



IMPLEMENTING A
DIGITAL
E-LEARNING
ALTERNATIVE

PRODUCTION INTELLECTUELLE 3

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES DU FORMATEUR POUR UNE FORMATION À DISTANCE ACCESSIBLE ET INCLUSIVE

Convention de subvention n° 2020-1-FR01-KA226-VET-095584

Titre du projet : Mettre en œuvre une alternative d'apprentissage en ligne et à distance

Acronyme du projet : IDE@

Ce projet est soutenu par un financement de l'Union Européenne.



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

**Programme de financement : Union européenne Erasmus+
Partenariats pour la préparation à l'enseignement numérique**

Durée du projet : 01/03/2021 - 30/06/2023 (28 mois)

Coordinateur : GIP FCIP de l'académie de CRETEIL (FR)

**Bénéficiaires : Koena (FR), Universitat Autònoma de Barcelona (ES),
Université Téléq (CA), European Certification and Qualification Association (AT)**

Avertissement : Les informations contenues dans ce document sont susceptibles d'être modifiées sans préavis. Les noms de sociétés ou de produits mentionnés dans ce document peuvent être des marques commerciales ou des marques déposées de leurs sociétés respectives.

Certains droits réservés : Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0).

Vous êtes libre de :

- Partager-copier et redistribuer le matériel sur n'importe quel support ou format.
- Adapter - remixer, transformer et développer le matériel à toutes fins, même commerciales.

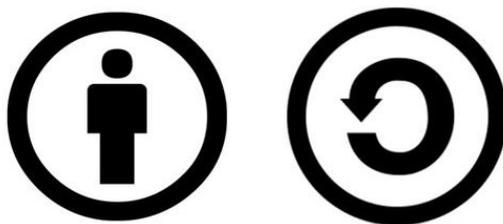
Cette licence est acceptable pour les œuvres culturelles libres.

Le concédant ne peut pas révoquer ces libertés tant que vous respectez les conditions de la licence.

Aux termes suivants :

- **Attribution** — Vous devez donner le crédit approprié, fournir un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été apportées. Vous pouvez le faire de toute manière raisonnable, mais en aucun cas suggérant que le concédant vous approuve ou approuve votre utilisation.
- **ShareAlike** — Si vous remixez, transformez ou construisez sur le matériel, vous devez distribuer vos contributions sous la même licence que l'original.

Aucune restriction supplémentaire — Vous ne pouvez pas appliquer des termes juridiques ou des mesures technologiques qui empêchent légalement les autres de faire tout ce que la licence autorise.



Le document est la propriété des membres du consortium IDE@.

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

SOMMAIRE

Avertissement	3
Certains droits réservés	3
Pourquoi ce référentiel ?	5
Comment ce référentiel a-t-il été construit ?	6
A qui s'adresse ce référentiel ?	8
Le référentiel général de compétences du formateur pour une formation à distance accessible et inclusive	9
Le référentiel de compétences en formation à distance accessible et inclusive pour :	
- les ingénieurs pédagogiques / concepteurs de formation	10
- les concepteurs de contenu en ligne travaillant dans des services techniques de formation sur des ingénieries existantes	10
- les tuteurs de formations à distance	10
Que contient ce référentiel ?	11
Le référentiel détaillé de compétences du formateur pour une formation à distance accessible et inclusive	12
Unité 1 : Comprendre les notions d'accessibilité et de diversité pour la formation à distance	12
Compétence 1 : Identifier les critères d'accessibilité pour la formation à distance	12
Compétence 2 : Identifier les facteurs de variabilité chez les apprenants et leurs conséquences sur la formation à distance	13
Unité 2 : Planifier et évaluer l'accessibilité de la formation à distance	14
Compétence 1 : Concevoir une formation à distance adaptée et accessible	14
Compétence 2 : Évaluer l'accessibilité de la formation à distance	15
Unité 3 : Concevoir et créer des contenus de formation en ligne accessibles	16
Compétence 1 : Créer des contenus de formation en ligne accessibles	16
Compétence 2 : Concevoir un parcours de formation à distance accessible	17
Unité 4 : Accompagner la diversité des publics en formation à distance	18
Compétence 1 : Organiser la présence à distance	18
Compétence 2 : Interagir avec les apprenants	19
ANNEXE : Glossaire Ide@	pages I à XI

Pourquoi ce référentiel ?

En mars 2020, la crise Covid-19 a frappé le secteur de l'enseignement professionnel et de la formation dans le monde entier. En France, pour la formation professionnelle, l'enseignement à distance n'était plus une option mais la seule méthode pédagogique possible et imposée pour offrir une continuité pédagogique à tous les publics.

Ce passage forcé à l'e-learning a mis en lumière des innovations, des réussites, mais aussi des difficultés, des ruptures de parcours temporaires ou définitives, notamment auprès des publics les plus fragiles.

Plus de 70 webinaires ont été menés pendant les périodes de confinement avec les équipes pédagogiques du réseau des Greta pour les aider à assurer la continuité pédagogique.

Deux facteurs sont apparus comme des enjeux essentiels pour l'équipe du CAFOC de Créteil qui a animé ces webinaires : l'accès aux outils numériques mis à disposition d'une part, les choix pédagogiques opérés pour faire face à une diversité inédite de publics, d'autre part.

La formation à distance et l'e-learning ont remis en cause le travail et la posture des formateurs. En corollaire, s'est posé le problème de leur outillage et de leur professionnalisation pour mettre en œuvre des formations à distance pour des apprenants aux profils très hétérogènes : les intervenants ont ainsi très vite perçu que la transposition brute d'une formation en présentiel dans une classe virtuelle était certes la plus facile à mettre en œuvre, mais qu'elle ne répondait ni aux possibilités de la formation à distance, ni aux besoins d'un public très divers, soudainement élargi.

Pour répondre à ces enjeux, le GIP-FCIP de l'académie de Créteil, à travers une équipe dédiée au Centre Académique de FORMation Continue (CAFOC) a mis en place un partenariat stratégique transnational avec 4 autres organisations du secteur de l'éducation et de la formation professionnelle :

- Koena, un partenaire français dédié à l'accessibilité numérique et à l'inclusion des personnes handicapées ;
- Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) en Espagne, spécialiste de l'accessibilité des contenus ;
- Université TÉLUQ, basée au Québec, Canada, spécialisée dans l'enseignement à distance depuis plus de 40 ans ;
- L'association européenne de certification et de qualification (ECQA), basée à Krems an der Donau, en Autriche.

