

VALMOPRIS

Traduction française avec Créations SERA



Le cadre des compétences IO2

Introduction

Ce document représente un sommaire de la production intellectuelle IO2 du projet VALMOPRIS lequel traite du développement de la validation des compétences en matière d'apprentissage non formel et informel directement rattachées aux contextes en tant qu'exemples du système de référence utilisé dans différents projets d'apprentissage organisés dans un environnement spécifique (prisons) qui a nécessité de les adapter à des activités d'apprentissage spécifiques.

Les cadres de référence des compétences sont basés sur l'approche LEVEL5, un système de validation formatif permettant tant aux professeurs et formateurs qu'aux apprenants eux-mêmes d'évaluer et d'afficher l'impact de l'activité d'apprentissage. Les effets de l'apprentissage non-formel ou informel peuvent s'afficher à travers le développement des compétences de l'apprenant (par exemple des connaissances spécifiques centrées sur un thème comme les savoirs comportementaux, la collaboration et la communication interculturelle, les attitudes envers d'autres groupes, etc...).

L'approche du système LEVEL5 permet aux utilisateurs, tout en étant une méthode standard, de construire des systèmes de référence individualisés pour l'évaluation de l'acquisition de compétences correspondant à leurs groupes cibles (ceci est particulièrement bénéfique dans des contextes d'apprentissage où les approches hétérogènes sont rares). LEVEL5 permet aussi de mesurer, d'afficher et de prouver l'acquisition de nouvelles compétences individuelles en appui sur une série d'effets découlant d'activités d'apprentissage.

L'approche LEVEL5 a été développée et appliquée dans plus de 100 projets d'apprentissage depuis 2006, pour évaluer les résultats

- cognitifs,
- actifs (en lien avec l'activité),
- affectifs,

pour mettre en évidence et visualiser le développement des compétences des apprenants dans des projets d'apprentissage de type non-formels et informels.

Sur la base de ce modèle, LEVEL5 se fonde sur la définition de la compétence validée par l'UE¹, disant qu'une compétence est la capacité d'éditer une synthèse des SAVOIRS, APTITUDES et ATTITUDES dans des situations particulières.

LEVEL5 est particulièrement adapté pour évaluer des compétences personnelles, sociales et organisationnelles acquises dans des environnements d'apprentissage informel et non formel.

¹ Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework (Compétences clés pour un apprentissage à vie : le cadre européen est une annexe d'une recommandation du Parlement européen et du Conseil datée du 18 décembre 2006.

Le processus d'évaluation se compose des étapes suivantes :

- 1. Développement d'une description cohérente du projet d'apprentissage et des apprenants (modèle disponible) ;**
- 2. Sélection de deux compétences clés de l'inventaire du projet (« Apprendre à apprendre » + une autre) ;**
- 3. Sélection de la méthode d'évaluation appropriée, élaboration d'un calendrier ;**
- 4. Evaluation.**

Dans les toutes premières étapes du projet VALMOPRIS déjà, en particulier pendant les activités d'inventaire, il semblait immédiatement évident que les 8 compétences clés (telles que définies par l'UE) n'étaient pas toutes pertinentes selon le contexte. En même temps, certaines autres compétences émergeaient très tôt comme étant particulièrement importantes pour des publics particulièrement en échec scolaire, spécialement dans la perspective d'un projet finalisé à mettre en œuvre. De ce fait, les partenaires du projet VALMOPRIS avaient décidé de développer et mettre à disposition un inventaire des références de compétences focalisé sur les compétences principales et secondaires les plus pertinentes pour travailler à une (ré)intégration socio-professionnelle.

Les compétences clés principales retenues sont les suivantes :

- 1 - Apprendre à apprendre
- 2 - Compétences sociales et civiques
- 3 – Esprit d'initiative et d'entreprise
- 4 - Sensibilité et expression culturelles
- 5 - Communication (dans la langue du pays d'accueil).

Les autres compétences clés plus traditionnelles telles que la communication dans une langue étrangère, les aptitudes informatiques, les compétences mathématiques/scientifiques/technologiques, étant plutôt validées au travers d'approches et de tests d'évaluation plus formels.

En revanche, les compétences sociales, personnelles et organisationnelles développées dans le cadre d'activités d'apprentissage informel et non formel manquent souvent d'une approche d'évaluation et de validation. De ce fait, la version complète d'IO2 présente 40 cadres de référence de compétences individuelles (un mélange de compétences clés, compétences secondaires et compétences associées pour des activités d'apprentissage). Pour chaque compétence secondaire/transversale, le professionnel trouvera une description de la compétence avec une référence vers la/les compétences(s) clés.

A l'origine, l'outil VALMOPRIS IO2 s'adresse aux intervenants et enseignants/formateurs travaillant en milieu pénitentiaire dans toute l'Europe ; en fait, au terme du projet, il s'est avéré que l'outil s'adresse à tous ceux qui souhaitent évaluer et valider le développement de compétences chez leurs apprenants pendant des activités d'apprentissage informel et non formel organisées dans des dispositifs spécifiques.

Pour une évaluation et une validation adéquates, le cadre de compétences devra être le plus individualisé possible en vue d'être adapté à l'activité et au groupe cible spécifiques. L'inventaire suivant entend servir de base aux intervenants et s'adapter à aux contextes d'apprentissage spécifiques dans lesquels ils évoluent.



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Index

APPRENDRE A APPRENDRE	5 - 6
APTITUDE AU COMMANDEMENT	41 - 42
ATTITUDE CIVIQUE ET SOCIALE	33 - 34
AUTONOMIE	13 - 14
AUTO-REFLEXION	9 - 10
COMMUNICATION	11 - 12
CREATIVITE	19 - 20
EMPATHIE	35 - 36
EVALUATION / REFLEXION	43 - 44
FLEXIBILITE	23 - 24
GESTION DE LA DIVERSITE	27 - 28
GESTION DES CONFLITS	21 - 22
GESTION DE PROJETS	39 - 40
PENSEE CRITIQUE.....	7 - 08
PLANIFICATION ET GESTION DES RESSOURCES	29 - 30
PRISE DE RESPONSABILITES.....	25 - 26
RESEAUTAGE	37 - 38
RESOLUTION DE PROBLEMES	15 - 16
TRAVAIL EN EQUIPE	17 - 18
TUTORAT	31 - 32
MATRICE POUR DECRIRE UNE COMPETENCE A ACQUERIR	45 - 46
MODELE DE CERTIFICAT	47 - 48

VALMOPRIS Cadres de référence de compétences

APPRENDRE à APPRENDRE : Description de la compétence

Apprendre à apprendre revient à constater que l'apprenant est compétent dans l'acquisition, le traitement et la maîtrise de nouvelles connaissances et aptitudes, ainsi que dans le développement de ses propres stratégies d'apprentissage dans différents contextes, sachant comment et quand il convient d'appliquer les points forts des styles d'apprentissages et personnalités de chacun, fixer des objectifs, gérer son temps et acquérir les informations et ressources nécessaires. L'apprenant est en mesure de réfléchir sur les nouvelles connaissances et expériences acquises aussi bien que d'interagir avec d'autres pour relever et maîtriser les défis de l'apprentissage.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- sait intuitivement comment et quand appliquer les forces des styles d'apprentissages et des personnalités de chacun, fixer des objectifs, gérer son temps et acquérir les informations et ressources nécessaires ;
- connaît l'importance de la réflexion sur les nouvelles connaissances et expériences ;
- sait comment interagir avec d'autres, apprendre en groupe et guider les autres pour qu'ils se servent de leurs forces et ressources personnelles afin d'atteindre leurs objectifs d'apprentissage.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de développer ses propres stratégies d'apprentissage dans une multitude de contextes ;
- pourra interagir avec d'autres pour atteindre les objectifs d'apprentissage ;
- est en mesure d'acquérir, traiter et maîtriser de nouvelles connaissances et aptitudes ;
- pourra assister d'autres apprenants dans la résolution de problèmes relevant de l'apprentissage.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- apprécie et valorise les forces des stratégies d'apprentissage personnels dans une diversité de contextes ;
- valorise l'interaction avec d'autres pour atteindre les défis d'apprentissage (par exemple, apprendre en groupe) ;
- respecte et apprécie les différentes stratégies d'apprentissage développées par d'autres apprenants ;
- est motivé pour inspirer à d'autres l'idée de réfléchir sur leurs propres schémas d'apprentissage tout en poursuivant leurs objectifs personnalisés.

Compétences clés associées : Apprendre à Apprendre - Communication - Compétences sociales et civiques

APPRENDRE à APPRENDRE : Système de référence

SAVOIR / CONNAISSANCE		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES		
N	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir intuitivement comment et quand appliquer les styles d'apprentissage personnels et de personnalité de chacun. Fixer des objectifs, gérer son temps et acquérir les informations et ressources nécessaires ; réfléchir sur les nouvelles connaissances et aptitudes. Savoir guider d'autres apprenants à utiliser leurs propres forces et ressources pour améliorer leur apprentissage.	Développer, construire, transférer	Développer ses propres stratégies d'apprentissage dans une variété de contextes, interagir avec d'autres pour atteindre les défis d'apprentissage. Acquérir, traiter et maîtriser de nouvelles connaissances et aptitudes, en même temps que d'assister d'autres apprenants dans la résolution de problèmes relevant de l'apprentissage.	Intégration	Avoir intégré l'importance de sélectionner la stratégie d'apprentissage la meilleure possible. Apprécier les forces des stratégies d'apprentissage personnelles dans une multitude de contextes et interagir avec d'autres apprenants pour atteindre les défis d'apprentissage.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Avoir des connaissances approfondies de différents modes d'apprentissage, de types de personnalité et d'interprétations sur la méthode d'utilisation des points forts pour quelqu'un en l'apprentissage. Savoir comment réagir de manière appropriée dans des situations où un défi d'apprentissage est posé.	Découvrir agir en toute indépendance	Chercher de nouvelles stratégies d'apprentissage, maximiser les ressources disponibles et atteindre les objectifs d'apprentissage. Réfléchir sur l'apprentissage personnel et son enrichissement au moyen de nouveaux schémas et méthodes dans une variété de contextes. Être en mesure de réguler son propre processus d'apprentissage.	Autorégulation, détermination	Être déterminé à réfléchir et améliorer les stratégies d'apprentissage personnelles et être assez flexible pour les enrichir avec de nouveaux schémas et méthodes dans une variété de contextes.
3	Savoir comment	Connaître son propre style d'apprentissage, savoir comment gérer le temps, trouver des ressources, atteindre ses objectifs d'apprentissage de manière autonome, et y réfléchir. Avoir des connaissances théoriques quant aux styles d'apprentissage, la gestion du temps et comment fixer des objectifs. Savoir planifier et mettre en œuvre un processus d'apprentissage.	Décider/ choisir	Appliquer son style d'apprentissage personnel et autres points forts, gérer son temps, trouver des ressources, atteindre les objectifs d'apprentissage de manière autonome et y réfléchir. Être en mesure d'appliquer des stratégies d'apprentissage de base.	Motivation/ appréciation	Apprécier les stratégies d'apprentissage comme des moyens pour apprendre efficacement. Être motivé pour améliorer ses propres compétences d'apprentissage.
2	Savoir pourquoi	Savoir utiliser des points forts du mode d'apprentissage personnel, être capable d'organiser son apprentissage et d'y réfléchir de manière autonome.	Utiliser, imiter	Utiliser son propre mode d'apprentissage, organiser et réfléchir aux choses apprises pour atteindre les objectifs d'apprentissage sur la base de suggestions/questions posées.	Ouverture de perspectives	Être intéressé à élargir les modes et stratégies d'apprentissages personnels et savoir valoriser, en général, les avantages des stratégies d'apprentissage.
1	Savoir quoi	Savoir que les individus ont besoin d'utiliser leurs points forts personnels pour obtenir des résultats par l'apprentissage.	Percevoir	Comprendre que l'utilisation des forces et capacités personnelles joue sur les résultats d'apprentissage.	Orientation sur soi	Être ouvert à différentes modalités d'apprentissage.

