



Innovative Curriculum for Adult Learners on soft skills

103

Programme de formation

Institute of Education
Dublin City University

Table des matières

Partie 1

Cadre	2
Contexte	3
But du programme	3
Durée du cours	3
Aperçu du cours	3
Participants prévus.....	4
But du cours et objectifs	5
Résultats généraux.....	5
Résultats	5
Analyse des besoins non techniques individuels	5
Mode de livraison.....	5
Contenu indicatif.....	6
Approche centrée sur l'apprenant	6
Évaluation.....	6
Activités d'évaluation.....	7
Différenciation	7
e-Portfolio	9
Exercices d'auto-évaluation / activité de réflexion.....	10
Article écrit.....	11
Powerpoint	11
Apprentissage autodirigé.....	11
Stratégies et activités.....	11
Structure suggérée des modules.....	12
Communauté de pratique.....	12

Partie 2

Objectifs et résultats du module.....	14
Activité initiale	14
COMPETENCES NUMERIQUES	
Unité 1: Principes de base des TIC et de la confidentialité en ligne	14
Unité 2: Évaluer et évaluer les informations en ligne	15
Unité 3: Identité en ligne et mise en réseau	16
INITIATIVE ET ENTREPRENEURIAT	
Unité 1: Fixer et atteindre des objectifs personnels.....	17
Unité 2: Reconnaissance et réalisation des opportunités.....	18
Unité 3: Travailler en équipe.....	18

COMPETENCE SOCIALE ET CIVILE

Unité 1: Communication efficace	20
Unité 2: Présentation et conduite professionnelles	21
Unité 3: Commentaires, critiques et gestion des conflits	22

LA SENSIBILISATION CULTURELLE

Unité 1: Sensibilisation à la diversité culturelle	24
Unité 2: Respecter la diversité en milieu de travail	25
Unité 3: Reconnaître le potentiel de la diversité pour l'innovation	25

PARTIE I

Cadre

Le cadre européen de référence des compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie (Cadre de référence) 2006 définit huit compétences clés: la communication dans la langue maternelle; Communication en langues étrangères; Compétence mathématique et compétences de base en science et technologie; Compétence numérique; Apprendre à apprendre; Compétences sociales et civiques; Sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise; et Sensibilisation et expression culturelles (2018, p.5)

La récente proposition de [RECOMMANDATION DU CONSEIL sur les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie](#) (2018) souligne la nécessité pour les sociétés d'investir dans les compétences de base:

«... Investir dans les compétences de base est devenu plus pertinent que jamais. Une éducation de haute qualité, comprenant des activités extra-scolaires et une approche globale du développement des compétences, améliore les niveaux de réalisation des compétences de base » (2018, p.14). Il souligne également «l'importance des compétences personnelles et interpersonnelles, parfois appelées compétences de « vie »,« socio-affectives »ou« douces », car elles aident les individus à faire face aux incertitudes et au changement» (ibid., P. 9).).

La proposition (2018) réaffirme que les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie comprennent: la compétence numérique, les langues; Sujets STEM qui incluent le questionnement critique, la résolution de problèmes et les modes de pensée; Alphabétisation, prise de conscience culturelle et expression; Entrepreneuriat; Compétences civiques en termes de citoyenneté active, de construction de cultures et de sociétés durables qui souscrivent aux valeurs démocratiques et aux droits de l'homme; Des compétences personnelles, sociales et d'apprentissage qui renforcent la conscience de soi, ainsi que l'apprentissage physique, mental et interpersonnel, y compris les compétences transversales telles que la résilience. La conception de ce programme d'études tient également compte des recommandations formulées dans la réponse à la proposition de l'Association européenne pour l'éducation des adultes, qui approuve dans l'ensemble la proposition, tout en soulignant la nécessité de la littérature en matière de santé en termes d'acquisition de connaissances de base, de services de santé et de services de santé, comme savoir comment y accéder. L'[EAEA](#) suggère également que les individus ne devraient pas avoir la capacité de «faire preuve de résilience et d'être en mesure de faire face à l'incertitude et au stress» sans un cadre d'éducation et de formation fournissant le «contexte favorable et inclusif» qui permet à l'individu de gérer sa propre santé et son bien-être. (EAEA, 2018)

Les documents clés pour ce programme comprennent [COMPETENCES POUR LA CULTURE DÉMOCRATIQUE Conseil de l'Europe Vivre ensemble, égaux dans des sociétés démocratiques](#)

[culturellement diverses](#) (2016) et le cadre de compétences [EntreComp: Entrepreneuriat](#) (2016) et Cadre de compétences numériques 2.0.

Contexte

Ce programme a été développé par le projet Erasmus + ICARO. Il proposera un ensemble intégré de modules sur les compétences générales aux apprenants adultes. Le «rapport transnational sur les outils / programmes agréés sur les compétences générales pour les apprenants adultes» et les documents et cadres de la Commission européenne mentionnés ci-dessus ont été conçus pour donner forme au programme.

But du programme

Le programme ICARO sur les compétences non techniques pour apprenants adultes a pour objectif de fournir aux apprenants les informations, les connaissances et les compétences nécessaires pour accroître leurs capacités et leurs chances d'obtenir un emploi. À la fin du programme, l'apprenant aura créé un portefeuille de ressources et de compétences qui guideront ses capacités et ses aptitudes en matière de recherche d'emploi et de maintien de l'emploi. Le programme a été inspiré par la résolution du Conseil sur un agenda européen renouvelé pour l'apprentissage des adultes et conçu conformément au document de l'UE "Compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie". En tant que tel, le programme, les modules individuels et les thèmes de l'unité sont conçus pour «souligner l'importance des compétences personnelles et interpersonnelles, parfois appelées compétences de « vie », « socio-affectives » ou « douces », car elles aident les individus réagir à l'incertitude et au changement »(2018, p. 9).

Comme indiqué dans la proposition de 2018, le programme vise également à «mettre en évidence la compétence civique et le rôle de la citoyenneté, des valeurs partagées et des droits de l'homme.... et renforcer l'éducation aux médias et les compétences interculturelles; mettre en avant la créativité, la capacité de planifier et de gérer des processus et de gérer les risques dans le cadre d'une prise de décision éclairée en tant que dimensions essentielles de la compétence en entrepreneuriat »(2018, p. 10).

Durée du cours

Il est prévu que ce cours soit dispensé en 120 heures sur une plate-forme d'apprentissage en ligne, par exemple. Moodle Le programme est présenté sous forme de 12 unités réparties en quatre thèmes / en-têtes de modules. Chaque thème / module a 3 unités. Chaque module / thème a une durée de session prévue de 30 heures, chaque unité représentant 10 heures d'apprentissage. Le programme en ligne sera complété par une série d'ateliers / sessions, le cas échéant (40 heures). Le ratio de la prestation de cours dans un format mixte dépend de l'évaluation par le tuteur des besoins et du niveau d'instruction des apprenants. La structure des unités de cours permet au tuteur d'accéder et d'utiliser le matériel en fonction du niveau et des besoins de l'apprenant. La structure des unités de cours facilite également l'utilisation du matériel par un apprenant de manière autonome.

