



Innovative Curriculum for Adult Learners on soft skills

10 6

Évaluation / accréditation du cours de formation

SEF – Servicio Regional de
Empleo y Formación

Table des matière

1. INTRODUCTION

2. VALIDATION METHODOLOGY OF THE TRAINING COURSE

2.1. FORMATION BASÉE SUR LES COMPÉTENCES

2.2. EVALUATION DES COMPETENCES ICARO

A. Évaluation initiale

B. Évaluation formative

C. Évaluation sommative

3. ACCRÉDITATION DE LA MÉTHODOLOGIE ICARO

4. ANNEXE

1. INTRODUCTION

Le programme ICARO sur les compétences non techniques pour adultes vise à leur fournir les informations, les connaissances et les compétences nécessaires pour accroître leurs capacités et leurs chances d'obtenir et de conserver un emploi.

Le programme de base a été inspiré par la résolution du [Conseil sur un agenda européen renouvelé pour l'apprentissage des adultes](#) et a été conçu conformément au document de l'Union européenne intitulé "Les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie". En tant que tels, les programmes et les modules individuels et les thèmes de chaque unité sont conçus pour "souligner l'importance des compétences personnelles et interpersonnelles ou des compétences" non techniques ", car elles aident les personnes à faire face à l'incertitude et au changement.

Le programme conçu et basé sur le cours « De la maison au travail » vise également à mettre en valeur la compétence civique et le rôle de la citoyenneté, les valeurs partagées et les droits de l'homme, et à renforcer la culture médiatique et les compétences interculturelles ; mettre en avant la créativité, la capacité de planifier et de gérer les processus, et de traiter les risques dans le cadre d'une prise de décision informée en tant que dimensions essentielles de la concurrence.

Le cours « De la maison au travail » est organisé sur la base des quatre catégories de compétences non techniques établies par le projet ICARO dans son IO1:

- Compétences numériques
- Initiative et esprit d'entreprise.
- Compétences sociales et civiques.
- La sensibilisation culturelle

À la fin du programme ou de « l'itinéraire ICARO », les étudiants auront créé un portefeuille de ressources et de compétences (portefeuille) qui l'informera de leur capacité à trouver et à conserver un emploi.

2. METHODOLOGIE DE VALIDATION DU COURS DE FORMATION

2.1 FORMATION BASÉE SUR LES COMPÉTENCES

Les compétences font spécifiquement référence à l'acquisition de connaissances pour la résolution de tâches et l'application des compétences acquises. « C'est un ensemble de capacités ou d'aptitudes, de connaissances, de compétences, d'aptitudes, d'attitudes et de valeurs qui permettent à la personne de se développer, avec un niveau de qualité satisfaisant, dans les différents domaines dans lesquels elle a développé sa vie » (Casanova y Muñoz Martín, 2012 : 2)¹

L'approche axée sur les compétences vise à orienter la formation vers la performance idéale dans les divers contextes culturels et sociaux, ce qui exige que l'élève soit le protagoniste de sa vie et de son processus d'apprentissage, fondés sur le développement et le renforcement de ses capacités cognitives, de capacité d'agir et la connaissance et la régulation de leurs propres processus émotionnels et motivationnels.

Cela implique de transcender les connaissances théoriques en tant que centre de travail éducatif et de se concentrer sur la performance humaine intégrale dans le contexte / la situation réelle de la vie. Le défi consiste donc à déterminer avec quel apprentissage les participants interviennent dans les processus de formation, quelles sont leurs attentes, ce qu'ils attendent. Ont appris et ce qu'ils n'ont pas appris, quels sont leurs styles d'apprentissage et comment ils s'engagent activement dans ce processus.

Le processus d'apprentissage se transforme donc en un itinéraire personnel dans lequel le rôle du formateur est celui de l'accompagnement, afin d'activer les compétences

¹ Casanova, M., & Muñoz Martín, M. (2012). La Evaluación de las Competencias básicas. Madrid, España: La Muralla.

fondamentales pour le développement des personnes et dans des environnements sociaux et professionnels personnels et professionnels.