PENSEE CRITIQUE : Description de la compétence

La **Pensée critique** décrit la compétence requise pour questionner un problème ou une situation, une idée ou une présomption sans rien accepter comme déjà établi. La pensée critique aide l'apprenant à identifier et analyser un problème/une situation donné(e) d'une manière systématique, sans automatiquement sauter aux conclusions. L'apprenant est curieux d'évaluer le problème/la situation donné(e) et d'analyser les arguments/idées sous-jacents ; il est en mesure d'argumenter ses réflexions d'une manière intelligible afin d'identifier des incohérences et erreurs de raisonnement pour atteindre la conclusion d'une manière systématique en appliquant les valeurs d'expérience et en évaluant les informations disponibles. C'est la capacité d'aller, au-delà de la mémorisation, du rappel d'informations ou de la description factuelle vers l'analyse, l'évaluation, l'interprétation, la synthèse de l'information ou de l'expérience, pour formuler ou critiquer une idée ou un argument (un apprenant ne fera pas qu'accepter toutes les informations proposées sans les questionner).

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît la valeur de la pensée critique ;
- connaît différentes méthodes de pensée critique ;
- connaît l'utilisation appropriée de la pensée critique ;
- sait comment évaluer et répondre aux contre-arguments.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure d'analyser, évaluer, interpréter ou synthétiser des informations ou expériences ;
- est en mesure d'examiner des idées, concepts ou situations sous différents angles, y compris dans des perspectives culturelles différentes ;
- est en mesure de développer des questions et arguments bien raisonnés et persuasifs ;
- est en mesure de répondre aux contre-arguments ;
- est en mesure d'identifier des thèmes ou schémas et de réaliser des connexions abstraites entre les sujets ;
- est en mesure d'accepter des critiques et de soumettre son/ses solution(s) pour réitérer les tests.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- est curieux de tester les informations et de chercher les preuves ; il est ouvert aux nouvelles idées ;
- est sceptique concernant les informations sans preuve, ne croyant pas tout ce à quoi on l'expose ;
- est assez humble pour admettre que ses idées puissent être mauvaises face à de nouvelles informations, expériences ou évidences par ailleurs ;
- est volontaire pour confronter ses idées et expériences à un examen par ses pairs.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Compétences sociales et civiques

PENSEE CRITIQUE : Système de référence

SAVOIR / CONNAISSANCE		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES		
N	Titres des niveaux	Description individuelle / déclaration explicative	Titres des niveaux	Description individuelle / déclaration explicative	Titres des niveaux	Description individuelle / déclaration explicative
5	Savoir où (connaissances à transférer)	Démontrer un niveau avancé de stratégies de pensée critique dans toutes les situations d'apprentissage. Démontrer l'aptitude à appliquer un niveau développé d'arguments critiques à de multiples thèmes d'apprentissage pour arriver à une solution de "haut niveau" tant pour l'apprenant que pour d'autres pairs.	Développer, construire, transférer	Démontrer une aptitude développée à évaluer les sujets discutés de manière critique. Être capable de tenir des discussions constructives sur un sujet et de verbaliser sa propre opinion de manière cohérente. Être capable de fournir un aperçu constructif et argumenté de ce qui vient d'être discuté.	Intégration	Démontrer un haut niveau d'internalisation quand il s'agit de s'exprimer de manière critique sur les sujets discutés en classe. Démonstration d'une aptitude avancée à construire des opinions et conclusion sur des sujets. Aptitude à accepter les opinions des autres dans différents contextes, même celles en désaccord avec ses propres opinions.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Démontrer un bon niveau d'appropriation des informations source obtenues et réflexion critique appliquée à celles-ci. Démontrer son aptitude à parvenir à des solutions au moyen de la pensée critique et de la discussion.	Découvrir, agir en toute indépendance	Démontrer une bonne aptitude à analyser des informations de manière constructive, en particulier sur des sujets nouveaux. Etre apte à exprimer une ligne d'arguments de manière claire, avec une certaine démonstration d'analyse critique. L'apprenant commence à interagir sur un mode critique au sein de la discussion.	Autorégulation, détermination	Démontrer une bonne aptitude d'atteindre une certaine forme de conclusion constructive sur les sujets discutés. Démonstration d'une attitude positive envers l'analyse et la pensée critique. Démonstration d'un bon niveau de confiance dans l'interaction avec des sujets difficiles et nouveaux.
3	Savoir comment	Démontrer une certaine aptitude à assimiler les connaissances acquises et à les restituer sous forme de discussion et de conclusion. Etre capable de voir les sujets sous différents angles de vue.	Décider/ choisir	Démontrer une aptitude limitée à voir les sujets et problèmes discutés sous différents angles de vue. Choisir de questionner les informations fournies pour mieux comprendre les opinions exprimées.	Empathie/ appréciation	Démontrer une aptitude à interagir et questionner d'autres opinions et idées discutées en classe. Démonstration d'une attitude positive envers une pensée critique modérée sur les problèmes et sujets discutés et démonstration de leur volonté d'améliorer leurs aptitudes à le faire.
2	Savoir pourquoi (compréhension distante)	Avoir compris que l'un des principaux objectifs du scénario et/ou de la discussion est d'examiner les différents sujets de manière critique.	Utiliser, imiter	Démontrer une aptitude basique à reconnaître qu'il y a différentes opinions sur un sujet donné, principalement à l'aide d'exemples à partir de la discussion engagée par les autres apprenants dans le groupe.	Ouverture de perspectives	Démontrer une ouverture de base pour analyser les problèmes et thèmes discutés sous différents angles. Également démonstration d'un intérêt et d'une motivation de base dans ce domaine.
1	Savoir quoi	Avoir compris que la session se focalisera sur différentes opinions et expressions sur un même sujet/problème.	Percevoir	Reconnaître le fait que différentes vues vont être discutées et qu'elles peuvent être critiquées de différentes manières. Comprendre que leur compréhension est facilitée par les idées des autres.	Orientation sur soi	Etre conscient qu'il y a différentes idées qui vont être exprimées dans la discussion, mais pas nécessairement une volonté de s'y confronter de manière critique.

AUTO-REFLEXION (Introspection) : Description de la compétence

L'apprenant est compétent dans l'**Auto-réflexion** sur l'(auto-)évaluation de ses capacités et compétences à réaliser la tâche. Cela comprend une réflexion sur ses propres performances, l'identification de ses forces et faiblesses et l'utilisation de stratégies d'auto-évaluation comme méthodes/instruments d'amélioration de son propre développement personnel et de ses performances.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît une série d'instruments et de méthodes d'introspection (auto-réflexion) ;
- sait comment et quand appliquer de manière efficiente et effective l'introspection (auto-réflexion) comme instrument de stimulation du processus d'apprentissage individuel qu'il/elle vit dans l'activité ;
- sait comment tirer bénéfice des résultats de son introspection (auto-réflexion) dans une mesure plus large (par exemple, pour son propre développement personnel et l'amélioration de ses performances).

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure d'appliquer une série de méthodes d'introspection pour soutenir le processus d'auto-réflexion ;
- est en mesure de développer ses propres stratégies d'auto-réflexion ;
- est en mesure de promouvoir l'introspection comme avantage dans le développement personnel et l'augmentation de l'efficacité et la qualité de ses performances ;
- est en mesure de tirer des conclusions des idées générées par ce processus de réflexion ;
- reconnaît l'importance de l'introspection (auto-réflexion) pour l'apprentissage et le développement individuel ; il/elle induit à d'autres apprenants/collègues d'améliorer leur propre compétence d'auto-réflexion ;
- stimule et assiste les autres dans leur démarche d'auto-réflexion.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- perçoit que l'introspection (auto-réflexion) est précieuse pour son développement personnel ;
- a une attitude positive envers le changement ;
- a le souci d'apprendre et d'améliorer ses propres compétences à l'aide de l'auto-réflexion ;
- apprécie les moments de discussion et d'échange.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

AUTO-REFLEXION (Introspection) : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCE		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir comment intégrer une introspection (auto-réflexion) constructive au sein d'une pratique individuelle afin de réaliser des objectifs (personnels ou collectifs) et d'améliorer la qualité. Savoir comment tirer avantage de l'introspection (auto-réflexion) dans tous types de contextes. Savoir quand et comment stimuler l'introspection (auto-réflexion) des d'autres.	Développer, construire, transférer	Développer ses propres stratégies d'introspection (auto-réflexion) à utiliser dans la pratique individuelle pour améliorer ses performances ou la qualité dans des activités d'apprentissage. Motiver et assister d'autres apprenants/collègues dans leur processus d'auto-réflexion.	Intégration	Avoir intégré l'introspection (auto-réflexion) pour le bien de l'apprentissage et de la collaboration. Être une source d'inspiration pour les autres, pour valoriser l'introspection (auto-réflexion) comme moyen d'apprentissage individuel aux fins de se développer personnellement.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Savoir quand l'introspection (auto-réflexion) est appropriée et peut contribuer à atteindre des objectifs personnels ou collectifs.	Découvrir, agir en toute indépendance	Rechercher des techniques d'introspection (auto-réflexion) et les appliquer indépendamment dans des situations données ou pour solutionner un problème donné d'une manière constructive.	Autorégulation, détermination	Avoir une attitude positive envers le changement et être déterminé à améliorer sa compétence d'introspection (auto-réflexion) en matière de développement personnel et de collaboration.
3	Savoir comment	Savoir comment organiser l'introspection (auto-réflexion) de différentes manières comme processus d'apprentissage personnel. Savoir comment tirer des conclusions pratiques du processus de réflexion.	Décider/ choisir	Faire des choix conscients dans des situations où des problèmes nécessitent de la réflexion. Sélectionner les méthodes d'introspection (auto-réflexion) qui semblent être pertinentes dans une situation donnée.	Motivation/ appréciation	Être motivé pour augmenter sa compétence à l'auto-réflexion. Penser qu'il est important que d'autres valorisent leur propre processus d'auto-réflexion.
2	Savoir pourquoi (compréhension distante)	Savoir pourquoi l'introspection (auto-réflexion) et l'auto-évaluation sont des processus importants pour accroître son développement personnel et sa performance dans un contexte donné.	Utiliser, imiter	Pouvoir réfléchir en soi-même et se stimuler, par exemple, au moyen de questions.	Ouverture de perspectives	Comprendre que l'introspection (auto-réflexion) comme l'auto-évaluation sont précieuses pour se développer et s'améliorer. Être intéressé à en apprendre plus sur le sujet.
1	Savoir quoi	Savoir ce que signifie l'introspection (auto-réflexion) en ce que cela peut être un processus important pour améliorer l'efficacité et la qualité de ses propres performances.	Percevoir	Identifier ce que sont des processus d'auto-réflexion.	Orientation sur soi	Percevoir que l'introspection (auto-réflexion) peut être utile pour son propre apprentissage/développement.

