



DG Éducation et culture

Leonardo da Vinci

pisteur
No LLP-LdV/Tol/2008/RO/026



Program european de formare de formatori

Document nr. 6_EU_ro

PROGRAM EUROPEAN DE FORMARE DE FORMATORI

Noiembrie 2010



CUPRINS:

1	PROIECTUL PISTEUR.....	4
2	METODOLOGIA PROIECTULUI	7
3	REZULTATELE PROIECTULUI.....	9
4	FINALITĂȚI ALE PROGRAMULUI EUROPEAN DE FORMARE A FORMATORILOR.....	11
5	METODOLOGIA UTILIZATĂ	13
6	DESCRIEREA FORMĂRII DE FORMATORI.....	15
7	SCENARIUL PEDAGOGIC PENTRU PREGĂTIREA PROFESIONALĂ A FORMATORILOR DE PISTEURI.....	20
8	ANCHETA DE AUTO-EVALUARE A CUNOȘTIȚELOR DOBÂNDITE.....	37
9	GLOSAR	40

1

PROIECTUL PISTEUR

Dezvoltarea stațiunilor de schi este o miză pentru dezvoltarea economică a regiunilor muntoase din România și Bulgaria. Stațiunile existente nu au atins nivelul de calitate a serviciilor care este propus în marile stațiuni europene și în special în cele franceze. Franța a dobândit o mare notorietate în acest domeniu, ea cuprinde cea mai mare parte a marilor stațiuni de schi internaționale.

Activitățile care, în ce privește practicarea schiului, pot fi considerate ca activități cheie, vizează pregătirea, întreținerea pârtiilor, prevenirea și salvarea pe domeniul schiabil. Aceste activități constituie preocuparea majoră a stațiunilor de schi. Persoanele care lucrează la îndeplinirea acestor obiective au misiuni foarte diferite: amenajarea, pregătirea și întreținerea pârtiilor, fabricarea zăpezii, primirea, prevenirea, balizajul, semnalizarea, informarea, gestiunea, așezarea dispozitivelor de protecție, declanșarea avalanșelor, salvarea. Dacă funcția de salvare este organizată în aceste două țări, cea de întreținere și de securizare pe domeniul schiabil nu este structurată. Aceste două funcții sunt dissociate în România și în Bulgaria, iar în Franța sunt regrupate. Aceste două funcții fac obiectul unei calificări franceze, brevetul de pisteur/salvator.

Proiectul constră în transferul calificării franceze în cele două țări beneficiare, adaptând-o contextului specific din aceste două țări.

Rezultatele proiectului sunt următoarele:

- R1.** O analiză a stării de fapt (organizarea serviciilor pe pârtii, funcțiile pisteurilor operatori pârtie de schi), formările existente în cele trei țări partenere).
- R2.** Un studiu al condițiilor de transferabilitate a brevetului francez în cele două țări partenere.
- R3.** Pentru fiecare din cele două funcții, întreținerea și salvarea, un referențial al activităților profesionale.
- R4a.** Un program de formare a pisteurilor (operatori pârtie de schi)/salvatorilor, pe module, progresiv și integrat, un corpus de resurse pedagogice prin transferul dispozitivului francez.
- R4b.** Adaptarea la cadrul european al calificărilor profesionale. Studiul posibilităților de integrare a noului dispozitiv de formare în reglementările naționale din Bulgaria și România.

R5. Un program de formare a formatorilor de pisteuri (operatori pârtie de schi)/salvatori conceput și pus în practică pentru un grup probă de 18 profesori pisteuri (operatori pârtie de schi) (9 în fiecare țară).

R6. Un site web, o broșură de prezentare, un CD Rom de prezentare a produselor proiectului.

Proiectul are ca obiectiv general profesionalizarea pisteurilor (operatori pârtie de schi) în cele două țări, România și Bulgaria, astfel încât să contribuie la ridicarea nivelului de calitate a serviciilor propuse în stațiunile lor de schi. Pe termen mai lung, este vorba de asemenea de a favoriza mobilitatea acestor profesioniști în cadrul stațiunilor de schi europene, mobilitate care va însoți internaționalizarea clientelei.

Proiectul constră în transferul brevetului francez care și-a dovedit aptitudinile, adaptându-l. Acest dispozitiv a fost construit treptat încă din anii 70. El a fost reînnoit în anii 90.

Alegerea făcută de a transfera brevetele din Franța în cadrul acestui proiect răspunde unei duble motivații:

- Pe de o parte, cele două țări partenere, România și Bulgaria, au cerut transferul de inginerie pentru a aduce la același nivel propriul lor sistem de formare foarte marcat de modelul colectivist.
- Pe de altă parte, cele două asociații profesionale franceze, Societatea Instalațiilor de Transport pe Cablu din Franța (SNTF) și Asociația Directorilor Serviciilor pe Pârtii (ADSP), sunt în cercetare pentru reactualizarea calificărilor pe care le-au construit treptat de acum treizeci de ani.

Într-adevăr, cele două asociații create în 1980 s-au implicat mult în asumarea problemelor legate de funcție, deoarece ele au ca misiune principală urmărirea formării pisteurilor (operatori pârtie de schi) / salvatori și organizarea stagiilor de formare profesională. Prezența acestor două asociații în cadrul consorțiului demonstrează interesul pe care îl au pentru proiect.

Asistăm la o evoluție a practicilor de alunecare, a tipurilor de clientelă, a contextelor economice ale stațiunilor, a tehnicilor și materialelor de salvare. La cunoștințele tehnice de bază care prevalau în momentul creării brevetului, se adaugă acum o dimensiune de comunicare comercială, prevenirea riscurilor din mediul înconjurător. Complexitatea crescândă a acestei meserii impune de asemenea îndreptarea atenției spre formarea pedagogică a formatorilor de pisteuri (profesorii pisteuri din Franța).

Transferul va consta în punerea la dispoziția partenerilor români și bulgari a produsului experienței franceze, brevetul de pisteur salvator. Partenerii români și bulgari vor putea să-și însușească totul sau o parte din acest brevet și din componentele sale, și aceasta în funcție de

mizele cu care vor fi confrunțați și de cadrul juridic în care se situează acțiunea lor. Diferitele activități prevăzute în cadrul proiectului vor permite adaptarea părților transferate pentru ca să se țină pe deplin seama de specificul contextelor stațiunilor din aceste două țări.

Cu ocazia acestui proiect de transfer, se va pune de asemenea problema:

- meditării asupra avantajelor și dezavantajelor disocierii funcțiilor de întreținere, pe de o parte, și de salvare, pe de altă parte, din moment ce dezbaterea este deschisă în cele 3 țări.
- adaptării dispozitivului francez (conținuturi de formare și calificări profesionale) la contextele român și bulgar
- dar și a împărțirii între partenerii europeni a unei aceleiași culturi pedagogice centrată pe o aceeași abordare, «Abordarea prin Competențe» (APC).

Cealaltă caracteristică importantă a acestei culturi pedagogice europene vizează cadrul european al calificărilor. Mondializarea schimburilor evocată mai sus privește oamenii și calificările lor. Atât timp cât mobilitatea oamenilor era neînsemnată, transparența calificărilor nu era necesară. Situația prezentă este cu totul alta. Fiecare țară are nevoie de a atrage la ea cele mai bune talente. Pentru aceasta, este necesar să se construiască un spațiu european al certificărilor profesionale. Această dimensiune europeană a calificărilor profesionale nu este încă considerată evidentă de către diverșii actori ai sistemelor de formare profesională. Proiectul Léonardo este un instrument privilegiat pentru construirea acestei « culturi europene ».

Cu ocazia adaptării acestui brevet la contextele român și bulgar, va fi creat un referențial de activități profesionale, un referențial de formare pentru fiecare din marile domenii de activitate (întreținere, semnalizare, comunicare, securizare, salvare, etc.). Din aceste referențiale de activități profesionale vor deriva cunoștințele ce constituie competențele puse în practică în aceste activități.

Dispozitivul de formare care va rezulta de aici va fi actualizat la Cadrul European al Calificărilor Profesionale (poziționare pe unul din cele 8 niveluri, atribuirea EVCT).

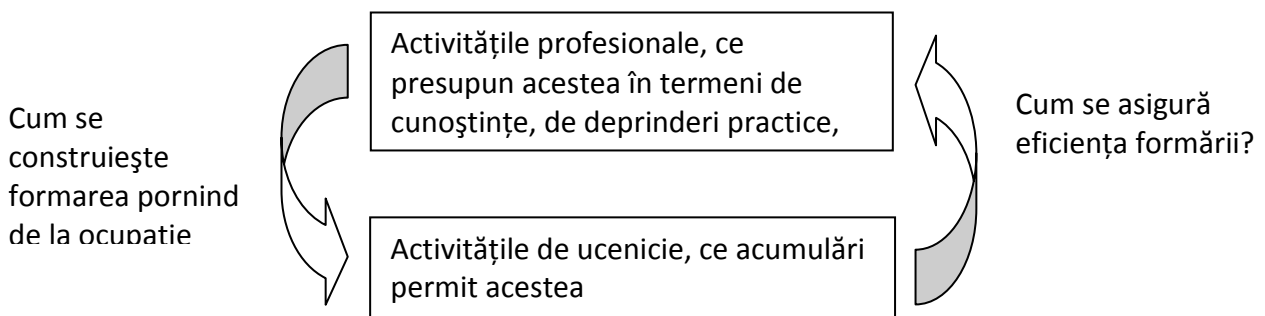
2

METODOLOGIA PROIECTULUI

ABORDAREA PRIN COMPETENȚE, FIR CONDUCĂTOR AL PROIECTULUI

Formatorii au dezvoltat treptat o abordare pentru «a gândi formarea ca pârghie a performanței economice», este vorba de Abordarea Prin Competențe (APC).

