

VALMOPRIS

VALidation et **MO**tivation des apprentissages informels et non formels en **PRIS**on

IO2: Le cadre des compétences VALMOPRIS

Introduction

Ce document représente un sommaire de la production intellectuelle 2 (IO2) du projet VALMOPRIS qui expose le développement de la validation des compétences de détenus résultant de leur engagement en matière d'apprentissage non formel et informel.

IO2 est composée des deux sections suivantes :

1. Les cadres de référence des compétences LEVEL5
2. Les contextes de mise en œuvre des apprentissages orientés vers les compétences (en anglais, Competence Oriented Learning / COL)

Les cadres de référence des compétences sont directement rattachés aux contextes pour la mise en œuvre des COL, car ils représentent des exemples du système de référence utilisé dans les différents projets d'apprentissage organisés dans l'environnement pénitentiaire ; ceux-ci ont été adaptés par les professionnels ayant accompagné les activités pilotes VALMOPRIS. Nous avons sélectionné les compétences choisies pour les mesurer et les valider pendant les contextes de mise en œuvre des activités VALMOPRIS. Ces cadres ont très souvent été adaptés pour coller aux activités d'apprentissage spécifiques ; ces versions des cadres sont disponibles dans la version complète d'IO2 (en anglais) consultable sur www.valmopris.org

Les cadres de référence des compétences sont basés sur l'approche LEVEL5, un système de validation formatif permettant aux professeurs et formateurs (ainsi qu'aux apprenants eux-mêmes) d'évaluer et d'afficher l'impact de l'activité d'apprentissage. Les effets (ou l'impact) de l'apprentissage non-formel ou informel peuvent s'afficher à travers le développement des compétences de l'apprenant (par exemple des connaissances spécifiques centrées sur un thème, l'amélioration des "soft skills¹" ou savoirs comportementaux comme la collaboration et la communication interculturelle, les attitudes envers d'autres groupes, etc.).

L'approche du système LEVEL5 permet aux utilisateurs, tout en étant une méthode standard, de construire des systèmes de référence individualisés pour l'évaluation et la démonstration de compétences correspondant à leurs groupes cibles de manière ciblée. Ceci est particulièrement avantageux dans des contextes d'apprentissage comme la prison car les approches hétérogènes y sont rares.

De plus, LEVEL5 permet de mesurer, d'afficher et de prouver l'acquisition de nouvelles compétences individuelles en appui sur la série d'effets découlant des activités d'apprentissage.



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

¹ Littéralement, compétences douces

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

- cognitifs,
- en relation avec l'activité,
- affectifs,

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

Sur la base de ce modèle, LEVEL5 se fonde sur la définition de la compétence basique de l'UE², disant qu'une compétence est la capacité d'appliquer une synthèse :

- du savoir,
- des aptitudes,
- des attitudes,

dans une situation et une qualité particulières.

LEVEL5 est particulièrement adapté pour évaluer des compétences personnelles, sociales et organisationnelles typiques de celles qui sont requises et acquises dans des environnements d'apprentissage informel et non formel au sein d'établissements pénitentiaires et de la justice pénale.

Le processus d'évaluation se compose des étapes suivantes :

1. développement d'une description cohérente du projet d'apprentissage et des apprenants (modèle disponible) ;
2. sélection et spécification de deux compétences de l'inventaire du projet (« apprendre à apprendre » + un autre) ;
3. adaptation du système de références tridimensionnel LEVEL5 aux besoins du projet d'apprentissage spécifique et au groupe cible ;
4. sélection de la méthode d'évaluation appropriée, élaboration d'un calendrier ;
5. évaluation et preuves (documentation et visualisation).

Dans les toutes premières étapes du projet VALMOPRIS déjà, en particulier pendant les activités d'inventaire, il semblait immédiatement évident que les 8 compétences clés (telles que définies par l'UE) n'étaient pas toutes pertinentes dans le contexte carcéral. En même temps, certaines autres compétences émergeaient très tôt comme étant particulièrement importantes pour la vie des détenus, spécialement dans la perspective de leur libération future. De ce fait, les partenaires du projet ont décidé de développer et mettre à disposition un inventaire des références de compétences focalisé sur les compétences principales et secondaires les plus pertinentes pour ce milieu spécifique.

Les compétences clés retenues sont les suivantes : 1 - Apprendre à apprendre - 2 - Responsabilité sociale et civique -3- Sens de l'initiative et entrepreneuriat -4- Sensibilité et expression culturelles -5- Communication dans la langue maternelle.