COMMUNICATION : Description de la compétence

L'apprenant est compétent dans la communication avec d'autres compétences transversales de manière ciblée ; il est en mesure d'établir une relation de confiance et démontre de l'intégrité par sa communication. Dans la communication avec d'autres apprenants, ses professeurs et interlocuteurs, l'apprenant est conscient des différents modes et techniques de communication ; il sait que plusieurs situations et scénarii demandent différents modes et techniques de communication. La communication est utilisée par l'apprenant comme un moyen d'interaction avec d'autres - au moyen d'une communication appropriée - ; il peut identifier les problèmes, est à même de les discuter et de trouver (voire essayer) des solutions.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît les règles de communication spécifiques avec ses collègues ou d'autres apprenants ou bénéficiaires ;
- connaît plusieurs techniques de communication pertinentes ;
- connaît son propre rôle et le contexte dans lequel il/elle agit ;
- connaît le mode de communication à approprier.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de communiquer d'une manière claire avec collègues, bénéficiaires et groupes d'intérêt ;
- est en mesure de communiquer de manière ciblée ;
- est en mesure d'identifier des problèmes et de trouver des solutions en utilisant la communication directe ;
- est en mesure de donner et recevoir un retour d'information de la part de bénéficiaires, collègues et groupes d'intérêt ;
- est en mesure d'utiliser le retour d'information pour une amélioration de ses pratiques ;
- est en mesure de faire la distinction entre différents styles de communication ;
- est en mesure de sélectionner les styles de communication appropriés à l'objectif et au contexte.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- respecte les autres et leurs différents modes de communication ;
- démontre une attitude positive ;
- valorise la communication ouverte et réfléchie.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

COMMUNICATION : Système de référence

SAVOIR / CONNAISSANCE		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES		
N	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Posséder de vastes connaissances théoriques sur la communication. Comprendre des styles de communication non familiers. Savoir comment guider d'autres à réagir et à communiquer de manière appropriée dans différentes situations.	Développer, construire, transférer	Être en mesure de communiquer avec succès dans une situation non familière. Être en mesure de mélanger différents modes de communication et de les adapter et transférer dans de nouveaux contextes. Aider d'autres personnes à développer leur compétence en communication.	Intégration	Avoir intégré les vertus d'une bonne communication et être source de motivation/inspiration pour d'autres à réfléchir sur la communication Savoir se saisir de la communication des autres pour créer une relation respectueuse.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Connaître différents styles et techniques de communication et savoir comment mettre cette connaissance en pratique, par exemple en étant conscient du contexte de présentateur, en sachant lire entre les lignes, en reconnaissant les messages cachés, etc.	Découvrir, agir en toute indépendance	Être en mesure d'appliquer et de comprendre différents styles et codes de communication adaptés à un contexte et une situation donnés. Élargir activement ses propres compétences en communication en observant, recherchant et réfléchissant.	Autorégulation, détermination	Être déterminé à s'améliorer et s'auto-réguler pour le bien de la communication et le respect des autres. Garder un équilibre émotionnel dans la communication en donnant/recevant un retour d'information.
3	Savoir comment	Savoir que des personnes différentes ont des modes de communication différents, en fonction de leur culture, leur vécu, etc. Comprendre d'autres manières de communiquer et de s'exprimer, par exemple la communication non verbale.	Décider/ choisir	Être en mesure de communiquer d'une manière claire avec différents groupes, en fonction de leurs capacités de compréhension. Choisir le bon code pour réagir en fonction de la situation. Être en mesure de donner un retour d'information aux autres et d'en recevoir de la part des autres.	Motivation/ appréciation	Être motivé pour améliorer sa propre compétence de communication. Apprécier les vertus d'une bonne communication et être ouvert par rapport à d'autres styles de communication.
2	Savoir pourquoi (compréhension distante)	Comprendre que l'efficacité de la communication dépend de la manière de communiquer. Savoir pourquoi une communication consciente est pertinente.	Utiliser, imiter	Appliquer des codes de communication de ses pairs (par exemple, langage et comportement, utilisation de rites), Imiter d'autres modes de communication.	Ouverture de perspectives	Être curieux d'améliorer sa propre compétence de communication. Être ouvert envers d'autres/de nouveaux modes de communication.
1	Savoir quoi	Connaître les moyens de communication de base pour mieux comprendre les autres et se faire comprendre.	Percevoir	Émettre et recevoir des informations sans en être spécialement conscient.	Orientation sur soi	Parler et écouter sans ressentir le besoin de réfléchir à son propre mode de communication.

AUTONOMIE : Description de la compétence

La compétence **AUTONOMIE** se réfère au niveau d'indépendance atteint au moyen d'un certain degré d'auto-détermination. Un apprenant autonome aura des aptitudes bien développées en matière d'auto-régulation et d'auto-orientation et une conscience de ses propres forces et ressources ; il sera capable de les utiliser de manière autonome. La personne autonome apprécie les bénéfices et les défis que la liberté lui donne dans son apprentissage ; il aime être indépendant.

Cette compétence concerne également l'aptitude à identifier des situations qui permettent un certain niveau d'autonomie et la motivation à utiliser ces opportunités pour montrer sa confiance en soi et son indépendance, l'autonomie étant intimement liée à la prise de responsabilités pour ses propres décisions et actions et au traitement leurs conséquences.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît l'étendue et les limites de ses propres aptitudes, pouvoirs et ressources ;
- sait qu'il/elle est responsable de ses décisions ;
- sait que ses décisions peuvent affecter d'autres personnes ;
- sait qu'il peut y avoir des limites à prendre ses propres décisions/initiatives ;
- connaît les compétences et ressources (internes et externes) nécessaires pour aborder une situation ; il/elle sait comment les organiser.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de reconnaître ses propres compétences, ressources et limites ;
- est capable d'introspection (auto-réflexion) en même temps que d'analyser des situations et d'agir en fonction ;
- est en mesure d'agir d'une manière indépendante et autogérée ;
- est en mesure d'expliquer les avantages et défis d'une action autonome ;
- est en mesure d'organiser les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des décisions de manière autonome.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- se sent responsable pour ses propres actions et décisions ;
- apprécie les résultats nés de son autonomie (liberté, sentiment d'accomplissement) ;
- montre une attitude générale positive envers les actions autonomes et autogérées ;
- inspire/motive les autres à agir de manière indépendante/autonome et à utiliser leurs propres pouvoirs et ressources.

Compétence clés associées : Apprendre à apprendre - Esprit d'initiative et d'entreprise

AUTONOMIE : Système de référence

SAVOIR / CONNAISSANCE		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES		
N	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir comment transférer et développer de nouvelles stratégies pour aborder des situations complexes en agissant de manière indépendante, proactive et autonome. Savoir intuitivement comment évaluer, sélectionner et appliquer différentes stratégies.	Développer, construire, transférer	Élaborer ses propres stratégies de prise de décisions et d'initiatives autogérées dans de multiples contextes professionnels ou personnels ; inspirer les autres à agir de manière indépendante et autonome en étant, par exemple, un modèle pour eux.	Intégration	Avoir intégré le fait d'agir comme une personne entièrement autonome et de vivre en fonction de ses propres principes en ce qui concerne la confiance en soi et l'autonomie. Souhaiter aider les autres à développer cette compétence.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Connaître des stratégies et méthodes pour aborder des situations difficiles en utilisant ses propres aptitudes et ressources, et savoir qu'il peut y avoir des limites à la prise de décisions /initiatives propres. Savoir comment mobiliser des ressources externes.	Découvrir, agir en toute indépendance	Rechercher et organiser les ressources adéquates (internes et externes) pour traiter des situations difficiles d'une manière autonome et autogérée.	Autorégulation, détermination	Ressentir le besoin d'agir de manière autonome et indépendante face à différents défis et être déterminé à améliorer ses propres aptitudes pour ce faire.
3	Savoir comment	Savoir lesquelles de ses propres compétences et ressources déterminent une décision/la prise d'initiative et comment organiser des ressources externes, si nécessaire.	Décider/ choisir	Être en mesure d'analyser la situation et de systématiquement prendre des décisions/initiatives en utilisant ses propres aptitudes et ressources, en agissant de manière indépendante et autogérée.	Motivation/ appréciation	Trouver qu'il est important de prendre les initiatives de manière autonome, indépendante et autogérée et promouvoir cette attitude Apprécier les rétributions tirées du fait d'être autonome (liberté, sens de l'accomplissement) et être motivé à améliorer ses propres compétences pour ce faire.
2	Savoir pourquoi	Connaître les avantages d'avoir confiance en ses propres aptitudes et ressources et savoir que l'on est responsable de ses propres décisions/actes.	Utiliser, imiter	Essayer de prendre des décisions/initiatives en utilisant ses propres aptitudes et ressources, en regardant les autres et en imitant des stratégies pour agir de manière autonome et autogérée.	Ouverture de perspectives	Être intéressé à apprendre comment agir en toute indépendance en utilisant ses propres aptitudes et ressources.
1	Savoir quoi	Connaître l'étendue de ses propres aptitudes, son jugement et ses ressources et savoir que ses propres décisions pourront affecter d'autres personnes.	Percevoir	Reconnaître que l'on peut prendre des initiatives/décisions en utilisant ses propres aptitudes et ressources.	Orientation sur soi	Sentir que la prise autonome de décisions et d'initiatives peut nous mettre au défi, car elle demande de la responsabilité.

RESOLUTION de PROBLEMES : Description de la compétence

La compétence **Résolution de problèmes** consiste en l'identification d'un problème et de tous ses aspects, en l'anticipation et la mise en œuvre de solutions possibles et l'évaluation de leurs impacts et conséquences potentiels. Cela implique la compréhension du problème actuel au moyen de la logique, des connaissances et du raisonnement, la planification et l'utilisation de différentes techniques/méthodes, et l'accroissement des compétences grâce à l'expérience. La résolution de problèmes comprend des actions/initiatives, attitudes et connaissances ciblées dans des situations complexes. Même si l'objectif final est clairement défini (parfois il ne l'est pas), la personne occupée à résoudre le problème peut ne pas être au courant de toutes les étapes permettant d'atteindre l'objectif ; la complexité des problèmes pourra varier et exiger des ressources ou outils différents pour parvenir au but. De ce fait, le processus demande la connaissance de plusieurs techniques de résolution de problèmes (voire des aptitudes à en inventer de nouvelles), ainsi que l'aptitude à les appliquer en correspondance avec la situation appropriée. Le processus de résolution de problèmes comprend des actions complexes telles que la planification et le raisonnement lesquels, pour être réalisés avec succès, nécessite que la personne soit motivée, curieuse et fasse preuve de volonté.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît différentes techniques de résolution de problèmes ;
- connaît des moyens pour modifier et combiner différentes techniques de résolution de problèmes en fonction d'un problème spécifique ;
- sait comment transposer des connaissances en matière de résolution de problèmes dans d'autres situations et face à d'autres défis ;
- connaît les ressources pouvant être utilisées pour parvenir à une solution.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de reconnaître quand un problème n'a pas de solution immédiate ;
- est en mesure de définir le problème concret et son origine ;
- est en mesure d'appliquer des techniques de résolution de problèmes ;
- est en mesure d'analyser la situation du problème ;
- est en mesure de planifier et d'argumenter en faveur d'une solution ;
- est en mesure de combiner et de modifier différentes techniques de résolution de problèmes ;
- est en mesure de découvrir seul de nouvelles solutions complexes ;
- est en mesure d'engager d'autres ressources pour aider à la résolution d'un problème.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- perçoit que les compétences en résolution de problèmes sont précieuses ;
- souhaite trouver de bonnes solutions ;
- est curieux ;
- est intrinsèquement motivé (à résoudre les problèmes) ;
- est autonome ;
- ressent le besoin d'aider d'autres intervenants (dans l'application de techniques de résolution de problèmes).

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

RESOLUTION de PROBLEMES : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCE		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Disposer d'un large panel de stratégies de résolution de problèmes pouvant être appliquées dans une multitude de contextes. Savoir comment transférer/transposer les stratégies de solutions à d'autres domaines.	Développer, construire, transférer	Développer et inventer de nouvelles stratégies créatives pour résoudre les problèmes.	Intégration	Avoir intégré qu'il convient d'aspirer à de bonnes solutions et inspirer d'autres à devenir meilleurs dans la résolution de problèmes.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Connaître les variations et modifications à apporter dans la résolution de problèmes dans différents contextes et savoir activement utiliser les ressources disponibles. Connaître plusieurs façons/moyens pour traiter les problèmes.	Découvrir, agir en toute indépendance	Étendre activement son propre gisement de stratégies (par exemple par des recherches ou des consultations) et appliquer des solutions complexes pour résoudre un problème.	Auto-régulation, détermination	Être déterminé à trouver objectivement de bonnes solutions aux problèmes et d'étendre ses propres compétences à cet égard. Montrer une ouverture d'esprit envers les approches innovantes.
3	Savoir comment	Savoir comment résoudre un problème sur la base d'expériences antérieures. Se souvenir de problèmes précédents pour comparer les sources et stratégies similaires afin de trouver des solutions.	Décider/ choisir	Appliquer des stratégies connues pour la résolution de problèmes. Sélectionner, parmi différentes possibilités données, celle permettant de résoudre le problème sur la base d'expériences antérieures.	Motivation/ appréciation	Être motivé à développer ses propres compétences de résolution de problèmes. Valoriser les bonnes solutions adaptées aux problèmes.
2	Savoir pourquoi (compréhension distante)	Savoir pourquoi le problème se pose et reconnaître ses sources	Utiliser, imiter	Pouvoir approcher un problème en suivant les instructions ou en imitant les stratégies des autres.	Ouverture de perspectives	S'intéresser à trouver des solutions aux problèmes.
1	Savoir quoi	Savoir qu'il y a un problème à résoudre pour atteindre un objectif.	Percevoir	Percevoir le problème sans toutefois être capable d'agir.	Orientation sur soi	S'intéresser seulement aux solutions qui concernent directement le problème.

