

Initiation professionnelle pour conseillers et enseignants

Journal

Introduction et vue d'ensemble

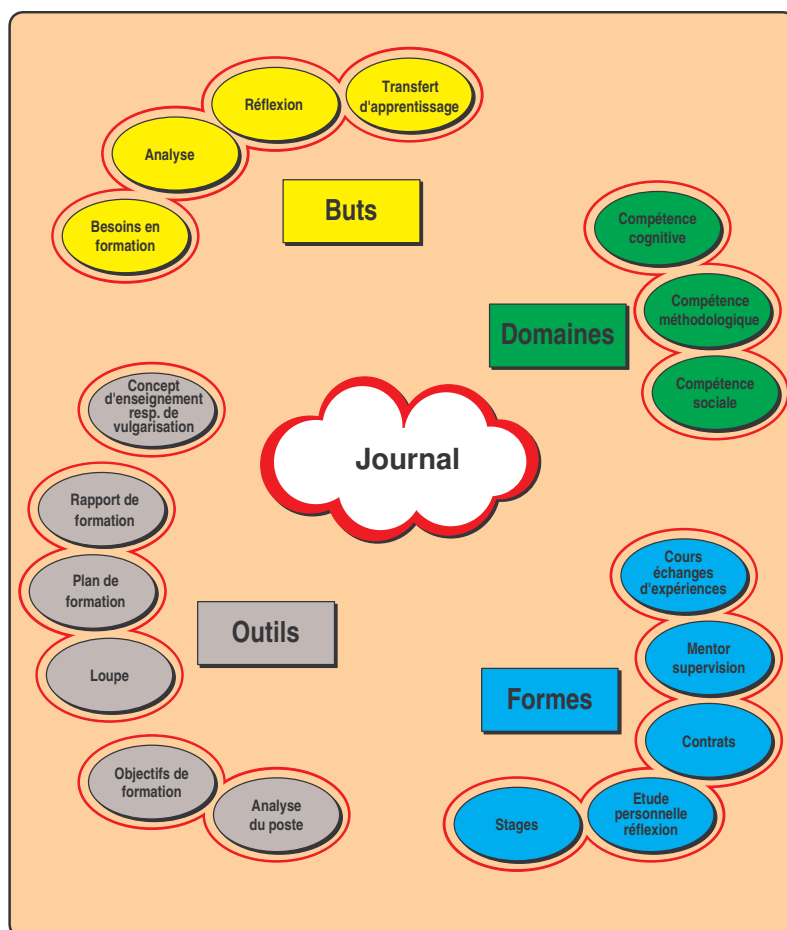
Idées de base : accompagnement et miroir du processus d'apprentissage

Le Journal est un cahier qui accompagne le nouveau conseiller ou enseignant pendant l'initiation professionnelle, une phase d'apprentissages intensifs. C'est un outil à la disposition des personnes en formation.

Nous sommes conscients que nous apprenons tous les jours. Toujours et partout. Et malgré cela, il existe des moments privilégiés d'apprentissage, par exemple quand nous nous arrêtons et réfléchissons sur notre manière de faire.

Le Journal incite à réaliser ce genre de moments de réflexion. Leurs formes et domaines peuvent être variés.

Le Journal est composé de différents formulaires proposant une certaine manière de procéder. Utilisez ceux qui vous conviennent. Mettez de côté ceux qui ne vous correspondent pas. Développez d'autres supports qui vous semblent être utiles.



Le Journal reste un document personnel et ne fait pas partie de l'évaluation finale en vue de l'obtention du certificat.

Buts : le Journal veut renforcer le processus d'apprentissage

Le Journal aide à :

- formuler ses propres besoins en matière de formation,
- prendre conscience et à enregistrer les progrès tout au long du processus d'apprentissage,
- découvrir sa manière personnelle d'apprendre,
- varier les méthodes d'apprentissage,
- rédiger le rapport final.

Le Journal a comme but de faciliter l'initiation professionnelle et de la rendre transparente.

Domaines : compétences cognitive, méthodologique et sociale

La formation professionnelle est orientée par les besoins de la pratique. Elle développe la compétence d'action des formés. Cette dernière comprend les compétences :

- cognitive,
- méthodologique,
- sociale.

