



Trainers Manual

FWSS - Travailleurs étrangers dans le secteur social

Partenariats de coopération Erasmus+ KA2

2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630



Co-funded by
the European Union

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Travailleurs étrangers dans le secteur social



FWSS

Foreign Workers in Social Sector

Identité du document

Formulaire du produit livrable	
Numéro de référence du projet	2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630
Titre du document	Manuel du formateur
Résultat du projet	3
Tâche	A3
Statut	Projet
Version du document :	1.0
Date :	3/06/2024
Description du document :	Ce document fait partie d'un programme de formation destiné aux managers, aux responsables des ressources humaines et aux agences du secteur social, afin de les former à l'identification des besoins spécifiques des travailleurs étrangers et à la manière d'aborder ces besoins.
Mots clés	Formation, face à face, travailleurs étrangers
Fourni par	AKMI

Table des matières

1.	Introduction.....	4
1.1	Le projet FWSS	4
1.2	Champ d'application du "Manuel du formateur"	5
2	Le programme d'études FWSS	6
2.1	La modularité	6
2.2	Description du programme de formation	6
2.3	Schéma du programme de formation	8
2.4	Profil des apprenants.....	9
3	Résultats d'apprentissage du programme de formation FWSS	9
3.1	La taxonomie de Bloom	9
3.2	Le programme d'études FWSS.....	11
	Module d'introduction	11
	Module 1	11
	Module 2	12
	Module 3	12
	Module 4	13
4	Comment organiser une classe inversée et une classe en présentiel ?	14
5	Comment contrôler l'apprentissage individuel en ligne	15
6	Liste des références.....	15

1. Introduction

1.1 Le projet FWSS

Dans la plupart des pays européens, le secteur de l'aide sociale fait de plus en plus appel à des travailleurs étrangers (originaires de l'UE ou de pays tiers). Les services sociaux sont l'un des principaux créateurs d'emplois en Europe aujourd'hui et jouent un rôle clé en permettant à tous les individus de jouer un rôle actif dans la société. Dans la plupart des États membres de l'UE, la demande de professionnels des services sociaux augmente en raison, entre autres, des changements démographiques et de l'évolution des modèles et des besoins familiaux. Tous ces éléments entraînent une pression accrue sur les services d'aide sociale. Dans le même temps, le rôle des travailleurs étrangers dans les secteurs de l'aide sociale, qui représentent une part croissante de la main-d'œuvre, suscite davantage d'intérêt.

Le projet FWSS se concentre sur la formation professionnelle des représentants des employeurs, tels que les directeurs et les responsables des ressources humaines des prestataires de services sociaux employant des travailleurs étrangers, afin qu'ils soient en mesure de comprendre les besoins spécifiques des travailleurs étrangers et qu'ils sachent comment répondre à ces besoins. Un programme de formation en ligne pour les prestataires d'EFPP sera conçu en 5 mutations linguistiques et placé sur le site web du projet afin d'être facilement accessible à tous ceux qui sont intéressés à travers l'Europe. Il comprendra des tutoriels vidéo, des exemples de bonnes et de mauvaises pratiques, etc. afin d'être le plus utile possible.

Le projet se concentre sur la formation des représentants des employeurs, tels que les directeurs et les responsables des ressources humaines des prestataires de services sociaux employant des travailleurs étrangers, afin qu'ils soient en mesure de comprendre les besoins spécifiques des travailleurs étrangers et qu'ils sachent comment répondre à ces besoins. Le programme de formation sera développé de deux manières. La première sera une version en ligne. Cette version sera plus basique pour convenir à un environnement en ligne, mais elle contiendra un test en ligne qui, s'il est réussi, donnera lieu à la délivrance d'un certificat. Un programme de formation en ligne sera conçu en 5 mutations linguistiques et placé sur le site web du projet afin d'être facilement accessible à tous ceux qui sont intéressés à travers l'Europe. Le second sera un programme d'études professionnelles pour un enseignement à temps plein.