Par conséquent, la notion de compétence implique une manière différente d'établir et d'atteindre les objectifs de la formation et de son évaluation. L'attention se déplace vers la performance professionnelle, comprise comme la possibilité pour l'individu d'affronter et de résoudre des situations spécifiques en mettant en jeu les ressources disponibles ; cela traduit l'acquisition de connaissances à un niveau simplement instrumental, c'est-à-dire une ressource et non une fin en soi. La valeur attribuée à la connaissance n'est pas de les posséder mais de les utiliser.

2.2 EVALUATION DES COMPETENCES ICARO

Le projet ICARO est proposé en tant que processus de sensibilisation à l'acquisition de compétences non techniques, de sorte qu'il ne crée pas a priori un système d'évaluation traditionnel et formel. Pour cette raison, ICARO laisse au tuteur le type d'évaluation et les activités qui seront réalisées en fonction des étudiants qui développent le cours. Toutefois, certaines caractéristiques et certains éléments favoriseront l'accréditation future des compétences.

Habituellement, l'évaluation des compétences en logiciel a été abordée sous trois angles. Le premier comprend des instruments basés sur des questionnaires et des auto-évaluations des participants eux-mêmes dans l'action de formation ; la seconde couvre les mesures d'évaluation des observateurs externes, basées sur des questionnaires remplis par les camarades de classe des élèves ou par l'enseignant lui-même ; la troisième inclut des mesures de capacité ou d'exécution face à diverses tâches. Le soi-disant échantillonnage de l'expérience (Mihaly Csikszentmihalyi, 2003) peut également être ajouté : de manière systématique, les participants doivent fournir des échantillons de leur comportement quotidien sur une base continue, en notant dans un cahier ou dans un penseur, ce qu'ils ressentent et comment ils ont agi dans une situation donnée.

Le système mis en place par le projet ICARO permet aux personnes qui suivent le cours et suivent le processus établi, de valider ses résultats. Ce système a été conçu en tenant compte des critères suivants :

- Quel est le but du processus de validation
- Quelle est l'étendue des connaissances acquises
- Quelles sont les compétences ou les capacités à évaluer
- De quoi le tuteur va-t-il besoin pour porter un jugement sur les résultats ?
- Authenticité des preuves obtenues dans les objectifs d'apprentissage.

Le processus d'évaluation des compétences ICARO comprend :

- ✓ Évaluation initiale ou évaluation diagnostique : elle nous informe des forces et des faiblesses des participants.
- ✓ Processus ou évaluation formative : cela nous permet de réguler l'action formative, de surveiller, d'observer et d'analyser le processus de formation
- ✓ Évaluation finale ou sommative : les résultats finaux du processus de formation comparés à la situation de départ, c'est-à-dire les niveaux de réalisation.

L'achèvement de tout ou partie des modules du programme fournira aux étudiants un ensemble de compétences professionnelles qui augmenteront l'employabilité et une meilleure connaissance des normes et des exigences du lieu de travail, requises par l'employeur. Les résultats démontreront une meilleure compréhension des lieux de travail interculturels, des caractéristiques et des compétences internes à l'entreprise, ainsi que des compétences interpersonnelles et *intrapersonnelles*. Les élèves compileront également des preuves d'une meilleure conscience de soi et d'une meilleure réflexion sur les attitudes personnelles et les aspirations vis-à-vis de l'emploi.

Les outils proposés pour ce système d'évaluation doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- Validité
- Fiabilité

- Non biaisé
- Convient pour la compétition à mesurer

Une fois que ces locaux ont été établis, le système d'évaluation conçu par le projet ICARO définit les phases suivantes.