Toutes les trois ont une importance équivalente. Soyez attentifs à un bon équilibre entre les 3 compétences lors de l'établissement du plan de formation, et vérifiez si la répartition réelle des formations suivies correspond aux objectifs initialement fixés.

Formes : de la réflexion personnelle jusqu'aux stages

Dans le cadre du Journal, nous préconisons en particulier les 5 formes suivantes :

- cours et échanges d'expériences,
- entretien avec le mentor; supervision,
- contrat avec des collègues de l'initiation professionnelle,
- étude personnelle et réflexion,
- stages.

Outils : des aides pour faciliter la compréhension et la vue d'ensemble

Le Journal comprend des outils pour les 3 phases de l'initiation professionnelle :

Phases	Outils	Description
Début	<ul style="list-style-type: none">Analyse du posteObjectifs de formation	Analyser son propre domaine d'activités, identifier ses besoins de formation et planifier son parcours de formation. Déroulement : <ul style="list-style-type: none">– description de son domaine d'activités,– profil des propres forces et faiblesses,– objectifs de formation pour l'initiation professionnelle,– liste des...
Pendant	<ul style="list-style-type: none">Plan de formation/ rapport de formationLoupe	Pendant toute l'initiation professionnelle, il s'agit de garder la vue d'ensemble et de faciliter la compréhension. La loupe et le plan, respectivement rapport de formation y sont des aides précieuses.
Fin	<ul style="list-style-type: none">Concept	A la fin de l'initiation professionnelle, chacun(e) rédige un rapport final. Il comprend un concept de vulgarisation, respectivement d'enseignement. Le Journal permet de noter les réflexions, idées, etc. à ce sujet.

Utilisation des outils

Analyse du poste (vert)

Cet outil permet de clarifier les exigences professionnelles du poste.

Déroulement :

- Définir ses domaines d'activités (par ex. conseil individuel, enseignement à l'école d'agriculture, vulgarisation de groupe, etc.).
- Prévoir 1 feuille par domaine d'activités.
- Noter les activités concrètes par domaine d'activités (1 activité = par ex. une prestation, un service vendable).
- Classer les activités en 3 catégories :
 - activités centrales (c'est-à-dire importantes, fréquentes, etc.),
 - activités secondaires (c'est-à-dire peu importantes, rares, etc.),
 - activités dérangeantes (c'est-à-dire en contradiction avec des activités centrales ou sans utilité évidente).
- A partir de là, définir les exigences professionnelles (savoir, savoir-faire, savoir être) vis-à-vis du détenteur du poste.
- Comparer cette analyse avec le cahier des charges du poste. Y a-t-il concordance ? Des adaptations, des éclaircissements sont-ils nécessaires ?