APC reprezintă o *abordare*, o *manieră de a vedea lucrurile*, un *fir conducător* care dă sens practicilor de formare. Acest fir conducător constă în articularea activităților profesionale actuale sau în devenire ce țin de o ocupație dată, cu formarea titularilor acestei ocupații, de așa manieră că acumulările rezultate din formare se transformă în efecte asupra postului de lucru.



Acest fir conducător reprezentat de APC a dat naștere unui nou domeniu de competență a formatorilor, cel al **ingineriei de formare**.

Definiția ingineriei de formare pe care ne-am axat în proiect este următoarea:

„Ansamblu de metode ingineresti aplicate în domeniul formării”. Ținta analizei este o organizație, un serviciu. Ingineria de formare reprezintă, deci, un ansamblu de metode, instrumente, abordări vizând:

- Analizarea problematicii resurselor umane dintr-o organizație
- Traducerea acestei problematici în cerințe de formare
- Definirea condițiilor în care această formare este susceptibilă a răspunde cerințelor

- Evaluarea modului în care acțiunea a produs efectele asupra problematicii
- Realizarea eventualelor corecții”

În cadrul transferului, s-a făcut apel la metodologiile ingineriei de formare aplicabile Abordării Prin Competențe. Ansamblul produselor ce au făcut obiectul alegerilor de ordin metodologic sunt următoarele:

- Metodologie de construcție a situației de fapt privind organizarea funcțiilor de întreținere și salvare pe domeniul schiabil în cele 3 țări
- Metodologie de construcție a Referențialului de activități profesionale
- Metodologie de poziționare a dispozitivului de formare pe module a Pisteurilor (operatori pârtie de schi) în cadrul european al calificărilor profesionale

3

REZULTATELE PROIECTULUI

Nr.	Titlul documentului	Cod
1	Analiza situației privind organizarea activităților de întreținere și salvare pe domeniul schiabil în Bulgaria (în limba franceză)	1_BG_fr
	Analiza situației privind organizarea activităților de întreținere și salvare pe domeniul schiabil în Bulgaria (în limba bulgară)	1_BG_bg
2	Analiza situației privind organizarea activităților de întreținere și salvare pe domeniul schiabil în Franța (în limba franceză)	1_FR_fr
3	Analiza situației privind organizarea activităților de întreținere și salvare pe domeniul schiabil în România (în limba franceză)	1_RO_fr
	Analiza situației privind organizarea activităților de întreținere și salvare pe domeniul schiabil în Franța în România (în limba română)	1_RO_ro
4	Sinteză europeană a Analizei situației privind organizarea activităților de întreținere și salvare pe domeniul schiabil în Bulgaria, Franța și România (în limba bulgară)	1_EU_bg
	Sinteză europeană a Analizei situației privind organizarea activităților de întreținere și salvare pe domeniul schiabil în Bulgaria, Franța și România (în limba franceză)	1_EU_fr
	Sinteză europeană a Analizei situației privind organizarea activităților de întreținere și salvare pe domeniul schiabil în Bulgaria, Franța și România (în limba română)	1_EU_ro
5	Studiu privind condițiile de transfer a Brevetului Național pisteur/salvator din Franța în Bulgaria și România (în limba bulgară)	2_EU_bg
	Studiu privind condițiile de transfer a Brevetului Național pisteur/salvator din Franța în Bulgaria și România (în limba franceză)	2_EU_fr
	Studiu privind condițiile de transfer a Brevetului Național pisteur/salvator din Franța în Bulgaria și România (în limba română)	2_EU_ro
6	Referențial de activități pentru pisteur și salvator în Bulgaria (în limba franceză)	3_BG_bg
	Referențial de activități pentru pisteur și salvator în Bulgaria (în limba bulgară)	3_BG_fr
7	Referențial de activități pentru pisteur și salvator în Franța (în limba franceză)	3_FR_fr
8	Referențial de activități pentru pisteur și salvator în România (în limba franceză)	3_RO_fr

	Referențial de activități pentru pisteur și salvator în România (în limba română)	3_RO_ro
9	Referențial european de activități pentru pisteur (în limba bulgară)	3_EU_bg
	Referențial european de activități pentru pisteur (în limba franceză)	3_EU_fr
	Referențial european de activități pentru pisteur (în limba română)	3_EU_ro
10	Program modular european de formare pentru pisteur (în limba bulgară)	4_EU_bg
	Program modular european de formare pentru pisteur (în limba franceză)	4_EU_fr
	Program modular european de formare pentru pisteur (în limba română)	4_EU_ro
11	Listă resurse pedagogice pentru Programul modular european de formare pisteur și salvator	5_EU_bg_fr_ro
12	Program european de formare de formatori (în limba bulgară)	6_EU_bg
	Program european de formare de formatori (în limba franceză)	6_EU_fr
	Program european de formare de formatori (în limba română)	6_EU_ro
13	Site internet www.pisteur.eu	7_EU_bg_fr_ro
14	Broșura Transfer al Brevetului Național Pisteur/Salvator din Franța în Bulgaria și România (în limba bulgară)	8_EU_bg
	Broșura Transfer al Brevetului Național Pisteur/Salvator din Franța în Bulgaria și România (în limba franceză)	8_EU_fr
	Broșura Transfer al Brevetului Național Pisteur/Salvator din Franța în Bulgaria și România (în limba română)	8_EU_ro
15	CD-rom : Transfer al Brevetului Național Pisteur/Salvator din Franța în Bulgaria și România (în limba bulgară, franceză și română)	9_EU_bg_fr_ro

4

FINALITĂȚI ALE PROGRAMULUI EUROPEAN DE FORMARE A FORMATORILOR

Diferitele Referențiale de Activități Profesionale și Programul Modular de Formare Pisteuri au fost concepute pentru a servi drept REFERINȚE:

- Echipelor pedagogice pentru ca acestea să-și poată construi programele, dezvoltările pedagogice, dar și probele de evaluare.
- Membrilor comisiilor de validare sau eventual de certificare în anumite țări, pentru ca aceștia să se poată asigura că în cursul probelor de validare sau de certificare candidații au știut bine să mobilizeze cunoștințele adecvate.

Aceste referențiale și Programul modular de formare a Pisteurilor au fost concepute cu intenția de a opera o distincție între validare/certificare și procesul de formare care conduce la aceasta.

Pentru acest motiv, validarea/certificarea PISTEUR nu prejudiciază în situația în care formarea va fi condusă de o echipă pedagogică. Așadar, este necesar ca modalitățile de organizare a formării ce se termină cu validarea/certificarea PISTEUR să fie definite de echipele pedagogice.

Astfel, programul de formare a formatorilor are două obiective principale.

1. Pe de o parte, însușirea de către echipele pedagogice din cele 3 țări, echipe care nu sunt în mod necesar familiarizate cu noțiunea de referențiale, cu legătura funcțională dintre referențial și cunoștințe, cu folosirea predeterminată a referențialelor.
2. Pe de altă parte, pregătirea punerii în practică a Programului modular de formare. Această pregătire se va traduce prin construirea programului de formare, a dezvoltării pedagogice și a probelor de validare sau examinare.

Referențialele de activități profesionale pentru funcțiile

- Amenajarea și Securizarea Pârtilor
- Salvare
- Bătătorirea pârtilor
- Zăpadă de cultură

au fost construite în cadrul Proiectului Leonardo PISTEUR.

Cele trei țări s-au asociat pentru a construi un program de formare a formatorilor de Pisteuri comun tuturor celor trei țări pe baza celui francez existent.

A fost creat un ciclu de formare modulară Pisteuri.

Acest document reprezintă programul de formare a formatorilor de Pisteuri. Obiectivul îl reprezintă însușirea de către echipele pedagogice din România, Franța și Bulgaria a ansamblului de documente ce constituie programul de formare modulară, dar și o sensibilizare la bazele pedagogiei.

Aceste elemente sunt indispensabile unei bune transmiteri a cunoștințelor.

Această formare se înscrie în strategia consorțiului de difuzare și de valorificare a proiectului Léonardo Pisteur.

5

METODOLOGIA UTILIZATĂ

5.1 PREZENTARE

Programul de formare a formatorilor a fost construit în parteneriat. O primă schiță a programului a fost concepută de către echipa de formatori francezi. Acest program a fost expus în seminar internațional pentru ca să fie aduse adaptările necesare contextelor bulgar și român. Programul de formare a formatorilor va fi condus în fiecare din cele trei țări partenere de către liderul național. Animatorul va fi sprijinit în Bulgaria și România de către expertul științific francez.

