

## **OBJECTIFS LIES A LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE**

L'étudiant-e doit être capable de :

- ◆ autoévaluer ses compétences, en lien avec le Plan d'Etude Cadre (PEC), et ceci pour la première année d'étude
- ◆ relever ses points forts et ses points de vigilance sur le lieu professionnel
- ◆ échanger autour de ses compétences avec son-sa formateur-trice à la pratique professionnelle [ci-après FPP]
- ◆ rechercher des pistes d'amélioration et établir des moyens pour y parvenir
- ◆ fixer les objectifs pour la suite de sa formation pratique

## **PREMIERE RENCONTRE TRIPARTITE**

Une première rencontre tripartite est organisée dans le courant du premier semestre. Elle a lieu en principe avant les vacances d'hiver (novembre).

Cet entretien a pour but d'initier et d'établir un partenariat tripartite (institution formatrice – étudiant-e – école), de s'approprier les objectifs évaluateurs de la formation, ainsi que d'organiser et structurer le suivi sur le lieu de la pratique professionnelle.

Cette visite est composée uniquement d'un entretien ciblant la compréhension et l'utilisation du RadaR, qui décline les objectifs de formation.

## **BILAN INTERMEDIAIRE (FIN SEMESTRE 1)**

Un bilan intermédiaire est organisé en fin 1<sup>er</sup> semestre scolaire. Il a lieu en principe en février.

Cet entretien a comme but de faire le point sur l'évolution des compétences professionnelles de l'étudiant-e en se basant sur le RadaR, les observations du-de la FPP et de l'enseignant-e-référent-e de l'école Pierre-Coullery [ci-après le-la réf. EPC].

Le déroulement de ce bilan se déroule comme suit :

- ◆ Chaque étudiant-e est observé-e sur son lieu de pratique professionnelle pendant une activité quotidienne à choix. Le temps de l'observation est variable selon l'activité, la nature du groupe et les enfants. Les observations sont faites par le-la réf. EPC, sur la base du document préparatoire élaboré par l'étudiant-e (cf. chapitre « La documentation pour l'observation »).
  - ◆ L'observation est suivie d'un entretien entre l'étudiant-e, le-la FPP et le-la réf. EPC. Il fait l'objet d'un échange critique et constructif dans le but de reconnaître les compétences de l'étudiant-e, ainsi que de trouver des moyens d'amélioration par rapport à sa pratique professionnelle.
-

- ◆ Ces échanges ayant un but formatif, il est important de bien cibler les items à développer lors de la formation pratique. Les remarques et observations librement écrites et l'échange entre l'étudiant·e et le·la FPP font parties intégrantes de ce processus.
- ◆ Le Radar (sem1) est utilisé afin de donner une vision globale des processus à développer avant la fin de l'année scolaire (cf. chapitre « Utilisation du Radar).

Les modalités de cet entretien sont fixées par le·la réf. EPC. Il·elle définit l'outil qui permet une traçabilité de ce bilan intermédiaire, en tenant compte du contexte de l'étudiant·e et de son lieu de pratique professionnelle.

Chaque étudiant·e doit prendre contact avec le·la réf. EPC afin de préciser les demandes spécifiques à cet entretien.

L'entretien peut durer entre 1h et 1h30. Il est impératif que les personnes concernées soient disponibles pendant ce temps.

Un lieu adéquat est nécessaire afin de pouvoir échanger dans des conditions propices à la formation de l'étudiant·e.