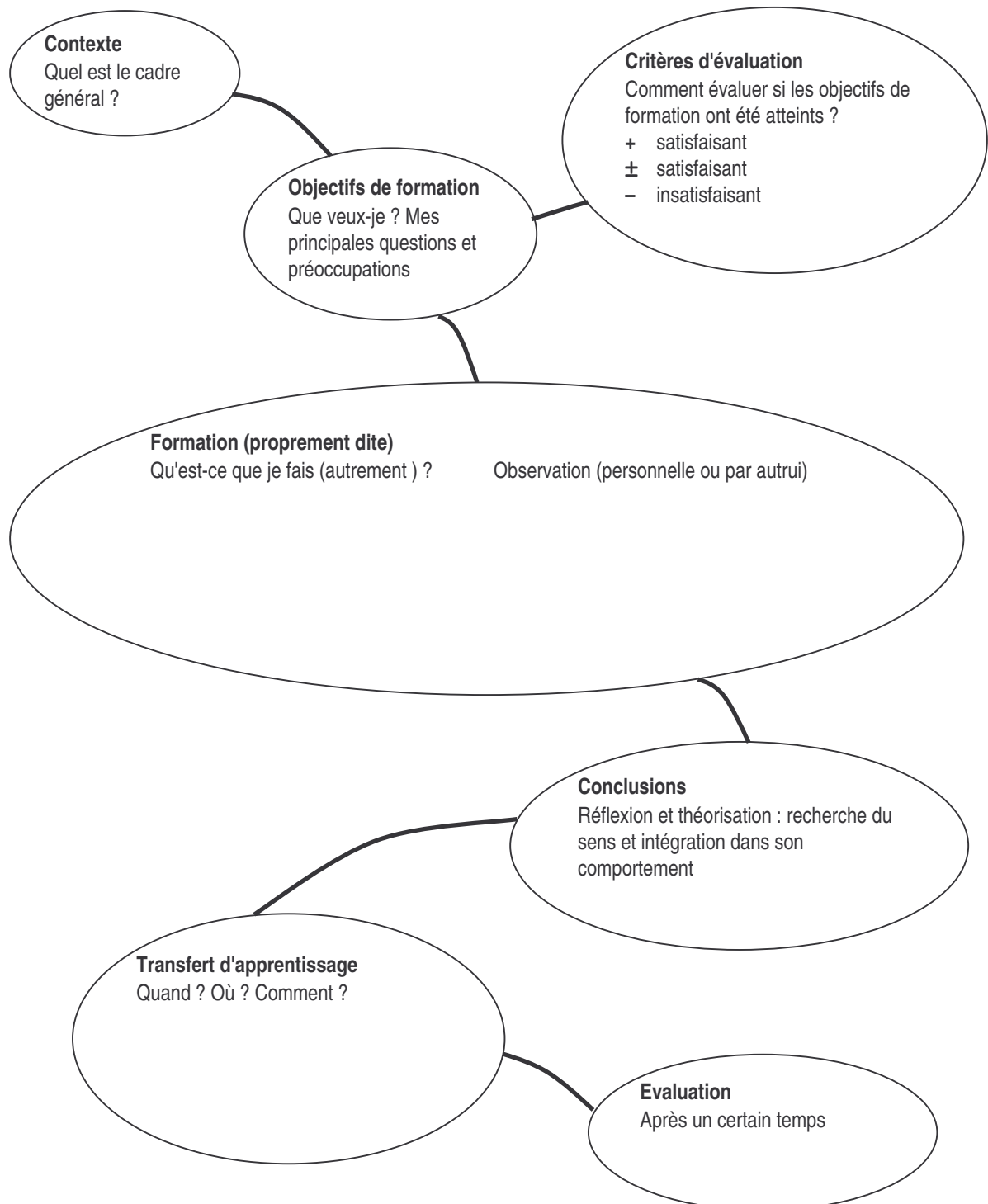
Domaine d'activités :				
Activités concrètes	Appréciation personnelle	Compétences concernées		
	Activités – centrale – secondaire – dérangeante	Sociale (savoir être)	Méthodologique (savoir-faire)	Cognitive (savoir)

Exigences professionnelles	Mes forces	Mes faiblesses	Mes objectifs de formation	Formation à prévoir

Exigences professionnelles	Mes forces	Mes faiblesses	Mes objectifs de formation	Formation à prévoir