Pentru a construi formarea de formatori, s-a hotărât să se construiască următoarele instrumente:

- fișă descriptivă a modulului de formare a formatorilor
- Un scenariu pedagogic
- Resurse pedagogice

5.2 LISTA PERSOANELOR PARTICIPANTE LA CONCEPEREA PROGRAMULUI DE FORMARE A FORMATORILOR PISTEURI

Echipa de lucru este alcătuită din:

Nume	Funcția	Instituția
Lourdes FERNANDES	Șeful proiectului	GRETA SAVOIE
Jean Lou COSTERG	Director Serviciul Părțiiilor - Expert	Regia părțiiilor din Val d'Isère
Christian HOTTEGINDRE	Președinte	Asociația Directorilor Serviciilor de Părțiiil și Siguranță
Ludovic COHENDET	Vice-Președinte formare	Asociația Directorilor Serviciilor de Părțiiil și Siguranță
Serge RIVEILL	Responsabil misiune Formare	Sindicatul național al telefericelor din Franța
Dominique JUIN	Responsabil misiune Părțiii	Sindicatul național al telefericelor din Franța
Bernard PASCAL MOUSSELARD	Profesor Pisteur – Formator expert	Serviciul de părțiii din Tignes
Luc HOARAU	Profesor Pisteur – Formator expert	Serviciul de părțiii din Val d'Isère

Tsvetelina KANEVA	EXPERT	CDI
Carmen BARNA	EXPERT	Universitatea Transilvania
Catalin ILASCU	expert	As. PARTENER
Alina CIORNEI	Consilier formare continua	As. PARTENER
Ion RUFA	Expert	ANA TELEFERIC
Ion SOARE	Director adjunct	ANA TELEFERIC
Sabin CORNOIU	expert	SALVAMONT
Milena KULEVA	EXPERT	Academia națională a sporturilor
Zahari SHOPOV	Director	Pamporovo AD
Georgi KARMITEV	Director adjunct	Pamporovo AD

5.3 CALENDARUL DE LUCRU

Calendarul reuniunilor de lucru internaționale referitoare la programul de formare a formatorilor:

Natura reuniunii	Locul	Data	Obiect
Seminar european	IASI	12-13 decembrie 2009	Elaborarea dispozitivului modular de formare Pisteuri
Seminar european	Pamporovo	20 și 21 ianuarie 2010	Elaborarea programului european de formare a formatorilor
Comitet director	Lyon	10-12 martie 2010	Evaluarea proiectului Prezentarea lucrărilor grupurilor naționale
Seminar european	IASI	17 –18 mai 2010	Metodologia CEC și ECVET
Comitet director	Sofia	6 și 7 iunie 2010	Expertiza și validarea rezultatelor Adaptarea planului de lucru pentru ultima etapă a proiectului.

6

DESCRIEREA FORMĂRII DE FORMATORI

OBIECTIVELE FORMĂRII DE FORMATORI:

Scopul general al formării de formatori este însușirea de către echipele pedagogice din Bulgaria, Franța și România a ansamblului de documente și a rezultatelor proiectului, și aume

- Referențialul de activități profesionale
- Sinteza Analizei Situației
- Analizele situațiilor naționale
- Dispozitivul de formare modulară Pisteur

Diferitele referențiale și documente ale proiectului Pisteur au fost concepute pentru a servi drept REFERINȚE echipelor pedagogice pentru ca acestea să-și poată construi programele, dezvoltările pedagogice, dar și probele de evaluare.

Pentru acest motiv, Dispozitivul de formare modulară PISTEUR nu prejudiciază în situația în care formarea va fi organizată de o echipă pedagogică. Așadar, este necesar ca modalitățile de organizare a formării ce se termină cu validarea finală să fie hotărâte de echipele pedagogice.

Astfel, programul de formare a formatorilor are două obiective principale.

1. Pe de o parte, însușirea de către echipele pedagogice din cele 3 țări, echipe care nu sunt în mod necesar familiarizate cu noțiunea de referențiale,
2. Pe de altă parte, pregătirea punerii în practică a formării. Această pregătire se va traduce prin construirea programului de formare, a dezvoltării pedagogice și a evaluărilor.

4 mari puncte sunt abordate în cursul formării de formatori:

- Gestionarea previzională a ocupațiilor și competențelor și Abordarea prin Competențe
- Exploatarea pedagogică a referențialului de activități profesionale
- Modelele de dezvoltare pedagogică
- Faza de evaluare

FIȘA DESCRIPTIVĂ A MODULUI DE FORMARE A FORMATORILOR DE PISTEURI

	PROGRAM EUROPEAN DE FORMARE A FORMATORILOR PISTEURI	Ediția din 01 octobrie 2010
---	--	------------------------------------

Obiective	<p>La terminarea formării participanții:</p> <p>Vor cunoaște principiile de construire a unei formări potrivit abordării prin competențe</p> <p>Vor fi capabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Să exploateze diferitele rezultate ale proiectului Pisteur ▪ Să analizeze și să dobândească o practică pedagogică de formator ▪ Să dezvolte atitudini eficace și să stăpânească instrumentele de animație indispensabile pentru a efectua cu succes o formare profesională pentru adulți ▪ Să transfere cunoștințele cheie (teoretice, practice, comportamentale, ...) inerente profesiei de Pisteur în cadrul formării pentru adulți ▪ Să evalueze participanții <p>Vor fi apti:</p> <p>Să pună în practică competențele pedagogice cheie</p>
Conținuturile modulelor	<p>Modul 0 – Prezentarea rezultatelor proiectului Pisteur</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difuzarea și valorificarea rezultatelor celor din aceeași profesie <p>Modul 1 – Abordarea prin competențe și ingineria de formare</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Structura și folosirea unui referențial de activități profesionale <p>Modul 2– Fundamentele (bazele) pedagogiei pentru adulți</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Profilurile de formare

- Tipologiile pedagogice
- Tehnicile și metodele pedagogice
- Nivelurile de autonomie

Modul 3 – Organizarea derulării pedagogice și animație

- A nu se uita punctele esențiale
- Logistica organizațională
- Gestionarea situațiilor de « criză »- strategie de evitare și/sau adaptare a problemelor
- Tehnicile de animație

Modul 4 – Cunoașterea și folosirea suporturilor tehnice

- Prezentarea diferitelor tipuri de suporturi pedagogice: avantaje și inconveniente.
- Recomandări de prezentare pentru a face lizibil și comprehensibil un suport (de evitat greșelile)

Modul 5 – Construirea unui scenariu de formare

- Definirea unui obiectiv general și pedagogic
- Scenariul pedagogic (subliniind punctele esențiale)
- Alternanța metodelor de predare și a suporturilor
- Timpul

Modul 6 – Comunicare

- Cunoașterea publicului (profilurile)
- Viața de grup
- Lucrul în echipă
- Comunicarea verbală și non verbală

Modul 7 – Baze metodologice de evaluare a formării

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diferitele modalități de evaluare: avantaje și inconveniente ▪ Noțiunea de criteriu
Cerințe inițiale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Experiență în meseria de Pisteur (Amenajare/securizare, Salvare, Bătărorirea pârtiei sau Zăpadă de cultură) în funcție de regulamentele din fiecare țară parteneră. ▪ Aptitudine de transmitere a cunoștințelor.
Metode pedagogice	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expuneri cu videoproiectorul ▪ Lucru în ateliere ▪ Confruntarea de experiențe
Public participant	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Viitori formatori de Pistouri ▪ Profesori Pistouri francezi
Durata	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 zile de câte 7 ore
Evaluare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anchetă grad de satisfacere ▪ Auto-diagnostic al schimbării în reprezentările domeniului formării ▪ Evaluare a celor învățate (QCM / Redactarea unui mini scenariu pedagogic)
Validare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atestat de stagiu și de competențe semnat de GRETA SAVOIE ▪ Dacă reușește la evaluarea finală – Atestat de reușită Formator de Pistouri emis de GRETA SAVOIE și profesioniștii francezi

Locul	De stabilit
Data	De stabilit
Intervenienți	Expert în formare pedagogică și profesioniști francezi profesori-pisteuri.
Organizator	Liderii din fiecare țară

7

SCENARIUL PEDAGOGIC PENTRU PREGĂTIREA PROFESIONALĂ A FORMATORILOR DE PISTEURI

Scenariul pedagogic

INTRODUCERE

Scenariul pedagogic traduce în logistică actul formării, progresul pedagogic înregistrat de către intervenient.

Scenariul pedagogic descrie înălțuirea atât a activităților formatorului, cât și cele ale participanților. El indică cine ce face și în ce moment. El identifică în final resursele pedagogice necesare în actul formării.

PREZENTAREA SCENARIULUI PEDAGOGIC

Ziua 1
9.00 – 10.00. Primirea/prezentarea participanților, a examinatorilor. Prezentarea proiectului Leonardo PISTEUR, a scenariului pedagogic.
10.00-11.00. Inventarul practicilor actuale de formare a participanților în proiectul Pisteur (program, durată, instrumente pedagogice, modalități de evaluare, de validare etc.).
11.00 – 12.00. Prezentarea APC-ului (Abordarea prin competențe) și a principiilor metodologice din Ingineria formării. Dezbateri pe conceptul de competență.
12.00 – 13.00. Masa.
13.30 – 14.45. Prezentarea analizei situației realizate în țara respectivă, prezentarea sintezei europene a analizei situației (în special, elementele prospective ale meseriei).
15.00 – 16.30. Prezentarea metodologiei, a finalității și a structurii RAP.
<u>Documentația:</u> Lista rubricilor pentru inventarul practicilor. Distribuția înainte de procesul formării a listei rubricilor. Distribuția înainte de procesul formării a documentelor (Sinteza analizei situației și RAP – Referențialul Activităților Profesionale) Diapozitive pe APC și Ingineria formării, RAP