Les activités du projet comprennent

- Réalisation d'une analyse dans les pays partenaires sur la base d'un questionnaire en ligne, remis aux partenaires, et sur la législation et les normes relatives à l'emploi des travailleurs étrangers.
- Création de lignes directrices et de recommandations sur la manière d'aborder et de travailler avec les besoins spécifiques des travailleurs étrangers dans le domaine des services sociaux.
- Conception du curriculum professionnel et du programme de formation pour les managers, les responsables des ressources humaines et les agences du secteur social. Vérification pilote du programme de formation professionnelle à temps plein dans tous les pays partenaires et finalisation du programme de formation professionnelle sur la base des commentaires reçus lors de la vérification pilote.

1.2 Le champ d'application du "Manuel du formateur"

Le manuel d'enseignement des tuteurs est une ressource clé. Le *manuel des formateurs* fait partie du résultat du projet 3 du projet Travailleurs étrangers dans le secteur social et de la tâche 3 " : Vérification pilote du programme de formation professionnelle à temps plein ".

Ce document est un manuel du formateur destiné aux tuteurs participant au cours de formation FWSS. Il initie les tuteurs à la **méthodologie d'apprentissage mixte** d'un programme d'études et fournit des conseils sur la manière de gérer les leçons en face à face, de gérer les classes virtuelles théoriques, de suivre l'apprentissage individuel en ligne, de suivre et d'évaluer l'apprentissage sur le lieu de travail et d'autres pratiques d'apprentissage.

En particulier, le guide du formateur a été conçu pour fournir des conseils sur les points suivants

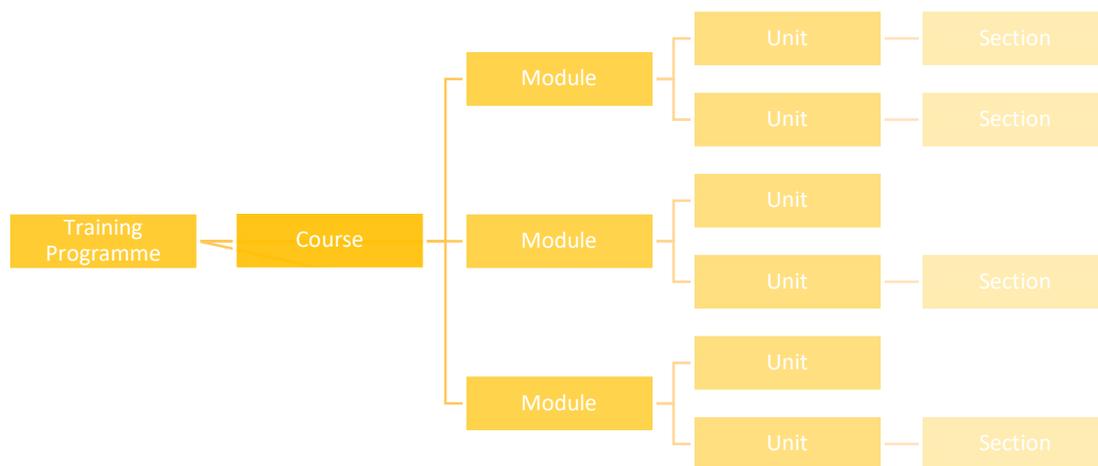
- Quelle est la structure du programme d'études FWSS ?
- Quels sont les résultats d'apprentissage attendus à l'issue du programme de formation FWSS ?
- Quels sont les profils professionnels visés par ce cours ?
- Comment organiser une classe inversée et une classe en présentiel ?
- Comment contrôler l'apprentissage individuel en ligne ?

2 Le programme d'études FWSS

2.1 La modularité

Le programme de formation FWSS utilise l'approche modulaire (modularité). Cela signifie que le cours de formation est conçu pour des environnements d'apprentissage en ligne et qu'il est structuré en modules plus importants et en unités plus petites, tout en utilisant diverses ressources éducatives et types de formation afin d'aborder les différents styles d'apprentissage.

