

***Pedagogical Scenario for Moodle proposed by the University of Lille – Author: Sandrine Bonnet***

***Experimentation in the framework of Dilabs with the partners - ERASMUS + REF.: 2016-1-FR01-KA204-023952***



*Experimentation of a methodology to raise awareness in the field of key competences and implemented by the University of Lille within a public hospital (CHRU) and in partnership with a funding organization ANFH. This methodology was inspired by different projects implemented by practitioners (trainers of adults, engineer in training) and researchers and by the department of continuing education.*

For this production, we were inspired by training sessions organized with Managers of the Public Hospital between November 2016 and January 2017. It was organized in a traditional way (classroom training sessions), and it lasted two days (the first day in November, and the second in January) allowing the participants to have time to think about their own practices. The rationale of this methodology is not to come and impose the materials but to transfer the methodology by sparking a reflection process among the participants and fostering dialogue.

With this table, the idea is to describe the training session and to break down the proceedings in order to think about the activities that can be developed either in Moodle within the tools kit, and activities that can be implemented within a test group in your organization. The activities can also be performed in a classroom-teaching model. The training contents of the experimentation will be adapted to the Dilabs Erasmus+ project. This table can be used as a pedagogical scenario to develop a tools kit (either as the model proposed in the Moodle platform, or adapted to your own context) and was made thanks to the exchange of practices with all the partners involved in the Dilabs project, the first productions on the IO1, and an analysis of the contexts.\*

***Scenario for the Methodology - Université de Lille***

*Methodology for experimentation in Lille: Laurence Lejeune and Lydia Melerowicz*

*Analysis of context: Véronique Chabot, Laurence Lejeune, Lionel Genetelli, Sandrine Bonnet*

*Analysis of pedagogical activities for the tools kit on Dilabs, Sandrine Bonnet*

*Integration of pedagogical activities on Moodle for the experimentation: Sandrine Bonnet*

*Videos, and pedagogical activities linked to the video: Sandrine Bonnet, Fabienne Gantier, Djamilia Rehouma*



*With the support of the Erasmus+ programme of the European Union. This publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

This document is available under the terms of the *Creative Commons License Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International* (CC BY-NC-SA 4.0).



13/03/2019

(A) Lille 1 - Experimentation	(B) Comments and questions on this issue for the Dilabs project	(C) Activities / Contents for an on-line session or blended-learning
<b>Prerequisites 1 for the training session: definition of the target</b>		
<p><b>Prerequisites 1</b> Group of 10 managers in different department of the hospital (catering, laundry, sterilization...).</p> <p>Introduction of each participant at the beginning of the course in order to better understand their position and the activities of their department.</p>	<p>The composition of the group is a key element.</p> <p>Either we have a <b>homogenous group</b> regarding their activity and not their prior learning - which was the case in our experimentation: they were all managers- or a <b>heterogeneous group</b> - trainers, managers, counsellors, job advisers...- and the tools kit will allow individualization:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diversity of activities</li> <li>- distant-learning, blended learning</li> <li>- self-training</li> </ul> <p>The pedagogical modality is a key component in order to be able to transfer the tools kit to any situations.</p>	<p><b>1.1</b> Round table activity: forum activity, chat activity, synchronous/asynchronous</p> <p><b>1.2</b> Analysis of the needs of the participants at the very beginning of the session (either distant or in a classroom model)</p> <p>Even in a distant teaching model a presentation of profile is required</p>
<b>Prerequisites 2 for the training session: self-analysis of their own vision of key competences and impact on professional activities</b>		
<p><b>Prerequisites 2</b> The participants are invited to give their definition of key competences with 3 words and no sentences (But we can adapt the activity and decide on the minimum or maximum of words).</p> <p>In the same way, the participants are invited to give their point of view on the impact of mastering (or not) key competences in their working life only with 3 words, or short expressions.</p>	<p>This activity is important to understand what is at stake, and to have a clear understanding of their own vision.</p> <p>This is a free expression from the participants.</p> <p><u>Example of key words to define key competences:</u> necessary, capacity, aim, professional support, to be able to guide, tools to evolve, exploitation of competences, motivation, training...</p>	<p><b>2.1</b> Reflexive activity on their own vision: one has to lead the activity or it can be a peer-to-peer analysis.</p> <p>- Implementation of the <b>activity on-line</b> (Moodle or other LMS). The participants will have to give definition with key words:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• either we let them enter the words in an input field,</li> </ul>



With the support of the Erasmus+ programme of the European Union. This publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

This document is available under the terms of the *Creative Commons License Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International* (CC BY-NC-SA 4.0).