Le projet Ide@ apporte des réponses à deux questions centrales :

- Comment rendre la formation à distance la plus accessible possible grâce à des parcours et des outils pédagogiques adaptés pour assurer l'inclusion de tous les apprenants ?
- Comment professionnaliser les équipes pédagogiques à la formation à distance accessible et inclusive ?

Cet outil de référence, production intellectuelle n°3 du projet, permet d'établir les compétences nécessaires aux formateurs impliqués dans la conception et la mise en œuvre d'une formation à distance accessible et inclusive.

Développée à travers le double prisme de l'accessibilité et de l'inclusion, la liste des compétences à acquérir par les professionnels de la formation, ainsi que les connaissances à mobiliser et les attitudes à cultiver, a été conçue pour alimenter un programme de formation des formateurs, qui est un autre livrable du projet Ide@.

Savoirs, savoir-faire et savoir-être contribuent aux compétences nécessaires pour faire face à la massification de l'enseignement à distance mais aussi à l'accueil et à l'accompagnement équitable de publics de plus en plus divers.

Comment ce référentiel a-t-il été construit ?

La démarche qui a conduit à la construction de ce référentiel repose sur 4 éléments. Les 2 premiers éléments sont fondateurs et réglementaires :

- L'enseignement accessible signifie que les supports de cours, l'engagement de l'apprenant et l'évaluation sont conçus et développés de manière à ce que tous les apprenants, quelles que soient leurs capacités, puissent accéder et participer pleinement aux cours en ligne. Cela signifie que les apprenants peuvent percevoir, comprendre, naviguer, interagir et contribuer au contenu en ligne et au développement de la classe ;
- L'enseignement inclusif signifie que tous les apprenants ont droit à une expérience d'apprentissage qui respecte la diversité des niveaux, permet la participation des apprenants, élimine les obstacles, anticipe et prend en compte une variété de besoins et de préférences en matière d'apprentissage. Plus important encore : elle prévient l'abandon.

Ces deux fondements font partie de l'ADN du projet Ide@ et s'appuient sur :

- les directives pour l'accessibilité des contenus web WCAG 2.1, (<https://www.w3.org/TR/WCAG21/>) adaptées dans la norme européenne EN 301 549 v3 2.1 (ETSI EN 301 549 v3.2.1 - 2021-03) ;
- la conception universelle de l'apprentissage (CUA). Ces deux bases ont permis le financement du projet par l'Union Européenne, via le programme Erasmus+.

Les deux autres bases du projet Ide@ sont :

- 2 enquêtes menées dans le cadre du projet Ide@ par Koena (Production intellectuelle 1) et l'Université Autonome de Barcelone (Production intellectuelle 2) à travers l'interrogation de 63 formateurs et 60 apprenants de 17 pays, confrontés à l'enseignement à distance pendant le COVID. Les résultats ont ensuite été validés par des groupes de discussion avec des professionnels de la formation et des apprenants représentatifs de nos groupes cibles. Les résultats validés ont révélé les besoins et les attentes des bénéficiaires et des formateurs et ont souligné en particulier la nécessité de connaître les lignes directrices de la CUA et les principes du WCAG 2.1 (EN 301 549 v3.2.1). Les productions intellectuelles 1 et 2 du projet Ide@ formalisent ces besoins comme suit :
 - Comprendre la diversité dans la formation en ligne ;
 - Planifier et évaluer l'accessibilité dans la formation en ligne ;
 - Concevoir et créer des supports de cours en ligne ;
 - Gérer la diversité dans la formation en ligne.
- Prendre en compte les activités et les compétences des formateurs telles qu'elles sont formalisées dans les normes existantes :
 - Standard of Teaching Competences, du projet ESCOT (Establishing Skills Core for CVET Trainers in Europe) ; soutenu par le CAFOC de l'académie de Nantes ;
 - Cadre de compétences numériques pour les éducateurs (DigCompEdu), Union européenne ;
 - Cash, Catherine M. ; Cox, Thomas D. ; Hahs-Vaughn, Debbie L. (2021) "Attitudes et actions des éducateurs à distance envers les pratiques d'enseignement inclusives" ;
 - Guide pratique : Adopter une approche pédagogique inclusive, Université de Laval, Canada ;
 - Titre professionnel de formateur professionnel d'adultes, Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, France ;
 - Les résultats du projet KA2 DIGIT ALL, en particulier le besoin d'adaptation numérique dans l'éducation.

L'enjeu du projet Ide@ n'est pas un référentiel de compétences pour le métier de formateur, mais une spécialisation visant à ajuster, améliorer, adapter et consolider des pratiques expérimentales pour les rendre plus efficaces.

Le processus classique analyse-conception-crétion d'outils-animation-évaluation qui préside à une démarche classique d'ingénierie pédagogique est ainsi revisité sous le double prisme :

- L'enseignement à distance ;
- La norme WCAG 2.1 (EN 301 549 v3.2.1) et la CUA.

Une liste d'activités professionnelles a été élaborée et ordonnée pour définir 8 compétences.

Enfin, le référentiel obtenu a été confirmé, modifié et complété par des entretiens avec des formateurs à distance du réseau des Greta et des formateurs de formateurs travaillant au CAFOC de l'académie de Créteil. Ce référentiel a également été confronté aux pratiques des partenaires du projet Ide@ et a été continuellement modifié, notamment par le retour d'expérience de l'Université Téléuq, en charge de la construction de la formation des formateurs.

A qui s'adresse ce référentiel ?

Ce référentiel a été conçu pour les professionnels qui interviennent ou envisagent d'intervenir dans la formation professionnelle à distance (ou dans l'ingénierie de formation à distance et ses contenus associés). Ce référentiel représente donc un complément ou une amélioration des pratiques professionnelles en place. Notre nouveau référentiel suppose que certaines compétences soient déjà maîtrisées, en particulier :

- des compétences dans l'élaboration et la formalisation de scénarios pédagogiques ;
- les compétences en matière de création d'outils pédagogiques et d'évaluations ;
- les compétences en animation synchrone et asynchrone ;
- la maîtrise des outils informatiques et des exigences techniques ;
- la maîtrise des fonctionnalités de la plateforme LMS et de la classe virtuelle utilisée.