ÉVALUATION INITIALE

✓ ICARO questionnaire de niveau

L'évaluation des compétences ICARO est effectuée dès le premier contact avec le participant, puisque l'accès au cours se fera à partir de la détection de la capacité de chaque utilisateur, ainsi que de l'analyse personnelle des besoins d'accès ou de réinsertion dans le marché du travail.

L'évaluation initiale est réalisée avec l'application du questionnaire de niveau ICARO, développé dans IO2 et expliqué dans IO4 (manuel de cours "De la maison au travail)", qui permet d'évaluer le niveau de compréhension et de connaissance des compétences et qui sera ensuite travaillé dans le cours de formation : Compétence numérique, Initiative et Entrepreneuriat, Compétences sociales et civiques et Sensibilisation à la culture.

Il peut également être utilisé comme un outil pour stimuler le débat et les échanges lors de sessions en face à face avec les participants à la formation.

L'évaluation des compétences que l'utilisateur doit renforcer après avoir rempli le questionnaire du niveau ICARO peut guider le tuteur pour inclure certaines actions de formation qui améliorent son profil professionnel dans les domaines les plus faibles et augmentent son employabilité.

✓ Personnelle Goal-Mapping

L'itinéraire personnel ou la "goal-mapping" des objectifs inclus dans le projet ICARO et accompagnant le questionnaire de niveau IO2 est un processus d'attribution d'objectifs

favorisant l'employabilité des adultes au chômage de longue durée et devant être réalisé par des professionnels de l'éducation des adultes ou des professionnels de l'orientation professionnelle.

La documentation collectée a pour but de rendre visibles les compétences formelles et informelles, les améliorations des compétences, les résultats individuels du processus de gestion de cas, mais également les objectifs et les voies choisies dans un proche avenir.

Par conséquent, la documentation montre quelles compétences existent déjà, quelles compétences pourraient être développées et comment les objectifs pourraient être atteints.

En complément du questionnaire de niveau ICARO, la conception de l'itinéraire personnalisé est un processus structuré pour atteindre les objectifs fixés, qui utilise les atouts des étudiants, ainsi que d'autres mesures de soutien.

Cette documentation est pertinente pour être incluse dans le portefeuille de l'étudiant en vue d'une éventuelle accréditation ou reconnaissance du processus suivi, ainsi que pour être présentée à des employeurs potentiels.

A. EVALUATION FORMATIVE

Conformément à la structure du cours de formation conçu dans IO5, le personnel enseignant, en sa qualité d'évaluateur, doit enregistrer le processus d'apprentissage et le niveau de réalisation des objectifs de chaque unité. Une évaluation formative doit être fournie à la fin de chaque unité thématique du module afin de garantir que les résultats d'apprentissage ont été atteints.

Les étudiants doivent acquérir une bonne compréhension de leurs compétences et aptitudes existantes par le biais d'un processus d'auto-évaluation qui sera effectué au début de chaque module et créera un résultat de réflexion individuel pouvant être inclus dans leur portfolio

professionnel pour montrer leur apprentissage et motiver, en plus de sélectionner des opportunités d'emploi.

Comme expliqué dans le document IO3 (Curriculum), tous les modules ont une structure identique et comprennent des exercices d'auto-évaluation / réflexion, des articles, des présentations de contenu et des activités à réaliser individuellement et en groupe. Tous ces éléments aideront à compléter l'évaluation formative des étudiants. Le professionnel qui anime le cours doit donc compiler les résultats des exercices et des activités réalisés.

Le tuteur doit également concevoir et fournir des tâches d'évaluation appropriées pour les résultats d'apprentissage et les caractéristiques de chaque élève, sachant qu'il ne permet pas d'obtenir une seule réponse "correcte", mais qu'il parvient à un résultat personnalisé en fonction de son niveau de compétence et de son développement. Les méthodes d'évaluation peuvent inclure : des débats, des études de cas, des énigmes, des observations, des questions écrites, des présentations, des vidéos, etc.

