

Désignation	EEC Évaluer et conseiller	
Groupe cible	Personnel enseignant à temps complet de la protection civile	
Groupe cible	Aucun	
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)	<ul style="list-style-type: none"> - 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)	<p>Les participantes / participants sont capables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - d'en déduire les besoins de formation. G1.3 	
Contenu	<p>Partie 1: - Techniques d'entretien et conduite d'entretiens</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Partie 2: - Évaluation d'offres</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 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.