	<p><u>The key words used for the 2<sup>nd</sup> question can be:</u> Improvement, progression, quality, recognition, individual promotion, guidance, organization at work,</p> <p>Heterogeneity of expressions.</p> <p>As for the glossary, we can decide on the words we want to see and commonly use:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• key competences</li> <li>• basic skills</li> <li>• learning outcomes</li> <li>• occupational standards</li> <li>• raising awareness</li> <li>...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• or we have a list and make them choose three of them for each questions.</li> <li>• they can read the answers from others once they have fulfilled their activity</li> </ul> <p>- <b>Face-to-face activity or classroom model:</b> post-it, storytelling methods, FabLab rooms, and co-working space to foster collaborative work and co-construction of contents</p> <p><b>2.2</b> Analysis of responses with official short definitions and references to existing documents. There is no “good” or “wrong” answers: it is a reflexion on concepts. [Resources: <i>Books or single PDF contents produced with the 1<sup>st</sup> contents written for the IO1</i> ]</p> <p><b>2.3</b> Glossary from the 1<sup>st</sup> draft version of analysis of context [Activity: <i>Glossary</i> and Resources: <i>PDF Files produced with the 1<sup>st</sup> contents written for the IO1 or URL to CEDEFOP or Resources or national resources when existing</i>].</p> <p>This Glossary can be used as an interactive activity (co-construction of contents): the group can add new entries.</p>
--	--	--



With the support of the Erasmus+ programme of the European Union. This publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

This document is available under the terms of the *Creative Commons License Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International* (CC BY-NC-SA 4.0).



What is at stake? Why do we need to raise awareness in the field of key competences? Why do we need to implement training sessions for adults learners or young adults to upskill?

**3. Core Activity on these topical issues**

The use of the videos is a common basis and the content of the videos is only a pretext to understand what is at stake. Even if one partner is not concerned by the activity filmed and presented in this document, the discussion on the importance of developing key competences will be the common result we have to focus on for the activity.

The idea is to introduce the issues to the participants:

- supporting the upskilling of employees within a professional sector or within a specific company we want to focus on
- helping the participants to communicate properly with their employees (or guiding them to build or use the appropriate communication tools to raise awareness then among their employees): the participants become ambassadors in their company or within a professional sector (it can even be among teachers)
- fostering autonomy, empowerment, team-building
- improving their results
- creating a common basis within a sector when referring to key competences

We will use the videos (O3 / O4 integrated within the tools kit)\* <https://pod.univ-lille.fr/dilabs/>

Examples of the implementation of key competences at work:

- **cooking** in a kitchen of a supermarket
- **home care** (either professional or informal caregiver)

Videos of pedagogical activities filmed during the “dilabs project” can be used to have examples of the way to raise awareness

- **Book lovers**

...

One can use the “occupational standards framework” to reveal the key competences for the jobs and the “national qualification frameworks” with learning outcomes.

The organization can also use their own movie to promote key competences, raise awareness on the topic. In that case, it is important to use the common grid of analysis of the video (results of O3 and O4) to know how it can be included in their practices.

**3.1 Embedded video**

(they can be separated / label / topic)  
*Example of a description of an activity that could be filmed (hypothesis)*

A home carer for elderly arrives at the house of a senior and the person is in a bad mood, doesn't want to talk. The carer has to decide on how she is going to react:

- either she does her activity perfectly (sense of organization as a key competence)
- or she/he first sits next to the person, takes his/her hand and starts to talk with her and then starts her activity (sense of communication)

**3.2 Questionnaires**

- ➔ Questionnaire after the videos.
  - **Their sensibility on the issue of key competences:** it could be through a “forum” : the moderator could be the countries participating to the videos activities for the experimentation
  - **Questions with free answers** and at the end we can keep a track of the activity by “producing” a PDF document with his/her answers.



With the support of the Erasmus+ programme of the European Union. This publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

This document is available under the terms of the Creative Commons License Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).