## DOCUMENTATION PREPARATOIRE POUR L'OBSERVATION LORS DE LA VISITE INTERMEDIAIRE

Une documentation préparatoire doit être fournie au·à la réf. EPC et au·à la FPP avant la visite-observation. Cette documentation présente le moment observé / l'activité quotidienne qui est l'objet de l'observation, en incluant les informations suivantes :

- ◆ Contextes
  - Brève description du cadre de travail en relation avec la situation observée
  - Brève description des enfants dans le groupe spécifique : nombre, âge, genre, description de la dynamique de groupe et/ou les spécificités de l'enfant si besoin est
- ◆ Moment observé dans le quotidien
  - Brève description de l'activité quotidienne qui est choisie pour l'observation
  - L'horaire (pour la visite, l'observation et l'entretien)
- ◆ Les questions que l'étudiant·e se pose
- ◆ Les points spécifiques qu'il·elle souhaite que le·la réf. EPC observe
- ◆ Commentaires divers, informations complémentaires

Nombre de signes : **9'000 à 15'000 signes**, espaces comprises pour les pages numérotées

Envoi : Une copie au·à la réf. EPC, soit par courriel, soit par poste et une copie au·à la FPP

Date : le·la réf. EPC doit être en possession de ce document  
au moins **1 semaine avant** la visite

**La visite peut être reportée si ce document ne parvient pas au·à la réf. EPC dans le délai imparti et/ou si le document manque de précision.**

## EVALUATION FINALE

À la fin de l'année scolaire, un entretien final a lieu en principe dans le courant du mois de mai.

Cet entretien vise à évaluer les compétences acquises. Le RadaR doit être rempli par l'étudiant·e et le·la FPP (sem. 2). Le·la réf. EPC remplira la colonne « évaluation » lors de l'entretien.

**Des exemples tirés de la pratique sont nécessaires afin d'explicitier et d'argumenter les acquisitions pour chacun des processus.**

Le·la FPP remplit le RadaR selon ses observations propres et relatives au travail de l'étudiant·e, mais aussi et surtout centrées sur les capacités réflexives de l'étudiant·e en lien avec ses actions éducatives. Il·elle note également ses remarques en donnant des pistes d'amélioration et les moyens pour y parvenir.

Il est important que l'étudiant·e et le·la FPP remplissent chacun·e de leur côté le RadaR, avant d'échanger et ceci pour préparer l'entretien avec le·la réf. EPC.

Il est demandé que l'étudiant·e et le·la FPP se réunissent pour discuter de leurs évaluations **avant l'entretien** avec le·la réf. EPC. Cet entretien entre étudiant·e et FPP a comme but de mettre en valeur les compétences de l'étudiant·e et de l'aider à poser ses objectifs d'amélioration dans la formation pratique.

Le RadaR rempli par l'étudiant·e et son·sa FPP doit être envoyé  
au·à la réf. EPC **1 semaine avant** la date de visite  
et évaluation de fin d'année scolaire.

## UTILISATION DU RADAR

Le RadaR permet à l'étudiant·e de mesurer l'acquisition de ses compétences en cours, de repérer sa progression et son niveau d'acquisition. La représentation graphique reflète les points forts et les zones de vigilance dans le processus d'apprentissage, de manière à orienter le travail à effectuer pour l'année en cours et à travers la formation dans son ensemble.

Le référentiel se base sur le Plan d'étude cadre fédéral (PEC). Les compétences visées sont du niveau de fin de formation. Il est donc essentiel d'évaluer les compétences en prenant en compte le niveau attendu pour chaque palier et chaque année de formation.

Le Cadre national des certifications de la formation professionnelle (CNC) situe un diplôme de formation supérieure à un niveau 6. En comparaison, un CFC d'ASE est situé à un niveau 4. Étant donné que les personnes en formation 5'400 heures (3 ans) ne sont pas détentrices d'un CFC-ASE, nous attendons qu'elles se situent au moins à ce niveau 4 en fin du semestre 2 (fin 1<sup>ère</sup> année). Ainsi, à la fin du 4<sup>ème</sup> semestre (2<sup>ème</sup> année), l'évolution de l'acquisition des compétences devrait démontrer un niveau 5, pour finalement arriver au niveau 6 en fin de formation.