Conformément aux besoins révélés par les enquêtes menées par Koena et l'Université Autonome de Barcelone, le référentiel a été construit comme suit :

Le référentiel général de compétences pour un formateur de formation à distance accessible et inclusive

Unités		Éléments / compétences	
U1	Comprendre les notions d'accessibilité et de diversité pour la formation à distance	E1	Identifier les critères d'accessibilité pour la formation à distance
		E2	Identifier les facteurs de variabilité chez les apprenants et leurs conséquences sur la formation à distance
U2	Planifier et évaluer l'accessibilité de la formation à distance	E1	Concevoir une formation à distance adaptée et accessible
		E2	Évaluer l'accessibilité de la formation à distance
U3	Concevoir et créer des contenus de formation en ligne accessibles	E1	Créer des contenus de formation en ligne accessibles
		E2	Concevoir un parcours de formation à distance accessible
U4	Accompagner la diversité des publics en formation à distance	E1	Organiser la présence à distance
		E2	Interagir avec les apprenants

Les 4 unités couvrent l'ensemble de la chaîne des activités professionnelles concernées, de la conception à la réalisation d'une formation à distance en ligne inclusive et accessible.

Ainsi, un formateur peut être amené à mettre en œuvre l'ensemble des activités professionnelles décrites dans ce référentiel si son intervention couvre l'ensemble d'un service de formation, de l'ingénierie à l'animation. Dans certaines organisations, les unités peuvent concerner des familles de métiers plus spécifiques, en fonction de la répartition du travail de chacun.

Une autre répartition des unités peut être proposée pour fournir des certifications partielles pour certains rôles professionnels. Les conditions de validation des certifications partielles sont décrites dans le référentiel de certification. Dans cette configuration, l'unité 1 est donc un tronc commun.

Le référentiel de compétences en formation à distance accessible et inclusive pour :

- les ingénieurs pédagogiques / concepteurs de formation.

Unités		Éléments / compétences	
U1	Comprendre les notions d'accessibilité et de diversité pour la formation à distance	E1	Identifier les critères d'accessibilité pour la formation à distance
		E2	Identifier les facteurs de variabilité chez les apprenants et leurs conséquences sur la formation à distance
U2	Planifier et évaluer l'accessibilité de la formation à distance	E1	Concevoir une formation à distance adaptée et accessible
		E2	Évaluer l'accessibilité de la formation à distance

- les concepteurs de contenu en ligne travaillant dans des services techniques de formation sur des ingénieries existantes.

Unités		Éléments / compétences	
U1	Comprendre les notions d'accessibilité et de diversité pour la formation à distance	E1	Identifier les critères d'accessibilité pour la formation à distance
		E2	Identifier les facteurs de variabilité chez les apprenants et leurs conséquences sur la formation à distance
U3	Concevoir et créer des contenus de formation en ligne accessibles	E1	Créer des contenus de formation en ligne accessibles
		E2	Concevoir un parcours de formation à distance accessible

- les tuteurs de formations à distance.

Unités		Éléments / compétences	
U1	Comprendre les notions d'accessibilité et de diversité pour la formation à distance	E1	Identifier les critères d'accessibilité dans la formation à distance
		E2	Identifier les facteurs de variabilité chez les apprenants et leurs conséquences sur la formation à distance
U4	Accompagner la diversité des publics en formation à distance	E1	Organiser la présence à distance
		E2	Interagir avec les apprenants

Que contient ce référentiel ?

Dans ce projet, tous les partenaires se sont accordés sur une définition tripartite de la compétence, une combinaison de « KSA : knowledge, skills and attitudes (soft skills) ». En français : savoir, savoir-faire et savoir-être.

Cette définition est conforme à celle de l'Union Européenne :

« Aptitude démontrée à utiliser les connaissances, le savoir-faire, l'expérience et les compétences professionnelles, personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'étude et dans le cadre du développement professionnel et personnel. Commentaire : La compétence ne se limite pas à des éléments cognitifs (impliquant l'utilisation de théories, de concepts ou de connaissances tacites) ; elle englobe également des aspects fonctionnels - y compris des compétences techniques - ainsi que des attributs interpersonnels (par exemple, des compétences sociales ou organisationnelles) et des valeurs éthiques. »

Source : Cedefop ; Conseil de l'Europe, 2017

Tous les partenaires ont également établi que les **savoir-faire** (« Capacité à appliquer des connaissances et à utiliser un savoir-faire pour accomplir des tâches et résoudre des problèmes. » Source : Cedefop, 2014 ; Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, 2008 **sont les activités qui doivent être maîtrisées par le formateur.** Elles correspondent aux objectifs d'un parcours de formation.

Dans chacune des unités et pour chacun des éléments qui la composent, les activités professionnelles à réaliser sont identifiées comme des **savoir-faire** à mettre en œuvre et font référence à :

- des **savoirs associés** à maîtriser ;
- et à des **savoir-être** (ou « soft skills ») à engager.

30 savoir-faire sont ainsi catégorisées selon la taxonomie de Bloom et permettent de faire un lien concret avec les contenus de formation associés, qui font l'objet d'un autre livrable du projet.

Par ailleurs, un référentiel de certification est également proposé dans le cadre de la dernière production intellectuelle du projet.

Le référentiel détaillé de compétences pour un formateur de formation à distance accessible et inclusive

U1	Comprendre les notions d'accessibilité et de diversité pour la formation à distance	E1	Identifier les critères d'accessibilité pour la formation à distance
		E2	Identifier les facteurs de variabilité chez les apprenants et leurs conséquences sur la formation à distance

Unité 1 : Comprendre les notions d'accessibilité et de diversité pour la formation à distance

Élément / compétence 1 : Identifier les critères d'accessibilité pour la formation à distance

Savoir-faire	Savoirs associés	Savoir-être (soft skills)
<p>1. Identifier les exigences et les normes internationales en matière d'accessibilité et les règles européennes pour une information facile à lire et à comprendre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Directive européenne sur l'accessibilité numérique en vigueur (EN 301 549 v3.2.1) en conformité avec les directives sur l'accessibilité des contenus web (WCAG 2.1 niveau AA) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Perceptible - Les informations et les composants de l'interface utilisateur doivent être présentés aux utilisateurs de façon à ce qu'ils puissent les percevoir. 2. Utilisable - Les composants de l'interface utilisateur et la navigation doivent être utilisables. 3. Compréhensible - Les informations et le fonctionnement de l'interface utilisateur doivent être compréhensibles. 4. Robuste - Le contenu doit être suffisamment robuste pour être interprété de manière fiable par une grande variété d'agents utilisateurs, y compris les technologies d'assistance. ● Règles européennes pour une information facile à lire et à comprendre. ● Dispositifs et services d'assistance : sous-titres, lecteurs d'écran, audio, navigation au clavier, assistance en ligne, outils et vérificateurs pour les formateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Empathie - Ethique - Inclusion - Motiver au développement - Ouverture à la diversité - Respect des autres
<p>2. Identifier les dispositifs d'accessibilité et les services d'assistance pour les apprenants.</p>		