TRAVAIL en EQUIPE : Description de la compétence

La compétence **Travail en équipe** s'observe dans l'interaction avec d'autres personnes impliquées dans une même activité ; ainsi, l'apprenant prendra un rôle actif dans l'organisation et coopérera afin d'atteindre un objectif commun. Au cours d'un processus d'apprentissage, l'apprenant respecte les différentes origines, compétences et aptitudes des membres de l'équipe/du groupe ; il a l'aptitude à agir en tant que membre de l'équipe. Cela implique des compétences en communication, comme l'assurance, la clarté, l'écoute active, la conscience de la diversité au sein des équipes et le potentiel pour une coopération. L'apprenant a une attitude d'appréciation du travail en équipe comme moyen efficace de coopération et source de créativité ; il/elle est déterminée à contribuer au succès de l'équipe toute entière. Il/elle est conscient(e) des rôles et capacités au sein de l'équipe et agit en fonction.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- sait comment former une équipe et utiliser les différentes aptitudes des membres de l'équipe pour atteindre un objectif commun ;
- sait comment améliorer le processus d'équipe dans différentes configurations ;
- connaît les règles de communication ;
- sait ce qu'il faut éviter pour ne pas perturber l'ambiance et le flux du travail dans une équipe.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de distinguer si le travail d'équipe est la meilleure manière d'accomplir la tâche ;
- est en mesure de travailler en équipe et d'agir dans des groupes en fonction de son rôle ;
- est en mesure de comprendre que des tâches et rôles spécifiques des membres de l'équipe se basent sur leurs forces et faiblesses ;
- a la faculté de juger et d'identifier les forces et faiblesses d'une personne et de les évaluer, et de prendre si nécessaire des risques au bon moment ;
- est en mesure de réfléchir sur son propre rôle au sein d'une équipe.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- montre une attitude positive envers le travail en équipe ;
- inspire les autres à participer à l'équipe ;
- apprécie la collaboration et la diversité ;
- respecte et assiste les membres de l'équipe.

Compétence clés associées : Apprendre à apprendre - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

TRAVAIL en EQUIPE : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCE		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir comment améliorer les processus d'équipe dans différentes équipes. Savoir comment aider d'autres personnes à agir avec succès au sein d'une équipe et savoir assigner des responsabilités spécifiques à des personnes en fonction de la pertinence de leurs aptitudes.	Développer, construire, transférer	Mener une équipe de manière à ce que ses membres soient en mesure de contribuer au mieux de leurs possibilités et soutenir l'équipe pour ce faire. Être en mesure de stratégiquement former une équipe. Soutenir d'autres personnes dans le travail en équipe et mener le pilotage d'une équipe.	Intégration	Avoir intégré la "culture" d'un travail en équipe constructif et réaliser des objectifs au moyen du soutien mutuel. Encourager et inspirer d'autres à rejoindre une équipe et à améliorer leurs aptitudes à travailler en équipe.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Avoir des connaissances substantielles sur comment et quand former une équipe. Comprendre les forces et les faiblesses des membres de l'équipe. Connaître l'importance de la communication et de la coordination dans le travail.	Découvrir agir en toute indépendance	Être en mesure d'assigner et de coordonner des tâches et rôles spécifiques au niveau des membres de l'équipe sur la base de leurs forces et faiblesses. Observer les processus d'équipe. Essayer soi-même de nouveaux rôles.	Autorégulation, détermination	Percevoir l'importance de freiner ses propres préférences (par exemple concernant les procédures, propres stratégies de solutions, méthodes, etc.) pour le bien de l'équipe et du travail d'équipe. Être déterminé à être un bon travailleur en équipe.
3	Savoir comment	Connaître les dynamiques et exigences de base en matière de travail en équipe. Savoir comment s'engager dans un flux de travail continu où il est tenu compte des aptitudes, qualités et limites de chaque membre de l'équipe pour pouvoir travailler efficacement.	Décider/ choisir	Rechercher activement à rejoindre une équipe ou aider à en créer une. Contribuer aux processus de l'équipe en fonction de ses propres forces et besoins pour atteindre l'objectif partagé.	Motivation/ appréciation	Démontrer une attitude positive envers le travail commun au sein d'une équipe et apprécier la diversité de l'équipe. Comprendre qu'il est important d'avoir "l'esprit d'équipe". Être motivé à développer ses propres compétences pour travailler avec succès au sein d'une équipe.
2	Savoir pourquoi (compréhension distante)	Savoir que le travail en équipe est le moyen le plus efficace pour atteindre les résultats. Savoir que cela demande de la part des individus de coordonner leur travail en tenant compte de compétences et aptitudes individuelles.	Utiliser, imiter	Contribuer au travail d'équipe sur invitation ou instruction. Remplir les tâches assignées au sein de l'équipe.	Ouverture de perspectives	Être intéressé dans le potentiel que présente le travail en équipe et vouloir en apprendre plus sur le sujet.
1	Savoir quoi	Savoir que le travail d'équipe signifie de collaborer avec d'autres pour atteindre un objectif partagé.	Percevoir	Reconnaître des situations dans lesquelles le travail d'équipe aidera à atteindre les objectifs.	Orientation sur soi	Voir le travail en équipe comme quelque chose de positif, sans pour autant envisager de développer sa propre compétence de travail en équipe.

CREATIVITE : Description de la compétence

La compétence **Créativité** doit permettre à l'apprenant d'approcher de nouvelles situations et défis avec un esprit ouvert et de manière flexible.

Il/elle est compétent(e) à rejoindre activement le processus créatif (tel que le remue-méninge, la narration/le récit, la production artistique) et peut appliquer différentes techniques de pensée créative (par exemple la pensée latérale, les explorations visuelles, les métaphores, les analogies, l'interprétation de dessins, etc.) pour générer de nouvelles solutions et approches.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît différentes techniques de pensée créative ;
- sait comment guider les autres à travers les processus créatifs.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de voir des choses sous plusieurs angles et de questionner les schémas existants ;
- est en mesure de jouer un rôle actif dans les processus créatifs collectifs ;
- est en mesure de générer des solutions novatrices à des problèmes inconnus.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- montre une attitude positive envers le fait de penser plus loin que « le bout de son nez » ;
- inspire et motive les autres à s'exprimer et développer leur propre créativité dans des situations diverses et variées.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Communication - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

CREATIVITE : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCE		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où ailleurs (transfert stratégique)	Savoir intuitivement où et comment les techniques de pensée créative peuvent aider à trouver une solution à une situation, ou un problème. Savoir comment guider d'autres personnes à travers le processus créatif.	Développer, construire, transférer	Être en mesure d'étendre le catalogue de stratégies créatives connues, développer ses propres techniques pour analyser les choses d'une manière différente et proposer de nouvelles approches aux problèmes.	Intégration	Inspirer et motiver les autres à exprimer et développer leur propre créativité, suggérer une variété d'approches correspondantes à différentes situations et défis.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Savoir comment appliquer différentes techniques de pensée créative dans des situations concrètes. Connaître des stratégies pour surmonter des attitudes et situations pouvant entraver la créativité.	Découvrir agir en toute indépendance	Être en mesure de jouer un rôle actif dans un processus créatif, tel qu'une session de « remue-méninges », en puisant son inspiration dans les autres et trouver de nouvelles solutions et idées en identifiant des relations uniques entre les différentes idées.	Autorégulation, détermination	Identifier des attitudes telles que la flexibilité et la pensée divergente qui peuvent propulser notre propre créativité et le besoin de travailler sur ces aptitudes de soutien.
3	Savoir comment	Connaître différentes techniques de pensée créative (par exemple la pensée latérale, les explorations visuelles, les métaphores, analogies, dessins, etc.) et savoir dans quelles situations la pensée créative est d'importance critique.	Décider/ choisir	Choisir, de manière autonome, différentes techniques créatives correspondant à la situation et démontrer la capacité d'analyse des problèmes à partir de différentes perspectives, et inventer/trouver des scénarii alternatifs.	Motivation/ appréciation	Ressentir le besoin de percevoir les choses de différentes manières et être déterminé à exercer sa créativité dans différents contextes.
2	Savoir pourquoi	Connaître le rôle et les avantages de la créativité dans les activités de tous les jours. Savoir pourquoi la pensée créative est importante dans le processus de résolution de problèmes et la naissance de nouvelles idées.	Utiliser, imiter	Appliquer quelques techniques de pensée créative en suivant les instructions, être en mesure de jouer un rôle actif dans les sessions de « remue-méninges ».	Ouverture de perspectives	Être intéressé à exprimer sa propre créativité dans des situations de résolution de problèmes sans savoir comment faire.
1	Savoir quoi	Savoir ce que cela signifie que d'être créatif. Savoir que la créativité n'est pas une capacité innée exprimée par quelques personnes douées, mais qu'elle s'apprend et qu'elle peut être exercée par tout le monde.	Percevoir	Reconnaître l'utilité de l'application de la pensée créative dans un grand nombre d'activités quotidiennes.	Orientation sur soi	Ressentir que la créativité peut être utile quand il s'agit de trouver des solutions novatrices ou de maîtriser des problèmes inconnus.

GESTION des CONFLITS : Description de la compétence

De par l'acquisition de la compétence **Gestion des conflits**, l'apprenant est compétent dans la résolution de situations conflictuelles grâce à l'application de techniques spécifiques. Elle/il est capable d'identifier les origines du conflit et de développer une stratégie appropriée pour le résoudre, est familiarisé(e) avec les concepts d'arrangement, de médiation, de modération et de conciliation et est capable d'appliquer la bonne technique dans une situation spécifique. L'apprenant prend en compte les droits, les besoins et les sentiments de toutes les parties impliquées pour trouver une solution au conflit. Elle/il est conscient du potentiel positif apporté par les techniques de gestion des conflits et trouve des moyens pour les promouvoir auprès d'autres apprenants.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît différentes stratégies et techniques de gestion des conflits;
- sait comment intégrer les stratégies de gestion des conflits dans les activités du groupe

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de mettre en œuvre différentes techniques et stratégies de gestion des conflits en fonction de la situation ;
- est en mesure d'identifier des problèmes et de trouver des solutions dans un groupe composé de personnes avec différents besoins/demandes.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- est déterminé à résoudre les conflits ;
- inspire les autres à utiliser des techniques de gestion des conflits ;
- respecte les sentiments, droits et demandes des autres.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

GESTION des CONFLITS : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir intuitivement comment éviter les situations de conflit ou aider d'autres apprenants à chercher une bonne solution et des compromis. Savoir user de compétences en matière de gestion des conflits dans différentes situations	Développer/ construire, transférer	Élaborer des possibilités de compromis et de stratégies de résolution des conflits. Prendre des initiatives et s'activer avec les parties pour appliquer différentes techniques de gestion des conflits.	Intégration	Être motivé pour inspirer d'autres apprenants à apprendre et à appliquer des techniques de gestion des conflits pour résoudre leurs propres situations. Ressentir le besoin d'améliorer les compétences des autres en matière de gestion des conflits.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Avoir des connaissances approfondies des mesures qui peuvent être prises pour résoudre un conflit spécifique.	Découvrir/ agir en toute indépendance	Choisir sa propre manière d'écouter et d'exprimer tous les arguments (+/-), de les discuter et de trouver la meilleure solution pour résoudre un problème et/ou trouver compromis.	Auto-régulation, détermination	Être motivé pour améliorer ses propres techniques de gestion des conflits pour mieux les adapter aux situations nouvelles.
3	Savoir comment	Connaître, sur le plan théorique, certains processus et techniques de résolution de conflits.	Décider/ choisir	Savoir sélectionner, de manière consciente, la technique de gestion des conflits qui semble la plus appropriée pour le cas donné.	Empathie/ appréciation	Apprécier la puissance de ses propres techniques en matière de gestion des conflits. Ressentir qu'il est important que d'autres membres du groupe soient familiarisés avec les techniques de gestion des conflits.
2	Savoir pourquoi	Comprendre le besoin de connaître différentes techniques de gestion des conflits pour résoudre des situations différentes.	Utiliser/ imiter	Agir conformément aux instructions dans une situation de conflit. Utiliser des techniques de gestion des conflits de manière occasionnelle.	Ouverture de perspectives	Valoriser les techniques de gestion des conflits. Ressentir que les techniques de gestion des conflits sont utiles pour résoudre des situations de conflit.
1	Savoir quoi	Savoir qu'il existe et avoir intégré quelques techniques pour résoudre des conflits de base.	Percevoir	Reconnaître les différents comportements à adopter dans des situations conflictuelles et/ou parer à des situations de conflit.	Orienté sur soi	Être ouvert aux différentes techniques de gestion des conflits. Ressentir le besoin d'appliquer une technique de gestion des conflits dans certaines situations.