Ziua 2
<p>9.00 – 10.00. Prezentarea a 3 modele de progresie pedagogică (iterativă, secvențială, mixtă). Dezbateri privind avantajele și inconvenientele fiecărui model.</p> <p>10.00 – 12.00. Pornind de la o anumită situație profesională, exploatare colectivă a referențialelor</p>
12.00 – 13.00. Masa.
<p>13.30 - 15.00 Fundamentele (bazele) pedagogiei pentru adulți</p> <p>15.00 - 16.00 Organizarea derulării pedagogice și antren</p> <p>16.00 – 17.00 Cunoașterea și utilizarea suporturilor tehnice</p>
<p><u>Documentație:</u> Schema celor 3 modele Diapozitive privind Fundamentele, derularea pedagogică și antrenul, ajutoarele pedagogice</p>

Ziua 3
<p>9.00 – 10.00 Elaborarea unui scenariu de formare</p> <p>10.00- 11.00 Comunicare</p> <p>11.00- 12.00: Bazele metodologice ale evaluării în procesul de formare</p>
12.00 – 13.00. Masa.
<p>13.00 – 16.30</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluarea cunoștințelor învățate în baza unui Chestionar de tip grilă și prin redactarea unui mini-scenariu pedagogic pornind de la un RAP ▪ Corectarea în grup ▪ Auto-diagnostic furnizat de către participanți pentru schimbarea înregistrată în cadrul reprezentărilor din domeniul de formare ▪ Anchetă privind nivelul de satisfacție prin întrebarea participanților
<p><u>Documentație:</u> Chestionar de tip grilă Anchetă pentru măsurarea nivelului de satisfacție</p>

Conținutul procesului de formare a formatorilor

DE LA GESTIONAREA PREVIZIONALĂ A OCUPAȚIILOR ȘI A COMPETENȚELOR (GPEC) LA ABORDAREA PRIN COMPETENȚE

GPEC este o manieră specială de a gândi și acționa în cadrul uneia dintre funcțiile întreprinderii reprezentată de „gestionarea resurselor umane (GRH)”. Este un „instrument” utilizat de către serviciile de gestionare a personalului din întreprinderi.

În fața accelerării modificărilor de orice natură cu care se confruntă întreprinderile (mutații tehnologice, globalizarea economiei, creșterea concurenței, presiunea mărită asupra costurilor, a detaliilor, a calității etc.), întreprinderile trebuie să ia în calcul „resursa umană” ca pe un factor esențial pentru performanța întreprinderii. Astfel, pentru ea, nu mai este vorba de *o gestionare a personalului*, ci de *o coordonare a competențelor*.

Astfel, GPEC se concentrează pe ocupațiile și pe competențele pe care le presupun acestea. Se axează pe ocupațiile actuale certe, dar și pe ocupațiile viitoare. Întreprinderea se proiectează astfel într-un viitor probabil pentru a anticipa competențele noi pe care colaboratorii vor fi nevoiți să le achiziționeze. Este o revoluție cu care se confruntă serviciile de personal de aproximativ douăzeci de ani. Acestea din urmă vor lua în calcul astfel formarea care produce competențe ca un levier strategic al dezvoltării performanței economice.

Șantierul de construcție pentru formarea pisteurilor se situează în cadrul acestui câmp al gestionării previzionale a ocupațiilor și a competențelor. Iată de ce, în timpul construirii Referențialului Activităților Profesionale, nu s-a făcut apel doar la analiza activităților realizate în mod real de către profesioniști, ci au fost luate în calcul și evoluțiile previzibile ale acestei ocupații de pisteur.

Rezultă astfel o apreciere subiectivă în ceea ce privește realizarea Referențialelor Activităților Profesionale: un astfel de referențial nu trebuie doar să descrie activitățile profesionale actuale, cele care sunt în mod real exercitate, ci și activitățile care vor fi probabil solicitate într-un viitor relativ apropiat.

Această apreciere subiectivă face ca RAP să fie un referențial

- Al activităților prescrise în prezent
- Și al activităților care vor fi prescrise probabil într-un viitor apropiat.

Astfel, nu este vorba doar de o fotografie a aspectelor existente, ci, mai sigur, de un pariu pe viitor.

ABORDAREA PRIN COMPETENȚE

Gestionarea Previzională a Ocupațiilor și Competențelor se echipează cu instrumente pentru a putea analiza ocupațiile, ocupațiile actuale dar și ocupațiile viitoare, pentru a putea deduce astfel competențele solicitate. Persoanele responsabile cu „managementul competențelor” fac apel la procesul de formare ca la o pârghie pentru dezvoltarea competențelor. Formarea nu mai este considerată o „cheltuială socială” necesară pentru păstrarea păcii sociale, ci „o investiție” de la care întreprinderea așteaptă o revenire în materie de performanță economică.

Formarea permanentă a salariaților se înscrie în această perspectivă. Întrebarea centrală a formatorilor a devenit următoarea: cum poate dispozitivul de formare conceput să contribuie la dezvoltarea competențelor solicitate și tocmai prin aceasta să contribuie la creșterea performanței economice.

Formatorii au dezvoltat treptat o abordare pentru «a gândi formarea ca pârghie a performanței economice», este vorba de Abordarea Prin Competențe (APC).

APC nu este o metodologie, ea nu dispune așadar de instrumente care ar fi standardizate. APC reprezintă o *abordare, o manieră de a vedea lucrurile, un fir conducător* care dă sens practicilor de formare.

Acest fir conducător constă în articularea activităților profesionale actuale sau în devenire ce țin de o ocupație dată, cu formarea titularilor acestei ocupații, de așa manieră că acumulările rezultate din formare se transformă în efecte asupra postului de lucru.

Acest fir conducător care este APC se va traduce prin metodologii, prin instrumente. Acestea din urmă au fost dezvoltate progresiv de către formatorii implicați în acest sector. Această muncă de construire a dat naștere unui nou domeniu de competență a formatorilor, cel al **ingineriei de formare**.

Definiția ingineriei de formare pe care ne-am axat în proiect este următoarea:

„Ansamblu de metode inginerești aplicate în domeniul formării”. Ținta analizei este o organizație, un serviciu. Ingineria de formare reprezintă, deci, un ansamblu de metode, instrumente, abordări vizând:

- Analizarea problematicii resurselor umane dintr-o organizație
- Traducerea acestei problematici în nevoi de formare
- Definirea condițiilor în care această formare este susceptibilă a răspunde nevoilor
- Evaluarea modului în care acțiunea a produs efectele asupra problematicii
- Realizarea eventualelor corecții”

Ingineria formării acoperă competențele „inginerului de formare” care, asemeni oricărui inginer, analizează problematica unui sistem pentru a propune soluții. Inginerul de formare dispune de metodologii și de instrumente.

Există o multitudine de metodologii și de instrumente în serviciul ingineriei de formare. În cadrul acestui proiect, am făcut diferite alegeri în materie de metodologii și instrumente. Aceste metodologii și instrumente sunt reprezentate în cele ce urmează. Ele vor fi explicitate în capitolele următoare. Vor fi precizate în mod special aprecierile subiective operate, limitele instrumentelor utilizate și a producțiilor realizate.

APC este un demers euristic și, în acest sens, ea este rațională, argumentată, motivată și susceptibilă să producă rezultatele așteptate, însă ea nu reprezintă în niciun caz o garanție a faptului că rezultatele așteptate vor fi și bine produse.

Există numeroși factori care intervin în fiecare din etapele care pleacă de la activitate, ajung la formare pentru a reveni la activitate. Acești factori se referă la procesul „nevoile de formare – achiziționarea formării – efectele formării”.

În niciun caz, inginerul de formare nu se poate angaja ca rezultatele așteptate să fie produse. Abordarea de tip APC încearcă, cu timiditate, să adune maximum de condiții pentru ca rezultatele așteptate să fie atinse. Ingineria formării încearcă, cu modestie, să raționalizeze metodele astfel încât instrumentele produse să se articuleze între ele pentru a maximiza efectele formării.

Acești factori traduc o serie de alegeri operate de către inginerul de formare, alegeri care sunt uneori tehnice, iar alteori mai mult de natură politică. Există și factori care nu țin de inginerul de formare, acesta neavând nicio influență asupra lor, ele putând să afecteze procesul.

APC rezultă astfel dintr-un pariu raționalizat.

Există astfel o varietate de metodologii și instrumente care concretizează Abordarea prin Competențe. Această varietate se alimentează din multiplele alegeri care stau la dispoziția inginerului de formare.

Aprecierea pedagogică subiectivă a dublei piramide inversate:

Abordarea prin competențe care a fost utilizată pe tot parcursul proiectului este de asemenea caracterizată printr-o apreciere subiectivă de natură pedagogică pe care o putem reprezenta printr-o piramidă dublă inversată. Într-adevăr, este vorba de a concilia

- Pe de o parte, o accepțiune a conceptului de competențe care este o capacitate de a acționa, de a reacționa într-o situație profesională mobilă și care implică

mobilizarea, combinarea cunoștințelor de orice natură. Competența implică de asemenea o capacitate de a transfera modalitățile de reacție de la o situație la alta. Această concepție face din competență o capacitate globală care nu se rezumă la o însumare a constituenților săi.

- Pe de altă parte, un demers analitic care se desprinde de tot pentru a se îndrepta către părțile din ce în ce mai fine (ocupația-tip, sarcina de lucru, competența, cunoștințele, obiectivul formării).

Demersul reținut va fi acela de a descompune ocupația-tip până la obiectivul formării pentru a favoriza procesul de învățare, dar pentru a recompuce cunoștințelor între ele plasând elevul în situații globale în care va trebui să mobilizeze, să combine cunoștințe de orice natură.

Iată de ce competențele nu vor fi evaluate în mod izolat, ci grupate în cadrul unor situații de evaluare globale, complexe în care candidații trebuie să recombine cunoștințe multiple.

