: none"> • e6.1 ... identifie un comportement dangereux pour sa personne et pour autrui, et agit en conséquence. (C5) • e6.2 ... contribue à remédier à une situation de manière constructive et orientée vers la solution. (C3) • e6.3 ... protège la personne en situation de handicap ainsi que d'autres personnes concernées et se protège elle-même/lui-même dans des situations tendues présentant un risque pour lui-même ou pour des tiers. (C3) <p>Objectifs évaluateurs de compétence transversale a4</p> <ul style="list-style-type: none"> • a4.1 ... communique et adapte son message à la situation et à son destinataire en faisant preuve d'estime. (C3) • a4.4 ... prend conscience des messages verbaux et non verbaux de la personne accompagnée et réagit en conséquence. (C3)
<p>② Connaissances préalables</p>	<p>Les formateurs/-trices professionnel-le-s présentent à l'apprenti-e une sélection ciblée parmi un certain nombre de questions sur la compétence opérationnelle. Par la réponse aux questions, l'apprenti-e est guidé-e vers le sujet</p>	<p>Connaissances préalables provenant d'autres lieux d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que sais-je sur le thème du mouvement? • Qu'ai-je appris à l'école à ce sujet? • Qu'ai-je déjà appris aux CI à ce sujet? 	<p>Connaissances préalables provenant d'autres lieux d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que sais-je sur le thème de l'accompagnement dans des situations exigeantes? • Qu'ai-je appris à l'école à ce sujet?

	<p>de la compétence opérationnelle, avec une activation de ses connaissances préalables. Cela donne au formateur/à la formatrice et à l'apprenti-e une première évaluation de l'état des connaissances.</p> <p>Après avoir répondu aux questions, l'apprenti-e évalue son savoir concernant la compétence opérationnelle au moyen d'une échelle.</p>	<p>Connaissances préalables provenant de l'entreprise (Les formateurs/-trices professionnel-le-s choisissent parmi les questions suivantes)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les besoins de mouvement des personnes accompagnées dans l'institution? • Quels mouvements une personne accompagnée fait-elle volontiers? • Quels mouvements sont simples pour une personne accompagnée, quels mouvements sont pénibles ou pas (encore) possibles? • Quand et comment est-ce que je soutiens le sentiment corporel de la personne accompagnée ? • Comment et où les personnes accompagnées peuvent-elles exprimer leurs besoins de mouvement? • Que fais-je lorsqu'une personne accompagnée fait preuve de résistance et ne veut pas venir en promenade avec les autres? • Dans notre entreprise, avec quelle activité soutenons-nous le développement corporel de la personne accompagnée? • Quelles mesures de sécurité est-ce que je prends en plein air? • Quelles mesures de sécurité dois-je prendre dans les différents locaux de l'entreprise? 	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'ai-je déjà appris aux CI à ce sujet? <p>Connaissances préalables provenant de l'entreprise (Les formateurs/-trices professionnel-le-s choisissent parmi les questions suivantes)</p> <p>Quels sont les comportements inhabituels que je connais de la part des personnes accompagnées?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles règles dois-je respecter en tant que personne qualifiée si une personne accompagnée se lève et quitte le groupe? • Avec quels comportements les personnes accompagnées se mettent-elles en danger? • Comment est-ce que je procède si une personne accompagnée ne veut pas se lever le matin? • Quel comportement de la personne accompagnée me désécurise, me fait peur ou fait peur à d'autres personnes? • Comment est-ce que je procède si j'ai besoin d'aide dans une situation donnée? • Comment ma collègue procède-t-elle dans une situation exigeante?