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

En revanche, les compétences sociales, personnelles et organisationnelles développées dans le cadre d'activités d'apprentissage informel et non formel manquent souvent d'une approche d'évaluation et de validation. De ce fait, la version complète d'IO2 présente 40 cadres de référence de compétences individuelles (un mélange de compétences clés, compétences secondaires et compétences adaptées pour nos activités d'apprentissage pilotes). Ces cadres ont été sélectionnés pour leur pertinence dans le contexte carcéral. Pour chaque compétence, on trouve une description de la compétence, une référence vers la/les compétences(s) clés et le système de référence tridimensionnel.

La version traduite du cadre de compétences VALMOPRIS contient l'introduction et les compétences qui ont été développées pour les activités d'apprentissage pilotes de VALMOPRIS.

² Les *Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework (Compétences clés pour un apprentissage à vie : le cadre européen* est une annexe d'une recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006

IO2 s'adresse aux intervenants et enseignants/formateurs travaillant dans un milieu pénitentiaire dans toute l'Europe ; en fait, à tous ceux qui souhaitent évaluer et valider le développement des compétences de leurs apprenants pendant les activités d'apprentissage informel et non formel organisées en établissements relevant de la justice.

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

VALMOPRIS Cadres de référence de compétences

Pour le professionnel

Évaluation des compétences et développement de compétences : Description de la compétence

Un professionnel de l'apprentissage est compétent pour évaluer les développements de compétences ; il/elle est conscient(e) de l'importance de cette tâche pour les apprenants, les éducateurs et les équipes en contact avec les apprenants dans les différents contextes d'apprentissage. Il/elle est conscient(e) que le contexte pourra varier en fonction des groupes d'apprenants, des paramètres et du niveau de formalisation. Le processus est également déterminé par l'objectif de la validation (interne, pour prouver l'efficacité de l'apprentissage, ou externe, pour illustrer le potentiel de l'apprenant).

L'évaluation peut servir à vérifier/mesurer les performances de l'apprenant, elle peut même être utilisée comme encouragement à continuer l'apprentissage (évaluation sommative vs. évaluation formative). Par conséquent, les paramétrages et méthodes d'évaluation doivent être choisis en accord avec le contexte et l'objectif et doivent également tenir compte des ressources disponibles. L'évaluation peut (idéalement) être intégrée dans le processus d'apprentissage pour réaliser un concept d'apprentissage holistique.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

Les connaissances : le professionnel connaît

- la théorie de l'apprentissage et le développement de compétences ;
- les différents concepts de compétences et leurs fondements ;
- les différents scénarii d'évaluation en fonction du contexte, de l'objectif, des compétences, du niveau de personnalisation, des attentes extérieures ;
- les différentes techniques d'évaluation ;
- les résultats essentiels des apprentissages ;
- les critères de qualité.

Les aptitudes : le professionnel est capable de

- sélectionner la bonne technique d'évaluation correspondant à l'objectif et aux contextes ;
- concevoir un scénario d'évaluation approprié.

Les attitudes : le professionnel

- observe une attitude positive et réaliste par rapport à l'évaluation ;
- évalue toujours pour le bénéfice de la personne ;
- se sert également des évaluations pour améliorer le processus d'apprentissage et la stratégie mise en œuvre dans son propre parcours ;
- est intéressé à en apprendre plus sur l'évaluation.

Compétences clés : « Apprendre à apprendre » - « Sens de l'initiative et l'entrepreneuriat »