U1	Comprendre les notions d'accessibilité et de diversité pour la formation à distance	E1	Identifier les critères d'accessibilité pour la formation à distance
		E2	Identifier les facteurs de variabilité chez les apprenants et leurs conséquences sur la formation à distance

Unité 1 : Comprendre les notions d'accessibilité et de diversité pour la formation à distance

Élément / compétence 2 : Identifier les facteurs de variabilité chez les apprenants et leurs conséquences sur la formation à distance

Savoir-faire	Savoirs associés	Savoir-être (soft skills)
3. Identifier les principes de la conception universelle de l'apprentissage et leurs lignes directrices	<ul style="list-style-type: none"> Les 31 lignes directrices de la conception universelle de l'apprentissage (CUA) sont classées en fonction de leurs 3 aspects : Le "QUOI", le "COMMENT" et le "POURQUOI" de l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> - Empathie - Ethique
4. Décrire les facteurs de variabilité entre les apprenants en se référant aux principes de la CUA	<p>Les principaux facteurs de variabilité chez les apprenants et leurs conséquences sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les contenus d'apprentissage - les méthodes d'apprentissage - la motivation à apprendre 	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusion - Motiver au développement - Ouverture à la diversité
5. Identifier les leviers (pré-requis, niveau, rythme, matériel, durée, tutorat, types d'activités, etc.) sur lesquels agir pour surmonter les difficultés.	<p>Les principaux leviers sur lesquels agir : les pré-requis, le niveau de formation, le rythme de formation, le contenu de la formation, la durée de la formation, le tutorat, le type des activités pédagogiques....</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des autres

U2	Planifier et évaluer l'accessibilité de la formation à distance	E1	Concevoir une formation à distance adaptée et accessible
		E2	Evaluer l'accessibilité de la formation à distance

Unité 2 : Planifier et évaluer l'accessibilité de la formation à distance.

Élément / compétence 1 : Concevoir une formation à distance adaptée et accessible.

Savoir-faire	Savoirs associés	Savoir-être (soft skills)
6. Utiliser les leviers appropriés (prérequis, niveau, rythme, contenu, durée, tutorat, activités, etc.) pour adapter la formation aux apprenants.	Les principaux leviers sur lesquels agir : pré-requis, niveau, rythme, contenu et durée de formation, tutorat, types d'activités pédagogiques.	
7. Anticiper les points critiques de compréhension (fondamentaux, difficultés) dans le scénario.	CUA : le " QUOI " de l'apprentissage	- Empathie
8. Planifier des évaluations formatives et sommatives basées sur les objectifs de la formation. 9. Identifier les activités d'apprentissage à distance synchrones et / ou asynchrones les mieux adaptées aux objectifs de la formation.	Conception universelle de l'apprentissage : le " COMMENT " de l'apprentissage.	- Ethique - Inclusion - Motiver au développement
10. A partir du cahier des charges pour identifier les modalités du tutorat synchrone et / ou asynchrone. 11. Utiliser le cahier des charges pour planifier le scénario pédagogique / andragogique. 12. Identifier un outil de suivi de la progression de l'apprenant ou en créer un, adapté au scénario pédagogique / andragogique.	Conception universelle de l'apprentissage : le " POURQUOI " de l'apprentissage.	- Ouverture à la diversité - Respect des autres

U2	Planifier et évaluer l'accessibilité de la formation à distance	E1	Concevoir une formation à distance adaptée et accessible
		E2	Evaluer l'accessibilité de la formation à distance

Unité 2 : Planifier et évaluer l'accessibilité de la formation à distance.
 Élément / compétence 2 : Evaluer l'accessibilité de la formation à distance

Savoir-faire	Savoirs associés	Savoir-être (soft skills)
<p>13. Définir des critères pour évaluer l'accessibilité de la formation : scénario pédagogique / andragogique, contenu et animation.</p> <p>14. Utiliser les critères d'accessibilité pour évaluer le scénario pédagogique / andragogique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tous les chapitres de la conception universelle de l'apprentissage ● Les 4 principes des WCAG 2.1 (EN 301 549 v3.2.1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilité - Conscience de soi - Écoute active - Esprit critique - Motiver au développement - Savoir s'informer

U3	Concevoir et créer des contenus de formation en ligne accessibles	E1	Créer des contenus de formation en ligne accessibles
		E2	Concevoir un parcours de formation à distance accessible

Unité 3 : Concevoir et créer des contenus de formation en ligne accessibles

Élément / compétence 1 : Créer des contenus de formation en ligne accessibles

Savoir-faire	Savoirs associés	Savoir-être (soft skills)
15. Créer des activités pédagogiques en ligne synchrones et / ou asynchrones accessibles	<ul style="list-style-type: none"> • Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " QUOI " de l'apprentissage) • Liste de référence pour les activités d'apprentissage asynchrones et synchrones : classe virtuelle - contenu (texte, audio, vidéo) - travail à rendre - quiz - contenu interactif (y compris le format scorm) 	<ul style="list-style-type: none"> - Créativité - Empathie - Ethique - Inclusion - Motiver au développement - Ouverture à la diversité
16. Créer des activités pédagogiques collaboratives en ligne accessibles	<ul style="list-style-type: none"> • Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " QUOI " et le " COMMENT " de l'apprentissage) • La liste de référence des activités d'apprentissage collaboratif : classe virtuelle - forum - atelier - glossaire - wiki 	
17. Créer des évaluations en ligne synchrones et / ou asynchrones liées à l'outil de progression	<ul style="list-style-type: none"> • Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " QUOI " et le " POURQUOI " de l'apprentissage) 	

U3	Concevoir et créer des contenus de formation en ligne accessibles	E1	Créer des contenus de formation en ligne accessibles
		E2	Concevoir un parcours de formation à distance accessible