	<p>The activity is supposed to introduce what is at stake.</p> <p>The methodology can be adapted to any other professional sector.</p>	<p>There is no “good” or “bad” answers but just different case studies revealing different key competences.</p> <p>A questionnaire could be to list the key competences revealed by the movie: therefore we will need the “occupational standards” and/or production on the key competences written previously</p>
<p><b>What is at stake? Why do we need to raise awareness in the field of key competences? Why do we need to implement training sessions for adults learners or young adults to upskill?</b></p>		
<p><b>4. Introduction of issues</b></p> <p>The reflection on the videos, definition allow us then to introduce the idea of supporting the increase of skills of employees, adults (depending on the context):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afterwards we can propose them to build their own communication for their public and become ambassadors of key competences training programs.</li> <li>• They can then develop argumentation to promote training within their organization, to support those who want to upskill, to allow the adaptation to change.</li> </ul>	<p>Communication tools can be produced during the sessions.</p> <p>The activity should be based on the experience of participants.</p>	<p><b>4.1</b> PDF Document or Book with abstract from what has already been written through the productions of IO1 in order to raise awareness on the necessity of training, to develop adult training, to acquire “key competences” for the labour market, for a specific job.</p> <p><b>Results on Moodle:</b> Uploading results of productions on-line.</p>

<http://dilabs.eu>

**Course : DILABS - RAFBS**



*With the support of the Erasmus+ programme of the European Union. This publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

This document is available under the terms of the *Creative Commons License Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International* (CC BY-NC-SA 4.0).



13/03/2019

**O1 : Sensibilisation, repérage des compétences clés (Boîte à outils)**

**Scénario pour la mise en place d'activités sous Moodle et proposé par l'Université de Lille – Auteur : Sandrine Bonnet**

**Expérimentation dans le cadre du projet DILABS avec les partenaires - ERASMUS + REF.: 2016-1-FR01-KA204-023952**



Expérimentation d'une méthodologie dans le but de sensibiliser des personnes dans le domaine des compétences clés et mise en œuvre par l'Université de Lille au sein d'un hôpital public (CHRU) et en partenariat avec l'organisme de financement ANFH. Cette méthodologie s'inspire de différents projets mis en œuvre par des praticiens (formateurs pour adultes, ingénieurs en formation et chercheurs et par le service de formation continue).

Pour cette production, nous nous sommes inspirés des sessions de formation organisées avec les managers de proximité de l'hôpital public entre novembre 2016 et janvier 2017. Elle a été organisée de manière traditionnelle (en face à face) et a duré deux jours (le premier jour en novembre et le second en janvier) permettant aux participants d'adopter une posture réflexive sur leurs pratiques. Le principe n'est pas d'imposer un contenu aux participants mais de favoriser le dialogue et le travail collaboratif et d'aboutir à une production aux services de leurs besoins.

L'objectif de ce tableau est de décrire les sessions de formation telles qu'elles ont été menées en face à face, de les décomposer en séquences et de proposer des activités qui peuvent être développées en ligne dans la boîte à outils sur Moodle ou autre Plateforme d'apprentissage (O1 : sensibilisation, repérage des compétences clés). Les activités peuvent également se présenter sur un modèle de formation en face à face. Tout le contenu a été adapté pour le projet DILABS. Ce tableau peut être utilisé comme scénario pédagogique, ou scénario pour développer une boîte à outils. Il a été réalisé à partir des échanges de pratiques avec l'ensemble des partenaires impliqués dans le projet **DILABS** (résultats des productions référencées O1, analyse des contextes, glossaire).

**\*Scénario pour la Méthodologie - Université de Lille**

Expérimentation à Lille : Laurence Lejeune et Lydia Melerowicz

Analyse du contexte : Véronique Chabot, Laurence Lejeune, Lionel Genetelli, Sandrine Bonnet

Analyse des activités pédagogiques et intégration sur Moodle pour l'expérimentation : Sandrine Bonnet

Vidéos, et activités pédagogiques liées à la vidéo : Sandrine Bonnet, Fabienne Gantier, Djamila Rehouma

Relecture, traduction et adaptation : Laurence Rezai, Noémie Barraud



Avec le soutien du programme Erasmus+ de l'Union Européenne. Cette publication ne constitue pas une approbation du contenu qui ne reflète que le point de vue des auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Ce document est disponible sous les termes de la licence Creative Commons License Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).