Développer et évaluer la compétence : Système de référence

L	SAVOIR / CONNAISSANCE		APTITUDES		ATTITUDES	
	Titres des niveaux	Description individuelle / déclaration explicative	Titres des niveaux	Description individuelle / déclaration explicative	Titres des niveaux	Description individuelle / déclaration explicative
5	Savoir où (connaissances à transférer)	Disposer de connaissances expertes sur les évaluations de compétences et les modes de transfert de ces techniques dans d'autres domaines de la vie personnelle et professionnelle. Savoir comment utiliser les résultats pour le bénéfice des apprenants et de son propre travail.	Développer, construire et transférer	Développer ses propres techniques/approches/stratégies d'évaluation sur la base de fondements théoriques et être en mesure de les transposer à une multitude d'objectifs et de contextes et de tirer profit des résultats. Être en mesure d'assister d'autres à le faire.	Intégration	Avoir intégré l'application des techniques d'évaluation dans différents domaines et développer continuellement ses propres compétences. Penser qu'il est important que le secteur adopte l'évaluation des résultats d'apprentissage. Accompagner d'autres opérateurs à développer cette compétence.
4	Savoir quand (compréhension implicite)	Être familier avec les théories de développement de compétences. Connaître les bonnes techniques/approches d'évaluation à appliquer en différentes situations. Savoir comment créer les outils appropriés.	Découvrir, agir en toute indépendance	Rechercher les techniques d'évaluation pour le développement de compétences. Être en mesure de sélectionner des techniques d'évaluation adéquates pour différents contextes et objectifs et tirer profit des résultats.	Autorégulation, détermination	Être déterminé à agir de manière proactive et créative dans l'évaluation des développements de compétences afin de tirer profit de ses avantages et de développer ses propres compétences pour réaliser cette tâche.
3	Savoir comment	Connaître une variété d'outils d'évaluation pour les tests de développement de compétences, les entretiens, les observations et savoir comment les appliquer correctement. Connaître certains concepts de développement des compétences.	Décider/ choisir	Choisir et appliquer des instruments d'évaluation connus de manière correcte.	Empathie/ appréciation	Valoriser les techniques d'évaluation pour le développement de compétences en général. Être motivé à développer ses propres compétences pour ce faire.
2	Savoir pourquoi (compréhension distante)	Connaître différents objectifs d'évaluation du développement de compétences : par exemple pour l'apprentissage, la sélection ou le profilage.	Utiliser, imiter	Choisir une application occasionnelle d'outils d'évaluations donnés, tels qu'ils ont été observés (imitation) ou en suivant les consignes des autres.	Ouverture de perspectives	Être intéressé par l'évaluation des développements de compétences et vouloir en apprendre plus.
1	Savoir quoi	Savoir ce qu'est l'évaluation. Savoir que l'évaluation est la mesure d'un progrès individuel.	Percevoir	Reconnaître les activités et processus d'évaluation des compétences.	Orienté sur soi	Percevoir que l'évaluation des compétences peut nous affecter.

Apprendre à apprendre : Description de la compétence

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

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : l'apprenant

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

Les aptitudes : l'apprenant

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

Les attitudes : l'apprenant

- apprécie et valorise les forces des stratégies d'apprentissage personnels dans une diversité de contextes ;
- valorise l'interaction avec d'autres pour atteindre les défis d'apprentissage et d'apprendre en groupe ;
- respecte et apprécie les différentes stratégies d'apprentissage des autres ;
- est motivé pour inspirer à d'autres de réfléchir sur leurs propres schémas d'apprentissage et de poursuivre leurs propres objectifs d'apprentissage.

Compétence clé : Apprendre à apprendre

Apprendre à apprendre : Système de référence

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

Pensée critique : Description de la compétence

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

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

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

Aptitudes : L'apprenant

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

Attitudes : L'apprenant

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

Compétences clés : Compétences sociales et civiques - Apprendre à apprendre

Pensée critique : Système de référence

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

Introspection (autoréflexion) : Description de la compétence

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

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

Connaissances : L'apprenant

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

Les aptitudes : L'apprenant

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

Attitudes : L'apprenant

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

Compétences clés : Compétences sociales et civiques - Sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat - Conscience et expression culturelles - Apprendre à apprendre

Introspection (autoréflexion) : Système de référence

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

Communication : Description de la compétence

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

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

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

Les aptitudes : L'apprenant

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

Attitudes : L'apprenant

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

Compétences clés : Compétences sociales et civiques - Sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat - Apprendre à apprendre - Conscience et expression culturelles - Communication dans la langue maternelle

Communication : Système de référence

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

Autonomie : Description de la compétence

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

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

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

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

Les aptitudes : L'apprenant

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

Attitudes : l'apprenant

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

Compétence clés : Sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat - Apprendre à apprendre

Autonomie : Système de référence

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

Résolution de problèmes : Description de la compétence

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

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

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

Les aptitudes : L'apprenant

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

Attitudes : L'apprenant

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

Compétences clés : Compétences sociales et civiques - Sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat - Apprendre à apprendre

Résolution de problèmes : Système de référence

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

Travail en équipe : Description de la compétence

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

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

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

Les aptitudes : L'apprenant

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

Attitudes : L'apprenant

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

Compétence clés : Compétences sociales et civiques - Sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat - Apprendre à apprendre

Travail en équipe : Système de référence

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

Créativité : Description de la compétence

L'apprenant est en mesure d'approcher de nouvelles situations et défis avec un esprit ouvert et de manière flexible.

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

Il/elle sait clairement identifier des connexions uniques entre les différentes idées.

Les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles sont :

SAVOIR / CONNAISSANCE : L'apprenant

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

Les aptitudes : L'apprenant

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

Attitudes : L'apprenant

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

Compétences clés : Compétences sociales et civiques - Sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat - Apprendre à apprendre - Conscience et expression culturelles

Créativité : Système de référence

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