Aperçu du cours

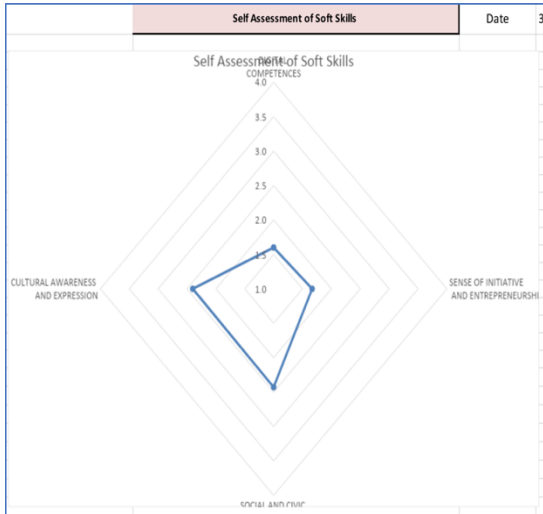
Ce programme est présenté sous forme de 12 unités regroupées sous quatre thèmes: compétence numérique, sens de l'initiative et entrepreneuriat, compétence sociale et civique et sensibilisation à la culture. Les 12 unités ne se limitent pas à un mode d'accès séquentiel et linéaire. Chaque module thématique est conçu pour être disponible de manière autonome et comprend une présentation du contenu, des activités, des évaluations et des outils à utiliser sur une base individuelle et en groupe, en fonction du mode d'accès. Les modules sont également intégrés les uns aux autres pour former un ensemble cohérent de compétences afin de fournir à l'apprenant des outils et des informations lui permettant d'évaluer et de présenter son propre apprentissage sous la forme d'une suite de compétences et de capacités à l'employeur potentiel. Il est recommandé aux apprenants de compléter les trois unités d'un module afin de garantir l'achèvement des résultats d'apprentissage du module.

L'achèvement des résultats du module devrait fournir à l'apprenant un ensemble d'évaluations et de résultats fournissant des preuves des connaissances, des compétences et des attitudes de l'apprenant, constituant ainsi un portefeuille de connaissances et de compétences appliquées.

Participants prévus

Le cours est destiné aux apprenants adultes sans emploi âgés de 18 à 50 ans et plus qui cherchent un emploi. Il est prévu que chaque apprenant réalise une évaluation des compétences non techniques à l'aide de l'outil SSA développé dans le projet au début du cours, avec l'aide d'un conseiller en orientation / conseiller / tuteur, afin de déterminer les points forts et les domaines dans lesquels il pourrait être nécessaire d'obtenir un soutien supplémentaire. Chaque apprenant complétera l'outil d'évaluation des compétences non techniques qui produira une représentation visuelle de ses forces et de ses besoins en matière de formation continue. La représentation visuelle prendra la forme d'un diagramme en toile d'araignée illustrant leurs points forts et les domaines dans lesquels des travaux supplémentaires seront nécessaires (voir la figure 1. Diagramme SSA ci-dessous). L'apprenant peut choisir les modules qui lui conviennent le mieux en termes d'analyse de ses propres besoins. Le programme présentera une gamme de contenus sous des thèmes spécifiques accessibles à la discrétion de l'apprenant.

Fig. 1: SSA Diagram from ICARO Soft Skills Assessment Toolkit and Individual Goal Mapping - Report and Development of Ideal Tools



But du cours - Buts et objectifs

Résultats généraux

Les apprenants doivent acquérir une bonne compréhension de leurs compétences et aptitudes existantes grâce à un processus d'auto-évaluation et d'audit des compétences existantes et transférables. Les apprenants entreprendront des activités d'auto-évaluation au début de chaque module et créeront un résultat de réflexion individuel pouvant être intégré dans un portefeuille professionnel afin de présenter les apprentissages et d'aider l'apprenant à sélectionner des opportunités d'emploi.

Les résultats

L'achèvement de tout ou partie des modules du programme fournira à l'apprenant un ensemble de compétences professionnelles qui augmenteront l'employabilité et une connaissance accrue des normes du lieu de travail et des exigences de l'employeur. Les résultats démontreront une meilleure compréhension des lieux de travail interculturels, des caractéristiques et des compétences de l'entrepreneuriat, ainsi que des compétences interpersonnelles et intra-personnelles. L'apprenant rassemblera également des preuves d'amélioration de la conscience de soi et de la réflexion personnelle en termes d'attitudes personnelles et d'aspirations vis-à-vis de l'emploi.

Compétences personnelles individuelles / Analyse des besoins

Il faut prêter attention au contexte de l'apprenant et à l'expérience et à la réussite éducatives individuelles. Le tuteur doit incorporer une activité d'analyse des besoins dans chaque section du programme. Cela peut prendre la forme d'une activité de réflexion personnelle et / ou d'une activité de discussion entre pairs ou en groupe qui pose une série de questions de positionnement relatives à l'expérience de l'apprenant et / ou aux connaissances et / ou à l'attitude vis-à-vis de l'unité. Cette activité devrait avoir lieu au début de l'unité et être complétée par une activité sommative à la fin de l'unité. Ces activités complèteront l'évaluation préalable des compétences non techniques réalisées avant la sélection du module.

Mode de présentation

Les quatre modules représentant 12 unités au total seront accessibles via une plate-forme d'apprentissage en ligne Moodle. Martin Dougiamas a développé Moodle, une plate-forme d'apprentissage open source dans le cadre de son doctorat à l'université Curtin, et a publié la version 1.0 de Moodle en 2002 (<https://moodle.com/about/>). Chaque apprenant et chaque tuteur aura

besoin d'un nom d'utilisateur et d'un mot de passe pour accéder à Moodle. Moodle offre aux tuteurs la possibilité de télécharger du contenu et des évaluations, des forums interactifs, des outils de discussion et de notation. Moodle offre à l'apprenant un accès à un contenu visuel, écrit, audio et en ligne à une heure et à un rythme adapté à chaque individu, ainsi que la possibilité de soumettre des évaluations pour évaluation par le biais de la plate-forme. Moodle permet également au tuteur de visualiser l'activité de chaque apprenant sur la plateforme d'apprentissage. Le manuel ICARO fournit des informations supplémentaires sur l'utilisation de la plate-forme et l'accès au contenu.

Contenu indicatif

Un contenu indicatif est fourni pour informer le tuteur sur le large éventail de possibilités en matière de contenu et d'activité et pour garantir que le matériel de base, les travaux fondamentaux et les théories sont inclus dans le matériel de cours. Le tuteur est encouragé à faire preuve de créativité et de souplesse en ce qui concerne les besoins de l'apprenant et sa préparation à l'apprentissage.

Approche centrée sur l'apprenant

Le programme est conçu pour faciliter une approche centrée sur l'apprenant en tenant dûment compte de la gamme complexe de styles d'apprentissage (Kolb, 1984), d'intelligences multiples (Gardner, 1983), de théories de l'apprentissage - Bruner (1961) avec apprentissage par la découverte, Bandura (1986). Avec la théorie cognitive sociale et Vygotsky (1978) avec sa zone de développement proximal et ses stratégies d'enseignement - qui s'appliquent aux approches pédagogiques et andragogiques. Ce programme sera présenté avec une approche appliquée où les activités et les évaluations sont pertinentes pour le contexte et les besoins de l'apprenant. Les principes centraux de l'andragogie (Knowles, 1973) doivent être reconnus en termes de:

- Les adultes doivent être impliqués dans la planification et l'évaluation de leur enseignement.
- L'expérience (y compris les erreurs) constitue la base des activités d'apprentissage.
- Les adultes sont plus intéressés par des sujets d'apprentissage ayant une pertinence immédiate pour leur travail ou leur vie personnelle.
- L'apprentissage chez les adultes est centré sur les problèmes plutôt que sur le contenu.

Les tuteurs sont encouragés à concevoir et à mettre en œuvre un large éventail de stratégies d'enseignement, de méthodologies de travail en groupe et d'apprentissage entre pairs, ainsi que d'outils d'évaluation novateurs, le cas échéant. L'utilisation de logiciels d'apprentissage avancés et d'outils en ligne est encouragée lorsqu'une justification pédagogique et andragogique est évidente.

Évaluation

L'évaluation devrait être fournie à l'aide d'une gamme d'outils et d'approches qui non seulement fournissent une évaluation de l'apprentissage, mais également une évaluation pour l'apprentissage. L'évaluation en vue de l'apprentissage est «un processus social actif dans lequel l'individu donne un sens et qui est mieux réalisé en s'appuyant sur ce que l'on sait déjà (Stobart, 2008: 150)». Sadler en 1989 et Stiggins et al, 2007 ont présenté les éléments clés d'un apprentissage efficace: connaître l'objectif souhaité, la position actuelle par rapport à l'objectif et la manière de réduire l'écart entre les deux (McSweeney, 2012: 6).