METODOLOGIA DE ELABORARE A ANALIZEI SITUAȚIEI ÎN BULGARIA, FRANȚA ȘI ROMÂNIA

Realizarea unei noi certificări presupune ca ocupația respectivă să fie situată în contextul socio-economic în care se înscrie. De fapt, ocupația este un element dintr-un tot care reprezintă o organizație productivă, Stațiune de ski.

Stațiunile de ski prezintă o mare varietate de organizare, de servicii prestate, de tehnici etc. Diferențele din cadrul stațiunilor influențează ocupația. Însă și instituțiile sunt ele însele elemente ale unui sector economic cu numeroase caracteristici care influențează și ele ocupația.

De altfel, acest cadru general al ocupației nu este unul încheiat. El este supus unor presiuni economice, sociale și politice care îl constrâng să se adapteze. Perspectivele de evoluție pentru sectorul de ski montan au de asemenea o influență asupra ocupației pisteurilor. Este important să se realizeze o certificare pornind nu doar de la fotografia contextului actual, ci și de la elementele prospective care vor avea cele mai multe influențe asupra ocupației.

Această necesitate de a pune în evidență cadrul general al ocupației este cu atât mai important cu cât este vorba despre construirea unei formații de vocație europeană, contextele, istoricul, modurile de organizare al stațiunilor de ski sunt sensibil diferite între cele 3 țări.

Procesul de construire al formației de pisteur care a fost ales este următorul:

- Caracterizarea cadrului general al ocupației de pisteur în fiecare din cele 3 țări
- Realizarea unui referențial al activităților profesionale

Caracterizarea cadrului general a luat forma unei „analize a situației” privind organizarea funcțiilor Întreținere și Asistență pe domeniul skiabil din cele trei țări partenere.

Acest capitol prezintă metodologia de elaborare a acestei analize a situației.

Acest capitol prezintă metodologia de elaborare a acestei analize a situației.

FINALITATEA ANALIZEI SITUAȚIEI

Finalitatea este una dublă:

- În ceea ce privește caracterul internațional al proiectului, este indispensabil ca membrii din consorțiu se îşi facă o reprezentare a modului de organizare din sectorul stațiunilor de ski din țările străine. Fiecare membru din consorțiu înțelege foarte bine sectorul de ski turistic din propria țară, motiv pentru care este prezent în cadrul proiectului. Această activitate a reprezentat ocazia pentru construirea unei forme de cultură comună care să constituie „fundalul” proiectului, baza de la care se va construi formarea și se va efectua transferul. Această bază este formată din **caracteristicile comune** din cele 3 țări, **din diferențe semnificative** privind angajarea pisteurilor.
- În ceea ce privește procesul de construire a unei formări profesionale, este indispensabil ca cei care o concep să își înscrie activitatea de inginerie a formării într-o realitate socio-economică. Această realitate poate lua forme diferite de la o țară la alta, formarea europeană trebuie să fie pertinentă cu privire la o serie de contexte diferite. De altfel, această realitate nu este imuabilă, ea este supusă unor factori de evoluție într-un context de globalizare a economiei, a economiei turismului în special, care va trebui să fie luați în calcul în realizarea procesului de formare. Aceste evoluții pot fi apropiate sau diferite de la o țară la alta. Formarea europeană trebuie să fie pertinentă cu privire la aceste evoluții.

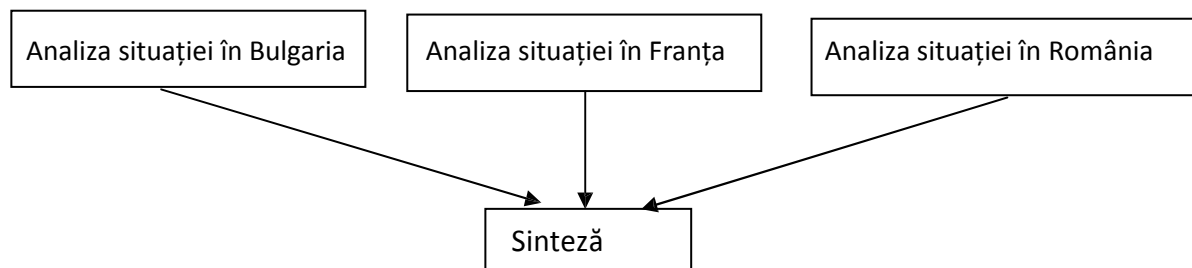
METODOLOGIA DE ELABORARE A ANALIZEI SITUAȚIEI:

Trei analize ale situației și o sinteză europeană

Pentru a caracteriza contextul social și economic în care intervine pisteurul, trei analize ale situației privind sectorul de ski turistic, nevoile de profesionalizare a ocupației de pisteur au fost efectuate în Bulgaria, în Franța și în România.

Grupul compus din ansamblul de parteneri din aceeași țară a fost însărcinat să conducă investigațiile care să redea un raport privind analiza situației din țara lor în legătură cu organizarea stațiunilor de ski.

Coordonatorul pedagogic al proiectului a primit sarcina de a elabora o sinteză a acestor rapoarte.



METODOLOGIA DE CONSTRUIRE A REFERENȚIALULUI DE ACTIVITĂȚI PROFESIONALE (RAP)

Referențialul de activități profesionale este un document numit „referențial”. Termenul de referențial, așa cum este el folosit în domeniul ingineriei formării profesionale, reprezintă un document care conține referințe, un document la care se face referire pentru a justifica o alegere sau alta.

Referințele conținute în RAP privesc activitățile profesionale. RAP descrie activitățile profesionale ale unei „ocupații-tip”.

Conceptul de ocupație-tip:

O ocupație este un ansamblu de activități și sarcini profesionale care au același obiectiv profesional. Acest ansamblu este încredințat unei singure persoane. Aceeași ocupație poate primi configurații diferite în funcție de organizațiile profesionale care le-au creat sau de regiunile în care se situează. Deoarece există un substrat comun pentru aceste ocupații diferite, le putem regrupa în cadrul aceleiași familii de ocupații; vom denumi această familie „ocupație-tip”. Astfel, ocupațiile tip nu diferă în funcție de organizații sau regiuni. Ocupațiile la care se face referire pe piața muncii în cadrul acelor repertoare ale ocupațiilor, sunt ocupațiile-tip.

Analizele care au dus la includerea în RAP-ul european al pisteurului au fost realizate după cum urmează:

- În fiecare din cele 3 țări, s-a realizat un RAP al ocupației-tip de pisteur
- Prin agregarea a 3 ocupații-tip naționale, a fost definit o ocupație-tip „europeană”.

Grila de formalizare a RAP

Această grilă este următoarea:

Activitate A1 :		
Sarcină A1T1 :		
Lista operațiunilor ce alcătuiesc sarcina	Condiții de realizare a sarcinii:	Rezultatele așteptate sau cerințele sarcinii:
.....	Condiții inițiale: Procedee tehnice: Instrumente și echipamente: Procedurile de calitate, de siguranță:
Cunoștințe teoretice	Cunoștințe practice	Cunoștințe relaționale
(a căror cunoaștere este necesară pentru executarea sarcinii)	(a căror stăpânire este necesară pentru executarea sarcinii)	(ce trebuie puse în practică în momentul executării sarcinii)

Titlul sarcinii și descrierea operațiunii permite „derivarea” competenței (competențelor) individului care execută o sarcină.

Descrierea rubricii „**condiții de realizare**” permite identificarea tuturor cunoștințelor practice, teoretice și metodologice necesare realizării sarcinii.

Condițiile inițiale permit determinarea elementelor de care trebuie să țină cont Pisteurul (operatori pârtie de schi) în realizarea sarcinii, elemente importante deoarece, pornind de la ele, angajatul reacționează într-un anumit fel.

Procedeele tehnice fac parte din sarcină și fac obiectul obiectivelor de formare. Instrumentele și echipamentele de asemenea fac obiectul procedeele tehnice cărora li se adaugă în multe cazuri, cunoștințe tehnice minimale.

Procedurile de calitate și siguranță de asemenea trebuie cunoscute și utilizate.

Această rubrică este adaptată în funcție de natura activităților descrise și de alte elemente care pot fi invocate. În funcție de sarcini, analiștii au păstrat cele 4 elemente inițiale sau au eliminat unele care nu erau pertinente privitor la sarcină.

Celelalte rubrici diferite din RAP:

Pe lângă părțile care descriu activitățile și sarcinile, RAP conține o rubrică care precizează contextul ocupației. Ocupația este restituită în contextul său. Succesiv, sunt precizate următoarele:

Sectorul de activități în care se situează ocupația. Competențele formării ca Pisteur trebuie deci să îi permită titularului să își desfășoare activitatea în orice unitate din sector. Exigențele formării sunt astfel mai extinse decât exigențele pe care le poate avea o stațiune de ski în particular.

Tipuri de unități. Aceasta se traduce printr-o mare diversitate de organizații de muncă. Competențele certificării trebuie deci să îi permită agentului să se adapteze la această diversitate a organizațiilor de muncă. Capacitățile de adaptare, de polivalență vor fi astfel privilegiate prin formarea profesională. Se va lăsa în sarcina acestor unități să îi formeze pe noii angajați pentru specificul activității lor prin intermediul unei „formări-adaptată”.

Cunoașterea acestor *riscuri profesionale* și prevenirea lor fac parte integrantă din formarea profesională.

Locul titularului ocupației este un fapt care traduce linia ierarhică.

Evoluțiile previzibile ale ocupației reprezintă un fapt care influențează puternic referențialul RAP, după cum s-a explicat mai sus.