Dans ce contexte, le matériel sera organisé comme suit :



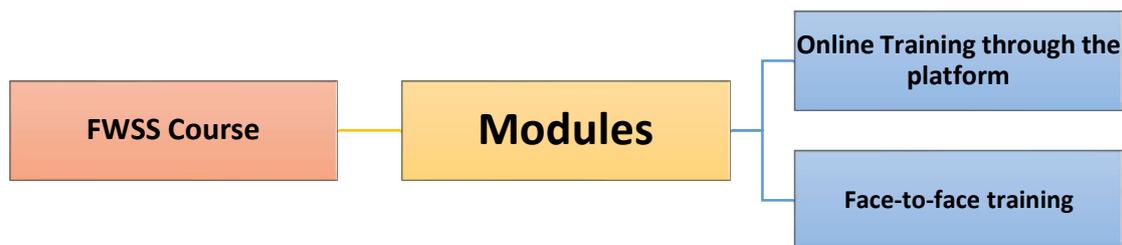
Graphique 1. La modularité du programme FWSS

- **Programme de renforcement des capacités** : il contient le contenu du cours
- **Cours** : il contient les modules des cours
- **Module** : il contient les unités
- **Unité** : chaque unité se compose de différentes sections et de plusieurs supports de formation, tels que des conférences vidéo, des présentations ppt, des manuels, des lectures supplémentaires, des vidéos, etc.
- **Section** : les sous-unités (le cas échéant)

2.2 Description du programme de formation

En particulier, le programme de formation FWSS répond au **besoin de formation des managers, des responsables des ressources humaines et des agences du secteur social afin de comprendre efficacement et avec succès les besoins spécifiques des travailleurs étrangers et de savoir comment répondre à ces besoins.**

Le programme de formation propose **un cours de base pour les managers, les responsables des ressources humaines et les agences du secteur social**, avec un soutien, une flexibilité et une expérience d'apprentissage personnalisée.



Graphique 2. Cours de base et de spécialisation

Le cours FWSS se compose de 5 modules de base et d'un module d'introduction.

Le cours *MOOC (Massive Open Online Course)* dure **4 heures** et se compose de 5 leçons principales et d'une leçon d'introduction.

La durée totale du cours MOOC comprend également 2 heures pour les activités d'évaluation/quizz (environ). L'apprenant peut ajouter du matériel pédagogique supplémentaire à son parcours d'apprentissage (liens supplémentaires et ressources en ligne) fourni par le projet FWSS afin d'augmenter la durée du cours.

Durée totale du cours	6 heures (environ)
Théorie	4 h
Activités d'évaluation	2 h

Tableau 1. Durée du cours MOOC FWSS

Chaque leçon se compose de 3 à 5 unités (sujets) (partie théorique) et de 8 à 10 activités d'évaluation/quizz (partie évaluation).

Les acquis de l'apprentissage sont conçus sur la base de plusieurs facteurs :

- i. Les rôles, devoirs et tâches des personnes travaillant dans le secteur social ;
- ii. Les principaux besoins des managers, des responsables des ressources humaines et des agences du secteur social afin d'impliquer efficacement les travailleurs étrangers dans leurs organisations ;
- iii. Les tendances actuelles et les nouveaux moteurs du marché du travail ;
- iv. Les aptitudes et compétences nécessaires dans la plupart des organisations actives dans le secteur social ;
- v. Le profil professionnel des apprenants : managers, responsables RH et agences du secteur social ;
- vi. Le niveau de qualification des apprenants : CEC 3-4.