Le tableau suivant propose quelques méthodes et outils d'évaluation (quoi, comment, avec quoi évaluer), qui peuvent être intégrés au développement de l'activité de formation.

Tableau I. Proposition d'outils et de méthodes d'évaluation

<p>INDICATEURS DE NIVEAU DE DEVELOPPEMENT (Qu'est-ce qu'on va mesurer ?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pourcentage d'achèvement des activités de groupe obligatoires. ✓ Pourcentage d'assistances à des séances de travail en présentiel ✓ Niveau d'accomplissement des tâches et délais des tâches individuelles
<p>PROCESSUS (Comment allons-nous le mesurer?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervision du tuteur du processus de travail en groupe avec des commentaires opportuns. ✓ Supervision de la contribution individuelle de chaque composante au groupe. ✓ Control Assistance contrôle / connexion. ✓ Établir des feuilles de route pour les réunions de groupe (journal de travail). ✓ Auto-évaluation de chaque composante du groupe.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Co-évaluation entre les composantes concernant l'intervention de chaque composante. ✓ Évaluation de l'enseignant de chaque composante du groupe. ✓ Analyse et évaluation du comportement / fonctionnement du groupe. ✓ Analyse et évaluation des présentations orales en groupe.
<p style="text-align: center;">INSTRUMENTS D'ÉVALUATION (avec quoi allons-nous le mesurer?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Activité de réflexion initiale et finale ✓ Entretiens de suivi individuels et en groupe. ✓ Des cartes routières où la participation quotidienne de chaque composante du groupe est spécifiée. ✓ Listes de contrôle d'assistance. ✓ Records Enregistrements anecdotiques ✓ Listes de contrôle ✓ Journaux de classe ✓ Modèle / grille d'évaluation / auto-évaluation des composantes du groupe. ✓ Modèle / grille d'évaluation / auto-évaluation du fonctionnement du groupe. ✓ Portefeuille

Dans l'annexe du présent document, certains exemples et propositions d'instruments d'évaluation pouvant être utilisés et / ou adaptés à chaque processus et groupe d'élèves sont inclus.

B. EVALUATION SUMMATIVE

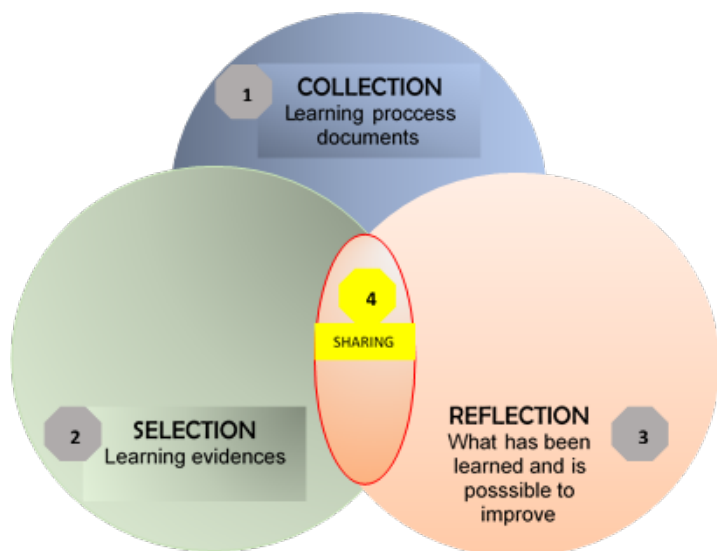
✓ ICARO questionnaire de niveau

L'évaluation finale implique également la réalisation du questionnaire de niveau ICARO, car le remplir plus tard après la formation permettra de voir s'il existe des différences ou des améliorations par rapport à l'évaluation initiale. De la même manière, il sera possible de vérifier les domaines et les aspects dans lesquels ces améliorations ont eu lieu, ainsi que s'il est nécessaire de continuer à approfondir certains d'entre eux et de proposer à l'étudiant de nouvelles activités ou propositions de formation.

c. Portfolio de l'élève

L'évaluation de portefeuille est le processus multidimensionnel de collecte de preuves qui illustre les réalisations, les efforts et les progrès des étudiants. Par conséquent, cela permet

non seulement d'évaluer le résultat final, mais également tous les processus. Un système d'évaluation de portefeuille comporterait trois éléments ou phases remarquables, comme décrit dans l'image suivante.