FLEXIBILITE : Description de la compétence

La **Flexibilité** est une compétence qui décrit la faculté de s'adapter à des situations et exigences changeantes en vue de gérer des circonstances variables. Cela implique la connaissance de la fluidité des faits et de la nature changeante de la vie elle-même, de différents contextes et environnements, ainsi que de ses propres facultés et d'un répertoire de stratégies comportementales. Être ouvert d'esprit et confiant dans ses propres forces sont des attitudes qui favorisent son adaptabilité à des situations changeantes et la réduction du stress.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- Connaît les exigences de différents contextes et environnements ;
- Connaît les avantages à être flexible ;
- Connaît les charges de la flexibilité ;
- Sait que les choses sont dynamiques et que le changement est inhérent à tous les domaines de la vie ;
- Connaît les comportements adéquats à adopter dans certains contextes ;
- Sait comment adapter ses propres stratégies aux ressources disponibles ou manquantes.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de transposer ses connaissances, talents et facultés à d'autres contextes et environnements ;
- est en mesure de refléter des observations et expériences et de tirer des conclusions quant à leur adaptation appropriée ;
- est en mesure de s'adapter à des environnements (de travail) changeants ou des contraintes changeantes en matière de ressources (de travail) ;
- est en mesure de d'opérer dans des environnements multiculturels et de s'adapter à de nouveaux lieux ;
- est en mesure d'anticiper de nouvelles perspectives ;
- est en mesure de sélectionner parmi une liste de différents comportements celui qui est le mieux approprié ;
- est en mesure d'accepter et de s'adapter à des restrictions ;
- est en mesure de permettre à d'autres d'être comme il sont.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- est ouvert aux nouvelles perspectives, choses, comportements, situations, ...
- est curieux d'apprendre et de découvrir de nouvelles choses ;
- est volontaire pour changer d'approches ou pour essayer des approches différentes ;
- est volontaire pour apprendre à s'adapter ;
- est motivé pour profiter de la flexibilité, par exemple pour s'intégrer/pour être plus à l'aise/pour réussir ;
- est résilient au stress qui peut être occasionné par la pression de s'adapter ou par des situations et environnements changeants.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

FLEXIBILITE : système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Connaître de multiples stratégies d'adaptation et savoir comment s'adapter à des exigences changeantes dans de multiples contextes. Analyser l'impact représenté par son changement de comportement.	Développer, construire, transférer	Développer et appliquer des stratégies d'adaptation personnalisées dans toute situation, en vue d'atteindre le meilleur résultat possible Être en mesure de travailler de manière adéquate dans des situations inconnues.	Intégration	Avoir intégré qu'il est possible de s'adapter à des conditions changeantes en sachant abandonner ses plans et procédures initiales. Inspirer d'autres apprenants à devenir plus flexibles.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Savoir quand et comment adapter son propre comportement, ses attitudes et façons de penser à des conditions changeantes face à une situation.	Découvrir Agir en toute indépendance	Développer des stratégies comportementales et méthodes propres pour s'adapter aux changements et travailler sur soi pour devenir plus flexible. Analyser les situations et agir en conséquence.	Auto-régulation, détermination	Être déterminé à s'adapter aux conditions changeantes avec le souci de parvenir à un bon résultat.
3	Savoir comment	Savoir comment être/devenir flexible. Savoir comment adapter son propre comportement, sa perception et ses réflexions à des circonstances changeantes.	Décider/ choisir	Décider comment s'adapter aux changements sur la base de comportements familiers. Adapter son propre comportement à des conditions changeantes dans des situations connues.	Motivation/ appréciation	Valoriser la flexibilité et la faculté d'adaptation. Être motivé pour améliorer ses propres facultés d'adaptation à des conditions changeantes et à montrer de la flexibilité.
2	Savoir pourquoi	Savoir pourquoi il faut être flexible. Comprendre qu'il y a des avantages et des inconvénients à être flexible.	Utiliser, imiter	S'adapter aux conditions changeantes en réponse à une demande ou une instruction ou simplement en imitant le comportement des autres.	Ouverture de perspectives	Être intéressé aux comportements des autres dans différentes situations. Être intéressé à apprendre comment devenir plus flexible.
1	Savoir quoi	Savoir ce qu'être flexible signifie. Comprendre que la flexibilité est attendue dans de nombreux domaines de travail.	Percevoir	Percevoir les situations qui demandent de la flexibilité (sans pour autant intervenir).	Orientation sur soi	Être intéressé à s'adapter à des conditions changeantes pour en retirer un avantage personnel.

PRISE de RESPONSABILITES : Description de la compétence

La compétence **Prise de responsabilités** se mesure dans un grand nombre de situations différentes. L'apprenant est conscient du délai et de la portée des tâches assignées. Il est capable d'accomplir ses tâches sur un mode autonome et il est conscient des responsabilités des autres personnes du groupe. En même temps qu'il se sent responsable de son propre travail, l'apprenant est aussi impliqué dans les décisions qu'il prend et qui sont relatives à leur travail ; il est en mesure d'assumer la responsabilité de l'impact que ses décisions ont sur les autres.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît le périmètre et les limites de sa responsabilité tant au niveau des tâches qui lui sont assignées qu'envers celles confiées à d'autres personnes du groupe ;
- sait qu'il/elle est responsable de ses décisions et actions ;
- sait que ses décisions pourront affecter d'autres personnes ;
- connaît le périmètre et les limites de sa propre responsabilité.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de reconnaître sa responsabilité au niveau de certaines tâches et procédures ;
- est en mesure de prendre les mesures nécessaires pour répondre aux attentes données, soit au niveau d'un certain rôle ou en relation avec une tâche ;
- est capable d'introspection et d'analyser les situations quant aux attentes et responsabilités ;
- est capable d'agir d'une manière indépendante et autogérée ;
- est en mesure d'expliquer les avantages et défis d'une action responsable.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- se sent responsable de ses tâches, actions et décisions personnelles ;
- est ouvert face à de nouvelles responsabilités ;
- apprécie les gratifications apportées par un comportement responsable (par exemple l'appréciation des autres, les promotions, le sens de la réalisation) ;
- fait preuve d'une attitude générale positive quant à la prise de responsabilités ;
- incite les autres à se comporter de manière responsable.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Communication - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

PRISE de RESPONSABILITES : Système de références

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir comment transférer et développer de nouvelles stratégies pour être à la hauteur de ses responsabilités, et de les étendre. Savoir intuitivement comment évaluer, transformer et appliquer différentes stratégies de comportement responsable.	Développer, construire, transférer	Développer ses propres méthodes pour être à la hauteur de ses responsabilités dans de multiples domaines. Être en mesure de prendre des responsabilités multiples de manière adéquate et d'utiliser des synergies pour être à la hauteur des attentes. Être en mesure de modifier des responsabilités au moyen de la négociation.	Intégration	Avoir intégré d'agir de manière responsable dans toutes les situations. Être ouvert à prendre à son compte la responsabilité d'autres tâches. Souhaiter aider les autres à développer cette compétence.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Connaître des stratégies et méthodes pour remplir et étendre ses propres responsabilités en se servant de ses propres capacités et ressources. Connaître ses limites dans une prise de responsabilités.	Découvrir agir en toute indépendance	Agir en toute indépendance et de manière autogérée dans l'exercice du cadre de ses responsabilités. Augmenter délibérément ses propres capacités à prendre des responsabilités.	Autorégulation, détermination	Ressentir le besoin d'agir de manière responsable et être déterminé à améliorer ses propres capacités à prendre des responsabilités. Faire abstraction de ses propres intérêts et impulsions pour être à la hauteur de ses propres responsabilités.
3	Savoir comment	Savoir comment ses propres compétences et ressources déterminent la part de responsabilités à prendre et comment les utiliser pour être à la hauteur de ses propres responsabilités.	Décider, choisir	Être en mesure de reconnaître et d'analyser les responsabilités et les attentes qui y sont liées au niveau d'une tâche ou d'un rôle et de se comporter en fonction. Décider des priorités au niveau des tâches et attentes pour lesquelles on est responsable.	Motivation, appréciation	Valoriser et apprécier la reconnaissance générée par la prise de responsabilités. Être motivé à augmenter ses propres capacités en prenant des responsabilités sous différentes formes.
2	Savoir pourquoi	Connaître les avantages d'un comportement responsable et savoir que l'on est responsable de ses actes/décisions.	Utiliser, Imiter	Prendre occasionnellement des responsabilités avec l'aide des autres, ou quand c'est demandé. Imiter le comportement responsable des autres.	Ouverture de perspectives	Être intéressé d'apprendre comment agir de manière responsable en utilisant ses propres aptitudes et ressources.
1	Savoir quoi	Connaître son propre périmètre ou champ de responsabilité et savoir que cela peut affecter d'autres personnes.	Percevoir	Reconnaître que l'on peut prendre des responsabilités en utilisant ses propres aptitudes et ressources.	Orientation sur soi	S'intéresser à la prise de responsabilités pour les tâches et attentes pertinentes pour sa propre vie.

GESTION de la DIVERSITE : Description de la compétence

L'apprenant est compétent dans la **Gestion de la diversité** des origines historiques, sociales, économiques et religieuses, des besoins d'apprentissage, des motivations, des expériences et connaissances antérieures, de l'historique d'apprentissage, des facultés (d'apprentissage), des styles d'apprentissage, ... et il comprend les étapes de leur développement. Cela passe par la compréhension de la valeur (et de la richesse) de la diversité, le respect des différences et la faculté d'intégrer ou d'écarter les différences de tous types du processus d'apprentissage. L'apprenant est motivé, fiable, authentique et loyal envers les autres apprenants. L'apprenant a la faculté d'analyser le comportement d'autres apprenants dans le groupe, la faculté de détecter d'éventuels problèmes et conflits et d'agir stratégiquement pour éviter et/ou gérer les conflits éventuels ou les ressentiments envers un ou des apprenants, le groupe ou elle-/lui-même. L'apprenant est responsable de la création d'un environnement d'apprentissage serein, basé sur le respect mutuel et la coopération, au sein duquel les apprenants peuvent se développer pour devenir des apprenants entièrement autonomes.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît la valeur de la diversité et de l'hétérogénéité dans un groupe ;
- connaît les étapes du développement humain ;
- connaît les dynamiques de groupe ;
- connaît des méthodes pour gérer des situations conflictuelles éventuelles.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de reconnaître la diversité dans les origines ;
- est en mesure de reconnaître la valeur de la diversité ;
- est en mesure de gérer l'hétérogénéité ;
- est en mesure d'analyser un comportement ;
- est en mesure d'identifier les tensions, problèmes et possibles conflits ;
- est en mesure d'agir stratégiquement pour éviter et/ou gérer ces éventuels conflits.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- est fiable ;
- est cohérent et régulier ;
- est digne de confiance ;
- fait preuve d'empathie.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