Un preambul precizează:

- „Natura RAP: referențialul activităților profesionale (RAP) definește domeniul activităților profesionale ale unui Pisteur.
- Cele 3 funcții ale sale:
 - O funcție de mediere între diferiții parteneri care intervin în conceperea și elaborarea unei certificări. Angajatorii și formatorii trebuie să fie de acord cu privire la ținta formării.
 - O funcție de instrument în procesul de elaborare a certificării, într-adevăr, elementele emise în timpul analizei activității profesionale constituie baza pe care se construiește referențialul certificării. RAP este folosit de către formatori pentru a surprinde mai bine obiectivele profesionale ale certificării, pentru a concepe situațiile de evaluare a competențelor.
 - O funcție de informare asupra finalității profesionale a formării pentru toate organismele de informare și de orientare profesională”.

Sensul conceptului de competențe reținut în cadrul proiectului:

Literatura în materie de inginerie a formării, de gestionare a resurselor umane și de sociologie a muncii este foarte prolixă în ceea ce privește conceptul de competențe. Acest concept a devenit în ultimii douăzeci de ani un concept central în domeniul formării profesionale.

Diversitatea analizelor, a abordărilor indică faptul că acest concept este într-un totuși dificil de identificat. În Franța, au fost însumate mai bine de o sută de definiții ale acestui concept. Lipsa stabilității conceptului de competențe arată că se poate ca acest concept să nu existe. Ar fi vorba mai degrabă despre o noțiune sau despre un „cuvânt-valiză” care s-ar defini prin conținutul pe care autorul său dorește să i-l dea.

Totuși, comunitatea științifică cade de acord asupra faptului că o competență

- este legată de mobilizarea diverselor resurse (experiența anterioară, datele dobândite, resursele mediului etc.)
- nu este direct observabilă, ci se presupune că există pornind de la momentul în care se observă o performanță.

În cadrul acestui proiect, am reținut abordarea acestui concept realizată de Guy LE BOTERF. Acest autor insistă asupra necesității de a depăși „cearta definițiilor”, el arată că problema esențială nu este „ce este competența?”, ci „de ce concept de competență avem nevoie?”.

În cadrul acestui proiect, avem nevoie de un concept de competență care să ne permită

- Să facem legătura între activitatea profesională și formare
- Să stabilim diferitele cunoștințe care vor reprezenta obiectul activităților de învățare
- Să identificăm factorii susceptibili să o influențeze.

În același timp, aceste competențe trebuie să poată fi evaluate într-un mod riguros dacă nu obiectiv.

Am reținut sensul pe care îl dă competenței G Le Boterf deoarece acest sens pare să răspundă nevoilor noastre. Această definiție este următoarea:

„Competența este capacitatea unui individ de a mobiliza resursele

- *Incorporate (cunoștințele sale dobândite, experiența sa anterioară, aptitudinile sale etc.)*
- *De mediu (materialele, echipamentele, resursele documentare, persoanele de aceeași condiție etc.)*

- Pentru a acționa într-o anumită situație profesională și pentru a aștepta rezultatele scontate.”

Cunoștințele, fie ele de natură conceptuală, metodologică sau relațională, reprezintă resurse pe care individul le mobilizează în desfășurarea activității sale. Însă procedurile, modurile de operare, echipamentele, bazele de date, colegii care reprezintă caracteristici ale situației de muncă, reprezintă și acestea resurse mobilizabile în exercitarea meseriei.

Această definiție ne permite să depășim o concepție încă frecventă legată de competență care face ca din aceasta un ansamblu de „cunoștințe, capacități procedurale (*savoir faire* – a ști să faci) și capacități conative (*savoir etre* – a ști să fii)”. Definiția dată de G Le Boterf scoate în evidență faptul că o competență nu este o „stare” caracteristică a subiectului, ci un „proces” care se declanșează din confruntarea dintre o situație profesională și potențialele unui individ.

G Le Boterf spune „Cred că cei care se preocupă de această problemă (evaluarea competențelor), întreprinderile, cercetătorii, ergonomii, formatorii ies treptat dintr-o perioadă în care a predominat o abordare analitică a competenței: oare aceasta nu a fost și nu este încă destul de des definită ca fiind „o sumă” de cunoștințe, capacități procedurale (*savoir faire* – a ști să faci) și capacități conative (*savoir etre* – a ști să fii)? A descrie competențele însemna a enumera. Credeam că ne dăm seama dacă stabilim liste. Nenumărate referențiale cu ocupații și competențe stau mărturie adăugând o listă de activități și o listă de competență. Această abordare se dovedește a fi inadecvată pentru a trata competența ca proces”.

De fapt, dacă o competență este de tip „a ști să acționezi”, ea este și de tip „a vrea să acționezi” și „a putea să acționezi”. Nu este suficient ca o persoană să știe, ci trebuie ca ea și să vrea și să poată. Pornind de la acest sens al competenței, se pot repera factori care influențează procesul competenței.

Pentru a acționa în mod competent, individul trebuie să știe să mobilizeze resurse în cadrul acțiunii, însă trebuie de asemenea să vrea să le mobilizeze și să poată să o facă. Resursele au o dublă proveniență, resursele „incorporate” și resursele „de mediu”. Acest sens permite construirea unui model al competenței ca proces:

De prea multe ori, competența este redusă la o calitate (stare) intrinsecă individului, această calitate fiind o „cunoștință”.

Activitatea lui G Le Boterf a scos în evidență factorii de influență ai competenței ignorați sau lăsați deoparte, cum ar fi organizarea muncii, stilul de management, identitatea socio-profesională a grupului de persoane din aceeași categorie etc.

Acest model reșează pe locul corect contribuția formării profesionale în dezvoltarea competențelor. Această contribuție se referă mai bine la componenta „a ști să mobilizezi resursele” și la factorii de influență endogeni ai acesteia.

Acest model arată limitele exercițiului de construire a referențialele de certificare. Competența unei persoane, chiar și a unei persoane certificate, nu se rezumă la o listă de competențe derivate din activități profesionale. În același fel cum procesul de dezvoltare a competențelor nu este doar, și nici în principal influențată de formare, fie ea gândită cu cele mai bune metode de inginerie a formării.

Cu toate acestea, formarea trebuie să își aducă aportul, aportul său corect la dezvoltarea competențelor. Putem presupune că, prin punerea în aplicare a metodologiilor de inginerie a formării utilizate în cadrul acestui proiect, formarea își va aduce contribuția corectă.

METODOLOGIA DE CONSTRUIRE A REFERENȚIALULUI DE CUNOȘTINȚE (RC)

Definiția RC

Ar trebui să se facă o diferențiere între **referențialul** cunoștințelor și **programul** de formare în sensul în care îl auzim de obicei.

Un **program** este un ansamblu de noțiuni pe care profesorul sau formatorul trebuie să îl furnizeze. Pornind de la acest program, un profesor construiește o progresare pedagogică în funcție de caracteristicile elevilor și de timpul disponibil pentru învățare. Sarcina unui profesor este de a acoperi tot programul atât cât se poate face.

Fiecare parte a programului poate face parte din problemele de examen, ceea ce înseamnă că fiecare parte din program are aceeași valoare cu celelalte.

În cadrul formării profesionale, **referențialul de cunoștințe**, după cum o indică și numele său, este un referențial, respectiv un document care trebuie să facă referire, un document la care formatorul se referă pentru a construi resurse pedagogice, pentru a crea secvențe de învățare. Nu toate cunoștințele au aceeași importanță deoarece competențele trebuie să fie contextualizate în funcție de tehnicile termale utilizate la nivel local. Cunoștințele legate de tehnicile medicale utilizate în cadrul unității elevului trebuie să facă obiectul unui proces de învățare aprofundat (conform scării taxonomice de la 1 la 3), în timp ce celelalte nu vor fi decât descrise.

Referențialul cunoștințelor reprezintă ansamblul cunoștințelor implicate în desfășurarea activității profesionale. Am definit competența ca fiind capacitatea de a mobiliza cunoștințele de orice natură într-o clasă de situații profesionale; RC este ansamblul acestor cunoștințe.

Tipologia cunoștințelor:

În cadrul proiectului Léonardo, au fost identificate 4 tipuri de cunoștințe care concurează toate prin importanța pe care o au pentru competență:

- Cunoștințele conceptuale, sunt cunoștințele teoretice care stau la baza culturii științifice, tehnica unei meserii.
- Aceste cunoștințe constituie o parte importantă din „cadru de referință” mental al individului, un cadru în baza căruia angajatul se decide cum să acționeze.
- Cunoștințele metodologice sau procedurale. Aceste cunoștințe stau la baza „modului de acțiune” sau ceea ce numim în anumite meserii „regulile artei”.
- Cunoștințele practice sunt constituite în primul rând din gesturile profesionale, din modurile de operare.
- Cunoștințele relaționale din această meserie dețin o parte din ce în ce mai importantă. Ele constituie în sine un domeniu de cunoștințe intitulat „Primire, Relaționare și Comunicare”.
- Această tipologie înlocuiește în mod avantajos o tipologie astăzi depășită, cea care consta din a descrie
- Cunoștințele
- Capacitățile procedurale (a-ști-să-faci)
- Capacitățile conative (a-ști-să-fii).