(A) Université de Lille - Expérimentation	(B) Commentaires et questions pour le projet DILABS	(C) Activités / Contenu d'une session en ligne ou d'une formation hybride dans DILABS
<b>Prérequis 1 pour la session de formation : définition de la cible et des objectifs</b>		
<p><b>Prérequis 1</b> Groupe de 10 managers de proximité dans les différents services de l'hôpital (restauration, blanchisserie, stérilisation...).</p> <p>Présentation de chaque participant au début de la formation dans le but de mieux comprendre leur poste et les activités de leur service.</p>	<p>La composition du groupe est un élément clé.</p> <p>Soit nous avons un <b>groupe homogène</b> en terme d'activité et non sur les acquis - ce qui a été le cas dans l'expérimentation décrite ci-contre : ils étaient tous managers de proximité, soit un <b>groupe hétérogène</b> - formateurs, managers de proximité, conseillers, conseillers en emploi... - et la boîte à outils permettra une individualisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversité des activités</li> <li>- Apprentissage à distance, apprentissage mixte</li> <li>- Autoformation</li> </ul> <p>La modalité pédagogique est un élément clé pour pouvoir utiliser la boîte à outils dans toutes les situations.</p>	<p><b>1.1</b> Activité de type "tour de table" :</p> <p><b>1.1.1</b> Utilisation d'un forum, activité de discussion</p> <p><b>1.1.2</b> Discussion synchrone (chat) / asynchrone (forum)</p> <p><b>1.2</b> Analyse des besoins des participants au tout début de la session (à distance ou en classe)</p> <p>Dans un modèle d'enseignement à distance, une présentation des participants est d'autant plus nécessaire, qu'il faut créer un sentiment « d'appartenance » à un groupe. Ces activités de type "forums" peuvent être utilisées dans un but de mieux connaître les participants et de créer une cohésion de groupe (dans le cas d'un groupe) ou de permettre à des nouveaux venus d'intégrer un groupe et de visualiser le fil de discussion plus ancien.</p>



Avec le soutien du programme Erasmus+ de l'Union Européenne. Cette publication ne constitue pas une approbation du contenu qui ne reflète que le point de vue des auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Ce document est disponible sous les termes de la licence Creative Commons License Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).



(A) Université de Lille - Expérimentation	(B) Commentaires et questions pour le projet DILABS	(C) Activités / Expérimentation d'une session en ligne ou d'une formation hybride dans DILABS
<b>Prérequis 2 pour la session de formation : une auto-évaluation de leur vision des compétences clés et de leur impact sur les activités professionnelles</b>		
<p><b>Prérequis 2</b>            Les participants sont invités à donner leur définition des compétences clés avec 3 mots (on peut adapter l'activité et décider du minimum ou du maximum de mots).</p> <p>De même, les participants sont invités à donner leur point de vue sur l'impact de la maîtrise (ou non) des compétences clés dans leur vie professionnelle avec seulement 3 mots, ou des expressions courtes.</p> <p>En présentiel, l'utilisation de <b>salles dites d'innovation*</b> favorise les échanges et les modes d'expression libres.</p> <p><b>Expérimentation lors de session de formation en présentiel</b></p> 	<p>Cette activité est importante pour comprendre les enjeux, mais aussi pour avoir une vision claire de leur perception.</p> <p>Expression libre et ouverte des participants.</p> <p><u>Exemple de mots clés pour définir les compétences clés :</u>            « Nécessaire, capacité, objectif, soutien professionnel, être capable d'accompagner, outils pour évoluer, exploitation des compétences, motivation, formation... »</p> <p><u>Les mots clés utilisés pour la 2<sup>ème</sup> question peuvent être :</u>            « Amélioration, progression, qualité, reconnaissance, promotion individuelle, accompagnement, organisation au travail, ... ».</p> <p>Hétérogénéité des expressions.</p>	<p><b>2.1</b> Activité réflexive sur leur vision : soit le formateur dirige l'activité, soit il peut s'agir d'échanges entre pairs.</p> <p>Mise en place de l'<b>activité en ligne</b> (Moodle ou une autre plate-forme d'apprentissage en ligne).</p> <p>Les participants devront donner des définitions avec des mots clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulaire avec zone de saisie,</li> <li>• Questionnaire où ils choisissent trois d'entre eux pour chaque question (type QCM),</li> <li>• Ils peuvent lire les réponses des autres une fois qu'ils ont terminé leur activité (afin de ne pas influencer les choix).</li> </ul> <p>Les réponses affichées peuvent servir de base d'échanges entre les participants.</p> <p><b>Activité en présentiel, usage du numérique :</b> post-it, « storytelling », <b>salles d'innovation*</b> et espace de co-working pour favoriser le travail collaboratif et la co-construction des contenus.</p> <p>Dans une activité en face à face, des outils numériques tels que « kahoot » « mentimeter » peuvent être utilisés pour animer les échanges.</p>