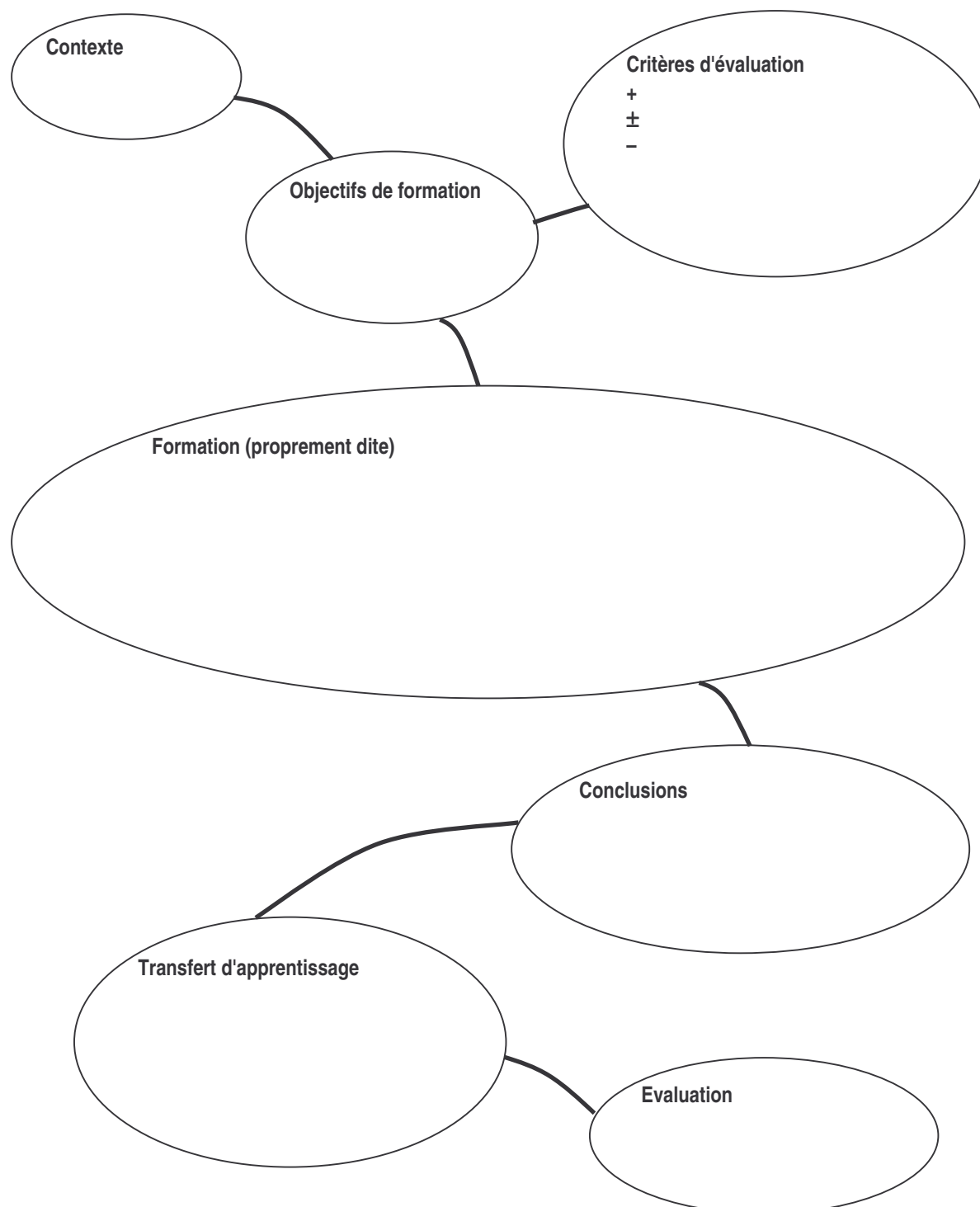
Exigences professionnelles	Mes forces	Mes faiblesses	Mes objectifs de formation	Formation à prévoir