În această ultimă tipologie, cunoștința este în general înțeleasă ca fiind o cunoștință teoretică sau conceptuală. Capacitatea procedurală (a-ști-să-faci) este un „concept flexibil” în măsura în care poate fi vorba despre o cunoștință practică, o cunoștință metodologică, uneori chiar de cunoștințe cognitive. Capacitatea conativă (a-ști-să-fii) este de asemenea un „concept flexibil” și pe alocuri periculos pentru că el poate duce la forme de subjugare a comportamentelor în fața unor valori promovate de ierarhii.

Tipologia reținută în cadrul proiectului Léonardo este mai „robustă” și mai puțin predispusă la controverse.

PROGRAM ȘI DEZVOLTARE PEDAGOGICĂ

Ce înțelegem prin contextualizarea competențelor

Referențialul Activităților Profesionale este construit pe conceptul de ocupație-tip (conform metodologiei de realizare RAP). Ocupația-tip este, prin definiție, o abstractizare. Un anumit individ își desfășura activitatea în această ocupație într-o anumită țară, într-un anumit serviciu. Cunoștințele teoretice, practice, metodologice și relaționale de mobilizat nu sunt identice în

funcție de serviciile pistelor, organizarea lor, dimensiunea stațiunii. Ori, certificarea este identică, adică acele competențe ale Pisteurilor, ceea ce înseamnă că toate competențele trebuie să îi permită, după un timp de adaptare, să își exercite această meserie în diferite structuri.

Formarea furnizată trebuie să ia în calcul ansamblul de cunoștințe legat de această ocupație, însă aceste cunoștințe nu vor fi tratate cu aceeași importanță.

Astfel, competența este reșezată într-un context special. Programul ce va rezulta din această contextualizare va fi astfel parțial diferite de la o țară la alta, de la un serviciu de pistă la altul, însă certificarea va fi identică.

Prin progresare pedagogică înțelegem ordonarea în timp a secvențelor de învățare pentru a facilita atingerea obiectivelor pedagogice. Programul și progresarea se raportează la formare în ansamblul ei, programul și progresarea privind de asemenea fiecare dintre domeniile de formare.

Dacă programul de formare depinde de contextualizarea formării, progresia pedagogică depinde și mai mult de alegerile în materie de strategie a formării.

Aceste alegeri iau forma a 2 modele de progresare pedagogică. Aceste două modele sunt explicate în cele ce urmează.

Vor fi semnalate avantajele și inconvenientele fiecăruia dintre ele.

Va trebui ca echipele pedagogice din fiecare din cele trei țări să aleagă modelul de progresare pedagogică și astfel să explice aprecierile lor pedagogice subiective.

Programul de formare va fi construit pornind de la lista cunoștințelor la care se face referire și cu preocuparea contextualizării competențelor.

Progresarea pedagogică va trebui să organizeze aranjarea

- Secvențelor de învățare care vor permite participanților să achiziționeze cunoștințe ce vor fi mobilizate în exercițiul activităților profesionale
- Secvențelor de evaluare formativă în ritmul învățării
- Probelor pentru evaluare și apoi validarea competențelor.
- Acest aranjament nu este unic. El depinde de aprecierea subiectivă în materie de strategie pedagogică.

Modelul secvențial

Numim modul de formare un ansamblu de secvențe de învățare general consecutive în timp, acest ansamblu este centrat pe un obiectiv general și se termină printr-o secvență de evaluare.

Un modul se referă deci la învățare, la program, el constituie un palier în cadrul progresării pedagogice. În acest sens, modulul nu se referă la certificare, el nu face parte din certificare.

Anumite practici pedagogice de inginerie a formării constau din a da fiecărui modul un obiectiv de certificare. Ceea ce înseamnă că fiecare modul vizează o anumită competență, modulul conține astfel secvențe de învățare care vizează achiziționarea cunoștințelor mobilizabile în cadrul competenței vizate. Fiecare modul se va încheia printr-o secvență de evaluare și de validare a competenței.

În cazul modelului secvențial, se presupune că, în momentul în care a fost realizat un modul, nu mai este necesar să se revină ulterior asupra obiectivelor care îl constituie, se presupune că respectiva competență este stăpânită, nemaifiind astfel necesară o nouă abordare a acesteia.

În acest model, progresarea este determinată o dată pentru totdeauna de către înlănțuirea modulelor. Ea se impune tuturor echipelor pedagogice.

Acest model fuzionează cu noțiunea de unitate de certificare și cea de unitate de formare (un ansamblu de secvențe de învățare). Astfel, descrierea certificării nu este independentă de descrierea parcurșurilor de formare. Acest lucru constituie o abatere față de recomandarea europeană de a asigura această distincție cât mai mult posibil.

Modelul iterativ

Modelul iterativ are la bază următoarele aprecieri subiective:

Aprecierea subiectivă 1: competențele înscrise în certificare sunt competențe terminale, adică sunt competențe pe care un individ trebuie să le stăpânească atâta timp cât ocupă un post de Pisteur. În această concepție nu există competențe care ar fi prelabile altora, ele trebuie toate stăpânite în cadrul procesului de formare.

Aprecierea subiectivă 2: competențele se construiesc în mod progresiv. Formatorul construiește pornind de la situații de învățare simple, care pun în joc puține cunoștințe. În mod progresiv, el complică situațiile, le prezintă în diferite moduri, variază contextele etc. ... Astfel, fiecare competență este abordată de nenumărate ori din diferite unghiuri. În ceea ce privește curriculumul de formare, competențele vor fi evaluate, validate prin intermediul probelor care vor fi și ele terminale

În cadrul acestui model, echipele pedagogice își construiesc propria strategie pedagogică în funcție

- De tipologia segmentelor de public colectate în formare, de cunoștințele lor achiziționate în prealabil
- De situațiile profesionale în care vor fi plasați profesorii.

Fiecare formator responsabil din domeniu își va organiza progresarea pedagogică în funcție de strategia definită la nivelul echipei pedagogice. El va putea organiza această progresare definind anumite unități de formare (un ansamblu de secvențe de învățare orientate spre același scop). Această progresare va fi adaptată pe măsură ce avansează formarea în funcție de ritmul cunoștințelor dobândite de către elevi.

Acest model implică o capacitate a formatorilor de a lucra în echipă.

Acest model face deosebirea între noțiunea de unitate de certificare și cea de unitate de formare. Descrierea certificării este astfel independentă de descrierea parcurșurilor de formare.

Modelul iterativ este cel reținut în prezent în cadrul Brevetului Național Pisteur-secouriste, grad 1, franceză.

Putem relua pe scurt diferențele dintre cele 2 modele în felul următor:

Modelul secvențial	Modelul iterativ
Competențele sunt descrise astfel încât să constituie o progresare în procesul de învățare	Competențele sunt terminale, ele se referă la unități, neurmând o anumită ordine
Competențele fac obiectul unei învățări în cadrul unui modul circumscris în timp	Competențele fac obiectul unor învățări multiple pe tot parcursul procesului de formare
Competențele sunt evaluate din perspectiva fiecărui modul	Competențele sunt evaluate din perspectiva formării

Se pare că modelul iterativ este cel care va fi reținut de către diferitele echipe pedagogice

8

ANCHETA DE AUTO-EVALUARE A CUNOȘTIȚELOR DOBÂNDITE

Chestionar auto-evaluativ al cunoștințelor dobândite prin formare

Această evaluare are ca obiectiv în primul rând să asigure o mai bună calitate a formării și să răspundă mai bine nevoilor voastre.

Titlu: Formarea profesională a Formatorului de Pisteurs – Proiect Leonardo Pisteur nr. LLP-LDV/Tol/2008/RO/026 -Pamporovo 27 și 28 septembrie 2010

Nume, prenume (*facultativ*) :

1) Conduita formării

Marcați cu X în spațiul ales corespunzător. Fără X între două coloane

- 2 : foarte nesatisfăcător

- 1 : destul de nesatisfăcător

+ 2 : foarte

+ 1 : satisfăcător

Domenii de evaluare	- 2	- 1	+ 1	+ 2	Fără obiect	Observații
Pregătirea și monitorizarea formării (contact, informații prealabile, ...)						
Condițiile materiale ale formării						
Viață de grup, participare, schimburi						
Claritatea definirii obiectivelor						

Adaptarea conținutului la obiective						
<i>Calitatea metodelor și a demersurilor de formare</i>						
<i>Alternanța contribuțiilor teorie/punere în situație cu legătură la punerea în practică</i>						

2) Contribuțiile formării

Tipuri de contribuții	- 2	- 1	+ 1	+ 2	Fără obiect	Observații
<i>Rezultatele proiectului Leonardo Pisteur prezentate:</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Metodologia Abordării prin Competențe ▪ Exploatarea referențialului activităților profesionale ▪ Dispozitivul de formare 						
<i>Cunoștințe științifice despre disciplină, domeniu</i>						
<i>Contribuții didactice și/sau pedagogice</i>						
<i>Contribuții tehnice: documente, instrumente, suporturi</i>						
<i>Contribuții relaționale: lucrul în echipă, relația cu elevul, relația cu adultul ...</i>						
<u>Bilant</u> : Ceea ce am învățat /dobândit						

3) Proiect de reinvestire a cunoștințelor dobândite prin formare

<p><u>Pentru dvs., obiectivele acestei formări era de a mă face capabil să:</u></p>
--

În urma acestei acțiuni de formare, în activitatea mea cotidiană, sunt capabil să:

Cu ce mijloace de formare?

4) Perspective

Ce evoluții vă doriți pentru un stagiul viitor din același domeniu?

Ce noi nevoi de formare au apărut în urmă acestei acțiuni de formare?