Le RadaR synthétise et illustre l'attribution des points dans les différentes rubriques de la grille d'évaluation (cf. exemple en fin de document). Cette attribution est fonction du niveau de compétence :

- ◆ 1 point est donné si le niveau acquis est équivalent à un CNC 4
- ◆ 2 points pour un niveau 5
- ◆ 3 points pour le niveau 6

Les compétences à un **niveau 4** attestent que la personne en formation est apte à faire un accompagnement des enfants au quotidien. Elle exerce son activité de manière autonome dans un cadre précis. Elle participe à l'organisation et la planification de la journée, en collaboration avec l'équipe éducative. Elle prend en compte les besoins spécifiques de chaque enfant et partage ses observations avec l'équipe éducative. Elle analyse régulièrement sa manière d'agir et adapte son comportement en fonction de son rôle dans l'équipe. Elle partage son avis avec ses collègues dans un but de participer aux décisions institutionnelles, bien qu'elle ne porte pas ces décisions.

Les compétences à un **niveau 5** attestent que la personne en formation peut identifier et analyser des situations complexes et adapter son comportement en fonction des besoins des enfants, des attentes de l'équipe éducative, de la mission et du projet pédagogique de l'institution. Elle prend en compte l'évolution constante des contextes de travail. Elle fait preuve d'initiative, propose des actions et outils de travail et assume des responsabilités données. Elle explicite ses choix éducatifs en s'appuyant sur une base théorique solide. Elle partage son avis et prend en compte celui des autres, dans une recherche de collaboration en équipe.

Les compétences à un **niveau 6** (fin de formation EDE) attestent que la personne en formation est une spécialiste dans le domaine de l'enfance. Elle maîtrise les tâches au quotidien, porte le projet pédagogique et institutionnel. L'EDE fait évoluer le projet pédagogique, innove et crée les outils de travail et détermine les stratégies pédagogiques pour chaque enfant ainsi que pour le groupe. Elle organise et crée les conditions d'accueil qui garantissent la sécurité physique et psychique, ainsi que l'égalité des chances pour chaque enfant en prenant en compte son contexte familial. Elle fait preuve d'une réflexivité avérée, fondée sur une solide base théorique, lui permettant de questionner ses choix éducatifs en tenant compte du contexte politique dans lequel l'institution s'insère. Elle influe sur la dynamique de l'équipe éducative, participe activement à la vie institutionnelle et porte les décisions prises.

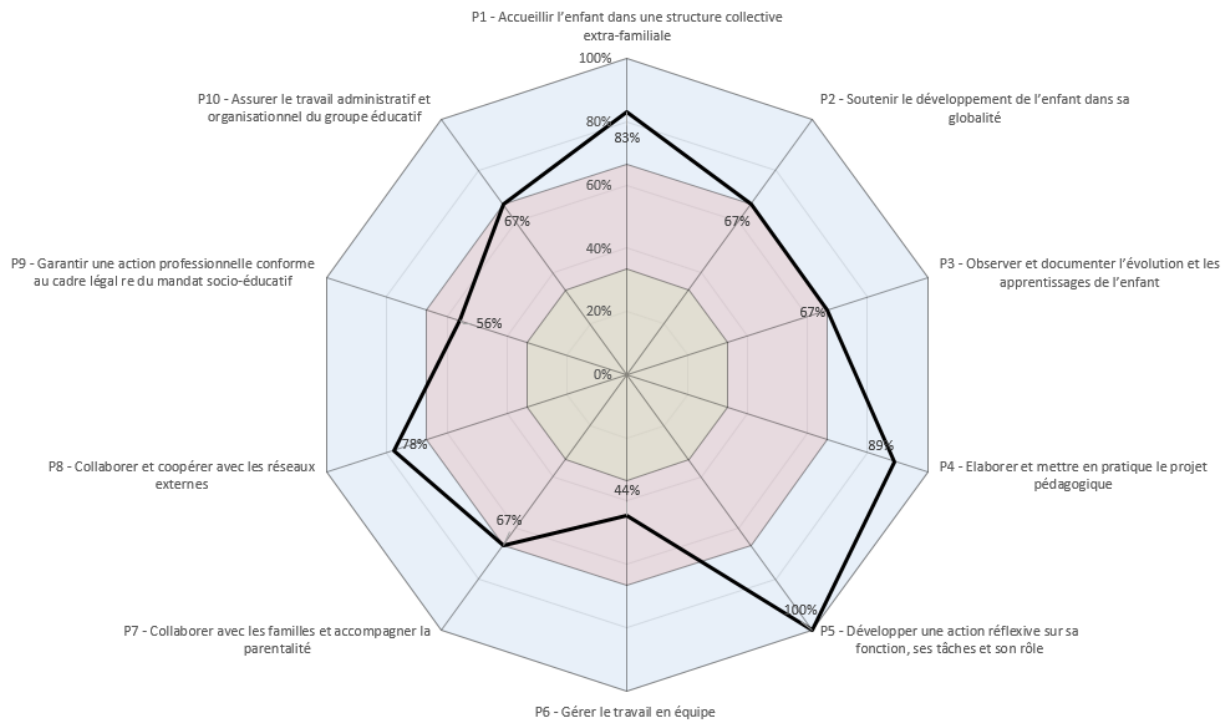
Il est bien entendu possible qu'un·e étudiant·e en formation n'ait pas acquis chaque compétence à un niveau 4 en fin 1<sup>ère</sup> année, à un niveau 5 en fin 2<sup>ème</sup> année, ni à un niveau 6 en fin 3<sup>ème</sup> année. Ce qui est essentiel est que la progression démontre le potentiel en devenir et que le minimum requis soit présent pour passer à la prochaine étape de formation.