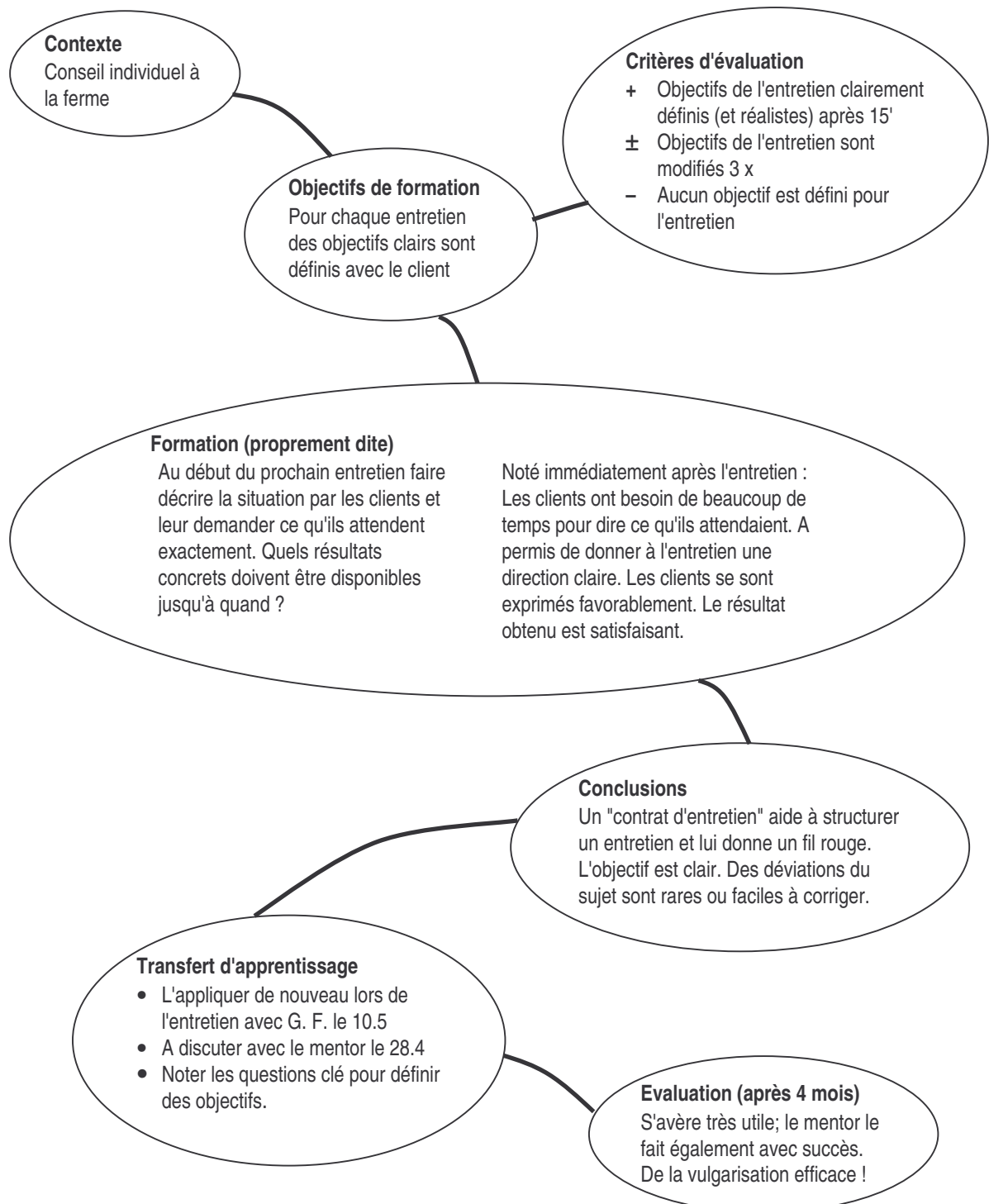
Outils pour la planification, l'observation et le transfert d'apprentissage.



Loupe no
formulaire à copier

Outils pour la planification, l'observation et le transfert d'apprentissage.





Plan			Rapport			
Quoi	Objectif(s) de formation	Date durée	✓	Conclusions	Transfert d'apprentissage	Remarques

Plan			Rapport			
Quoi (thème, domaine, etc.)	Objectif(s) de formation	Date durée	✓	Conclusions	Transfert d'apprentissage	Remarques

Plan			Rapport			
Quoi	Objectif(s) de formation	Date durée	✓	Conclusions	Transfert d'apprentissage	Remarques

Plan			Rapport			
Quoi	Objectif(s) de formation	Date durée	✓	Conclusions	Transfert d'apprentissage	Remarques

Plan			Rapport			
Quoi	Objectif(s) de formation	Date durée	✓	Conclusions	Transfert d'apprentissage	Remarques

Plan			Rapport			
Quoi	Objectif(s) de formation	Date durée	✓	Conclusions	Transfert d'apprentissage	Remarques

Concept d'enseignement

concept de vulgarisation

Image de l'homme

a) Quel est l'image de l'homme que j'ai, si je pense aux élèves, respectivement aux clients de la vulgarisation ?

b) "Aimer les gens" est une caractéristique importante pour les enseignants et les vulgarisateurs. En quoi et comment ce caractère est visible chez moi ?

Valeurs, normes

Quelles valeurs sont le fondement de mon image de l'homme ? Quelles sont les normes qui y sont liées ?

Compétences

Quelles sont les compétences clés pour moi en tant qu'enseignant, respectivement vulgarisateur ? (Par exemple sur la base de situations réelles)

Comportement

Quels sont les comportements qui m'importent en tant qu'enseignant, respectivement vulgarisateur ? (Par exemple le comportement visible sur la base de 2-3 situations réelles)

Image, symbole

Quelle image, symbole, musique, objet, etc. exprime le mieux mon concept d'enseignement, respectivement de vulgarisation ?

Un bon enseignant, respectivement bon vulgarisateur est comme...

A large empty rectangular box with a thin black border, intended for the student to draw or write their response to the questions above.