Stiggins et al ont développé «Sept stratégies d'évaluation pour l'apprentissage», qui est un cadre d'organisation pour les praticiens qui met l'accent sur trois questions importantes pour l'apprenant:

Où vais-je? Où suis-je maintenant? Comment puis-je combler le fossé? Les tuteurs doivent prendre note du rôle de tuteur selon la figure 2. Ci-dessous.

<p>Où je vais?</p> <ol style="list-style-type: none">1. fournir une vision claire et compréhensible de la cible d'apprentissage2. Utilisez des exemples d'un travail fort et faible <p>Où je suis maintenant?</p> <ol style="list-style-type: none">3. Offrir des commentaires descriptifs réguliers4. Apprendre aux apprenants à s'autoévaluer et à se fixer des objectifs <p>Comment puis-je réduire l'écart?</p> <ol style="list-style-type: none">5. Concevoir des leçons pour se concentrer sur un aspect de la qualité à la fois6. Apprendre aux apprenants à se concentrer sur la révision7. engager les apprenants dans l'auto-réflexion et les laisser suivre et partager leurs apprentissages

Fig 2: Seven Strategies of AFL Stiggins et al. (2007:42) IN McSweeney (2012:21).

Activités d'évaluation

L'évaluateur doit concevoir et fournir des tâches d'évaluation pour chaque résultat d'apprentissage. L'apprenant doit avoir la possibilité de montrer des preuves de la réalisation de tous les résultats d'apprentissage. Le tuteur doit concevoir l'évaluation de manière à permettre à l'apprenant d'utiliser un large éventail de supports pour présenter les preuves de l'évaluation, le cas échéant.

Une évaluation formative doit être fournie à la fin de chaque unité thématique de module afin de garantir que les résultats d'apprentissage ont été atteints. Un tuteur peut concevoir une ou plusieurs évaluations ou activités pour déterminer si les résultats d'apprentissage ont été atteints. Un tuteur peut également utiliser un outil d'évaluation, tel qu'une présentation ou la création d'une vidéo, pour évaluer un résultat d'apprentissage. Les évaluations doivent être adaptées au résultat de l'apprentissage et au niveau de formation de l'apprenant. Toutes les instructions destinées à l'apprenant doivent être clairement décrites dans les notes d'évaluation / descriptions.

Différenciation

Le programme est destiné au niveau 4 du référentiel de qualifications irlandais QQI. Le cadre national de qualifications de niveau 4 permet aux apprenants de développer un large éventail de compétences, spécifiques à une profession et nécessitant une compréhension théorique générale. Ils sont autorisés à travailler de manière indépendante sous réserve de la direction générale (NQAI, 2009, p.26). Le certificat irlandais de niveau 4 correspond au cadre européen des certifications de niveau 3.

visuel	Sonore	lecture / écriture	kinesthésique
Graphiques, dessins animés, cartes, affiches, dessins	Enregistrements numériques et enregistrés	Annotant des documents	Ordinateurs et technologie numérique
Démonstrations	Discussions en groupe et paires	Manuels d'équipement et manuels d'instruction	Équipement et matériel
Documents	Conférenciers invités / Ted Talks	Documents manquants	Jeux et jeux
Présentations / vidéos ou extraits de films		Journaux	Des modèles
Photos / photographies		Les magazines	Activités pratiques basées sur des tâches
Infographie		Manuels scolaires	Jeux de rôle
Cartes mentales / diagrammes d'araignées / nuages de mots		Feuilles de travail	Matériaux du monde réel

Tableau 1: Exemples de préférences d'apprentissage de réunion avec des ressources ou des activités (Gravells, 2017: 295)

La différenciation doit prendre en considération trois aspects du parcours de l'apprenant: la disposition à apprendre, les besoins et les intérêts de l'apprenant. L'apprenant peut également être invité à remplir un questionnaire gratuit sur ses propres styles d'apprentissage, tel que VARK sur www.vark-learn.com. On peut supposer que la plupart des apprenants auront un style d'apprentissage préféré dont ils ne sont peut-être pas conscients. Le tableau ci-dessous suggère des moyens de traiter ces différents styles par le biais de ressources et / ou d'activités:

La différenciation peut également être assurée par l'une ou l'ensemble des sept approches différentes:

Tâche: définissez différentes tâches pour différentes capacités à l'aide de feuilles de calcul séparées ou d'une feuille de calcul où les tâches deviennent plus difficiles à mesure que vous progressez.

Regroupement: Regrouper les apprenants en fonction de leurs capacités / expériences; attribuer des rôles au sein des groupes où chaque membre peut tirer le meilleur parti de ses **forces**.

Ressources: utilisez une variété de ressources pour apprenants, allant des textes de base et des éléments visuels au texte dense contenant des idées complexes. Variable des apprenants. **Pace:** les apprenants sont autorisés à progresser à leur propre rythme - ceux qui travaillent rapidement dans

le matériel peuvent passer à autre chose et les autres peuvent travailler dans le matériel de base de manière plus appropriée, un rythme pour eux.

Résultat: Les apprenants ne recherchent pas une réponse «juste» unique mais parviennent à un résultat personnalisé en fonction de leurs capacités. Définissez des directives claires au début de la tâche en ce qui concerne les attentes de l'apprenant.

Dialogue et soutien: l'accent est mis ici sur le rôle du tuteur utilisant le questionnement, le soutien verbal et les encouragements pour l'apprenant. Cela peut être fait en ligne via des forums, des communautés de pratique et un support de tuteur en ligne.

L'évaluation: doit être continue pour que l'apprenant puisse s'autoévaluer le cas échéant et vérifier sa propre compréhension.

Les méthodes d'évaluation peuvent inclure:

Discussions

Études de cas

Documents manquants

Journaux / agendas

Des puzzles

Activités pratiques

Quiz

Observations

Questions écrites

Présentations / vidéos

E-portfolio comme méthode d'auto-évaluation et de collecte de preuves

Les apprenants peuvent décider d'utiliser un portfolio électronique comme outil de présentation des réalisations et de preuve des compétences pour les employeurs potentiels. La compilation et la conception d'un portfolio électronique peuvent également étayer l'expérience d'apprentissage et fournir un espace de réflexion pour l'introspection, l'analyse et la transformation de l'apprentissage. Le projet e-portfolio en Irlande a utilisé Pebblepad pour encourager les étudiants à créer un e-portfolio. D'autres ont utilisé [Wordpress](#) ou [Weebly](#). Les étudiants ont été encouragés à utiliser une plate-forme qui leur semblait logique. Plus d'informations sur les utilisations de e-portfolio ici: <http://eportfoliohub.ie/index.php/programme-eportfolio/>