GESTION de la DIVERSITE : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir comment valoriser, respecter et soutenir la diversité dans un groupe. Savoir comment convaincre d'autres membres du groupe de votre vision.	Développer, construire, transférer	Savoir développer des stratégies pour gérer la diversité (au sein d'un groupe par exemple).	Intégration -	Vivre conformément à la philosophie de la gestion constructive de la diversité dans différents contextes de la vie. Inspirer d'autres à devenir de meilleurs gestionnaires de la diversité.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Savoir quand et comment réagir dans des situations déclenchées par des différences culturelles/sociales/religieuses, etc.	Découvrir agir en toute indépendance	Rechercher des stratégies de gestion de la diversité, nouvelles et différentes. Essayer et appliquer différentes stratégies de manière adéquate et réussie.	Auto-régulation, détermination	Gérer ses émotions dans l'intérêt du groupe pour mieux en respecter l'hétérogénéité, les sentiments et attitudes des composantes du groupe. Être déterminé à améliorer ses propres compétences dans la gestion de la diversité.
3	Savoir comment	Connaître un certain nombre de relations concrètes entre des origines différentes (par exemple éducatives, religieuses, d'âge, de sexe, culturelles, de styles d'apprentissage, etc.) et les préférences, attitudes et comportements correspondants au sein d'un groupe. Savoir comment cela peut influencer le travail ou la performance d'un groupe.	Décider/ choisir	Travailler délibérément sur les stratégies de gestion de la diversité. Appliquer des stratégies de base en matière de gestion de la diversité.	Motivation/ appréciation	Être motivé pour développer sa propre méthode à gérer la diversité de manière positive. Valoriser l'hétérogénéité au sein d'un groupe et respecter les autres.
2	Savoir pourquoi	Savoir pourquoi les gens ont différents comportements et avoir une connaissance de base de la gestion des conflits et/ou des techniques de communication.	Utiliser, imiter	Prendre en compte, de manière occasionnelle, des différences (culturelles/sociales/religieuses, etc.) à partir de la communication des autres ou d'un modèle.	Ouverture de perspectives	Être curieux d'en apprendre plus sur l'hétérogénéité et sur l'approche d'une gestion adaptée. Être intéressé par la gestion de la diversité.
1	Savoir quoi	Savoir que dans un groupe il existe toute une variété d'origines et contextes différents représentée par les membres du groupe.	Percevoir	Reconnaître l'hétérogénéité dans un groupe et savoir en tenir compte dans les processus de travail.	Orientation sur soi	Ressentir que les autres peuvent avoir des sentiments différents eu égard à des données spécifiques.

PLANIFICATION et GESTION des RESSOURCES : Description des compétences

Avec la compétence Planification et gestion des ressources démontre que l'apprenant sait intuitivement comment et quand se servir des forces de son style d'apprentissage, fixer des objectifs, gérer la ressource Temps disponible et acquérir les ressources d'information nécessaires en même temps que développer ses propres stratégies d'apprentissage. L'apprenant doit être motivé à inspirer d'autres apprenants à respecter et à apprécier les styles et stratégies d'apprentissages divers et à fixer et réaliser les objectifs d'apprentissage et/ou à trouver des ressources d'apprentissage différentes.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- a une connaissance des stratégies de gestion du temps ;
- a une connaissance des différentes stratégies de planification.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de fixer des objectifs et des échéanciers ;
- est en mesure de trouver des ressources d'apprentissage ;
- est en mesure d'appliquer le style d'apprentissage le plus approprié à l'activité à accomplir.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- est conscient de son propre style d'apprentissage ;
- valorise les forces de son style d'apprentissage ;
- est déterminé à s'améliorer.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre

PLANIFICATION et GESTION des RESSOURCES : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir intuitivement comment et quand appliquer les forces de ses styles d'apprentissage, fixer des objectifs, gérer les ressources Temps disponibles. Savoir comment interagir avec d'autres, apprendre au sein d'un groupe et guider d'autres personnes dans la planification de leur temps.	Développer, construire, transférer	Développer ses propres stratégies d'apprentissage. Être en mesure d'apprendre au sein d'un groupe et d'en aider d'autres, dans la planification de leur temps, à trouver des ressources d'apprentissage et à utiliser leurs propres styles d'apprentissage.	Intégration	Apprécier et valoriser les points forts de son propre style d'apprentissage, de sa gestion du temps et de ses capacités à fixer des objectifs. Être motivé à en inspirer d'autres à respecter et apprécier les styles et stratégies d'apprentissages divers.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Avoir des connaissances approfondies de différents styles d'apprentissage et comprendre comment mettre à profit les forces individuelles en matière d'apprentissage. Savoir comment réagir de façon appropriée dans des situations où un défi d'apprentissage est posé.	Découvrir agir en toute indépendance	Chercher de nouvelles stratégies d'apprentissage, maximiser les ressources disponibles et atteindre les objectifs d'apprentissage. Enrichir sa propre stratégie d'apprentissage avec de nouveaux schémas et méthodes.	Auto-régulation, détermination	Être déterminé à améliorer ses stratégies d'apprentissage et faire preuve de flexibilité pour s'adapter à d'éventuelles exigences nouvelles/modifiées en matière de temps et d'objectifs d'apprentissage.
3	Savoir comment	Connaître son propre style d'apprentissage et comprendre comment il convient de gérer son temps. Se fixer des objectifs, trouver des ressources et prioriser ses activités.	Décider/ choisir	Mettre en œuvre les points forts de son style d'apprentissage, effectuer la planification du temps disponible, fixer les objectifs et les priorités, ainsi qu'acquérir les ressources nécessaires.	Empathie/ appréciation	Apprécier les points forts de son style d'apprentissage, sa planification du temps disponible, sa capacité à fixer des objectifs et ses stratégies pour acquérir les ressources utiles.
2	Savoir pourquoi	Savoir que la gestion du temps, les aptitudes à fixer des objectifs et de disposer des ressources humaines et d'information nécessaires sont déterminants pour la réussite de l'apprentissage.	Utiliser, imiter	Adopter la gestion du temps, les aptitudes à fixer des objectifs et trouver des ressources humaines et d'information nécessaires.	Ouverture de perspectives	Rester flexible par rapport aux objectifs fixés, à la gestion du temps et la recherche de ressources d'apprentissage et valoriser les avantages à atteindre les résultats.
1	Savoir quoi	Savoir que les individus ont besoin de fixer des objectifs et de trouver les ressources pour atteindre les résultats d'apprentissage.	Percevoir	Reconnaître que le fait de fixer des objectifs, de planifier le temps de quelqu'un et de trouver des ressources affecte les résultats d'apprentissage.	Orientation sur soi	Être ouvert, mais neutre, à différents types d'apprentissage. Être apte à adapter ses objectifs et ressources de temps en fonction des exigences de la situation d'apprentissage.

TUTORAT : Description de la compétence

L'apprenant est compétent pour accompagner un « apprenti » placé dans son environnement d'apprentissage ou de travail. Dans de nombreux cas, l'apprenant peut ne pas avoir une solide formation ou une expérience dans ce domaine particulier.

L'apprenant est en mesure de démontrer la compréhension et les compétences nécessaires dans un domaine particulier pour soutenir un « apprenti ». Il fait preuve d'une attitude positive à l'égard du contenu d'apprentissage et, en particulier, être en mesure de soutenir l' « apprenti » : faire preuve de patience, apporter son soutien et démontrer sa motivation pour les aider à apprendre et à s'améliorer. L'apprenant est capable de transmettre l'information d'une manière structurée et compréhensible en maintenant un style d'apprentissage adapté, c'est-à-dire accessibles à d'autres de diverses façons et à des rythmes différents.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- possède des connaissances sur ce dont les apprentis ont besoin dans leurs apprentissages, stages, et autres configurations d'apprentissage tuteuré.
- sait comment formuler et discuter les buts et les cibles qui devront être atteints au cours de l'apprentissage ;
- possède des connaissances sur l'évaluation et la mise en évidence de l'impact et des effets d'apprentissage par le tutorat.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- possède les compétences pour accompagner et guider « l'apprenti » dans un processus de travail, de développement et d'apprentissage.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- adopté une attitude positive vis-à-vis du tutorat et les activités connexes ;
- est motivé à soutenir les gens d'une manière personnelle dans leurs nouveaux environnements d'apprentissage ;
- est ouvert à l'élargissement de ses compétences en matière de tutorat.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Communication - Esprit d'initiative et d'entreprise

TUTORAT : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir comment transposer des approches de tutorat dans d'autres domaines de la vie et du travail. Savoir comment créer des techniques de tutorat nouvelles et efficaces à différentes fins.	Développer, construire, transférer	Développer et mettre en œuvre de nouvelles techniques de tutorat à différentes fins et dans des contextes différents.	Intégration	Avoir intégré le tutorat comme une attitude personnelle fondamentale et appliquer celle-ci dans différents domaines.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Avoir une connaissance théorique et pratique du tutorat. Savoir quelle approche choisir face à une situation, une personne et un objectif.	Découvrir agir en toute indépendance	Élargir activement ses propres compétences de tutorat. Savoir privilégier une technique de tutorat adéquate pour différentes personnes, différents contextes et objectifs.	Auto-régulation, détermination	Être déterminé à élargir ses propres compétences de tutorat dans l'intérêt des apprentis et de son propre travail. Ressentir le besoin d'être proactif et de réussir sa mission de tutorat.
3	Savoir comment	Connaître les principales techniques du tutorat et savoir comment les utiliser pour donner le meilleur support possible aux apprentis.	Décider/ choisir	Effectuer, de manière indépendante et appropriée, un tutorat de base.	Motivation/ appréciation	Valoriser le tutorat en général. Être motivé à améliorer ses propres compétences de tutorat.
2	Savoir pourquoi	Savoir pourquoi le tutorat est une approche pertinente pour soutenir les apprentis en visant différents objectifs (par exemple l'apprentissage, l'orientation, l'assurance Qualité).	Utiliser, Imiter	Utiliser les techniques de tutorat telles qu'elles ont été enseignées par d'autres. Imiter les techniques de tutorat en suivant un modèle.	Ouverture de perspectives	Être intéressé par le tutorat et vouloir en apprendre plus.
1	Savoir quoi	Savoir ce que signifie le tutorat et comprendre pourquoi les apprentis ont besoin de l'orientation d'un tuteur.	Percevoir	Collecter des informations sur le tutorat sans pour autant devenir actif. Reconnaître le tutorat appliqué.	Orientation sur soi	Ressentir que le tutorat peut avoir un effet bénéfique dans son propre domaine de travail et sur les personnes dont on est responsable.

ATTITUDE CIVIQUE et SOCIALE : Description de la compétence

L'apprenant est compétent pour montrer des **Attitudes civiques et sociales** positives. Il s'agit notamment des valeurs de citoyenneté, de la confiance dans les institutions démocratiques, de la volonté de participer à l'avenir de la politique ainsi que du niveau d'acceptation de l'égalité des droits pour les groupes minoritaires, des connaissances civiques et citoyennes et de l'auto-efficacité civique.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- a connaissance de différentes stratégies et techniques pour montrer l'attitude sociale et civique.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de développer de l'intérêt pour les questions sociales et politiques ;
- est capable de développer un sentiment d'identité ;
- reconnaît la valeur et l'utilité des institutions comme moyen d'acquérir des attitudes civiques et sociales.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- est déterminé à montrer des attitudes sociales et civiques à l'avenir ;
- a une attitude positive générale envers la démocratie et l'égalité ;
- inspire les autres à s'engager dans la participation citoyenne.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Communication

ATTITUDE CIVIQUE et SOCIALE : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Acquérir des connaissances théoriques sur les attitudes civiques et sociales. Comprendre les attitudes acceptables et responsables et comment transférer ces compétences dans différentes situations.	Développer, construire, transférer	Développer des attitudes civiques et sociales et être en mesure d'appliquer des pratiques formatives dans différentes situations.	Intégration	Etre un modèle et aider les autres à apprendre et à appliquer les attitudes civiques et sociales appropriées. Utiliser ces techniques dans les différents contextes sociaux et conflits sociaux.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Connaître les attitudes civiques et sociales acceptables. Avoir une connaissance plus approfondie des compétences civiques et sociales qui peuvent être appliquées dans une situation particulière.	Découvrir agir en toute indépendance	Rechercher de nouvelles compétences civiques et sociales appropriées et avoir la capacité d'enrichir ses propres attitudes avec de nouveaux modèles et connaissances.	Auto-régulation, détermination	Ressentir le besoin d'améliorer ses propres compétences et de les intégrer dans la vie de tous les jours.
3	Savoir comment	Connaître théoriquement certaines techniques pour montrer les attitudes civiques et sociales. Savoir comment éviter les attitudes non appropriées.	Décider/ choisir	Faire des choix conscients sur les attitudes civiques et sociales.	Motivation/ appréciation	Être motivé pour améliorer ses propres attitudes civiques et sociales et apprécier les valeurs d'attitudes appropriées.
2	Savoir pourquoi	Savoir que des attitudes civiques et sociales sont nécessaires pour réussir sa socialisation avec les autres et la société.	Utiliser, Imiter	Se comporter comme attendu et appliquer les compétences appropriées dans différents contextes sociaux.	Ouverture de perspectives	Sentir le besoin d'agir avec un comportement civique et social approprié et reconnaître que c'est la meilleure façon d'atteindre les objectifs.
1	Savoir quoi	Savoir qu'une attitude civique et sociale appropriée est nécessaire pour l'intégration sociale.	Percevoir	Reconnaître les moyens d'attitudes civiques et sociales dans les situations sociales disponibles.	Orientation sur soi	Être neutrement ouvert à différents types d'apprentissage et utiliser ces capacités pour résoudre les problèmes sociaux.