Vă mulțumim pentru participare

9

GLOSAR

Activitate

Ansamblu coerent de sarcini pe care o persoană dintr-un sector profesional trebuie să le îndeplinească și care urmăresc un obiectiv comun. Grila de selecție utilizată în RAP în vederea determinării activităților face ca, pentru o ocupație, numărul activităților să fie maxim 6.

Competență

Capacitatea unui individ de a-și mobiliza conștient resursele intrinseci (cunoștințe conceptuale sau practice dobândite prin experiență sau prin formare, atitudine, anergie fizică sau psihică) precum și resursele din mediul său (baze de date documentare, materiale, experți) în vederea atingerii unui rezultat ad hoc.

Ocupație

O ocupație este un ansamblu de activități și sarcini profesionale ce concură la atingerea aceluiași obiectiv profesional. Acest ansamblu este încredințat unei singure persoane. Aceeași ocupație poate să aibă configurații diferite în funcție de organizațiile profesionale care au creat-o sau de regiunile în care este localizată.

Funcție

Funcția într-o întreprindere este câmpul de realizare care trebuie să permită satisfacerea obiectivelor sale. Fiecare funcție se definește prin:

- atribuțiile sale:
- câmpul său de acțiune (perimetru)
- autoritatea sa
- nivelul său de alipire (cui raportează ea?)
- obiectivele sale:
- care trebuie să fie realizările sale?
- care sunt responsabilitățile sale?
- ce rezultate sunt așteptate?
- resursele sale:
- ce mijloace sunt folosite pentru realizarea atribuțiilor sale?

Meserie

Meseria reprezintă ansamblul tuturor activităților ce concură la atingerea unui obiectiv comun și care sunt regrupate în funcție de caracteristicile tehnice comune pe care le prezintă.

Orice meserie presupune o sumă de cunoștințe, aptitudini practice specifice și modalități de acțiune profesionale care se dobândesc treptat, pe niveluri, plecând de la cel mai elementar până la cel mai complex.

După G.Le Boterf, o meserie se definește în mod tradițional prin 4 caracteristici principale:

- un ansamblu de cunoștințe și aptitudini în principal de natură tehnică
- un ansamblu de norme morale specifice comunității de care aparține
- identitate care le permite să se definească pe plan social
- perspectivă de aprofundare a cunoștințelor și a aptitudinilor pe parcursul experienței acumulate.

Procedeu tehnic

Ansamblu de operațiuni de îndeplinit, într-o ordine determinată, în vederea realizării unei sarcini. Procedeele tehnice sunt caracteristice fiecărei instituții, ceea ce îi conferă specificitate. În limbajul curent, procedeul tehnic este adesea sinonim cu procedura. În cadrul Referențialului de Activități Profesionale (RAP), procedeul tehnic desemnează ansamblul operațiilor pe care trebuie să le îndeplinească un pisteur (operator pârtie de schi) / salvator.

Referențial

Un referențial este un document ce conține referințe, respectiv date la care trebuie să facă referire un individ în activitatea sa. De exemplu: un formator, în vederea construirii unei secvențe de formare, trebuie să facă referire la RAP pentru a da sens formării.

Noțiunea de referențial este opusă celei de program. Programul reiese dintr-o abordare pedagogică prin conținut (abordare tradițională a formării), referențialul provine din abordarea prin competențe.

Sarcini

Ansamblu de operațiuni realizate de către un specialist cu ocazia exercitării unei activități. Grila de selecție utilizată de sarcină este suficient de largă pentru ca numărul sarcinilor să fie de ordinul a douăzeci pentru aceeași ocupație. Alegerea acestei valori este justificată de faptul că, în metodologia urmată, competențele vor fi extrase din sarcini, iar competențele în contextul schimbărilor petrecute în lumea muncii nu trebuie să fie prea înguste, prea centrate pe

deprinderi ci, dimpotrivă, largi pentru ca și competența să fie centrată nu pe **a face**, ci pe **a acționa**, respectiv pe **a reacționa**.

Cunoștințe

Cunoștința reprezintă o noțiune « obiectivată », este vorba de date, concepte, proceduri, metode care există « în afara subiectului cunoscător » și care sunt în general codificate în lucrări.

Glosarul siglelor utilizate

ADSP

Asociația Națională a Directorilor de Pârții și a Siguranței stațiunilor de sporturi de iarnă

BNPS

Brevet Național Pisteur Salvator

CGMM

Cunoștințe Generale despre Mediul Muntos

PSC1

Prevenire și Prim Ajutor Civic de nivelul 1

PSE 1

Prim ajutor în echipă de nivelul 1

PSE2

Prim ajutor în echipă de nivelul 2

SNTF

Sindicatul Național al Telefericelor din Franța

ALLEMAGNE

proInnovation Dr. Anne Rösgen

Ziegelstr. 18; 66113 Saarbrücken - Allemagne
Personne de contact: Dr. Anne ROSGEN
Tel 004968142541
Fax 004968142541
e-mail: anne.roesgen@proInnovation.de
www.proInnovation.de

FRANCE

Le Groupement d'Intérêt Public – Formation et Insertion Professionnelles de l'Académie de Grenoble (GIP FIPAG)

5 rue Roland Garros, 38320 Eybens - France
Tel 00 334 565 24641
Fax 00 334 565 24650
http://www.ac-grenoble.fr
Personnes de contact:
Jean Noël PACHOUD

e-mail: jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr

GRETA SAVOIE

88, avenue de Bassens
73000 BASSENS, France
Personne de contact: Lourdes FERNANDES

e-mail : lourdes.fernandes@ac-grenoble.fr

Tél :00 33479602525

Fax :00 33479602526

e-mail : gretaca@ac-grenoble.fr

www.gretasavoie.fr

SNTF / DSF – Syndicat National des Téléphériques de France

Alpespace , bâtiment Annapurna

24, rue St Exupéry

73800 FRANCLIN, FRANCE

Personne de contact: Serge RIVEILL

e-mail : s.riveill@sntf.org

Tél :00 33479266070

Fax :00 33479960871

www.sntf.org

ADSP – Association nationale des Directeurs de Pistes et de la sécurité de stations de sport d'hiver

SPVB, La Croisette

73440 Les Menuires , FRANCE

Personne de contact: Christian HOTTEGINDRE

e-mail : adsp.france@valleedesbelleville.fr

Tél : 00 33 479006447

e-mail : adsp.france@valleedesbelleville.fr

www.adsp.org

REGIE DES PISTES DE VAL D'ISERE

Mairie de Val d'Isère

BP 260 73155 VAL D'ISERE Cedex

Personne de contact: Jean lou COSTERG

e-mail : services.pistes@valdisere.fr

Tél : + 33 479060210

Fax : + 33 479061880

e-mail : services.pistes@valdisere.fr

www.valdisere.com

BULGARIE

ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ И ВНЕДРЯВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИ ПРАКТИКИ CENTRE POUR LE DEVELOPPEMENT ET L'INNOVATION

Rue Krasna kitka No 9, 1618, Sofia, Bulgarie
Personne de contact: Tsvetelina KANEVA,
Tel: 00 359 888 783872
e-mail: drkaneva@abv.bg

НАЦИОНАЛНА СПОРТНА АКАДЕМИЯ „В. ЛЕВСКИ” ACADEMIE NATIONALE DES SPORTS « V. LEVSKI »

Studentski grad, 1700, Sofia, Bulgarie
Personne de contact : prof. Daniela DASHEVA
Tel : 00 359 898 776595

e-mail : dani_dash@yahoo.com

Tel /Fax : 00 359 296 25148

e-mail : intrelations@nsa.bg

ПАМПОРОВО АД

ПAMPOROVO AD

rue « Dunav » No3,4700, Smolyan, BULGARIE

Tel : +359 309 58518, fax : +359 309 58110,

Personne de contact: Zahari SHOPOV

Tel: 00 359 899 986712

e-mail : zshopov@pamporovoresort.com

www.pamporovoresort.com

ROUMANIE

Universitatea Transilvania din Braşov

L'Universite Transilvania de Brasov

B-dul Eroilor nr.29 Brasov 500036 Roumanie

Personne de contact: Carmen BARNA

Tel: 00 40 268 413000

Fax: 00 40 268 474060

e-mail: carmenbarna@unitbv.ro

www.unitbv.ro

Asociația Națională a Salvatorilor Montani din România SALVAMONT

Asociation Nationale des Sauveteurs en Montagne de Roumanie SALVAMONT

Adresse : str. Ecaterina Varga nr. 23 cod 500003, Brasov,

Tel/Fax:+400268471517

www.osalvamont.ro

Personnes de contact :

Mircea OPRIS, President

Tel. : 0040726686690

Sabin CORNOIU, secrétaire général

Tel.: 0040722211042

sabin.cornoiu@cjgorj.ro

Asociația PARTENER-Grupul de Inițiativă pentru Dezvoltarea Locală

Asociation PARTENER-le Groupement d'Initiative pour le Développement Local

Str. Vasile Conta, nr. 42 700106 Iași România

Personne de contact: Cătălin ILAȘCU

Tel: 00 40 232 217884

Fax: 00 40 232 270502

e-mail: catalin@asociatia-partener.ro

www.asociatia-partener.ro

SC Ana Teleferic SA

Braşov -Poiana Braşov, Hotel SPORT

Personne de contact: Ion RUFĂ

Tel: 00 40 268 407330

Fax: 00 40 268 407332

e-mail: rufai@anateleferic.ro

www.anateleferic.ro

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorului și Comisia nu este responsabilă pentru eventuala utilizare a informațiilor pe care le conține.