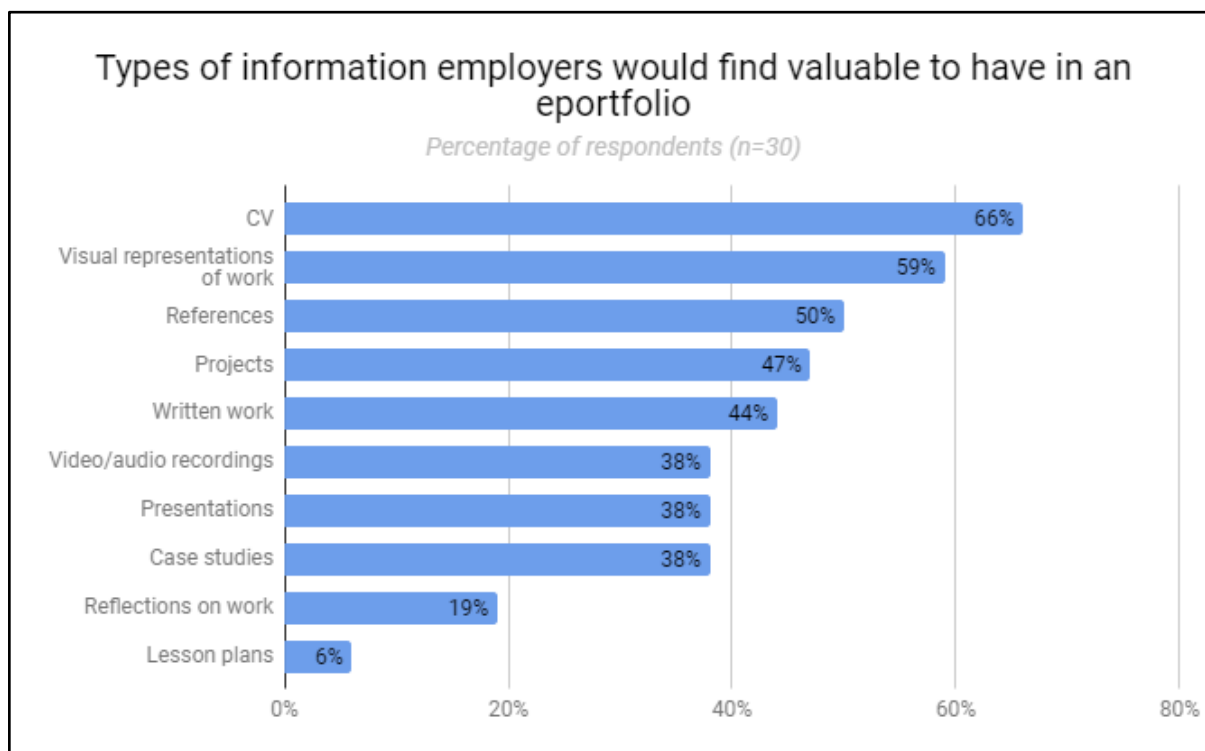


Fig 3: Using Eportfolios for recruitment: Employer’s perspectives Available at <http://eportfoliohub.ie/wp-content/uploads/2016/09/Survey-Employer-Report.pdf> (Accessed 15 December 2018).

Chaque module offre une opportunité d’auto-réflexion au début du module et une activité de clôture complémentaire à la fin. Il est suggéré que cette activité produise des preuves pouvant être incluses dans le portfolio électronique. Les preuves peuvent prendre la forme d’écrit, d’oral, de graphique, de présentation, audio, vidéo ou numérique, ou de toute combinaison de ces éléments.

Comme le montre la figure 3 ci-dessus, les apprenants pourraient également utiliser des outils en ligne gratuits tels que Europass CV, afin de créer un curriculum vitae individuel à inclure dans un portfolio électronique.

Cet ensemble de preuves est destiné à l’apprenant et constitue une étape distincte de l’évaluation des résultats d’apprentissage du module.

Structure du module et durée indicative (10 heures)

Matériau de base:

1 heure d'auto-évaluation (compréhension actuelle du sujet)

1 heure Article écrit: résumé du module, y compris comment utiliser le contenu du module

avec

Références supplémentaires

1 heure Powerpoint

5 heures d'apprentissage / évaluations autodirigées

Articles connexes x 2 (pdfs)

Vidéo / Tedtalk

Activités

Contenu additionnel :

Textes - articles académiques, éditoriaux, journalisme

Liens vers des infographies, des statistiques et des vidéos sur du contenu lié à l'emploi

Études de cas

2 heures Activité de réflexion (sortie) Les apprenants téléchargent dans Moodle / E-portfolio

Exercices d'auto-évaluation / activité de réflexion

Ces deux séries de questions doivent se compléter et permettre à l'apprenant d'évaluer ses connaissances sur le sujet au début de l'unité, puis de vérifier son niveau de connaissances à la fin. L'activité de réflexion doit évaluer la perception de l'apprenant sur ce qu'il a appris et lui permettre également de produire un travail écrit, une vidéo ou un modèle complet à télécharger dans un e-Portfolio ou un Padlet.

Article écrit

Un texte écrit de 500 à 700 mots est fourni pour chaque thème, qui fournit un contexte détaillé à la région. Par exemple, sous le thème «Esprit d'esprit et compétences entrepreneuriales», les participants pourraient disposer d'un résumé de la littérature universitaire sur les comportements, attributs, etc., ainsi que de nouveaux liens et références pour des lectures complémentaires.

PowerPoint

Chaque module thématique est divisé en unités qui contiennent chacune une présentation PowerPoint (20 minutes), qui couvre les domaines critiques de chaque thème, donnant aux participants une bonne vue d'ensemble du contenu de base et fournissant des références à des documents à lire ultérieurement. Ce PowerPoint peut inclure des activités permettant aux apprenants de faire une pause et de contempler des concepts ou de mener leurs propres recherches.

Apprentissage / évaluations autodirigés

Une gamme d'activités / d'exercices conçus pour être utilisés par l'apprenant afin de transformer les connaissances acquises par le biais de PowerPoint et d'un document écrit. Ces activités peuvent utiliser les outils en ligne indiqués ou des vidéos de YouTube / TedTalks. Le matériel écrit peut être fourni à travers des articles ou des blogs. Selon l'apprenant et le niveau d'alphabétisation, il peut être approprié de donner la priorité au matériel visuel tel que vidéo, infographie et images. Ces activités peuvent être autonomes ou constituer des formes d'évaluation obligeant l'apprenant à réfléchir et à réagir au contenu à travers un blog, une vidéo, une note ou un exercice.

Stratégies et activités

Les activités pourraient être structurées à l'aide d'outils et de logiciels en ligne gratuits, notamment:

- www.kubbu.com
- Padlet.com
- Quizlet.com
- Kahoot.com
- Edpuzzle.com
- Book Creator

Les stratégies et activités peuvent inclure:

Travail en binôme identifiant les similitudes et les différences;	Point de vue (justifiant un point de vue ou une opinion)
Vrai / faux questions	Rédaction d'un article de journal
Remue-méninges	Débats
Apprentissage découverte	Apprentissage par les pairs
Podcast	Résolution de problème
Rapports	Recherche
enquêtes	Blogging

Structure de modules suggérée

Pre-assessment Tools Individual Goal Mapping	Digital Competence	Initiative and Entrepreneurship	Social and Civil Competence	Cultural Awareness
Learner characteristics: Unemployed; At risk of social inclusion; Low skilled adults Literacy issues Numeracy issues SEN Lack of experience Loss of confidence	ICT basics and online privacy	Setting and meeting personal goals	Effective Communication	Raising awareness of cultural diversity
Learner Outputs: ePortfolio Europass CV Reflective Journal	Assessing and Evaluating information online	Opportunity recognition and realisation	Professional Presentation and Conduct	Respecting diversity in the workplace
	Online identity and networking	Working as a team	Feedback, Criticism and Managing Conflict	Acknowledging the potential of diversity for innovation

Une approche de classe inversée pourrait être utilisée pour réunir les apprenants dans des scénarios de groupe afin d'explorer ensemble et de manière plus approfondie les concepts clés et les compétences présentés en ligne. Jun Scott Chen Hsieh, Wen-Chi et Marek (2016: p.1) expliquent que «dans l'enseignement conventionnel, les élèves acquièrent de nouvelles connaissances en classe, telles que des conférences, et les pratiquent à la maison via leurs devoirs. Dans l'apprentissage inversé, les élèves acquièrent des connaissances à la maison, par exemple en visionnant des vidéos réalisées par l'enseignant, et exercent leurs compétences en classe, où l'enseignant peut facilement surveiller et corriger l'élève. Cela fournit «un environnement d'apprentissage dynamique et interactif dans lequel l'éducateur guide les étudiants lorsqu'ils appliquent des concepts et s'engagent de manière créative dans le sujet traité» (Flipped Learning Network, 2014: 1).

Communauté de pratique

Shea, Li et Pickett (2006) suggèrent que «les bons environnements d'apprentissage sont centrés sur l'apprenant, sur la connaissance, sur l'évaluation et sur la communauté» (p. 176). Biasutti (2011) a trouvé dans son étude sur l'apprentissage collaboratif dans un module d'apprentissage en ligne que «le développement des compétences de travail en équipe, l'attitude à collaborer, le développement de processus cognitifs tels que l'analyse et l'intégration de différents points de vue, la compréhension de soi et des autres». les limites des gens et le développement du sens des responsabilités et du respect des autres »étaient des avantages importants des activités de collaboration permettant de créer un sens de la communauté (p. 1874).