EMPATHIE : Description de la compétence

L'apprenant est compétent par le sentiment d'**Empathie** place dans sa communication avec les autres. Communiquer de manière empathique améliore la qualité de l'estime de soi et la qualité d'une relation.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- A la connaissance d'une approche ouverte de l'esprit dans la communication et la relation ;
- A une connaissance de l'approche empathique ;
- A une connaissance des compétences en communication pour faire preuve d'empathie.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- Est capable d'observer, d'écouter et de questionner la situation des autres ;
- Est capable de faire preuve d'appréciation et de respect inconditionnels ;
Est capable de montrer un intérêt honnête pour l'autre.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- Estime qu'une forte empathie est précieuse pour son développement personnel ;
- Est capable de rechercher d'une manière ouverte et sensible ce qui « vit » dans d'autres ;
A une attitude positive d'ouverture d'esprit.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Communication - Sensibilité et expression culturelles

EMPATHIE : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir intégrer l'empathie constructive dans la pratique individuelle afin d'atteindre des objectifs (personnels et collaboratifs) et améliorer la qualité. Connaître les thèmes cachés et les mettre dans le contexte approprié. Savoir comment bénéficier de l'empathie dans n'importe quel contexte. Savoir quand et comment stimuler l'empathie chez les autres.	Développer, construire, transférer	Développer ses propres stratégies d'empathie et les utiliser comme pratique individuelle pour améliorer la performance ou la qualité de ses propres activités d'apprentissage. Reconnaître et faire preuve de compréhension envers les autres pour qu'ils se sentent valorisés et entendus	Intégration	Après avoir intériorisé l'utilisation de l'empathie et de l'avoir montré, en tant que modèle pour les autres. Rechercher d'une manière ouverte et sensible ce qui « vit » dans d'autres
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Savoir quand l'empathie est appropriée et peut contribuer à des objectifs personnels et collaboratifs.	Découvrir agir en toute indépendance	Rechercher des méthodes d'empathie différentes de l'approche « sans préjugés ». Savoir les appliquer dans des situations données ou pour une question donnée, de manière constructive.	Auto-régulation, détermination	Avoir une attitude positive envers l'empathie pour le bien de la communication et dans le respect des autres. Se maintenir émotionnellement équilibré dans la distance et la proximité.
3	Savoir comment	Savoir organiser l'empathie comme un développement d'apprentissage pour soi-même de différentes façons.	Décider/ choisir	Identifier des méthodes d'empathie qui semblent pertinentes pour la situation donnée.	Motivation/ appréciation	Etre ouvert d'esprit pour explorer plus profondément la compétence d'empathie.
2	Savoir pourquoi	Savoir pourquoi l'empathie est un processus important afin d'accroître le développement personnel et la performance dans un contexte donné.	Utiliser, Imiter	Savoir faire preuve d'empathie, lorsqu'il est stimuli, par exemple, par des questions.	Ouverture de perspectives	Avoir le sentiment que l'empathie est une étape précieuse dans l'interaction.
1	Savoir quoi	Savoir ce que signifie l'empathie (et que cela peut être un développement important pour améliorer l'efficacité et la qualité de sa propre performance).	Percevoir	Reconnaître l'importance de l'empathie pour l'apprentissage et le développement individuels afin d'accroître un niveau de communication plus élevé. Reconnaître les processus d'empathie.	Orientation sur soi	Développer le sentiment empathique comme une valeur importante pour augmenter la qualité des relations et de la communication.

RESEAUTAGE : Description de la compétence

L'apprenant est compétent dans l'interaction avec d'autres impliqués dans la pratique professionnelle. Il est capable d'établir des relations et de construire un **Réseau** de contacts pertinents pour sa configuration professionnelle. En collaboration avec des collègues et parties prenantes, l'apprenant a la faculté d'échanger des connaissances et des expériences, ainsi que d'établir de nouveaux contacts d'une manière orientée sur un objectif. L'apprenant est conscient de son rôle dans différents contextes et connaît des approches réalisables afin d'établir de nouveaux contacts, prenant en compte les contextes de travail et les rôles d'autres parties prenantes. Elle/il a intégré ses propres objectifs et sait identifier des opportunités pour les promouvoir devant d'autres.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît des moyens pour intégrer le réseautage dans les activités de formation ;
- connaît les réseaux professionnels pertinents ;
- connaît les différents instruments et techniques de réseautage.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est capable de collaborer étroitement avec des collègues ;
- est en mesure d'échanger des connaissances et des expériences ;
- est en mesure d'utiliser les instruments de réseautage appropriés ;
- est capable d'utiliser activement et de créer de nouvelles techniques de réseautage pour améliorer ses connaissances professionnelles.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- fait preuve d'une attitude positive dans sa collaboration avec des collègues et parties prenantes ;
- est intéressé par l'échange de connaissances et d'expériences ;
- est ouvert à différentes formes et opportunités de réseautage.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Communication - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

RESEAUTAGE : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir intégrer le réseautage au sein de nombreuses activités et dans la collaboration avec les collègues et parties prenantes. Savoir aider d'autres personnes à agir avec succès au sein des différentes structures de réseautage.	Développer, construire, transférer	Planifier et créer des opportunités de réseautage pour améliorer ses connaissances et établir de nouvelles manières de collaborer avec d'autres. Être en mesure de transposer les approches de réseautage dans d'autres domaines de la vie.	Intégration	Avoir intégré le réseautage et le pratiquer en toutes occasions. Apprécier le réseautage et inspirer d'autres à améliorer leurs compétences en matière de réseautage.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Savoir quand appliquer des techniques de réseautage différentes en fonction de tâches ou objectifs concrets. Savoir comment agir dans différentes structures de réseautage.	Découvrir, agir en toute indépendance	Rechercher des opportunités de réseautage et des nouvelles techniques pour ce faire. Sélectionner des techniques de réseautage adéquates en fonction des objectifs et interlocuteurs et agir de manière appropriée.	Auto-régulation, détermination	Ressentir le besoin d'être proactif et créatif dans le réseautage. Être déterminé à améliorer ses compétences de réseautage.
3	Savoir comment	Connaître différentes techniques de réseautage, en même temps que différentes pratiques de partage, d'apprentissage, de mobilisation et d'établissement de contacts.	Décider/ choisir	Participer aux activités et appliquer les techniques de réseautage de base de manière correcte pour contribuer à l'atteinte d'un objectif.	Motivation/ appréciation	Valoriser le réseautage en général. Être motivé pour améliorer sa propre compétence de réseautage.
2	Savoir pourquoi	Savoir qu'à travers le réseautage, il est possible d'apprendre, d'établir des contacts utiles et diffuser de l'information à différents groupes cibles.	Utiliser, imiter	Apprendre en parlant avec les autres à établir des contacts en suivant l'exemple d'autres, ou sur instruction.	Ouverture de perspectives	Être intéressé par les avantages du réseautage et envisager d'en apprendre plus.
1	Savoir quoi	Connaître le concept du réseautage.	Percevoir	Voir et reconnaître les valeurs et opportunités du réseautage pour la collaboration.	Orientation sur soi	Se référer au réseautage pour sa propre vie et son intérêt personnel.

GESTION de PROJETS : Description de la compétence

L'apprenant est compétent dans la réalisation et **Gestion de projets** d'une manière efficace et réussie en structurant les activités nécessaires et en appliquant constamment une approche "planifier-faire-vérifier" jusqu'à la fin du projet. Les professionnels connaissent la théorie de la gestion de projets et savent comment exécuter les activités projet en surveillant leur niveau de réussite et de qualité. Ils sont en mesure d'agir, d'adapter et développer des stratégies qui fonctionnent au sein des équipes projet ou sont même en mesure de les diriger. Ils connaissent les avantages et inconvénients de faire d'une tâche ou d'une entreprise un projet et ils appliqueront les approches de gestion de projet en fonction des besoins.

En gestion d'un projet, il est important pour les apprenants de développer le désir et la capacité d'organiser et de gérer leur travail et leur attitude en vue de réaliser un projet commun, comme la collaboration, l'établissement d'objectifs et la démonstration d'une compréhension des opinions des autres.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- a la connaissance de ses propres capacités dans la lecture et l'écriture ;
- comprend les avantages de participer à un groupe hétérogène.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est capable de travailler en groupe ;
- est capable d'accepter d'autres opinions que les siennes ;
- est capable de travailler avec une idée promue par un autre si elle est meilleure.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- est tolérant ;
- est ouvert d'esprit ;
- est positif pour la progression du projet.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Communication - Esprit d'initiative et d'entreprise

GESTION de PROJETS : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (connaissances à transférer)	Savoir évaluer les instruments de gestion de projets appropriés vis-à-vis d'une situation inconnue. Savoir planifier de nouvelles entreprises au moyen d'une approche stratégique de gestion de projet.	Développer, construire, transférer	Transférer les instruments de gestion de projets à de nouveaux contextes en étant capable d'en développer d'autres.	Intégration	Être un chef de projet enthousiaste, discuter et partager des informations sur la gestion de projets avec d'autres collègues et experts. Ressentir le besoin d'améliorer les compétences des autres en matière de gestion de projets.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Savoir comment les différents instruments de gestion de projets peuvent être utilisés dans les différentes phases du cycle de vie d'un projet. Savoir comment les appliquer dans les différentes phases de vie d'un projet.	Découvrir/ agir en toute indépendance	Adapter certains instruments de gestion de projets à un contexte spécifique. Rechercher des informations plus spécifiques et appliquer d'autres instruments de gestion de projets.	Auto-régulation, détermination	Ressentir le besoin d'améliorer ses propres compétences en matière de gestion de projets, de les intégrer dans son propre travail et peut-être de renoncer à d'autres activités pour ce faire.
3	Savoir comment	Connaître différents instruments en matière de gestion de projets.	Décider/ choisir	Appliquer activement des instruments spécifiques en matière de gestion de projets au niveau de la planification et de la mise en œuvre des projets.	Empathie/ appréciation	Apprécier la valeur des instruments de gestion de projet pour les projets et être déterminé à les appliquer.
2	Savoir pourquoi (compréhension distante)	Savoir qu'il y a besoin de techniques de gestion de projets pour réaliser un projet réussi.	Utiliser, Imiter	Appliquer occasionnellement quelques instruments de gestion de projets, proposés par d'autres, au sein d'une partie de son propre travail de projet.	Ouverture de perspectives	Être curieux des différentes approches en matière de gestion de projets et de leurs potentiels pour son propre travail.
1	Savoir quoi	Savoir que la gestion de projet existe en tant que méthodologie.	Percevoir	Reconnaître les situations dans lesquelles certaines techniques et certains outils de gestion de projet sont utilisés.	Orienté sur soi	Ressentir l'envie d'en apprendre plus sur les méthodologies de gestion de projets dans des situations professionnelles spécifiques.