2.3 Schéma du programme de formation

Titre du cours	Programme de formation pour les managers, les responsables des ressources humaines et les agences du secteur social
A propos de ce cours	Ce cours complet est conçu pour les managers, les professionnels des ressources humaines et les agences du secteur social qui emploient des travailleurs étrangers. Il se concentre sur la compréhension et la prise en compte des besoins spécifiques de ces employés. Les participants apprendront à connaître les sensibilités culturelles, les stratégies de communication efficaces et les considérations juridiques. Le cours offre des outils et des techniques pratiques pour créer un lieu de travail inclusif, améliorer le bien-être des employés et favoriser le respect mutuel. À la fin du cours, les participants auront acquis les connaissances nécessaires pour soutenir les travailleurs étrangers et garantir un environnement de travail harmonieux et productif. Rejoignez-nous pour construire une équipe plus forte et plus inclusive qui s'épanouit dans la diversité et la collaboration.
A qui s'adresse ce cours ?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestionnaires ➤ Gestionnaires/spécialistes des ressources humaines ➤ Agences du secteur social
Profil des apprenants	Les apprenants sont titulaires d'une licence (CEC 6) ou d'un master (CEC 7) et ont une expérience professionnelle dans le domaine de l'éducation. Le programme répond également aux besoins des personnes (titulaires d'un CEC 6 ou 7) qui souhaitent travailler dans le secteur social.
Problème d'éducation	
Les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines du secteur social manquent souvent des compétences et des connaissances nécessaires pour répondre efficacement aux besoins spécifiques des travailleurs étrangers. Cela peut entraîner des malentendus, une diminution de la satisfaction des employés et une baisse de la productivité. Le cours vise à combler cette lacune en fournissant une formation essentielle en matière de sensibilité culturelle et de communication efficace.	
Qu'allez-vous réaliser ?	
<p><u>A l'issue de ce cours, les apprenants atteindront les résultats d'apprentissage suivants (LOut) :</u></p> <p>LOut1 apprendre à développer des stratégies de communication, y compris des campagnes et des partenariats avec des associations d'immigrés et des organisations d'emploi, afin de promouvoir le secteur des services sociaux</p> <p>LOut2 pouvoir établir des relations entre les prestataires de services et les établissements d'enseignement, les bureaux d'immigration et les agences pour l'emploi afin d'accroître la visibilité des offres d'emploi</p> <p>LOut3 être en mesure de fournir un soutien individuel pour guider les travailleurs dans le secteur</p> <p>LOut4 apprendre à élaborer des offres d'emploi attrayantes en intégrant des avantages tels que des cours de langue, une aide à l'obtention d'un visa et une formation culturelle pour un engagement à long terme, rendre les offres d'emploi et les processus de candidature</p>	

	<p>plus accessibles, en utilisant à la fois des méthodes en ligne et des méthodes traditionnelles, et en proposant diverses alternatives pour la soumission de CV et les entretiens.</p> <p>LOut5 être en mesure de demander conseil à des entités externes, y compris les agences pour l'emploi nationales, régionales et locales, afin de s'y retrouver dans les procédures administratives, en particulier pour les travailleurs non ressortissants de l'UE</p> <p>LOut6 être en mesure d'explorer le soutien des associations intermédiaires pour l'assistance aux questions administratives, en particulier pour les petites organisations ou les nouveaux employeurs de travailleurs étrangers</p> <p>LOut7 être en mesure de créer des manuels internes détaillant les procédures d'emploi des travailleurs étrangers, y compris les points de contact, et de les partager au sein du secteur des services sociaux afin d'en améliorer l'accessibilité.</p> <p>LOut8 être en mesure de soutenir l'amélioration de la langue sur le lieu de travail en proposant des cours, en encourageant le soutien par les pairs et en mettant l'accent sur la langue en tant que moyen d'inclusion au travail et dans la communauté.</p> <p>LOut9 être en mesure d'établir une collaboration étroite entre les organisations et les structures du secteur des services sociaux qui soutiennent l'inclusion des travailleurs étrangers, en promouvant l'apprentissage partagé et les meilleures pratiques.</p> <p>LOut10 être capable de reconnaître comment soutenir les immigrés dans le pays</p> <p>LOut11 être en mesure de comprendre quelles sont les pratiques disponibles dans le pays pour les immigrés</p>
Durée du cours :	<p>6 heures d'étude au total (en ligne)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 4 heures pour la théorie (pptxs, articles, vidéos, etc.) ○ 2 heures pour l'interrogation <p>2 jours de formation en face à face</p>
Participation Prérequis :	Pas de conditions préalables
Besoins particuliers dans l'environnement éducatif :	L'environnement pédagogique (LMS) est accessible à partir d'un ordinateur personnel ou d'une tablette, tous deux connectés à l'internet.
Ce cours comprend	<p>16 ressources téléchargeables (pptx)</p> <p>Accès gratuit</p> <p>Certificat de fin d'études</p>