Andrews (2002) a constaté que «la conception d'une communauté en ligne et les stratégies utilisées pour attirer les gens dans cette communauté pourraient varier considérablement en fonction des caractéristiques d'âge, des attitudes, des croyances et du comportement à l'égard d'Internet» (p. 65). En d'autres termes, les stratégies visant à encourager la participation doivent prendre en compte diverses variables, notamment l'âge, les attitudes envers Internet et l'utilisation d'Internet. L'espace, comme toute salle de classe, doit viser à être inclusif. Ritter et al. (2010) conviennent que l'espace d'apprentissage doit permettre à tous les élèves «d'être connectés en participant à une salle de classe où les élèves sont valorisés et respectés et où un climat de confiance et d'acceptation est établi» (p. 98).

L'établissement de relations au sein d'une communauté d'apprentissage en ligne permet de créer un réseau de pairs solidaire, de rapprocher les rôles sociaux et académiques des étudiants et de faciliter un apprentissage collaboratif et interactif (Motteram et Forrester, 2005, p. 291). Bien que les modules et les unités de ce programme puissent être sélectionnés et complétés à la discrétion et au choix de l'apprenant, il est prévu de créer et de soutenir une communauté de pratique en ligne par les conseillers, les tuteurs et les apprenants eux-mêmes.

PARTIE 2

Objectifs et résultats du module par sujet

Activité initiale:

L'apprenant doit compléter l'outil d'évaluation des compétences non techniques guidé par un conseiller ou un éducateur d'adultes. Cette activité peut également être d'abord présentée par le tuteur en groupe, puis animée individuellement par le biais d'un processus de médiation composé d'un tuteur / conseiller et d'un apprenant. Veuillez allouer au moins 2 heures aux apprenants pour qu'ils puissent utiliser l'outil SSA avec une assistance.

L'apprenant doit être encouragé à compléter l'outil d'évaluation des compétences non techniques à la fin du cours. Cette activité devrait aider l'apprenant à évaluer si ses connaissances, ses compétences et ses attitudes ont changé à la suite de l'apprentissage qu'elles ont entrepris. Il serait important d'enregistrer ce changement dans l'activité d'achèvement de SSA.

THEME / MODULE: COMPETENCES NUMERIQUES

Objet du module (comprenant 3 unités)

Le but de cet ensemble d'unités est de développer la capacité des apprenants à travailler efficacement en ligne. De plus en plus sur le marché mondial, une grande partie du recrutement et des annonces d'emplois se fait via des sites Web. Les trois unités suivantes sont conçues pour montrer à l'apprenant comment se présenter en ligne en tant qu'employé potentiel, comment fonctionnent les sites de recrutement et comment présenter une version professionnelle d'eux-mêmes aux employeurs. Les unités visent à améliorer l'alphabétisation numérique de l'apprenant et à lui faire prendre conscience de l'importance de la protection de la vie privée et de la sécurité des informations personnelles et de l'identité d'une personne sur Internet.

Unité 1	Notions de base sur les TIC et confidentialité en ligne
Résumé / Objectif	

	<p>Le but de cette unité est de fournir aux apprenants les compétences de base requises pour utiliser Internet à des fins d'emploi, notamment: rechercher des emplois en ligne, créer et modifier des CV, utiliser des sites Web pour l'emploi, rechercher des informations sur l'emploi telles que la législation. L'unité fournit également aux apprenants les connaissances nécessaires pour protéger leurs informations en ligne</p>
<p>Résultats d'apprentissage</p>	<p>Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Créer, modifier et publier un CV professionnel ● Rechercher des emplois en ligne ● Utiliser des sites d'emploi ● Rechercher des informations pertinentes sur l'emploi ● comprendre l'importance de la confidentialité en ligne
<p>Contenu indicatif</p>	<p>Créer, éditer, publier un CV Les apprenants utiliseront un logiciel de traitement de texte pour créer et éditer un CV professionnel. Ils apprendront comment publier ce CV dans plusieurs formats. Les apprenants apprendront également à créer une lettre de motivation professionnelle.</p> <p>Rechercher des emplois en ligne Les apprenants apprendront à utiliser Internet pour rechercher des offres d'emploi pertinentes.</p> <p>Utiliser les sites d'emploi Les apprenants apprendront à utiliser des sites Web d'emploi spécifiques pour trouver du travail. Ils apprendront comment rechercher des offres d'emploi, affiner leur recherche et soumettre leur CV pour postuler à un emploi.</p> <p>Information d'emploi Les apprenants utiliseront Internet pour localiser des informations relatives à l'emploi telles que: la législation du travail, des informations sur les employeurs potentiels et des informations sur les emplois potentiels.</p> <p>Confidentialité en ligne Les apprenants apprendront l'importance de protéger leurs informations en ligne en toute sécurité.</p>
<p>Procédé d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Les apprenants seront invités à créer et à publier un CV professionnel et une lettre de motivation. ● Les apprenants seront invités à localiser une offre d'emploi pertinente et à trouver en ligne des informations pertinentes sur l'employeur et le poste.

<p>Unité 2</p>	<p>Évaluation et évaluation de l'information en ligne</p>
----------------	---

Résumé / Objectif	Le but de cette unité est de fournir aux apprenants les compétences nécessaires pour évaluer et évaluer la qualité des informations trouvées en ligne. Les apprenants comprendront l'importance de la crédibilité et de la fiabilité des sources et évalueront la pertinence des informations par rapport à leurs propres besoins en matière d'emploi.
Résultats d'apprentissage	Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de: <ul style="list-style-type: none"> ● Localiser les informations en ligne ● évaluer la pertinence des informations ● Évaluer l'information pour la crédibilité ● Évaluer l'utilité de l'information
Contenu indicatif	<p>Localisation d'informations en ligne Les apprenants chercheront sur Internet des informations pertinentes pour leur emploi. Ils s'engageront dans des services tels que Google, YouTube et les médias sociaux.</p> <p>Évaluation et évaluation de l'information Les apprenants aborderont de manière critique les informations qu'ils trouveront en ligne, évaluant et évaluant ces informations en termes de crédibilité, de fiabilité et d'utilité pour leur emploi.</p>
Procédé d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ● Les apprenants seront invités à rechercher en ligne des informations pertinentes pour leur rôle spécifique. ● Les apprenants évalueront ce contenu en utilisant des critères spécifiques.

Unité 3	Identité en ligne et réseautage
Résumé / Objectif	Le but de cette unité est de fournir aux apprenants les compétences nécessaires pour créer et conserver une identité professionnelle en ligne, y compris la capacité de trouver et de se connecter avec des individus partageant les mêmes idées et des employeurs potentiels.
Résultats d'apprentissage	Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de: <ul style="list-style-type: none"> ● Identifier les avantages d'une identité professionnelle en ligne ● Créez un profil en ligne professionnel en utilisant LinkedIn ● Localisez et connectez-vous avec des personnes partageant les mêmes idées ● Localisez et connectez-vous avec les groupes de 'zones d'intérêt' ● Localiser et contacter des employeurs potentiels
Contenu indicatif	<p>Avantages des identités en ligne Les apprenants seront initiés au concept des identités en ligne et aux</p>

	<p>avantages de la création et du maintien d'une identité professionnelle en ligne</p> <p>Créer un profil en ligne professionnel Les apprenants s'engageront avec la plate-forme en ligne 'LinkedIn' pour développer et maintenir une identité en ligne professionnelle. Ils développeront une compréhension des distinctions importantes entre cette identité et d'autres identités en ligne telles que «Facebook».</p> <p>Réseautage en ligne Les apprenants seront initiés au concept de réseaux professionnels en ligne. Ils localiseront et communiqueront en ligne avec d'autres professionnels et rejoindront des groupes d'intérêt pour rester informés des changements dans leur domaine.</p>
<p>Procédé d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Les apprenants seront invités à créer une identité professionnelle en ligne à l'aide de LinkedIn. ● Les apprenants seront également tenus de réseauter avec des personnes partageant les mêmes idées et de rejoindre des groupes d'intérêts spéciaux sur la plateforme LinkedIn.