APTITUDE au COMMANDEMENT : Description de la compétence

L'apprenant est compétent dans l'orientation et l'influence de collègues et/ou membres de l'équipe pour les aider à atteindre certains objectifs. Il peut démontrer des compétences en matière de prise de décision et est capable de transférer ses décisions au sein d'une équipe active. Cela implique, par exemple, d'être un bon communicant, de savoir établir une base de confiance et des relations au sein de l'équipe, de savoir identifier des compétences spécifiques au niveau des membres de l'équipe et de déléguer les tâches en fonction des savoirs, savoir faciliter le travail d'équipe, encourager la coopération et être ouvert face à des idées nouvelles et différentes. L'**Aptitude au commandement** comprend également le respect et l'appréciation de la diversité, le fait d'être capable de communiquer de manière convaincante sur la base de son estime de soi et de prendre la responsabilité de ses propres actions ou échecs.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- connaît les différents types d'intervention appropriés dans des situations spécifiques ;
- sait pourquoi l'aptitude au commandement est importante pour atteindre des objectifs communs au niveau d'un groupe ou d'une équipe ;
- sait comment aider les autres personnes à réaliser des interventions ;
- sait comment motiver les autres à atteindre un but ;
- sait comment organiser des procédures de travail de différentes manières.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure de développer son propre style de commandement et ses propres techniques en tant que leader ;
- sait appliquer ses propres techniques dans différentes situations ;
- est capable d'élaborer et d'exécuter des stratégies de commandement et de les transférer à d'autres ;
- est en mesure de prendre des responsabilités ;
- est en mesure de motiver les autres à atteindre un but ;
- est en mesure de prendre des décisions convaincantes ;
- est en mesure de coordonner les processus de travail ;
- est en mesure de déléguer des responsabilités.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- fait preuve d'une attitude positive par rapport au commandement et il est conscient de l'importance de son rôle dans des situations spécifiques ;
- trouve qu'il est important que les autres membres du groupe reconnaissent son attitude dans le commandement ;
- est motivé à développer ses propres compétences ;
- valorise et respecte les autres et apprécie le travail d'équipe ;
- se sent responsable de l'équipe, de l'organisation et de la réalisation d'un objectif ;
- est convaincant sur la manière d'organiser le travail ;
- est ouvert au dialogue et à trouver des solutions communes aux problèmes.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre - Compétences sociales et civiques - Esprit d'initiative et d'entreprise

APTITUDE au COMMANDEMENT : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir quels types d'intervention de commandement sont adéquats dans des situations spécifiques. Savoir comment transférer les approches de commandement à d'autres domaines du travail et de la vie.	Développer, construire, transférer	Développer un style et des techniques de commandement individuels et savoir les appliquer de manière adéquate dans différentes situations.	Intégration	Avoir intégré le commandement quand il y en a besoin. Trouver qu'il est important de valoriser les autres, apprécier le travail d'équipe et encourager un dialogue ouvert. Inspirer d'autres à devenir de meilleurs leaders.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Savoir quand certaines actions ou certains comportements de commandement affecteront le groupe et ses résultats. Savoir quand appliquer les techniques appropriées pour (tendre à) résoudre des problèmes ou saisir des opportunités.	Découvrir agir en toute indépendance	Agir comme un chef et expérimenter une série de différents styles de commandement. Savoir les appliquer en fonction de la situation et des objectifs du projet/de l'activité d'apprentissage. Être en mesure de coordonner les processus de travail avec succès.	Auto-régulation, détermination	Ressentir le besoin d'améliorer et de développer ses propres compétences de commandement. Être déterminé à être un bon leader.
3	Savoir comment	Connaître différents styles, techniques et approches de commandement et savoir comment ils sont liés avec les performances spécifiques d'un groupe et les résultats d'un projet. Savoir comment organiser un processus dans un groupe pour atteindre un certain objectif.	Décider/ choisir	Prendre la tête de l'équipe et appliquer des techniques de commandement spécifiques qui semblent être adaptées à la perception de la situation basée sur son propre vécu.	Motivation/ appréciation	Valoriser le commandement et être motivé à développer ses propres compétences.
2	Savoir pourquoi	Savoir pourquoi le commandement est important pour atteindre un objectif au sein d'un groupe/d'une équipe. Savoir qu'il existe différents styles de commandement et que différentes approches peuvent affecter le travail du groupe.	Utiliser, imiter	Appliquer occasionnellement des concepts du commandement et prendre des initiatives (ex. prendre une responsabilité, prendre une décision, déléguer du travail, etc.) comme on l'a vu faire chez les autres (modèle) ou conformément à une instruction.	Ouverture de perspectives	Être intéressé par le commandement et son potentiel de développement. Anticiper le rôle de commandement dans sa propre vie.
1	Savoir quoi	Savoir ce que signifie l'aptitude au commandement et connaître les compétences et tâches liées.	Percevoir	Identifier les situations dans lesquelles le commandement est soit imposé, soit nécessaire.	Orientation sur soi	Être intéressé par le commandement que dans la mesure où il affecte l'apprenant personnellement.

EVALUATION / REFLEXION : Description de la compétence

L'apprenant est compétent dans les stratégies de réflexion et d'(auto)évaluation en tant que processus d'apprentissage pratique. Il est capable d'identifier les méthodologies d'évaluation appropriées à mettre en œuvre en fonction des objectifs et du type d'activités de l'organisation, et il est en mesure de planifier les différentes phases du processus (collecte des informations, traitement, analyse, restitution) dans un laps de temps approprié pour l'organisation du plan de travail.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- a une connaissance des différentes stratégies et méthodologies d'évaluation.

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est en mesure d'appliquer la stratégie d'évaluation/réflexion la plus appropriée ;
- est en mesure de respecter les objectifs et les échéances.

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- valorise les opportunités offertes en réfléchissant à son propre processus d'apprentissage ;
- est déterminé à améliorer son travail pour agir sur le travail des autres.

Compétences clés associées : Apprendre à apprendre

EVALUATION / REFLEXION : Système de référence

N	SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Savoir intégrer les recommandations d'apprentissage et d'évaluation au sein de l'organisation et/ou des pratiques individuelles pour atteindre les objectifs communs.	Développer/ construire, transférer	Développer vos propres stratégies d'évaluation et une culture participative durable de l'évaluation au sein de l'organisation qui favorisent l'(auto)évaluation et l'adaptation des plans pour atteindre les objectifs visés.	Intégration	Inspirer d'autres à valoriser l'évaluation, la restitution en même temps que l'apprentissage individuel/organisationnel. Ressentir le besoin d'améliorer les compétences d'évaluation de tous les membres de l'équipe.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Savoir quand (emploi du temps) organiser les différentes phases de l'évaluation (collecte d'informations, traitement, analyse, restitution) dans un laps de temps approprié pour la planification du travail en coordination avec les dirigeants de l'organisation.	Découvrir/ agir en toute indépendance	Chercher de nouvelles techniques d'évaluation et appliquer l'(auto)évaluation de manière indépendante au moyen de techniques et de méthodes appropriées dans le cadre de l'objectif de l'évaluation donnée.	Auto-régulation, détermination	Être motivé à améliorer les compétences d'évaluation et de restitution dans le cadre de l'apprentissage individuel et organisationnel.
3	Savoir comment	Savoir comment organiser l'(auto)évaluation en tant que processus d'apprentissage réflexif et interactif. Connaître des méthodes et techniques pertinentes pouvant être adoptées en tant qu'évaluation.	Décider/ choisir	Réaliser des choix conscients en matière d'objectifs et de problèmes à évaluer. Identifier les méthodes et instruments d'évaluation les plus pertinents pour un cas donné.	Empathie/ appréciation	Avoir intégré qu'il est important que tous les membres de l'équipe/collègues valorisent les phases d'évaluation et de restitution.
2	Savoir pourquoi	Savoir pourquoi la réflexion et l'(auto)évaluation sont des processus importants permettant de faciliter l'apprentissage.	Utiliser, imiter	Evaluer occasionnellement les processus et résultats en utilisant des modèles et techniques existants.	Ouverture de perspectives	Ressentir que la réflexion et l'évaluation sont adéquates afin d'atteindre le mieux possible des objectifs communs.
1	Savoir quoi	Savoir que l'évaluation est un processus important pour améliorer l'efficacité et l'apprentissage organisationnel.	Percevoir	Reconnaître les processus d'évaluation et de réflexion.	Orienté sur soi	Ressentir l'importance de la réflexion et l'évaluation des processus organisationnels et de la performance dans une situation de travail / un projet auquel l'apprenant participe.

Matrice pour décrire une compétence à acquérir

Nom de la compétence choisie : Description de la compétence

Description générale

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

- a la connaissance de

SAVOIR-FAIRE / APTITUDES : L'apprenant

- est capable de

SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES : L'apprenant

- est

Compétences clés associées :

Nom de la compétence choisie : Système de référence

SAVOIR / CONNAISSANCES		SAVOIR-FAIRE / APTITUDES		SAVOIR-ÊTRE / ATTITUDES		
N	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau	Titres des niveaux	Description du niveau
5	Savoir où (transfert stratégique)	Xxx	Développer/ construire, transférer	Xxx	Intégration	Xxx
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Xxx	Découvrir/ agir en toute indépendance	Xxx	Auto-régulation, détermination	Xxx
3	Savoir comment	Xxx	Décider/ choisir	Xxx	Empathie/ appréciation	Xxx
2	Savoir pourquoi	Xxx	Utiliser, imiter	Xxx	Ouverture de perspectives	Xxx
1	Savoir quoi	Xxx	Percevoir	Xxx	Orienté sur soi	Xxx



Attestation d'Acquisition de la **COMPETENCE**
« **COMMUNICATION** »



VALMOPRIS



Représentant légal

Enseignant

Nom et Prénom du titulaire _____

Date de naissance _____

Description de l'activité d'apprentissage

Une exploration de la langue anglaise, à travers l'art (création de cartes postales par ex.), des discussions informelles autour de proverbes universels. L'accent est mis sur la promotion de la confiance en soi, la sensibilisation culturelle, le développement des capacités émotionnelles et cognitives par la communication, le travail en équipe et la pratique.

Période d'activité Octobre 2016 – Février 2017

Nombre d'heures de formation total 60

Nom et Signature de l'enseignant _____

Compétence évaluée : **Communication**

	Dates	Descriptions	Dates	Descriptions
Savoir	16.11.16	Faire preuve de respect entre personnes de différentes cultures. Répondre correctement aux signaux non verbaux. Communiquer efficacement des pensées et des idées	27.02.17	Démontrer la capacité de communiquer de manière expressive et efficace au sein du groupe. Connaître l'objet du projet et être conscient que son propre comportement peut avoir un impact positif sur la société. Favoriser l'empathie.
Savoir Faire	16.11.16	Parvenir à un accord en groupe et prendre des décisions collectives. Etre capable de mener une réflexion critique pour s'améliorer.	27.02.17	Etre capable de persuader les autres d'essayer de nouvelles techniques de réagir émotionnellement au sujet/objectif et de refléter et partager différentes méthodes d'apprentissage et de communication.
Savoir Etre	16.11.16	Reconnaître l'intérêt personnel de s'engager dans l'art et la littérature pour inspirer ses propres créations. Développer et échanger des idées en appréciant l'importance de toutes les contributions apportées par l'équipe.	27.02.17	Avoir une conscience élevée des difficultés rencontrées par les autres apprenants. Avoir un rôle positif en équipe. Montrer un respect mutuel pour les différents points de vues culturels. Etre conscient que le processus d'apprentissage a des retombées positives sur comportement pro-social.

67 Voie privée du vieux chêne 33125 le TUZAN – France
 Cell. +33 6 11 72 92 54 – Tel. +33 5 56 65 35 11 – Fax +33 5 67 69 95 37
<http://www.auro-cides.eu> - contact@auro-cides.eu
 Siret 433 540 549 00022 – APE 9499 Z – Agrément CP n° 72330589033