Tableau 2. Plan du cours

2.4 Profil des apprenants

Ce programme s'adresse à **un groupe spécifique**, les managers, les professionnels des ressources humaines et les agences du secteur social. Il aidera les apprenants à acquérir un grand nombre d'aptitudes et de compétences les plus nécessaires (numériques, douces/interculturelles, autres) afin de combler les lacunes en matière de compétences et de s'épanouir dans leur poste de travail.

3 Résultats d'apprentissage du programme de formation FWSS

3.1 La taxonomie de Bloom

Le projet FWSS a développé le programme en utilisant l'**approche des résultats d'apprentissage**. Selon le **Cedefop**, l'*approche des résultats d'apprentissage met l'accent non*

plus sur la durée de l'apprentissage et l'institution où il a lieu, mais sur l'apprentissage proprement dit et les connaissances, aptitudes et compétences qui ont été ou devraient être acquises grâce au processus d'apprentissage" (Cedefop 2013 : UTILISER LES ACQUIS DE L'APPRENTISSAGE. Série sur le cadre européen des certifications)¹ .

L'approche des acquis de l'apprentissage est d'une importance significative dans la conception de programmes communs pour différents pays, car elle fonctionne comme un outil commun pour relier les outils pertinents pour l'EFPP, tels que le CEC.

Des méthodes et procédures d'évaluation appropriées sont utilisées pour vérifier si les acquis de l'apprentissage ont été atteints. L'alignement entre les acquis de l'apprentissage, l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation contribue à rendre l'expérience d'apprentissage globale plus cohérente, transparente et significative pour les apprenants et toutes les autres parties prenantes.

Les acquis de l'apprentissage sont directement liés à l'évaluation de l'apprentissage. Ils définissent clairement ce qui doit être évalué et comment. Ils permettent d'harmoniser l'évaluation des performances de l'apprenant. Par conséquent, les acquis de l'apprentissage affectent le processus d'enseignement et d'apprentissage par le biais de l'évaluation.

Dans cette optique, les objectifs de l'intégration des résultats d'apprentissage dans la **conception des programmes** sont les suivants :

- Définir les attentes de chaque activité d'apprentissage.
- Guider les formateurs dans le processus d'enseignement, le choix des méthodes, etc.
- Informer les apprenants de ce qu'ils sont censés être capables de faire/savoir après l'activité d'apprentissage.

En résumé, les acquis de l'apprentissage **expliquent ce que l'apprenant est censé savoir** et être **capable de faire** après avoir suivi le programme de formation. Ils décrivent le processus d'apprentissage lui-même et précisent ce à quoi il faut s'attendre lors de l'évaluation.

Tout au long du processus d'enseignement et d'apprentissage, ainsi que dans les modalités d'évaluation, des acquis de l'apprentissage bien rédigés permettent aux enseignants et aux apprenants d'avoir une vision claire des résultats des cours ou des unités.

→ La méthodologie choisie pour le développement des résultats d'apprentissage de la FWSS est la taxonomie de Bloom, divisée en six niveaux d'objectifs, comme le montre l'image :



Figure 1. Taxonomie de Bloom

La taxonomie de Bloom utilise des verbes d'action dans un cadre permettant de comprendre les différents niveaux d'apprentissage, également inspiré par la structure et le vocabulaire du cadre européen des certifications (CEC).