Unité 3 : Concevoir et créer des contenus de formation en ligne accessibles

Élément / compétence 2 : Concevoir un parcours de formation en ligne accessible

Savoir-faire	Savoirs associés	Savoir-être (soft skills)
18. Organiser le contenu, les activités pédagogiques et les évaluations dans la plateforme LMS en fonction du scénario pédagogique.	Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " POURQUOI " et le " QUOI " de l'apprentissage)	
19. S'assurer que les objectifs et la durée sont explicitement mentionnés dans les activités et les évaluations. 20. S'assurer que les consignes pédagogiques (Que faire ?) et techniques (Comment faire ?) sont présentes dans le contenu, les activités pédagogiques et les évaluations.	Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " COMMENT " et le " POURQUOI " de l'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilité - Conscience de soi - Écoute active - Esprit critique
21. Identifier les adaptations disponibles dans la plateforme LMS et l'outil de classe virtuelle utilisés.	Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " COMMENT " de l'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> - Motiver au développement
22. Évaluer la pertinence des contenus sur la base des critères d'accessibilité et les améliorer en fonction des retours des apprenants.	Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " COMMENT " et le " POURQUOI " de l'apprentissage)	

U4	Accompagner la diversité des publics en formation à distance	E1	Organiser la présence à distance
		E2	Interagir avec les apprenants

Unité 4 : Accompagner la diversité des publics en formation à distance

Elément / compétence 1 : Organiser la présence à distance

Savoir-faire	Savoirs associés	Savoir-être (soft skills)
<p>23. Organiser et soutenir la dynamique de groupe à distance (objectifs, appartenance au groupe, règles, interactions, outils et services d'assistance).</p> <p>24. Expliquer les objectifs, les activités et les savoirs requis de manière à ce qu'ils aient un sens pour les apprenants.</p>	<p>Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " POURQUOI " de l'apprentissage)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Attitude positive - Adaptabilité - Écoute active - Esprit critique
<p>25. Organiser le travail collaboratif à distance.</p>	<p>Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " COMMENT " et le " POURQUOI " de l'apprentissage)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motiver au développement - Respect des autres
<p>26. Utiliser le retour d'information des formateurs et des apprenants pour sécuriser les apprenants.</p>	<p>Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " POURQUOI " de l'apprentissage)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir s'informer

U4	Accompagner la diversité des publics en formation à distance	E1	Organiser la présence à distance
		E2	Interagir avec les apprenants

Unité 4 : Accompagner la diversité des publics en formation à distance
 Élément / compétence 2 : Interagir avec les apprenants

Savoir-faire	Savoirs associés	Savoir-être (soft skills)
27. Mettre en œuvre des temps d'enseignement et d'apprentissage synchrones et/ou asynchrones avec des outils adaptés	Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " Quoi ", le " COMMENT " et le " POURQUOI " de l'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> - Attitude positive - Adaptabilité
28. Suivre la progression et les évaluations des apprenants à l'aide des outils disponibles 29. Soutenir les apprenants en adoptant un comportement positif à l'égard des facteurs de variabilité, en particulier les facteurs du "Pourquoi apprendre".	Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " POURQUOI " de l'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> - Écoute active - Esprit critique - Motiver au développement - Ouverture à la diversité - Passion et motivation
30. Évaluer la progression des apprenants, l'engagement des apprenants et la pertinence des interactions avec les apprenants.	Les principes des WCAG (EN 301 549 v3.2.1) et de la CUA (le " Quoi ", le " COMMENT " et le " POURQUOI " de l'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des autres - Savoir s'informer

ANNEXE

Glossaire IDE@

Introduction.....	II
Accessibilité du web.....	II
Compétences.....	III
Conception universelle de l'apprentissage.....	III
Diversité.....	III
Education inclusive.....	III
Facteurs de variabilité.....	IV
Formation accessible.....	IV
Formation asynchrone.....	V
Formation en ligne.....	V
Formation inclusive.....	V
Formation synchrone.....	V
Handicap.....	V
Points critiques.....	VI
Savoir-être.....	VI
1. Adaptabilité.....	VI
2. Attitude positive.....	VII
3. Conscience de soi.....	VII
4. Créativité.....	VII
5. Écoute active.....	VIII
6. Empathie.....	VIII
7. Esprit critique.....	VIII
8. Ethique.....	VIII
9. Inclusion.....	IX
10. Intégrité.....	IX
11. Motiver au développement.....	X
12. Ouverture à la diversité.....	X
13. Passion et motivation.....	XI
14. Respect des autres.....	XI
15. Savoir s'informer.....	XI

Introduction

Le glossaire Ide@ présente les définitions des termes utilisés dans les 5 productions intellectuelles (IO) du projet Ide@. La règle générale pour l'utilisation des termes est que tous les partenaires soient d'accord avec la même définition. Sur la base de ce principe d'accord entre les 4 partenaires européens et le partenaire canadien, nous avons sélectionné les définitions dans l'ordre suivant :

- Tout d'abord, nous avons utilisé des définitions internationales de portée mondiale lorsqu'elles étaient disponibles, telles que les définitions de l'UNESCO ou des Nations unies ;
 - Lorsque des définitions internationales n'étaient pas disponibles, nous avons choisi les définitions données par l'Union européenne ou par des projets approuvés par l'Union européenne ;
 - Enfin, lorsqu'aucune définition n'était disponible pour un terme, les partenaires du projet se sont mis d'accord sur une définition commune.
- **Accessibilité du web** signifie que les sites web, les outils et les technologies sont conçus et développés de manière à ce que les personnes handicapées puissent les utiliser. Plus précisément, les personnes peuvent
 - percevoir, comprendre, naviguer et interagir avec le web.
 - contribuer au Web.

L'accessibilité du web englobe tous les handicaps qui affectent l'accès au web, notamment les handicaps auditifs, cognitifs, neurologiques, physiques, vocaux et visuels.

L'accessibilité du web profite également aux personnes **non** handicapées, par exemple :

- les personnes utilisant des téléphones mobiles, des montres intelligentes, des téléviseurs intelligents et d'autres appareils dotés de petits écrans, de modes de saisie différents et de fonctions d'affichage.
- les personnes âgées dont les capacités changent en raison de l'âge.
- les personnes souffrant d'un "handicap temporaire", comme un bras cassé ou des lunettes perdues
- les personnes ayant des "limitations situationnelles", par exemple en plein soleil ou dans un environnement où elles ne peuvent pas écouter le son.
- les personnes utilisant une connexion Internet lente, une bande passante limitée/coûteuse.

Cf. "Créer un mooc inclusif", Koena.

- **Compétences.** « Malgré des initiatives telles que le cadre européen des certifications, il n'y a toujours pas de consensus sur l'adoption d'un modèle de compétence commun et les discussions politiques continuent de révéler une certaine confusion » a déclaré Winterton, J. (2009).