Liste de lecture:

Lankshear, C., Knobel, M. (2008) Digital Literacies: Concepts, Policies and Practices (New Literacies and Digital Epistemologies). New York: Peter Lang Publishing.

White, J. (2015). Digital Literacy Skills for FE Teachers. London: Learning Matters.

THEME / MODULE: INITIATIVE ET ENTREPRENEURIAT

Objet du module (comprenant 3 unités)

Le but de cet ensemble d'unités est de développer le sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise des apprenants. Les unités suivantes sont conçues pour montrer à l'apprenant comment identifier et hiérarchiser ses objectifs personnels en matière d'emploi. Ils apprendront à identifier et à choisir des objectifs pour atteindre un emploi, une formation ou une formation complémentaire, à planifier comment atteindre ces objectifs et à définir un calendrier et un ensemble d'étapes permettant de garantir la réalisation de ces objectifs. Ils apprendront également à reconnaître les opportunités d'emploi et de progression sur le lieu de travail et à planifier pour s'aider à saisir ces opportunités. La dernière unité montrera à l'apprenant à quel point le travail d'équipe est précieux en tant que mécanisme permettant de travailler efficacement avec d'autres employés.

Unité 1	Fixer et atteindre des objectifs personnels
Résumé / Objectif	Le but de cette unité est de fournir aux apprenants les compétences de base nécessaires pour identifier et définir un certain nombre d'objectifs personnels liés à leur vie professionnelle. Les apprenants seront initiés à un certain nombre de stratégies et d'outils qui les aideront à suivre leur propre progression d'apprentissage dans la définition et la réalisation d'objectifs personnels.
Résultats d'apprentissage	Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de: <ul style="list-style-type: none"> ● Identifier les objectifs personnels ● Fixer des objectifs personnels ● S'approprier ses objectifs personnels ● Comprendre les techniques de gestion personnelle ● Planifiez pour atteindre vos objectifs personnels
Contenu indicatif	<p>Identifier et fixer des objectifs personnels Les apprenants utiliseront diverses techniques pour identifier et définir des objectifs personnels liés à leur développement professionnel. Des stratégies seront utilisées pour permettre aux apprenants de classer leurs objectifs et de les diviser en étapes plus petites et réalisables.</p> <p>S'approprier ses objectifs personnels Les apprenants seront initiés aux concepts d'initiative et d'initiative personnelle. Ils commenceront à considérer les objectifs personnels comme</p>

	<p>une partie importante de leur développement, sur laquelle ils ont le contrôle.</p> <p>Techniques de gestion personnelle Afin d'aider à la réalisation des objectifs, les apprenants seront initiés à un certain nombre de techniques de gestion personnelles telles que la gestion du temps.</p> <p>Planifiez pour atteindre vos objectifs personnels Les apprenants utiliseront des techniques d'établissement d'objectifs et de gestion pour créer un plan permettant d'atteindre leurs objectifs personnels.</p>
Procédé d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ● Les apprenants identifieront un certain nombre d'objectifs personnels liés à leur développement professionnel. ● Les apprenants élaboreront un plan pour atteindre ces objectifs, y compris un calendrier et des étapes clés.

Unité 2	Reconnaissance et réalisation d'opportunités
Résumé / Objectif	Le but de cette unité est de présenter aux apprenants le concept de reconnaissance et de réalisation des opportunités. Les apprenants utiliseront un certain nombre d'outils et de stratégies qui les aideront à identifier les opportunités existantes sur leur lieu de travail et à déterminer comment les concrétiser.
Résultats d'apprentissage	<p>Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identifier les opportunités d'emploi ● Identifier les opportunités liées à leurs propres compétences et capacités ● Identifier les ressources nécessaires ● Planifiez pour concrétiser les opportunités.
Contenu indicatif	<p>Identifier les opportunités À l'aide de techniques de reconnaissance des opportunités, les apprenants identifieront les opportunités liées à leurs propres compétences et capacités. Les apprenants utiliseront des techniques similaires pour identifier les opportunités d'emploi.</p> <p>Identifier les ressources Les apprenants analyseront les opportunités et identifieront les ressources nécessaires pour les concrétiser. Ceux-ci peuvent inclure: le temps, les finances, les gens, les lieux et les choses.</p> <p>Planifier pour réaliser des opportunités Les apprenants seront initiés aux outils de planification des opportunités qui leur permettront de développer une stratégie pour concrétiser les opportunités identifiées lors des étapes précédentes.</p>

Procédé d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Les apprenants seront invités à identifier un certain nombre d'opportunités d'emploi liées à leurs propres compétences et capacités. • Ils identifieront les ressources nécessaires et élaboreront un plan pour concrétiser ces opportunités.

Unité 3	Travailler en équipe
Résumé / Objectif	Le but de cette unité est de présenter aux apprenants les avantages et les défis associés au travail en équipe. Les apprenants disposeront des connaissances nécessaires pour tirer parti de ces avantages et relever les défis associés au travail d'équipe.
Résultats d'apprentissage	Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de: <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les étapes de la formation et de la performance de l'équipe • Définir des règles de base pour un travail d'équipe efficace • Comprendre les avantages et les défis du travail en équipe Traitez les conflits d'équipe de manière positive.
Contenu indicatif	<p>Étapes de la formation d'une équipe Les apprenants seront initiés au concept de formation d'équipe, comprenant les étapes nécessaires à une performance efficace.</p> <p>Fixer des règles de base Les apprenants seront initiés à l'idée de «règles de base» pour les équipes. Ils réfléchiront à l'importance d'un ensemble de règles claires permettant aux équipes de communiquer et d'interagir efficacement.</p> <p>Avantages et défis du travail d'équipe Les apprenants aborderont des informations pertinentes sur les nombreux avantages du travail en équipe, notamment une performance accrue, un soutien personnel et professionnel et une synergie. Ils réfléchiront également aux défis associés au travail d'équipe tels que : conflit, gestion des relations et des horaires, et objectifs différents.</p> <p>Conflit Les apprenants acquerront une compréhension des sources communes de conflit au sein des équipes et se verront proposer des stratégies pour les résoudre de manière positive et professionnelle.</p>
Procédé d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Les apprenants seront invités à présenter un projet de groupe sur un sujet de leur choix. • Le projet inclura des réflexions sur les avantages et les défis du travail en équipe.

Liste de lecture:

Bradley, F & Kennelly, J 2008, *Capitalising on Culture, Competing on Difference: innovation, learning and sense of place in a globalising Ireland*, Blackhall Publishing Dublin

Kirby, D 2003, *Entrepreneurship*, McGraw Hill Berkshire

Rae, D 2007, *Entrepreneurship: from opportunity to action*, Palgrave Macmillan Hampshire

Sandler, R 2010, *Social entrepreneurship in education: private ventures for the public good*, Rowman & Littlefield Education Lanham

THEME / MODULE: COMPETENCES SOCIALES ET CIVILES

Objet du module (comprenant 3 unités)

L'objectif de cet ensemble d'unités est de fournir aux apprenants les compétences nécessaires pour participer efficacement à la vie sociale et professionnelle avec leurs collègues de travail, employeurs, entreprises, organisations et organismes gouvernementaux et non gouvernementaux. Il sera montré aux apprenants comment évaluer leur propre style de communication et comment ils peuvent se présenter comme des employés potentiels aux employeurs. On leur montrera comment les employés se comportent et travaillent avec d'autres personnes dans divers lieux de travail et comment ils sont censés parler, s'habiller et se présenter. L'importance de la rétroaction et de la critique pour les employeurs et les employés dans le cadre d'un environnement de travail professionnel sera explorée et discutée. Les unités montreront collectivement ce que l'on attend d'un employé dans un lieu de travail professionnel et comment ces procédures et politiques aident tous les employés à travailler ensemble de manière respectueuse et mutuellement bénéfique.

