

Désignation	EEC Évaluer et conseiller	
Groupe cible	Personnel enseignant à temps complet de la protection civile	
Groupe cible	Avoir suivi le module <i>Animer des sessions de formation pour des groupes d'adultes</i> ou certificat FSEA de formatrice/formateur – Animation de formations	
Objectifs du module	Le personnel enseignant est capable d'évaluer les participantes / participants et de mener des entretiens d'appréciation et de conseil.	
Compétences opérationnelles (Selon profil de qualification)	- Évaluer les prestations et l'acquisition des compétences des personnes astreintes sur la base d'une grille d'appréciation préétablie.	C1
	- Communiquer dans un esprit d'ouverture et avec une attitude valorisante l'appréciation individuelle dans le cadre d'un entretien d'appréciation.	C2
	- 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
	- Mener des entretiens délicats en s'appuyant sur des modèles et des stratégies de communication adaptés à la situation	C4
	- Mener une réflexion sur son activité professionnelle.	G1
Critères de performance (Selon profil de qualification)	Les participantes / participants sont capables:	
	- d'évaluer les compétences et de les comparer au profil requis ;	C1.1
	- d'apprécier le niveau de compétences actuel ;	C1.2
	- d'en déduire des mesures de promotion et des recommandations de perfectionnement ;	C1.3
	- de mener les entretiens d'appréciation ciblés de manière ouverte et dans un état d'esprit positif ;	C2.1
	- de présenter de manière claire les offres de formation de leur organisation en précisant les exigences et la procédure de qualification ;	C2.2
	- d'analyser un entretien et le rôle joué dans différentes situations d'entretien puis d'en tirer des enseignements ;	C3.1
	- de formuler les observations avec précision et sans émettre de jugement et de communiquer les difficultés de manière appropriée et claire ;	C3.2
	- d'appliquer les techniques et stratégies de communication fondamentales en tenant compte des modèles communicationnels appropriés ;	C4.1
	- d'évaluer régulièrement la qualité de leur travail ;	C4.2
	- d'évaluer leurs compétences par rapport aux exigences professionnelles ,	G1.1
	- d'en déduire les besoins de formation.	G1.2
Contenu	Partie 1: - Techniques d'entretien et conduite d'entretiens - Modèle de base du conseil - Structure de formation de son domaine spécifique et positionnement dans le paysage de formation suisse - Parcours d'apprentissage individuels et techniques d'apprentissage ainsi que attitudes et stratégies d'apprentissage - Réflexion sur son comportement dans un entretien - Diversité des processus d'apprentissage individuels	
	Partie 2: - Évaluation d'offres - Règles pour une communication sans problème - Intervention en cas de problèmes - Technique d'argumentation / « Formule Talk Power » selon Natalie Rogers - Approfondissement des modèles communicationnels - Modèle à quatre phases	G1.3

	<ul style="list-style-type: none"> - Applications pratiques avec des acteurs professionnels - Réflexion personnelle / auto-évaluation
Durée	9 jours (partie 1 : 5 jours, partie 2 : 4 jours)
Lieu	Partie 1: CFI Schwarzenburg Partie 2: CFI Schwarzenburg
Certificat de module	<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"> ○ 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. ○ La longueur du travail se situe entre 10 000 et 15 000 signes (espaces compris, sans les annexes). ○ Le travail est réparti de façon équilibrée entre les différents points suivants: <ul style="list-style-type: none"> ▪ brève présentation du contexte ; ▪ description du rôle personnel ; ▪ description du conscrit à évaluer ; ▪ objectifs de l'entretien ; ▪ définition des bases d'appréciation (instruments et marche à suivre) ; ▪ préparation de l'entretien ; ▪ déroulement détaillé et résultats de l'entretien d'appréciation ; ▪ réflexion sur l'organisation de la situation, sur son propre rôle et sur sa propre façon de communiquer (base générales en matière d'entretien, mise en pratique des techniques d'entretien, ...) ; ▪ conclusions pour les futures entretiens d'appréciation. <p>Critères d'évaluation</p> <p>Travail écrit</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Respect des directives. ○ Présentation compréhensible du contexte, du rôle personnel et du conscrit à évaluer. ○ Définition et évaluation systématiques des bases d'appréciation; l'appréciation qui en résulte est logique. ○ L'entretien d'appréciation est structuré; les règles de base en matière d'entretien sont appliquées (préparation, règles de feedback, SO CLEAR, ...). ○ 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.