© 2009-2018 Rosa Liarte Alcaine. [https:// rosaliarte.com](https://rosaliarte.com)

Par conséquent, l'itinéraire ICARO envisage la création d'un portefeuille en tant qu'outil permettant de présenter les réalisations et de tester les compétences des employeurs potentiels. Le portfolio permet la collecte de travaux individuels et en groupe, la réflexion sur les difficultés et les succès, l'évaluation de la compréhension et des compétences développées, ainsi que la planification d'objectifs futurs.

Chaque sujet fournit une opportunité de réflexion personnelle au début du module et une activité de clôture complémentaire à la fin. Il est suggéré que cette activité génère des preuves de résultats et de travaux pouvant être inclus dans le portefeuille. Les preuves peuvent prendre la forme d'écrit, oral, graphique, de présentation, audio, vidéo ou numérique, ou d'une combinaison de ces éléments.

L'activité réflexive de l'étudiant requise par le portfolio facilite le travail de révision constante de ses propres théories, hypothèses et préjugés et de la manière dont ils affectent leur comportement et leur développement professionnel éventuel.

Le portefeuille d'itinéraires ICARO doit avoir la structure suivante:

- Couverture et titre: Portefeuille de preuves de l'itinéraire ICARO
- Table des matières: il doit refléter le schéma organisationnel du portefeuille, les activités d'apprentissage ou les résultats qui y figurent
- Introduction: il doit refléter la situation de départ de l'étudiant
- Documents: preuves du travail effectué avec les titres, les dates et les commentaires
- Auto-évaluation: réflexion sur le processus de formation
- Objectifs futurs: basés sur les réalisations, les intérêts personnels et les progrès réalisés avec la formation reçue
- Autres commentaires et évaluations

Les documents ou justificatifs inclus dans le portefeuille doivent être référés aux résultats d'apprentissage collectés pour chaque unité. Le tuteur doit enregistrer à la fin de l'itinéraire ICARO et pour chacun des participants:

1. Assistance lors de séances en face à face et conformité aux heures en ligne
2. Participation à des activités de groupe
3. Achèvement des activités en ligne
4. Conformité avec toute activité assignée par le tuteur
5. Autres activités complémentaires réalisées

3. ACCREDITATION DE LA METHODOLOGIE ICARO

Au cours du développement du projet ICARO, des travaux ont été menés sur la nécessité d'obtenir la reconnaissance et l'accréditation des compétences professionnelles acquises lors de la participation à l'itinéraire ICARO, en tant que parcours de formation non-formelle.

La complexité de proposer un moyen unique d'accréditation des compétences acquises au cours de l'itinéraire ICARO est évidente, car non seulement il existe des différences entre les systèmes d'éducation et de formation des différents pays partenaires de ce projet, mais également lorsque nous parlons de compétences douces, nous se référer à certaines compétences et attitudes qui peuvent être intangibles, ce qui rend plus difficile la mesure et l'évaluation. Toutefois, après les expériences de formation avec les cours pilotes développés dans les pays partenaires du projet, il apparaît nécessaire de rechercher, d'une manière ou d'une autre, une forme d'accréditation officielle facilitant l'accès au marché du travail de ceux qui effectuent cette formation.

En ce sens, la possibilité d'établir un instrument certifié (ICARO) mis en œuvre par une organisation accréditée (entité / institution) et qui, une fois développé par l'utilisateur servi, aboutira à un résultat *certifiable* (document d'accréditation, portefeuille). La combinaison de tous ces éléments peut permettre la reconnaissance officielle des compétences acquises.