Unité 1	Communication efficace
Résumé / Objectif	Le but de cette unité est de donner aux apprenants l'occasion d'évaluer leurs propres styles de communication, de communiquer de manière constructive dans différents contextes et d'exprimer et de comprendre différents points de vue.
Résultats d'apprentissage	Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de: <ul style="list-style-type: none"> ● Évaluer leur propre style de communication ● Démontrer la capacité de communiquer efficacement dans diverses situations. ● Exprimer clairement son propre point de vue ● promouvoir le respect et la tolérance envers les autres ● Reconnaître les points de vue différents et contradictoires
Contenu indicatif	<p>Communication efficace en milieu de travail L'apprenant apprendra les cinq styles de communication et évaluera sa propre approche afin d'améliorer sa communication en milieu de travail.</p> <p>Écoute active Les apprenants verront les avantages et les défis de l'écoute active. Les apprenants démontreront leur capacité à écouter activement et à appliquer des techniques d'écoute active à divers scénarios de travail.</p>

	<p>Capacités de présentation Les apprenants exploreront différentes techniques de présentation, notamment l'utilisation d'un logiciel de présentation. L'importance d'identifier le message, l'expression claire et le langage neutre, sera discutée.</p> <p>Empathie Les apprenants utiliseront des études de cas et des histoires pour explorer leurs propres sentiments et comprendre et comprendre les situations vécues par les autres. Tous les efforts seront déployés pour créer un environnement de confiance et de sécurité pour le travail individuel et en collaboration.</p> <p>Le respect Les apprenants utiliseront les ressources pour étudier comment le respect est démontré sur le lieu de travail par la courtoisie, les bonnes manières et la gentillesse. Le respect dans la communication avec les collègues et les employeurs sera expliqué et mis en relation avec des situations réelles.</p>
<p>Procédé d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les apprenants seront invités à présenter une fiche d'auto-évaluation documentant leur propre style de communication. • Les apprenants seront invités à former une équipe et à présenter une brève présentation PowerPoint ou une vidéo sur la communication en milieu de travail, en s'appuyant sur les informations couvertes dans le module. • Les rôles d'équipe seront choisis via la théorie des rôles de Belbin. • Les apprenants développeront un exemple d'étude de cas montrant l'importance du respect sur le lieu de travail et présentant un «avatar» ou une image de l'employé respectueux.

<p>Unité 2</p>	<p>Présentation professionnelle et conduite</p>
<p>Résumé / Objectif</p>	<p>L'objectif de cette unité est de développer la compréhension et la connaissance des apprenants sur le comportement professionnel sur le lieu de travail et sur la manière dont la conduite d'un individu est liée à son employabilité et à sa capacité de participer au marché du travail.</p>
<p>Résultats d'apprentissage</p>	<p>Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la différence entre la conduite personnelle et professionnelle • Établir des relations interpersonnelles appropriées • Travailler avec des individus et des groupes • Reconnaître l'égalité des sexes et la diversité • présider les réunions <p>Diriger les discussions de groupe pour parvenir à un consensus</p>
<p>Contenu indicatif</p>	<p>Code vestimentaire Les apprenants se verront présenter une gamme de codes vestimentaires adaptés à divers types de lieux de travail. Les apprenants seront invités à</p>

	<p>faire la distinction entre les codes vestimentaires et à expliquer les motifs de leurs uniformes ou de leur équipement.</p> <p>Les stéréotypes Les apprenants discuteront des stéréotypes et de la manière dont ceux-ci affectent les points de vue et les comportements dans la société. Des études de cas et des images seront utilisées pour promouvoir les observations et les commentaires. Les travaux de groupe et les débats serviront à examiner les normes de la société et les mythes urbains.</p> <p>Démocratie et démographie Les apprenants examineront la mondialisation et son impact sur l'économie, la société, les mouvements de personnes et la main-d'œuvre.</p> <p>Lois et politiques sur le lieu de travail Les apprenants exploreront l'histoire de l'égalité professionnelle. Ils découvriront les organisations et les mouvements qui ont instauré l'équité et le respect sur le lieu de travail, tels que le mouvement syndical. Ils seront également initiés à la législation sur le recrutement, la promotion, la rémunération et la discrimination.</p> <p>Niveaux de désaccord et stratégies d'établissement d'un consensus Les apprenants seront initiés aux stratégies de gestion des réunions, reconnaissant les opinions alternatives et les sources d'accord. Les apprenants exploreront des stratégies pour créer un consensus par le biais de jeux de rôle et d'études de cas</p>
<p>Procédé d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● L'apprenant exposera sa compréhension d'un code de conduite professionnel se rapportant à une profession ou à un secteur d'activité. ● L'apprenant préparera un code de conduite personnel pour sa famille et ses amis. ● L'apprenant créera un bloc de théorie et d'images illustrant le comportement professionnel préféré du personnel. ● L'apprenant faisant partie d'un groupe rédigera le compte rendu d'une réunion portant sur une question difficile. ● L'apprenant créera une charte des employés pour une grande organisation de vente au détail.

<p>Unité 3</p>	<p>Commentaires, critiques et gestion des conflits</p>
<p>Résumé / Objectif</p>	<p>Le but de cette unité est d'aider l'apprenant à solliciter un retour d'information sur son lieu de travail et à faire la distinction entre le retour d'information et la critique. On apprendra à l'apprenant comment demander et recevoir un retour d'information de manière claire et constructive. L'apprenant explorera la différence entre critique et critique</p>

	constructive et comment transformer la critique en action positive. Le module étudiera également les itinéraires pouvant générer des conflits et expliquera comment gérer les conflits, le cas échéant.
Résultats d'apprentissage	<p>Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rechercher et recevoir des commentaires ● Distinguer entre le feedback et la critique ● Accepter les critiques constructives ● comprendre les causes des conflits en milieu de travail ● Identifier les approches de résolution des conflits
Contenu indicatif	<p>L'importance de la rétroaction L'apprenant explorera les avantages de la rétroaction et la manière dont elle peut être utilisée pour améliorer les performances et les relations de travail. L'apprenant discutera des différents types de commentaires et de la manière de demander des commentaires spécifiques à ses collègues et aux responsables. Les apprenants examineront l'utilisation des boucles de rétroaction dans les études de cas de différents secteurs, notamment les entreprises, les gouvernements et le secteur public.</p> <p>Répondre à la critique Ce sujet identifiera les situations sur le marché du travail et personnellement où l'individu gère les critiques. L'apprenant analysera l'utilisation de techniques telles que la sensibilisation à la pensée, la pensée rationnelle et la pensée positive pour répondre à une critique difficile. Les apprenants seront encouragés à examiner leur estime de soi et à résister aux dommages potentiels.</p> <p>Gestion et résolution de conflits L'apprenant explorera des scénarios de conflit à l'aide d'études de cas vidéo et textuelles présentant les conflits entre employés, les conflits d'équipe et / ou les conflits d'organisation. Les apprenants développeront une boîte à outils de stratégies pour éviter les conflits en premier lieu et gérer les conflits le cas échéant.</p>
Procédé d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ● L'apprenant sera encouragé à tenir un journal de réflexion en utilisant un cadre de réflexion dérivé de Driscoll ou Schon. ● L'apprenant créera une approche de gestion du retour d'information personnelle s'appuyant sur la théorie existante. ● Les apprenants évalueront une gamme de stratégies de résolution de conflits en termes de pertinence et d'efficacité dans des scénarios particuliers. ● Les apprenants documenteront un protocole de résolution de conflit sur le lieu de travail.