<p>③ Tâche pratique</p>	<p>En intégrant les objectifs évaluateurs en lien avec la compétence opérationnelle ainsi que des objectifs évaluateurs appropriés en lien avec les compétences transversales, les formateurs/-trices professionnel-le-s élaborent une tâche pratique, en tenant compte des apprenti-e-s. La tâche pratique peut se concrétiser par oral ou par écrit, selon ce que la situation exige.</p> <p>Les tâches pratiques s'orientent toujours en fonction du niveau de formation de l'apprenti-e et en fonction de ce qui se passe actuellement dans le quotidien de l'entreprise. Les formateurs/-trices professionnel-le-s peuvent donner le feu vert pour une tâche pratique pour les autres lieux de formation. Dans ces conditions, les résultats d'une tâche pratique peuvent par exemple être discutés entre les apprenti-e-s et dans les lieux de formation CI ou école professionnelle. (mot-clé: coopération entre lieux d'apprentissage).</p> <p>Les tâches pratiques peuvent être de brèves</p>	<p>Tâche pratique : promenade</p> <p>Proposer à deux personnes accompagnées une offre de mouvement qui leur procurera du plaisir à bouger. Les personnes accompagnées participent à la définition de l'offre.</p> <p>Le/la formateur/-trice et l'apprenti-e (fin de la première année d'apprentissage) discutent de la manière de procéder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Choix des deux personnes accompagnées – comment est-ce que je procède? 2. Lecture du journal – y a-t-il des observations? 3. Faire mes propres observations 4. Quel type de chemin de randonnée ou de promenade me permet d'expérimenter la mise en mouvement des personnes accompagnées? 5. Mener une discussion avec les deux personnes: Que font-elles volontiers ? Que font-elles moins volontiers ? Prendre des notes 6. Faire une promenade en forêt avec les personnes accompagnées 	<p>Tâche pratique: information claire</p> <p>Le/la formateur/-trice souhaite que l'apprenti-e informe mieux et de manière plus claire la personne accompagnée (qui peut montrer des comportements difficiles) avant d'entreprendre une activité quotidienne avec elle</p> <p>Manière de procéder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'apprenti-e décrit en mots-clé une situation qu'il/elle a trouvé exigeante pour lui/elle. 2. A cet effet, il/elle a un entretien avec le/la formateur/-trice. 3. La situation récurrente du quotidien est discutée avec la personne accompagnée. 4. Le/la formateur/-trice et l'apprenti-e déterminent quelles informations l'apprenti-e doit communiquer à la personne accompagnée et sous quelle forme <p>Résultat: intervention orale</p> <p>Le résultat disponible est une intervention par oral lors de la réunion d'équipe. 3 aspects importants en lien avec «gagner en assurance dans la</p>

	unités de travail ou des tâches plus longues pouvant prendre la forme de projets. Elles peuvent prendre différentes formes (par exemple images, enregistrements sonores, travail en atelier, texte...).	Résultat: document sonore Le résultat disponible est un document sonore (max. 7 minutes) Contenu: présenter les offres de mouvement et argumenter; bref commentaire des personnes accompagnées (qu'est-ce qui vous a plu, qu'est-ce qui a été difficile/stupide)	gestion de situations exigeantes du quotidien» sont écrits sur un tableau.
④ Réflexion	<p>L'apprenti-e et le/la formateur/-trice prof. discutent de la tâche pratique effectuée. La qualité de l'action professionnelle et de l'acquisition de connaissances sont réfléchis dans ce contexte. A cette fin, les formateurs/-trices prof. choisissent deux ou trois questions de réflexion. Les connaissances «situatives» nouvellement acquises sont reliées aux connaissances en matière de procédures, aux connaissances spécialisées venant de l'école professionnelle ou des CI ou encore aux bases théoriques. Les formateurs/-trices professionnel-le-s et l'apprenti-e fixent ensemble la prochaine phase d'apprentissage. Il peut s'agir de la mise en œuvre d'une nouvelle tâche pratique ou de la répétition de la tâche, afin que l'apprenti-e s'améliore avec la pratique.</p> <p>Une auto-évaluation a lieu par l'apprenti-e.</p>	<p>Les questions de réflexion préparées par rapport à la mise en œuvre de la tâche pratique sont discutées (auto-évaluation et évaluation externe). Les questions de réflexion évoluent au cours de la formation. (Les formateurs/-trices professionnel-le-s choisissent parmi les questions suivantes)</p> <p>Questions introductives: niveau personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que j'ai vécu dans la tâche pratique? Que s'est-il passé en moi? • Comment me suis-je senti-e durant l'exécution de la tâche pratique? • Quelles réflexions ai-je faites dans la situation? • Comment ai-je agi concrètement dans cette situation? • Comment puis-je évaluer mes actions rétrospectivement? • Quelles forces, quelles faiblesses ai-je perçues? • Qu'est-ce qui a été utile? Qu'est-ce qui a été dérangent? <p>Si une planification avait été exigée pour la tâche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En quoi ma planification a-t-elle fait ses preuves? • Où et en quoi me suis-je éloigné-e de la planification? • Est-ce que ces écarts ont été profitables? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi pas? • Que ferais-je différemment la prochaine fois ? Quoi exactement? <p>Evaluation sur la mise en œuvre de la tâche pratique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment est-ce que j'évalue personnellement la mise en œuvre de la tâche pratique? • En quoi suis-je satisfait-e? • Sur quels aspects est-ce que j'ai encore besoin de soutien? <p>Dès 2^e/3^e année d'apprentissage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que je comprends mieux maintenant que je me suis penché-e sur cette compétence? • Quelles manières de procéder auraient également été possibles ? <p>Auto-évaluation sur le processus d'apprentissage / l'atteinte de la compétence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auto-évaluation: comment est-ce que j'ai atteint la compétence? • Pourquoi ai-je atteint un objectif? • Pourquoi n'ai-je pas atteint un objectif? • Quelle attente n'ai-je pas rempli? 	
⑤ Evaluation des objectifs évaluateurs	Les objectifs évaluateurs traités et vérifiés sont évalués par les formateurs/-trices prof. et cela dès que l'apprenti-e se sent capable et compétent-e pour agir dans la situation en question.	Le/la formateur/-trice consigne par écrit ses observations sur l'augmentation des capacités, le type d'exécution de la tâche pratique en lien avec les objectifs évaluateurs. Une grille d'évaluation y compris possibilités d'apporter des commentaires lui offre un soutien dans ce contexte. Il/elle discute de l'évaluation avec l'apprenti-e.	