Bien entendu, certaine·s étudiant·e·s pourraient dépasser ce minimum requis dans certains processus, ce qui permettrait une focalisation sur les objectifs à améliorer.

## Grille des compétences opérationnelles selon le CNC Formation professionnelle

| CNC Formation professionnelle       |  | Niveau 4 = RadaR 1 point  | Niveau 5 = RadaR 2 points  | Niveau 6 = RadaR 3 points   |
|-------------------------------------|--|---|--|---|
|                                     | <b>Compétence opérationnelle</b>   | Les professionnels identifient et traitent des tâches spécifiques dans un domaine de travail étendu et en évolution.                      | Les professionnels identifient et analysent des tâches spécifiques étendues dans un contexte de travail complexe, spécialisé et en constante évolution.                                | Les professionnels identifient, analysent et évaluent des tâches, des problématiques et des processus spécifiques étendues dans un contexte de travail élargi. La structure des exigences se caractérise par sa complexité et des changements perpétuels. |
|                                     | <b>Minimum attendu</b>   | Dans le Radar, le minimum de réussite en fin de 1 <sup>ère</sup> année est de 20% par rapport à la formation dans sa globalité (100%).    | Dans le Radar, le minimum de réussite en fin de 2 <sup>ème</sup> année est de 40% par rapport à la formation dans sa globalité (100%).   | Dans le Radar, le minimum de réussite en fin de 3 <sup>ème</sup> année est de 60% par rapport à la formation dans sa globalité (100%).<br><br>De plus, chaque processus doit être acquis avec un minimum de 60%.  |
| <b>Compétences professionnelles</b> | <b>Connaissances spécifiques</b>   | Posséder des connaissances spécifiques et approfondies dans le domaine de travail. Assimiler des savoirs spécifiques de manière autonome. | Posséder des connaissances spécifiques étendues dans son propre domaine de travail et dans les principaux domaines de travail voisins.   | Posséder des connaissances étendues et spécialisées dans tous les domaines de travail importants. Assimiler des savoirs interdisciplinaires de manière autonome.  |
|                                     | <b>Identification des relations</b>  | Comprendre les relations dans le domaine de travail, dans des domaines spécifiques apparentés sur le plan thématique et dans la branche.  | Comprendre les relations complexes faisant partie ou non de la branche.  | Comprendre les relations complexes faisant partie de la branche et les associer à des domaines spécifiques apparentés.  |
| <b>Compétences méthodologiques</b>  | <b>Résolution de tâches et de problèmes</b>                                | Planifier et traiter des tâches exigeantes et résoudre des problèmes en appliquant des stratégies connues.                                | Analyser et traiter des tâches spécifiques étendues dans différentes situations et résoudre les problèmes en appliquant ses propres stratégies.  | Identifier, analyser et évaluer des tâches complexes soumises à des changements perpétuels et résoudre les problèmes en appliquant des stratégies innovantes.   |
|                                     | <b>Recours à des techniques de travail, à des méthodes et à des outils</b> | Utiliser des moyens auxiliaires et instruments spécifiques à son domaine et identifier d'autres actions possibles.                        | Utiliser des moyens auxiliaires et instruments empruntés à d'autres domaines conformément à la technique de la profession et en fonction de l'objectif visé.                           | Perfectionner les méthodes, moyens auxiliaires et instruments existants.  |