Source : Competence across Europe : highest common factor or lowest common denominator ? Journal of European Industrial Training, 33(8/9), 681-700).

Dans ce projet, nous avons décidé de nous baser sur une définition tripartite" de la "compétence" combinant les « KSA : knowledge, skills and attitudes (soft skills) ». En français : savoir, savoir-faire et savoir-être.

- **Conception universelle de l'apprentissage (CUA)** est un cadre permettant d'améliorer et d'optimiser l'enseignement et l'apprentissage pour tous, basé sur des connaissances scientifiques concernant la manière dont les êtres humains apprennent. Source : CAST, 2020.

- **Diversité.** Différences dans les valeurs, les attitudes, la perspective culturelle, les croyances, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les compétences, les connaissances et les expériences de vie de chaque individu au sein d'un groupe de personnes. Source : Commission européenne (1998) : Commission européenne (1998). 100 mots pour l'égalité : Un glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **Education inclusive** désigne un large éventail de stratégies, d'activités et de processus visant à concrétiser le droit universel à une éducation de qualité, pertinente et appropriée.

- Elle reconnaît que l'apprentissage commence à la naissance et se poursuit tout au long de la vie. Elle inclut l'apprentissage à la maison, dans la communauté et dans des situations formelles et non formelles.

- Il s'agit d'un processus dynamique qui évolue constamment en fonction de la culture et du contexte.

- Elle vise à permettre aux communautés, aux systèmes et aux structures de lutter contre la discrimination, de célébrer la diversité, de promouvoir la participation et de surmonter les obstacles à l'apprentissage et à la participation de tous les individus.

(suite page suivante)

- Toutes les différences liées à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique, à la langue, à l'état de santé, à la situation économique, à la religion, au handicap, au mode de vie et à d'autres formes de différences sont reconnues et respectées.
- Elle s'inscrit dans une stratégie plus large de promotion du développement inclusif qui a pour but de créer un monde où règnent la paix, la tolérance, l'utilisation durable des ressources et la justice sociale, et où les besoins et les droits fondamentaux de tous sont satisfaits.
- Il s'agit de changer le système pour l'adapter à l'élève, et non de changer l'élève pour l'adapter au système. Elle situe clairement le problème de l'exclusion dans le système, et non dans la personne ou ses caractéristiques.

Cf. L'éducation inclusive. « Where there are few resources » par Sue Stubbs L'Alliance Atlas. Version mise à jour et révisée en septembre 2008.

- **Facteurs de variabilité.** L'université de Laval au Québec a identifié les facteurs de variabilité des étudiants qui peuvent empêcher la réalisation des objectifs pédagogiques du cours dans son format actuel. Par exemple, ces facteurs peuvent être des problèmes de vision, des problèmes d'audition, des difficultés de traitement de l'information verbale, des problèmes de mémoire, des problèmes d'expression verbale, des difficultés d'organisation, des troubles anxieux, une faible estime de soi, une tendance au découragement... Ces facteurs peuvent avoir un impact sur les 3 aspects de l'apprentissage identifiés par la CUA : le QUOI, le COMMENT et le POURQUOI.

Cf. Facteurs de variabilité

L'identification de ces facteurs permet d'adapter le programme de formation dès le départ et de le rendre plus inclusif.

Les **leviers** mentionnés dans le cadre de référence sont des paramètres sur lesquels il est possible d'agir lors de la construction d'un parcours de formation. Afin de pallier les difficultés potentielles des apprenants, ces leviers sont : les pré-requis, le niveau, le rythme, les supports, la durée, le tutorat, les types d'activités, etc. Par exemple, pour accueillir des apprenants de niveaux différents, vous pouvez augmenter la durée de la formation, prévoir des activités à des niveaux progressifs... Source : Partenaires du projet Ide@

- **Formation accessible** signifie que les supports de cours, l'engagement des apprenants et l'évaluation sont conçus et développés pour que tous les apprenants, quelles que soient leurs capacités, puissent accéder et participer pleinement aux cours en ligne. Cela signifie que les apprenants peuvent percevoir, comprendre, naviguer, interagir et contribuer au contenu en ligne et au développement de la classe.

- **Formation asynchrone.** La formation asynchrone est une formation à distance en ligne qui ne nécessite pas d'interaction en temps réel. Le contenu est disponible en ligne pour que les apprenants puissent y accéder quand cela convient le mieux à leur emploi du temps, et les devoirs sont réalisés dans les délais impartis.
- **Formation en ligne.** Elle se fait à distance par un système de formation en ligne (LMS) qui relie les formateurs et les apprenants dans un espace virtuel. La formation en ligne peut également utiliser un modèle mixte avec des activités synchrones et asynchrones.
- **Formation inclusive.** Cela signifie que tous les apprenants ont droit à une expérience d'apprentissage qui respecte la diversité des niveaux, permet la participation, élimine les obstacles, anticipe et prend en compte une variété de besoins et de préférences en matière d'apprentissage. Et surtout, il empêche le décrochage.
- **Formation synchrone.** Formation à distance en ligne qui se déroule en temps réel, souvent avec un horaire de cours fixe et des heures de connexion obligatoires.
- **Handicap.**
« Les personnes handicapées sont celles qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».
Source : Article 1 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

Le handicap doit être considéré comme le résultat de l'interaction entre une personne et son environnement. Le handicap n'est pas quelque chose qui réside dans l'individu comme le résultat d'une déficience. Cette convention reconnaît que le handicap est un concept évolutif et que la législation peut s'adapter pour refléter les changements positifs au sein de la société.

Il est également important de noter qu'une personne handicapée peut être considérée comme une personne handicapée dans une société ou un contexte donné, mais pas dans un autre, en fonction du rôle qu'elle est censée jouer dans sa communauté. La perception et la réalité du handicap dépendent également des technologies, de l'assistance et des services disponibles, ainsi que de considérations culturelles.

Source : UN Enable - Foire aux questions (FAQ).

- **Points critiques.** Dans le référentiel, on mentionne les points critiques pour les traiter de manière spécifique dans le scénario pédagogique. Ces éléments sont identifiés par le formateur et constituent les difficultés ou les notions que les apprenants doivent maîtriser.

- **Savoir-être** (soft skills).