¹Opportunités d'apprentissage et qualifications en Europe, disponible à l'adresse : <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>

Chaque énoncé, après l'énoncé commun sur le public ("Un apprenant..."), devrait commencer par un verbe d'action précis (actif), suivi de l'objet du verbe et d'une phrase qui donne le contexte. Il est généralement avantageux de n'utiliser qu'un seul verbe pour un énoncé d'acquis d'apprentissage, sauf dans les cas où la complexité d'acquis d'apprentissage spécifiques doit être décrite en plus.

A l'issue de ce cours, l'apprenant sera capable de :

- ✓ ***définir les développements futurs du secteur postal***

Les questions d'évaluation lors de l'élaboration des résultats d'apprentissage sont les suivantes :

- ✓ *Quelles sont les connaissances acquises ?*
- ✓ *Quelles compétences ont été développées ?*
- ✓ *Les attitudes/tendances ont-elles changé ?*

3.2 Le programme d'études FWSS

Module d'introduction

Introduction	0.1	<i>Comprendre les défis du secteur social</i>	À l'issue de ce module, l'apprenant apprendra à reconnaître les défis auxquels est confronté le secteur des services sociaux, en mettant l'accent sur l'attraction et la fidélisation du personnel, les complexités administratives et la nécessité de la diversité et de l'inclusion.
--------------	-----	---	--

Module 1

1	Promouvoir l'attractivité du secteur social	i.1.1	<i>Stratégies de communication pour l'attractivité</i>	A la fin de ce module, l'apprenant apprendra à développer des stratégies de communication, y compris des campagnes et des partenariats avec des associations d'immigration et des organisations d'emploi, pour promouvoir le secteur des services sociaux.
		i.1.2	<i>L'établissement de relations pour la visibilité de l'emploi</i>	À la fin de ce module, l'apprenant sera capable d'établir des relations entre les prestataires de services et les établissements d'enseignement, les bureaux d'immigration et les agences pour l'emploi afin d'accroître la visibilité des offres d'emploi.
		i.1.3	<i>Pratiques de recrutement inclusives</i>	A l'issue de ce module, l'apprenant sera capable de fournir un soutien individuel pour guider les travailleurs dans le secteur.

		i.1.4	<i>Améliorer les offres d'emploi pour les travailleurs étrangers</i>	À la fin de ce module, l'apprenant apprendra à élaborer des offres d'emploi attrayantes en incorporant des avantages tels que des cours de langue, une aide à l'obtention d'un visa et une formation culturelle pour un engagement à long terme, à rendre les offres d'emploi et les processus de candidature plus accessibles, en utilisant à la fois des méthodes en ligne et traditionnelles, et à offrir diverses alternatives pour la soumission des CV et les entretiens d'embauche.
--	--	-------	--	--

Module 2

2	Procédures administratives	i.2.1	<i>Recherche d'expertise pour les procédures administratives</i>	A l'issue de ce module, l'apprenant sera capable de demander conseil à des entités externes, y compris des agences pour l'emploi nationales, régionales et locales, afin de s'y retrouver dans les procédures administratives, en particulier pour les travailleurs non ressortissants de l'UE.
		i.2.2	<i>Soutien par le biais d'associations intermédiaires</i>	À la fin de ce module, l'apprenant sera en mesure d'explorer le soutien des associations intermédiaires pour l'assistance aux questions administratives, en particulier pour les petites organisations ou les nouveaux employeurs de travailleurs étrangers.
		i.2.3	<i>Formation sur les aspects juridiques</i>	A l'issue de ce module, l'apprenant sera capable de former le personnel et les responsables des ressources humaines aux aspects juridiques, aux obligations et aux processus liés à l'emploi de travailleurs étrangers, en particulier ceux provenant de pays non membres de l'UE, de coopérer étroitement avec les différentes parties prenantes, les employeurs et les acteurs impliqués dans la mise en œuvre de mesures politiques liées à l'immigration légale afin de rationaliser les processus.
		i.2.4	<i>Manuels internes pour l'accessibilité des procédures</i>	À la fin de ce module, l'apprenant sera en mesure de créer des manuels internes détaillant les procédures d'emploi des travailleurs étrangers, y compris les points de contact, et de les diffuser au sein du secteur des services sociaux afin d'en améliorer l'accessibilité.