|                                     | <b>Evaluation des résultats</b>  | Évaluer les résultats selon des critères spécifiques.   | Définir des critères spécifiques et évaluer les résultats sur cette base.  | Analyser et évaluer les résultats à l'aune de critères complexes.   |
| <b>Compétences sociales</b>         | <b>Organisation de la collaboration et des fonctions dirigeantes</b>       | Superviser le travail habituel d'autres personnes. Participer à la planification et à l'organisation de processus de travail.             | Superviser le travail habituel d'autres personnes. Organiser des processus de travail au sein d'une équipe. Assumer pour l'équipe la responsabilité dans le domaine de travail.        | Diriger des groupes et des équipes d'experts. Assumer la responsabilité du développement professionnel des personnes.   |
|                                     | <b>Structuration de la communication</b>                                   | Adapter son mode de communication à la situation, et accepter et émettre des critiques constructives.                                     | Adapter son mode de communication à l'interlocuteur et rechercher concrètement des solutions constructives en cas de conflit. Présenter des informations issues du domaine spécifique. | Anticiper les conflits et trouver des solutions constructives.  |
| <b>Compétences personnelles</b>     | <b>Responsabilités (autonomie comprise)</b>                                | Planifier et traiter des tâches de manière autonome et en assumer la responsabilité.  | Assumer des responsabilités dans un contexte de travail en évolution.  | Assumer la direction d'activités complexes et la responsabilité en matière de décisions dans un contexte de travail en évolution continue.  |
|                                     | <b>Gestion des changements</b>   | Travailler dans un domaine de travail en évolution. Faire face aux changements dans un esprit ouvert et positif.                          | Être à la hauteur de l'évolution des exigences.  | Agir dans un contexte de travail imprévisible.  |
|                                     | <b>Analyse de la pratique</b>  | Évaluer et justifier les processus et les résultats.  | Évaluer, justifier et perfectionner les processus et les résultats.  | Analyser, évaluer et perfectionner les processus.   |

### Exemple de RadaR



### Analyse de cet exemple de Radar :

- Si l'étudiant·e est en 1<sup>ère</sup> année de formation

Cette personne a déjà atteint tous les objectifs, puisque ses résultats dépassent largement le premier cercle des 20% à atteindre en fin de 1<sup>ère</sup> année.

- Si l'étudiant·e est en 2<sup>ème</sup> année de formation

Cette personne a atteint la plupart des objectifs de 2<sup>ème</sup> année (c'est-à-dire atteindre au minimum le 40% du Radar). Pour les processus 6 et 9, le niveau n'est pas atteint. La dernière année de formation devrait permettre de travailler spécifiquement ces objectifs.

- Si l'étudiant·e est en 3<sup>ème</sup> année de formation

La personne n'a pas atteint le niveau attendu en fin de 3<sup>ème</sup> année pour avoir un acquis (c'est-à-dire atteindre au minimum le 60% du Radar). Il suffit d'un processus en-dessous de 60 % pour que la 3<sup>ème</sup> année ne soit pas validée.