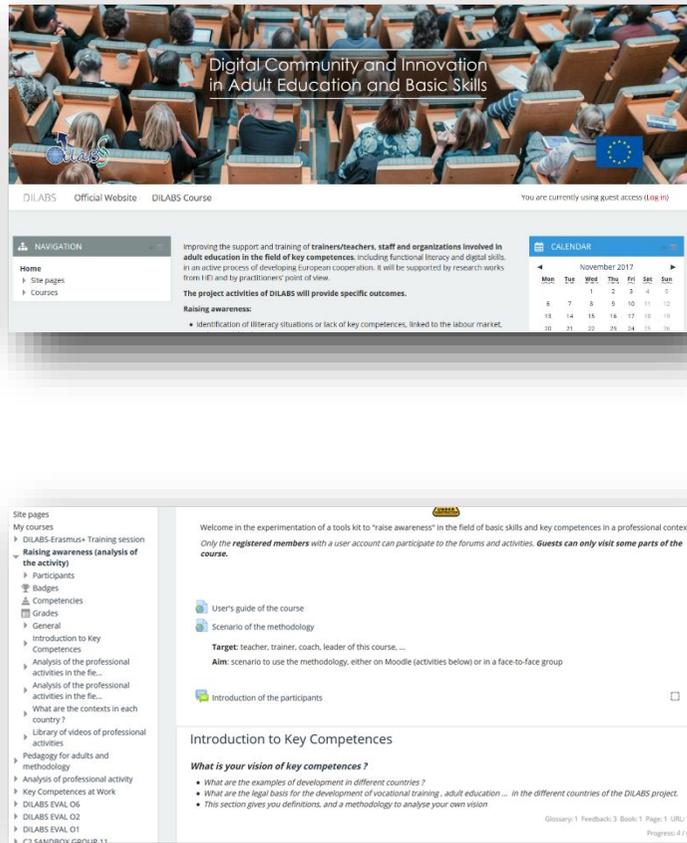


Avec le soutien du programme Erasmus+ de l'Union Européenne. Cette publication ne constitue pas une approbation du contenu qui ne reflète que le point de vue des auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Ce document est disponible sous les termes de la licence Creative Commons License Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).



## Expérimentation en ligne avec Moodle



The screenshot shows a Moodle course page with a navigation menu on the left, a main content area with a calendar and course description, and a right sidebar with additional resources. The course title is 'Digital Community and Innovation in Adult Education and Basic Skills'.

## \*Glossaire dans Moodle : dilabs.eu



The screenshot shows a Moodle glossary page titled 'Glossary of common terms'. It includes a search bar, a list of terms, and a 'Add a new entry' button. The page is part of the 'DILABS' course.

En ce qui concerne le glossaire, nous pouvons décider des mots que nous voulons voir et que nous utilisons couramment :

- Compétences clés
- Compétences de base
- Résultats d'apprentissage
- Acquis
- Normes professionnelles
- Sensibilisation

Remarque : les échanges entre les partenaires n'ont pas abouti à une définition commune mais à une définition adaptée aux contextes.

## 2.2 Analyse des réponses avec de brèves définitions officielles et des références aux documents existants (officiels, européens).

Il n'y a pas de "bonnes" ou de "mauvaises" réponses : il s'agit d'une réflexion sur les concepts par rapport à un contexte.

Dans le cas d'un projet Européen, les contextes dépendaient de cadres de référence légaux différents (voir parfois sans cadre légal), d'où l'importance pour l'équipe Dilabs de se référer au cadre Européen, mais surtout de partir des contextes et des situations de mise en oeuvre.

*[Livrable sur Moodle : contenu sous forme de PDF ou activité Book, livre produit à partir des analyses de contexte. Le livrable sur Moodle est le résultat de ce que peut être une activité à part entière.]*

## 2.3 Glossaire\*

Le glossaire a été produit à partir d'échanges entre les partenaires, d'un cadre légal quand il est présent, du contexte, ou à partir de ressources officielles (ex. Cedefop).