Module 3

3	Soutenir les travailleurs étrangers au travail	i.3.1	<i>Reconnaissance des qualifications et de la formation</i>	A l'issue de ce module, l'apprenant sera capable de Fournir des conseils, des informations et des formations pour valider les compétences des travailleurs étrangers, mettre en valeur la culture et
---	--	-------	---	--

				les institutions locales et améliorer activement l'accès à la formation.
		i.3.2	<i>Amélioration des compétences linguistiques sur le lieu de travail</i>	A la fin de ce module, l'apprenant sera capable de soutenir l'amélioration de la langue sur le lieu de travail en proposant des cours, en encourageant le soutien par les pairs et en mettant l'accent sur la langue comme moyen d'inclusion au travail et dans la communauté.
		i.3.3	<i>Autres services d'appui</i>	A l'issue de ce module, l'apprenant saura quels sont les services de soutien disponibles.

Module 4

4	Diversité et inclusion sur le lieu de travail	i.4.1	<i>Élaborer un plan de gestion de la diversité</i>	A l'issue de ce module, l'apprenant sera capable d'analyser les moyens efficaces d'inclure les employés étrangers dans les structures organisationnelles.
		i.4.2	<i>Création d'un environnement de travail sûr et inclusif</i>	À la fin de ce module, l'apprenant sera capable de créer un environnement de travail sûr grâce à un soutien individualisé, une médiation externe et une communication efficace entre les employeurs et les employés, de mettre en œuvre des initiatives inclusives, telles que des activités de constitution d'équipes et d'échanges culturels, afin de favoriser la compréhension entre les employés issus de milieux culturels différents.
		i.4.3	<i>Recherche d'une expertise externe pour l'inclusion</i>	A l'issue de ce module, l'apprenant sera capable de faire appel à une expertise externe pour modérer ou arbitrer des situations difficiles, et de concevoir une formation collective sur mesure à différents niveaux impliquant plusieurs employés étrangers.
		i.4.4	<i>Collaboration pour le soutien à l'inclusion</i>	À la fin de ce module, l'apprenant sera en mesure d'établir une collaboration solide entre les organisations et les structures du secteur des services sociaux qui soutiennent l'inclusion des travailleurs étrangers, en promouvant l'apprentissage partagé et les meilleures pratiques.

4 Comment organiser une classe inversée et une classe en présentiel ?

La formation **en face à face** est dispensée à l'ensemble des apprenants inscrits dans une salle de classe. Le face-à-face est l'occasion de poser les bases des modules. Il est essentiel que le temps consacré au face-à-face soit utilisé pour les éléments les plus difficiles du module. Les cours théoriques moins exigeants peuvent faire l'objet d'un apprentissage individuel en ligne.

Les apprenants doivent entrer dans la salle avec des connaissances préalables sur le sujet pour que la méthode de la classe inversée soit efficace. Les apprenants seront également actifs tout au long du cours, le tuteur facilitant l'apprentissage plutôt que de le diriger

La **classe inversée** est un nouveau modèle d'enseignement qui comprend des approches centrées sur l'apprenant. Elle a débuté aux États-Unis et s'est étendue au monde entier. Les méthodologies de la classe inversée peuvent être appliquées à tous les types d'apprenants et à tous les domaines thématiques. Le concept clé de la classe inversée est que la partie théorique de la leçon est menée à la maison par les apprenants à leur propre rythme, tandis que la partie pratique de la leçon (y compris les exercices, les activités expérientielles, l'apprentissage par projet, etc.) se déroule en classe sous la direction et la facilitation du formateur. Ainsi, en classe, il y a plus de temps pour des activités collaboratives et expérimentales afin d'appliquer les nouvelles connaissances acquises.

