

<b>Désignation</b>	<b>EEC Évaluer et conseiller</b>	
<b>Groupe cible</b>	Personnel enseignant à temps complet de la protection civile	
<b>Groupe cible</b>	<p>EEC partie 1: Avoir suivi le module <i>Animer des sessions de formation pour des groupes d'adultes</i> ou certificat FSEA de directrice / directeur de cours ou certificat FSEA de formatrice/formateur</p> <p>EEC partie 2: Avoir suivi le module <i>Conduite et organisation de la protection civile, partie 2</i></p>	
<b>Objectifs du module</b>	Le personnel enseignant est capable d'évaluer les participantes / participants et de mener des entretiens d'appréciation et de conseil.	
<b>Compétences opérationnelles</b> (Selon profil de qualification)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Évaluer les prestations et l'acquisition des compétences des personnes astreintes sur la base d'une grille d'appréciation préétablie. C1</li> <li>- Communiquer dans un esprit d'ouverture et avec une attitude valorisante l'appréciation individuelle dans le cadre d'un entretien d'appréciation. C2</li> <li>- Donner des conseils à une personne intéressée sur les possibilités de formation et de perfectionnement ainsi que sur les diplômes délivrés dans son domaine spécifique C3</li> <li>- Mener des entretiens délicats en s'appuyant sur des modèles et des stratégies de communication adaptés à la situation C4</li> <li>- Mener une réflexion sur son activité professionnelle. G1</li> </ul>	
<b>Critères de performance</b> (Selon profil de qualification)	<p>Les participantes / participants sont capables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'évaluer les compétences et de les comparer au profil requis ; C1.1</li> <li>- d'apprécier le niveau de compétences actuel ; C1.2</li> <li>- d'en déduire des mesures de promotion et des recommandations de perfectionnement ; C1.3</li> <li>- de mener les entretiens d'appréciation ciblés de manière ouverte et dans un état d'esprit positif ; C2.1</li> <li>- de présenter de manière claire les offres de formation de leur organisation en précisant les exigences et la procédure de qualification ; C2.2</li> <li>- d'analyser un entretien et le rôle joué dans différentes situations d'entretien puis d'en tirer des enseignements ; C3.1</li> <li>- de formuler les observations avec précision et sans émettre de jugement et de communiquer les difficultés de manière appropriée et claire ; C3.2</li> <li>- d'appliquer les techniques et stratégies de communication fondamentales en tenant compte des modèles communicationnels appropriés ; C4.1</li> <li>- d'évaluer régulièrement la qualité de leur travail ; C4.2</li> <li>- d'évaluer leurs compétences par rapport aux exigences professionnelles, G1.1</li> <li>- d'en déduire les besoins de formation. G1.2</li> <li>- d'en déduire les besoins de formation. G1.3</li> </ul>	
<b>Contenu</b>	<p>Partie 1: - Structures, modèles et techniques d'entretien et conduite d'entretiens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modèle de base du conseil</li> <li>- Structure de formation de son domaine spécifique et positionnement dans le paysage de formation suisse</li> <li>- Parcours d'apprentissage individuels et techniques d'apprentissage ainsi que attitudes et stratégies d'apprentissage</li> <li>- Réflexion sur son comportement dans un entretien</li> <li>- Approfondissement des modèles communicationnels</li> <li>- Évaluation d'offres</li> </ul> <p>Partie 2: - Refresh EEC Partie 1</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparer et mener des entretiens de qualification et de conseil</li> <li>- Applications pratiques avec des acteurs professionnels à partir de différents cas d'étude</li> <li>- Réflexion personnelle / auto-évaluation</li> </ul>
<b>Durée</b>	9 jours (partie 1 : 5 jours, partie 2 : 4 jours)
<b>Lieu</b>	Partie 1: CFI Schwarzenburg Partie 2: CFI Schwarzenburg
<b>Certificat de module</b>	<p>Travail écrit</p> <p><i>Documentation et évaluation d'un entretien d'appréciation avec une participante / un participant sur la base de la formation de base et de la formation de cadres de la protection civile.</i></p> <p>Directives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ L'entretien documenté est effectué en tant que cheffe / chef de classe lors d'une formation de base ou d'une formation de cadres de la protection civile.</li> <li>○ La longueur du travail se situe entre 10 000 et 15 000 signes (espaces compris, sans les annexes).</li> <li>○ Le travail est réparti de façon équilibrée entre les différents points suivants: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Brève présentation du contexte ;</li> <li>▪ Description du rôle personnel ;</li> <li>▪ Description du conscrit à évaluer ;</li> <li>▪ Objectifs de l'entretien ;</li> <li>▪ Définition des bases d'appréciation (instruments et marche à suivre) ;</li> <li>▪ Préparation de l'entretien ;</li> <li>▪ Déroulement détaillé et résultats de l'entretien d'appréciation ;</li> <li>▪ Réflexion sur l'organisation de la situation, sur son propre rôle et sur sa propre façon de communiquer (base générale en matière d'entretien, mise en pratique des techniques d'entretien, ...) ;</li> <li>▪ Conclusions pour les futurs entretiens d'appréciation.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Critères d'évaluation</b></p> <p>Travail écrit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Respect des directives.</li> <li>○ Présentation compréhensible du contexte, du rôle personnel et du conscrit à évaluer.</li> <li>○ Définition et évaluation systématiques des bases d'appréciation; l'appréciation qui en résulte est logique.</li> <li>○ L'entretien d'appréciation est structuré; les règles de base en matière d'entretien sont appliquées (préparation, règles de feedback, SO CLEAR, ...).</li> <li>○ La réflexion montre que la formatrice / le formateur est consciente / conscient de l'importance d'une marche à suivre systématique en matière de processus d'appréciation et de son propre comportement en matière de communication. Les mesures qui en découlent pour la suite des travaux sont compréhensibles et logiques.</li> </ul>