Définition de l'Unesco : "Termes utilisés pour indiquer un ensemble de qualités personnelles intangibles, de traits, d'attributs, d'habitudes et d'attitudes qui peuvent être utilisés dans de nombreux types d'emplois différents. Comme elles sont largement applicables, elles sont également considérées comme des compétences transférables, même si l'idée de transférabilité est souvent remise en question parce que les individus apprennent à effectuer des tâches dans des contextes particuliers et peuvent ne pas être en mesure de les appliquer à d'autres. Quelques exemples de savoir-être : empathie, leadership, sens des responsabilités, intégrité, estime de soi, gestion de soi, motivation, flexibilité, sociabilité, gestion du temps et prise de décision. Le terme est également utilisé par opposition aux savoir-faire qui sont considérés comme plus techniques, spécifiques par nature à une profession, et qui peuvent (généralement) être enseignés plus facilement que les savoir-être.

Le projet SOSTRA fournit une liste de 15 savoir-être et leurs définitions parmi les enseignants européens. Nous avons utilisé cette liste et les définitions associées pour compléter le référentiel. Source : Le projet SOSTRA, Erasmus+ 2018-1-FI01-KA204-047243.

1. Adaptabilité. Un bon niveau de ce savoir-être signifie une attitude flexible et la capacité de quitter la zone de confort et de faire face au changement.

Ce savoir-être signifie être capable :

- d'observer et de suivre les changements dans son environnement (éducatif).
- de planifier à l'avance, tout en disposant d'options alternatives au cas où de nouveaux besoins doivent être satisfaits.
- de maintenir ou de réorienter son attention en fonction d'un changement inattendu de priorités.
- d'anticiper et de répondre positivement à des environnements d'apprentissage changeants.

2. Attitude positive. Un bon niveau de ce savoir-être signifie la capacité à faire preuve d'optimisme et d'encouragement. Une personne ayant une attitude positive possède une mentalité de "verre à moitié plein".

Ce savoir-être signifie être capable :

- de renforcer ses forces personnelles pour compenser ses faiblesses.
- d'accepter ses erreurs et de savoir comment s'améliorer par l'introspection.
- de se concentrer sur l'encouragement et le côté positif de la vie et de le démontrer dans la relation entre le formateur et l'apprenant.
- de gérer ses pensées et de les orienter vers l'empathie, l'optimisme et l'enthousiasme afin d'obtenir les résultats souhaités dans le processus d'enseignement et d'apprentissage.
- de rechercher le soutien d'autres éducateurs et d'autres apprenants lorsque cela est nécessaire pour obtenir les meilleurs résultats.

3. Conscience de soi. Un bon niveau de ce savoir-être signifie la capacité de se connaître soi-même, ainsi que ses forces et ses faiblesses. La capacité d'être conscient de ses propres idées préconçues et hypothèses.

Ce savoir-être signifie être capable :

- de reconnaître ses propres qualités et performances en tant que formateur d'adultes.
- de reconnaître ses propres forces et faiblesses.
- d'identifier certains domaines de développement personnel en tant qu'éducateur d'adultes.

4. Créativité. Un bon niveau de ce savoir-être signifie que les formateurs créatifs peuvent constamment se réinventer et adapter leurs styles et stratégies d'enseignement pour mieux comprendre et gérer la diversité de leur classe. La créativité est un ensemble de savoir-être nécessaires pour produire des idées à la fois originales et utiles.

Ce savoir-être signifie être capable :

- de mettre l'accent sur le processus plutôt que sur le produit.
- de laisser aux apprenants le temps d'explorer toutes les possibilités, en passant d'idées populaires à des idées plus originales.
- de proposer de nouveaux concepts ou de nouvelles solutions.
- de poser des questions stimulantes et d'encourager les gens à sortir des sentiers battus, des normes, des valeurs, des procédures ou limites pratiques.
- d'appliquer plus d'une façon d'accomplir une tâche, d'expérimenter d'autres options et d'essayer d'autres approches.

5. Écoute active. Un bon niveau de ce savoir-être signifie que l'on s'intéresse aux conversations et que l'on est capable d'en tirer des informations importantes. La capacité à se concentrer pleinement sur ce qui est dit, ce qui implique d'écouter avec tous les sens et d'accorder toute son attention à l'orateur. Ce savoir-être signifie être capable :

- de sonder l'autre personne si les choses ne sont pas claires au cours d'une conversation et de réagir aux signaux non verbaux.
- d'exprimer par ses réactions sa compréhension du contenu et des messages non verbaux au cours d'une conversation.
- de résumer régulièrement au cours d'une conversation, de vérifier s'il a bien compris son interlocuteur et d'accepter d'être corrigé.
- de montrer de l'intérêt pour une personne lors d'une conversation et de l'encourager à continuer à parler par le contact visuel et les manières.
- de laisser les autres terminer ce qu'ils disent lors de conversations, de leur laisser de l'espace et d'utiliser le silence au bon moment.
- de faire preuve de respect à l'égard de ses interlocuteurs.
- de se concentrer uniquement sur ce que dit l'orateur.

6. Empathie. Un bon niveau de ce savoir-être signifie la capacité de voir les situations à la place de quelqu'un d'autre. Ce savoir-être signifie être capable :

- de faciliter le contact mutuel et la discussion en prenant en considération les émotions et les sentiments de l'autre et en évitant une attitude agressive ou un comportement dur.
- de savoir comment obtenir des informations pertinentes non exprimées, des sentiments et des besoins d'autres personnes.
- de créer un bon climat de conversation par l'attention, l'ouverture et le respect.
- de faire preuve de compréhension à l'égard de l'opinion et des sentiments d'autrui et d'accepter les autres tels qu'ils sont.
- de se concentrer sur la compréhension du comment et du pourquoi : comment la personne se sent et pourquoi elle se sent ainsi.

7. Esprit critique. Un bon niveau de ce savoir-être signifie la capacité d'analyser, de synthétiser et d'évaluer activement et habilement les informations pour parvenir à une réponse ou à une conclusion. Il s'agit d'une réflexion orientée vers un objectif. Ce savoir-être signifie être capable :

- de trouver des solutions à des problèmes complexes et de les communiquer.
- de parvenir à des conclusions et à des solutions, en les testant à l'aide de critères et de normes pertinents.
- d'analyser les concepts dans une perspective plus large, sans se limiter à des stéréotypes ou à des idées prédéterminées.
- de résoudre des conflits.

8. Ethique. Un bon niveau de ce savoir-être signifie la capacité d'avoir une approche humaine quand il faut prendre des décisions éthiques. Comprendre le contexte, les facteurs d'influence et les émotions impliquées dans un jugement basé sur un sens inné de la moralité.