Liste de lecture:

Mezirow, J. 1991, *Transformative Dimensions of Adult Learning*, Jossey-Bass San Francisco

Boud D. and Garrick J. 1999, *Understanding Learning at Work*, Routledge London

THEME / MODULE:

SENSIBILISATION CULTURELLE

Objet du module (comprenant 3 unités)

Le but de cet ensemble d'unités est de développer la capacité d'un apprenant à travailler efficacement dans un environnement de travail multiculturel. L'évolution démographique en Europe et dans le monde ouvre les pays, les marchés et les lieux de travail au changement. Ces unités visent à sensibiliser les apprenants aux avantages de la diversité culturelle dans leur société et leurs lieux de travail. L'inclusion est un concept qui profite à tous en termes de compréhension et d'adaptation aux différences chez les membres de nos communautés et de nos lieux de travail. Ces différences peuvent inclure le sexe, la race, l'appartenance ethnique, la religion, la classe sociale, l'âge, l'orientation sexuelle et le handicap. Le respect en tant qu'aspect fondamental de l'inclusion et de la sensibilisation culturelle ainsi que l'impact négatif de la discrimination seront explorés. Enfin, le potentiel d'innovation résultant de la diversité sera présenté et les apprenants exploreront comment ils pourraient apprendre à innover et à créer des opportunités et des avantages pour eux-mêmes et les autres.

Unité 1	Sensibilisation à la diversité culturelle
Résumé / Objectif	Le but de cette unité est de sensibiliser à la diversité culturelle. Son objectif est de faire reconnaître les avantages que peuvent apporter les changements dans la population et la démographie des pays et des communautés européens. Par conséquent, le module fournit aux apprenants les connaissances nécessaires pour reconnaître les avantages de la diversité culturelle dans leur contexte personnel et professionnel.
Résultats d'apprentissage	Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de: <ul style="list-style-type: none"> ● Expliquer le concept de diversité culturelle ● Reconnaître les stéréotypes et les préjugés comme un parti pris ● Démontrer la diversité culturelle dans leur propre contexte ● Reconnaître les avantages de la diversité culturelle dans leur propre contexte
Contenu indicatif	Introduction à la diversité culturelle et à ses avantages Les apprenants seront initiés au concept de diversité culturelle et apprendront à reconnaître la langue, la religion, l'ethnie, l'orientation sexuelle, le sexe, la classe sociale et l'âge en tant qu'aspects de la diversité culturelle. Les apprenants seront initiés aux avantages de l'égalité, de la justice et de la diversité.

	<p>Introduction aux préjugés et aux stéréotypes comme biais Les apprenants apprendront comment chaque individu a une perception unique reposant sur des raccourcis ou des biais pour donner un sens à nos expériences et à notre environnement. Ce module mettra en évidence la manière dont les préjugés peuvent survenir aux niveaux individuels, institutionnel et culturel.</p> <p>Activité : Diversity Circle (Brooks-Harris, 1993: <i>see experiencing diversity exercises document</i>)</p> <p>Le but de cet exercice est d'examiner les façons dont les individus se sentent inclus et marginalisés en fonction de différentes identités et de simuler l'expérience d'inclusion et d'exclusion.</p>
<p>Procédé d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Il sera demandé aux apprenants d'écrire une courte histoire de réflexion / journal: repensez au moment le plus mémorable dont vous vous souviendrez: quelqu'un discrimine quelqu'un d'autre en raison de son origine ethnique, de sa classe sociale, de son sexe, de sa religion, etc. ● Lorsque vous y réfléchissez, essayez de vous rappeler ce que vous avez ressenti pendant que cela se passait, où vous étiez, avec qui vous étiez, à quelle époque de l'année et quels autres détails pourraient vous aider à vous en souvenir. ● Quelles étaient les circonstances entourant l'événement discriminatoire? Avez-vous ressenti le moindre type de pression (par exemple, entre pairs, culturelle) pour discriminer cet individu? ● Y a-t-il quelque chose que vous auriez pu faire différemment dans cette situation?

<p>Unité 2</p>	<p>Respecter la diversité sur le lieu de travail</p>
<p>Résumé / Objectif</p>	<p>Le but de cette unité est de fournir aux apprenants les compétences nécessaires pour valoriser la diversité sur le lieu de travail. Les apprenants acquerront les compétences nécessaires pour contribuer à la création d'une atmosphère de travail où différents points de vue et idées sont respectés et bien accueillis.</p>
<p>Résultats d'apprentissage</p>	<p>Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reconnaître la pertinence de la diversité en milieu de travail ● Reconnaître les avantages et les défis de la diversité en milieu de travail ● Identifier les actions individuelles visant à prévenir la discrimination au travail
<p>Contenu indicatif</p>	<p>Introduction à la diversité sur le lieu de travail</p> <p>Avantages et défis de la diversité sur le lieu de travail</p>

	Discussion de groupe: Comment puis-je agir contre la discrimination sur le lieu de travail?
Procédé d'évaluation	<p>Pensez en binôme ou complétez comme réponse écrite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles caractéristiques ou traits culturels uniques apportez-vous à une équipe de travail? • Comment feriez-vous face à une personne qui, selon vous, discrimine une personne sur le lieu de travail?

Unité 3	Reconnaître le potentiel de la diversité pour l'innovation
Résumé / Objectif	Les apprenants seront initiés au concept d'innovation. Le module vise à permettre aux apprenants de reconnaître le potentiel de la diversité (de culture et de compétences) pour l'innovation dans tous les aspects de leur vie, par exemple, style de vie personnel, lieu de travail, société et communautés locales.
Résultats d'apprentissage	<p>Après avoir réussi ce module, l'apprenant sera capable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distinguer entre diversité inhérente et diversité acquise • Reconnaître que l'innovation est l'un des principaux moteurs du 21ème siècle • Identifier la diversité comme source d'innovation <p>Reconnaître le potentiel de l'innovation individuelle pour l'innovation sur le lieu de travail</p>
Contenu indicatif	<p>Introduction à l'innovation Les apprenants seront initiés aux communautés d'innovation - la tendance des lieux de travail à favoriser un environnement de collaboration afin de produire des résultats innovants.</p> <p>Relier l'innovation individuelle à l'innovation en milieu de travail Les apprenants apprendront que la diversité peut être inhérente (culturelle) et acquise (aptitudes et compétences).</p> <p>Avantages de la diversité pour l'innovation Les apprenants seront initiés à la demande croissante de travail en équipe et au souhait des employeurs d'explorer pleinement le potentiel de la diversité des compétences de leurs employés.</p>
Procédé d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier sa propre diversité d'aptitudes et de compétences pouvant être utiles aux futurs employeurs. • Développer des exemples pour votre CV et pour une discussion lors de l'entretien

Liste de lecture:

M.J. Bennett (1998). *Basic Concepts of Intercultural Communication*, Intercultural press Vermont, Maine

G. Hofstede (1991). *Cultures and organisations. Software of the Mind.*, :McGraw Hill London and New York

Y.Y. Kim (2001). *Becoming Intercultural: an integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*, 1st Ed., Sage Thousand Oaks:CA

M. Pickering (2001). *Stereotyping*. Palgrave Basingstoke

Références:

- Bruner, J. S. (1961). The act of discovery. *Harvard Educational Review*, 31, 21-32.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Jun Scott Chen Hsieh, Wen-Chi Vivian Wu & Michael W. Marek (2016): Using the flipped classroom to enhance EFL learning, Computer Assisted Language Learning
- Gravells, A. (2017). *Principles & Practices of Teaching & Training*. London: Learning Matters.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McSweeney, K. 2012. Assessment for Learning: from Theory to Practice Final Report. Available from: <http://www.teachingcouncil.ie/en/fileupload/Research/Bursary-Summaries/WEB-Final-Teaching-Council-Report-2012-Kathryn-Mc-Sweeney.pdf> Accessed on 2 April 2018.
- Sadler, R. 1989. Formative assessment and the design of instructional systems. *Instructional Science*, 18, 11-44
- Stiggins, R., Arter, J., Chappuis, J., & Chappuis, S. 2007. *Classroom Assessment for Student Learning: Doing it Right – Using it Well*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Stobart, G. 2008. *Testing Times: The Uses and Abuses of Assessment*. London: Routledge.
- Gardner H. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books; 1983.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

www.ICARO-softskills.eu