Voici quelques méthodes d'enseignement en classe inversée :

Mini-projets de groupe : Réflexion-pair-partage, matrice d'équipe, jeux et simulations, jeux de rôle, groupes d'entraide ; discussions, débats. La mise en réseau est une compétence importante à aborder dans le cadre de la FWSS, et ces mini-projets de groupe permettront aux apprenants de se mettre en réseau avec d'autres personnes du secteur tout en apprenant.

Ateliers pratiques : Des ateliers pratiques sur ordinateur seront essentiels pour certains modules, en particulier ceux qui impliquent l'apprentissage d'applications logicielles (par exemple : les thèmes des médias sociaux, du marketing par courrier électronique, etc.)

L'enseignement par les pairs : Cette méthode améliore l'engagement et la rétention des connaissances en permettant aux apprenants de s'enseigner mutuellement. Les compétences en matière de présentation sont particulièrement importantes pour le programme FWSS, c'est donc le moyen idéal d'encourager le personnel des bureaux de poste à perfectionner ces compétences.

Apprentissage par problèmes : L'apprentissage par problèmes est un bon moyen d'améliorer la créativité, qui est au cœur du projet FWSS. Il est utile non seulement en classe, mais aussi dans le cadre de l'apprentissage sur le lieu de travail. L'apprentissage est structuré autour de problèmes que les apprenants peuvent résoudre en groupe. Il n'y a pas de bonne réponse, mais en devenant des enquêteurs actifs, les apprenants acquièrent une compréhension plus profonde du sujet. Le formateur devient un facilitateur dans ce contexte, encourageant la recherche et la compréhension.

Présentations des tuteurs : Études de cas, mini-exposés, démonstrations, travaux dirigés et séminaires.

Considérations relatives à l'apprentissage en face à face : Le face à face est important pour les FWSS en raison de la cohérence des informations théoriques et du matériel documentaire

présenté (par exemple, les formulaires, les modèles, etc.), mais aussi en raison de l'aspect pratique du travail avec des statistiques pertinentes, des données et des logiciels spécifiques (par exemple, Microsoft, Zoom, etc.). C'est l'occasion d'apprendre à connaître les apprenants et de comprendre leurs points forts et leurs domaines de développement. Profitez de ces sessions pour encourager le soutien des pairs et le travail en réseau. En général, c'est le moment idéal pour motiver les apprenants et les préparer aux périodes d'apprentissage à distance. Le face-à-face est également l'occasion de jeter les bases d'autres modes de formation.

5 Comment contrôler l'apprentissage individuel en ligne

Les apprenants du cours FWSS passeront au moins quelques jours à apprendre par eux-mêmes grâce à l'apprentissage individuel en ligne. Cet apprentissage peut se faire à la maison si l'apprenant dispose de l'équipement approprié, ou dans une salle informatique en libre accès au sein de son organisation.

Il existe plusieurs façons de créer des ressources pour l'apprentissage individuel en ligne :

- ⇒ Fournir aux apprenants du matériel de contenu (modules FWSS)
- ⇒ Fournir aux apprenants du matériel vidéo en libre accès
- ⇒ Fournir aux apprenants des liens supplémentaires et le portefeuille électronique de ressources
- ⇒ Proposer aux apprenants des activités d'évaluation et des quiz

6 Liste de références

ELM Learning (2020, 12 novembre). *Qu'est-ce que l'apprentissage mixte ? Un guide de tout ce qu'il faut savoir*. Extrait de <https://elmlearning.com/blended-learning-everything-need-know/>

Lawless, C. (2019, 17 janvier). Qu'est-ce que l'apprentissage mixte ? *LearnUpon*. Consulté sur <https://www.learnupon.com/blog/what-is-blended-learning/>

Anohina, A. (2005). Analyse de la terminologie utilisée dans le domaine de l'apprentissage virtuel. *Journal of Educational Technology & Society*, 8(3), 91-102.

Sweet, R. (2014). Apprentissage par le travail : un manuel pour les décideurs politiques et les partenaires sociaux dans les pays partenaires de l'ETF.



SumHEIs

Summer School Development Programme for European HEIs



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