4. ANNEXE

A) TITRES EXAMPLES

Un titre est un outil d'enregistrement qui répertorie les critères pour effectuer un travail ou une activité. Ce sont des outils très précieux qui démontrent l'apprentissage et peuvent améliorer le développement des activités de l'élève, ainsi que de celles de l'enseignant, en contribuant à la clarté et à la précision des attentes. En outre, les résultats peuvent être utilisés pour améliorer la qualité du travail et l'apprentissage des étudiants.

- **Modèle de grille d'évaluation du travail de l'élève par rapport à une tâche spécifique** : il peut être utilisé comme auto-évaluation par l'élève et revu par l'enseignant, y compris sa propre évaluation.

INDICATEURS	4	3	2	1
Organisation du travail	J'ai déjà planifié ma session de travail et j'ai réalisé le plan.	J'ai déjà planifié ma session de travail bien que je n'aie pas pu la terminer	J'ai fait l'activité parfois	J'ai fait l'activité parfois
Implication dans la réalisation de l'activité	Implication dans la réalisation de l'activité	J'ai beaucoup travaillé	J'ai peu travaillé, moins que nécessaire	Je n'y ai pas participé
Exécution	Le travail est fait et correspond à ce qui était demandé	Le travail est terminé et j'ai vérifié sa pertinence par rapport à ce qui était demandé.	Le travail est terminé, même si je ne l'ai pas examiné	Je n'ai pas fait l'activité
RESPONSABILITÉ				
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 0 Rien 1 Parfois 2 D'habitude 3 toujours </div>				
J'ai été impliqué dans l'accomplissement des tâches: ____ Je me suis ajusté au calendrier établi: ____ J'ai eu l'objectif en tête: ____ J'ai assisté aux séances en face à face: ____ J'ai été ponctuel: ____ J'ai été ponctuel dans la livraison des tâches: ____				

- **Modèle de grille d'évaluation du travail d'équipe:** il peut être utilisé comme une auto-évaluation individuelle et anonyme par les étudiants; par voie d'évaluation consensuelle pour chaque participant; en tant qu'évaluation d'un groupe dans son ensemble.

TRAVAIL EN ÉQUIPE	0 Rien	1 Parfois	2 D'habitude	3 toujours
Montrez du respect pour le reste				
Faites attention aux autres quand ils parlent et expriment une opinion				
Participer à la préparation du plan de travail à suivre				
Évitez de travailler séparément ou de manière concurrentielle				
Évaluez également l'opinion de tous les membres du groupe				
Intégrer ceux qui ne participent pas				
Travailler en coopération				
Il a la capacité de se mettre à la place des autres				
Évitez les attitudes dominantes. Agir avec tolérance				
C'est correct dans l'expression orale et écrite				
Il est organisé et prudent avec la bonne exécution du travail				
Gérer différentes informations et décider des données à présenter				
Assumer les conséquences de ce qui est fait, qu'il soit bon ou mauvais				
Partager les informations pertinentes				
Savoir structurer les idées et les organiser pour les transmettre clairement				

- **Modèle de rubrique d'évaluation du travail en ligne:** L'évaluation du travail en ligne peut être réalisée via les forums thématiques ouverts par le tuteur. Une rubrique pour un projet multimédia énumère les activités ou tâches que l'étudiant doit inclure pour recevoir une note ou une évaluation, telles que la clarté, l'organisation, les aspects esthétiques, etc.

TRAVAILLEZ EN LIGNE	0 Rien	1 Parfois	2 D'habitude	3 toujours
Démontrer la connaissance du sujet				
Contribuer des idées novatrices aux discussions				

15



Ponctualité dans vos contributions	
Évitez les attitudes dominantes. Agir avec tolérance	
C'est correct dans l'expression écrite	
Terminez les tâches à temps	



www.ICARO-softskills.eu