Ce glossaire est à utiliser comme une activité interactive à part entière (co-construction de contenus) : les membres du cours peuvent ajouter de nouvelles saisies.



Avec le soutien du programme Erasmus+ de l'Union Européenne. Cette publication ne constitue pas une approbation du contenu qui ne reflète que le point de vue des auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Ce document est disponible sous les termes de la licence Creative Commons License Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).



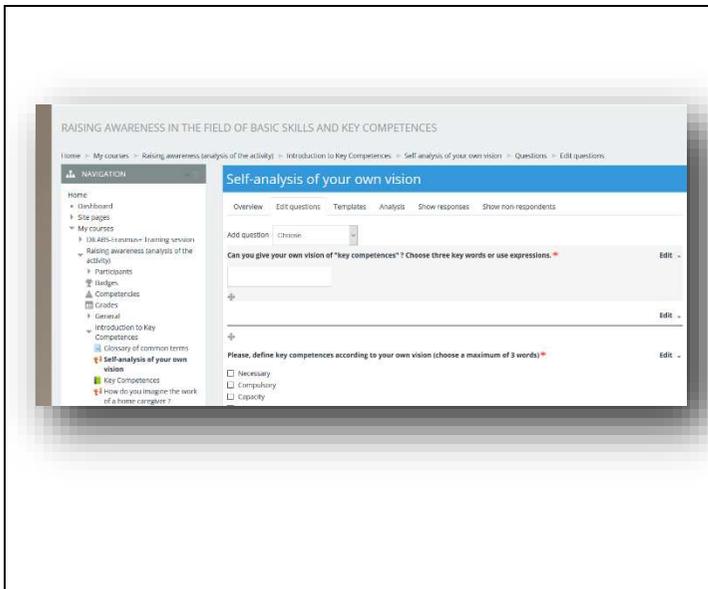
(A) Université de Lille - Expérimentation	(B) Commentaires et questions pour le projet DILABS	(C) Activités / Contenu d'une session en ligne ou d'une formation hybride dans DILABS
<b>Quels sont les enjeux d'une sensibilisation dans le domaine des compétences clés ?</b>		
<p><b>3. Activité principale autour de cette thématique</b></p> <p>Utilisation de vidéo (témoignages, activités professionnelles filmées): le contenu est seulement un prétexte pour comprendre les enjeux. Même si un participant n'est pas concerné par l'activité filmée, la discussion sur l'importance du développement des compétences clés est le résultat commun sur lequel nous nous focalisons.</p> <p>L'idée est de présenter les enjeux aux participants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner les professionnels pour favoriser l'évolution des compétences des employés au sein d'un secteur professionnel ou d'une entreprise spécifique.</li> <li>- Aider les participants à communiquer avec leurs employés (ou en les accompagnant dans la construction ou l'utilisation des outils de communication appropriés pour sensibiliser ensuite leurs employés) : les participants deviennent des ambassadeurs dans leur entreprise ou au sein d'un secteur professionnel (afin d'amener les publics vers la formation).</li> <li>- Favoriser l'autonomie, l'autonomisation, et renforcer l'esprit d'équipe</li> <li>- Améliorer leurs résultats</li> <li>- Créer une base commune au sein d'un secteur autour de la thématique des compétences clés</li> </ul>	<p>Dans le cadre du projet DILABS, des vidéos spécifiques ont été produites (Productions 3 et 4 intégrées dans la boîte à outils).</p> <p><a href="https://pod.univ-lille.fr/dilabs/">https://pod.univ-lille.fr/dilabs/</a></p> <p>Exemples de contextes professionnels où nous avons travaillé sur la notion des compétences clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cuisiner</b> dans une cuisine de supermarché</li> <li>• <b>Soins à domicile</b> (aides-soignants, aide à domicile,...)</li> </ul> <p>Les vidéos d'activités pédagogiques filmées au cours du projet DILABS peuvent aussi être utilisées pour avoir des exemples de manières de sensibiliser les personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exemple pour <b>la lecture</b> : « <b>Booklovers</b> » en Pologne</li> </ul> <p>...</p> <p>On peut utiliser des référentiels métiers pour identifier les compétences requises pour les métiers et les "cadres nationaux de certification" avec les résultats d'apprentissage et un descriptif des certifications professionnelles « en bloc de compétences ».</p>	<p><b>3.1</b> L'intérêt de l'usage de la vidéo :</p> <p><i>Exemple d'une description d'une activité qui pourrait être filmée (hypothèse) et ce qu'elle montre :</i></p> <p>Une personne qui s'occupe d'une personne âgée à domicile arrive à la maison de la personne âgée et la personne est de mauvaise humeur, ne veut pas parler.</p> <p>L'aide à domicile doit décider de la manière dont elle va réagir et met en exergue telle ou telle compétence selon les cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit elle exerce parfaitement son activité (sens de l'organisation comme compétence clé) sans s'arrêter sur cet « incident » ;</li> <li>- soit il/elle s'assoit d'abord à côté de la personne, prend sa main et commence à parler avec elle, avant de se consacrer à son activité ; (sens de la communication comme compétence clé)</li> </ul> <p><b>3.2</b> Questionnaires</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Questionnaire après la visualisation de la vidéo             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Leur sensibilité sur la thématique des compétences clés</b> : cela peut se faire par le biais d'un "forum" : un modérateur est nécessaire (sur la plate-forme Moodle dédié au projet DILABS, l'expérimentation s'est faite avec les partenaires et le modérateur est le coordinateur)</li> </ul> </li> </ul>



Avec le soutien du programme Erasmus+ de l'Union Européenne. Cette publication ne constitue pas une approbation du contenu qui ne reflète que le point de vue des auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Ce document est disponible sous les termes de la licence Creative Commons License Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).





L'organisation peut également utiliser ses propres films pour promouvoir les compétences clés, sensibiliser le public à ce sujet. Dans ce cas, il est important d'utiliser la grille commune d'analyse de vidéo (résultats des productions 3 et 4) pour savoir comment l'intégrer dans leurs méthodologies de sensibilisation.

**L'activité est supposée permettre une discussion autour des enjeux de la maîtrise des compétences clés.**

La méthodologie peut être adaptée à d'autres secteurs professionnels.

- **Des questions avec des réponses libres :** une trace de l'activité en "produisant" un document PDF avec les réponses.

Il n'y a pas de "bonnes" ou de "mauvaises" réponses mais juste des études de cas différentes révélant des compétences clés différentes.

- ➔ Autre exemple de questionnaire : lister les compétences clés révélées par le film. Le participant aura besoin des référentiels métiers, des descriptifs / fiches de poste.

(A) Université de Lille - Expérimentation	(B) Commentaires et questions pour le projet DILABS	(C) Activités / Contenu d'une session en ligne ou d'une formation hybride dans DILABS
<b>Quel est l'objectif des sessions de formation « sensibilisation aux compétences clés » ? Quels résultats ? Quel suite ?</b>		
<p><b>4. Présentation des enjeux</b>            La réflexion sur les vidéos, les définitions nous permettent ensuite d'introduire l'idée de soutenir la montée en compétences des salariés, des adultes (en fonction du contexte) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous pouvons leur proposer de construire leur propre stratégie de communication auprès de leur public et de devenir les ambassadeurs de programmes de formation aux compétences clés.</li> <li>• Ils peuvent alors développer une argumentation pour promouvoir la formation au sein de leur organisation, pour soutenir ceux qui veulent améliorer leurs compétences, pour permettre l'adaptation au changement.</li> </ul>	<p>Les outils de communication peuvent être produits au cours des sessions.</p> <p>L'activité se base sur l'expérience des participants.</p>	<p><b>4.1</b> Les documents PDF, le glossaire, un résumé des travaux et des échanges, ... sont autant de résultats produits et permettent de garder une trace pour conduire une stratégie de développement de la formation aux compétences clés dans la structure du participant. Les personnes deviennent ainsi des ambassadeurs dans leur organisation.</p> <p><b>Résultats sur Moodle :</b> téléchargement en ligne des résultats des productions.</p> <p><b>Une communauté de pratiques peut se mettre en place pour essayer.</b></p>

<http://dilabs.eu>

**Cours : « Raising awareness » ou « Sensibilisation repérage » (Methodologie / Intellectual Output 1)**



*Avec le soutien du programme Erasmus+ de l'Union Européenne. Cette publication ne constitue pas une approbation du contenu qui ne reflète que le point de vue des auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.*

Ce document est disponible sous les termes de la *licence Creative Commons License Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)*.