Ce savoir-être signifie être capable :

- d'identifier et de suivre ses propres principes et valeurs éthiques dans l'enseignement, l'orientation et l'évaluation des apprenants.
- d'agir avec les apprenants, les collègues, les parties prenantes et la communauté d'apprentissage de manière juste et humaine.
- de respecter les droits et les intérêts des apprenants
- de se conformer aux lois et règlements liés à la profession d'enseignant.
- d'analyser ses principes éthiques, ses actions et ses jugements afin de s'améliorer en tant qu'enseignant.

9. Inclusion. Un bon niveau de ce savoir-être signifie la capacité à inclure tous les apprenants, à les traiter tous de manière juste et équitable et à leur faire sentir qu'ils sont les bienvenus. Ce savoir-être signifie être capable :

- de créer un environnement de soutien, de collaboration et de respect qui accroît la participation et la contribution de tous les apprenants.
- d'identifier, de décrire et de comprendre les conceptions et les différentes perspectives de l'inclusion dans l'éducation.
- de distinguer et de valoriser les différences entre les apprenants
- de soutenir tous les apprenants et d'en tenir compte lors de la planification, de l'orientation et de l'évaluation de l'apprentissage,
- d'identifier et de comprendre l'importance de l'approche du travail collaboratif dans l'éducation inclusive.
- d'assumer la responsabilité de leur propre développement professionnel et de leur formation continue.
- de garantir l'égalité des chances pour tous les apprenants.

10. Intégrité. Un bon niveau de ce savoir-être signifie la capacité d'être honnête et d'avoir des principes moraux et éthiques forts. Ce savoir-être signifie être capable :

- de traiter des informations confidentielles ou sensibles sur l'organisation discrètement et avec soin.
- de prévenir les conflits d'intérêts ou, si possible, de les résoudre à temps.
- de tenir à ses valeurs et à ses principes moraux, même sous la pression.
- de traiter les informations confidentielles ou sensibles concernant les étudiants avec discrétion et prudence.
- d'admettre ouvertement ses erreurs et d'en assumer la responsabilité.
- de s'en tenir à la vérité dans sa communication, ses actions et le partage d'informations.

11. Motiver au développement. Un bon niveau de ce savoir-être signifie la capacité à encourager les apprenants à atteindre leurs objectifs d'apprentissage en développant leurs connaissances, leurs compétences et leurs talents.

Ce savoir-être signifie être capable :

- de rendre l'apprentissage pratique et accessible aux apprenants.
- d'offrir un retour d'information constructif et régulier sur le processus/chemin d'apprentissage.
- de faire appel à différentes préférences d'apprentissage pour répondre aux besoins des apprenants.
- de former les apprenants et d'améliorer leur persévérance et leur patience.
- d'enrichir les apprenants en favorisant le développement de l'estime de soi et de la confiance en soi.

12. Ouverture à la diversité. Un bon niveau de ce savoir-être signifie l'acceptation des similitudes et des dissemblances entre les individus ou le groupe auquel on appartient. La capacité à répondre aux besoins différenciés des individus, quelle que soit leur situation personnelle, sociale, culturelle, ethnique ou religieuse.

Ce savoir-être signifie être capable :

- d'accepter les similitudes et les dissemblances entre les individus.
- d'être prêt à initier et à développer des relations avec des personnes d'âge, de sexe, d'origine culturelle, d'origine ethnique ou religieuse différents.
- de comprendre comment les gens peuvent différer dans leur façon de penser, leurs croyances et valeurs.
- d'identifier les valeurs importantes pour les membres de milieux divers.
- de faire preuve d'ouverture d'esprit face aux nouvelles perspectives et à la diversité des autres.
- d'interagir de manière respectueuse et appropriée avec des personnes d'origines diverses.
- de reconnaître ses propres préjugés (conscients et inconscients) par rapport à l'âge, au sexe, aux handicaps, à l'origine culturelle et d'y réfléchir de manière critique.

13. Passion et motivation personnelle. Un bon niveau de ce savoir-être signifie la capacité à maintenir l'énergie et l'enthousiasme pour atteindre ses objectifs. Ce savoir-être signifie être capable :

- d'appliquer le modèle d'objectifs SMART (spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes, limités dans le temps) dans vos activités formatives.
- de maintenir ses efforts et son enthousiasme en tant qu'éducateur.
- d'aligner ses objectifs personnels sur les objectifs de l'environnement
- d'éliminer les facteurs d'insatisfaction.
- de se récompenser lorsqu'il pense avoir bien fait les choses.
- d'éviter de reporter des tâches, car cela peut entraîner une baisse de son niveau de motivation et empêcher d'atteindre ses objectifs.
- de susciter la coresponsabilité au sein de l'équipe et chez les apprenants.
- d'établir des procédures de retour d'information pour le contrôle.

14. Respect des autres. Un bon niveau de ce savoir-être signifie la capacité à traiter les apprenants sur un pied d'égalité en prenant en considération leurs forces, leurs faiblesses, leurs intérêts, leurs valeurs et leurs ambitions.

Ce savoir-être signifie être capable :

- de respecter les gens, d'éviter de les insulter, de les dénigrer ou de rabaisser les gens ou leurs idées.
- d'écouter les autres et d'apprécier leur message et leurs opinions.
- de manifester de l'intérêt pour les perspectives connaissances, compétences et aptitudes des autres et de les apprécier.
- d'exprimer sa reconnaissance et sa gratitude pour les efforts et les contributions des autres.
- de réagir aux idées des autres de manière constructive en cas de conflit et d'accepter les autres tels qu'ils sont.
- d'aborder les désaccords avec les autres de manière diplomatique, en évitant le conflit.

15. Savoir s'informer (poser des questions). Un bon niveau de ce savoir-être porte sur la manière dont les questions peuvent être utilisées pour ouvrir la réflexion d'une autre personne et pour l'aider à développer sa propre réflexion ou pour stimuler la création de connaissances en collaboration. En outre, il s'agit de savoir comment reconnaître les expressions clés dans le discours d'une autre personne ou d'un étudiant.

Ce savoir-être signifie être capable :

- d'utiliser et de formuler des questions ouvertes et impartiales avec un pronom interrogatif afin d'élargir et de faciliter la réflexion collaborative.
- de reconnaître les énoncés clés dans le discours d'une autre personne et de poursuivre la réflexion sur la base de ces résultats.



Erasmus+



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



GIP FCIP
ACADÉMIE DE CRÉTEIL

kozna

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona

