

Terminologie du secteur de la formation

L'OrTra TC utilise les notions et définitions ci-après tirées du secteur de la formation:

Compétence professionnelle opérationnelle

La compétence professionnelle opérationnelle désigne la capacité d'une personne à maîtriser efficacement des situations professionnelles concrètes et à mobiliser les ressources nécessaires à cette fin.

Le modèle d'acquisition de compétences de Dreyfus & Dreyfus

Afin de pouvoir montrer les compétences dans leurs différents stades de développement, on utilise le modèle d'acquisition de compétences de Dreyfus & Dreyfus. Ce modèle sert de base théorique pour décrire les stades du développement en lien avec les tâches clés (p. ex. niveau de l'examen de fin de formation, resp. de l'EPS).

Descriptions du modèle d'après Ricken 2005, p.37s.

Le/La débutant-e (novice)

A ce niveau, la personne agit sur la base de règles qui font abstraction du contexte. Cette abstraction du contexte signifie que les conditions d'application des règles sont formulées de manière si claire et absolue que la situation globale réelle ne peut pas être prise en considération. Il s'ensuit donc une réaction acquise à partir d'un élément déclencheur. La personne agit en conséquence.

L'avancé-e

A ce stade, la marge d'action s'élargit des expériences faites. La personne n'agit plus seulement en fonction de règles qui font abstraction du contexte, mais oriente également son action selon les expériences faites dans différentes situations. Comme chez le novice, l'action est en fait une réaction.

Le/La compétent-e

A ce stade, la personne n'agit plus en faisant abstraction du contexte comme dans les deux cas précédents. Il prend au contraire lui-même des décisions pour atteindre l'objectif sur la base de la situation concrète. L'ensemble des faits perçus dans cette situation spécifique entraîne des décisions et des actions déterminées.

L'expérimenté-e

Tandis que tous les autres niveaux inférieurs sont caractérisés par une décision ou une action consciente, la personne concernée agit ici de manière inconsciente. Les règles et les expériences sont intériorisées, la personne agit par intuition, dans le sens qu'elle «sait comment» alors que dans les niveaux inférieurs l'on agit parce que l'on «sait que». Le processus de décision lui-même se déroule toutefois encore de manière consciente, mais sur la base de connaissances intériorisées.

L'expert-e

A ce stade, toutes les connaissances sont intériorisées et plus aucune décision n'est prise de manière consciente. La personne agit parce qu'elle sait ce qu'il faut faire dans chaque situation. Les connaissances, les aptitudes et les capacités sont devenues une partie de la personne. Il y a une réflexion de l'intuition.

Objectifs d'apprentissage

Les objectifs d'apprentissage décrivent le gain formatif visé d'un apprenant en lien avec un contenu déterminé. Ils décrivent le processus d'apprentissage planifié et les étapes définies qui conduisent au diplôme de fin de formation. La formulation des objectifs d'apprentissage tient compte des ressources, de l'ensemble des ressources respectivement (connaissances, aptitudes et attitudes) et garantit le rapport aux compétences opérationnelles pour lesquelles ils sont un objectif d'étape.

Ressources

Chaque compétence opérationnelle repose sur des ressources qui interviennent en fonction de la situation. Outre l'intérêt et la motivation, les ressources les plus importantes sont la combinaison des trois domaines de ressources spécifiques à la situation que sont les connaissances (déclaratives, savoir), les aptitudes (procédurales, savoir faire) et les attitudes (valeurs savoir être).

- Connaissances (savoir théorique et/ou factuel, connaissance des processus, savoir comment réagir)
- Aptitudes (aptitudes motrices, sensorielles, techniques, cognitives, méthodiques; processus, procédures et comportements qui peuvent être exercés)
- Attitudes (comportements, valeurs, sentiments, convictions)

Taxonomie des ressources et des objectifs d'apprentissage

Pour déterminer le niveau des ressources, on utilise en général une taxonomie. La taxonomie la plus connue pour les ressources et les objectifs d'apprentissage a été proposée par Bloom, Krathwol et al. Pour l'utilisation quotidienne, on peut néanmoins tout à fait utiliser une taxonomie simplifiée pour classer les connaissances, les aptitudes et les attitudes. Cette taxonomie repose pour l'essentiel sur les niveaux proposés par Bloom. Les niveaux ne peuvent pas être décrits de manière stricte, et ce, ni dans la taxonomie de Bloom ni dans la taxonomie simplifiée. Les ressources connaissances, aptitudes et attitudes sont également étroitement liées les unes aux autres et ne forment une compétence que lorsqu'on les considère dans leur globalité.

Connaissances

Par connaissances nous entendons le savoir en général, les connaissances théoriques et/ou factuelles, la connaissance de processus, savoir comment réagir. Les verbes ne sont pas des activités premières, mais servent à rendre visible le savoir!

Niveau	Description	Verbes	Bloom
C3	Mettre en relation des connaissances enregistrées, les transférer dans des situations nouvelles, analyser des situations (problématiques), évaluer, apprécier, combiner, résoudre	Analyser, déduire, proposer, développer, fonder, comparer, apprécier, distinguer, pondérer, structurer, classer, élaborer, combiner, planifier, décider, sélectionner ,	4-6
C2	Saisir et comprendre des faits, interpréter simplement	Décrire, expliquer, expliciter, résumer, interpréter, clarifier	2-3
C1	Recourir aux connaissances enregistrées et les restituer	Enumérer, nommer, restituer, désigner	1

Aptitudes

Par aptitudes nous entendons

- Les aptitudes motrices telles que saisir, tourner, etc. (mouvement)
- Les aptitudes dans le sens de voir, entendre, sentir, etc.
- Les aptitudes d'exécution telles que perception sélective (ignorer des stimuli), perception dirigée (chercher des stimuli), etc.
- Les aptitudes techniques telles que manier des outils, des matériaux, des instruments
- Les aptitudes cognitives et/ou méthodiques qui font appel à la pensée logique, intuitive et créative, resp. à l'action réfléchie sur la base de différents modèles/théories pour résoudre des problèmes.

Les aptitudes sont en général des processus, des procédures, des manières de se comporter qui peuvent et doivent être exercées et entraînées. On met l'accent sur l'activité.

Les aptitudes ne doivent pas être réduites à de simples habilités manuelles!

Les verbes décrivent l'aptitude en soi. Un catalogue de verbes n'est donc pas nécessaire.

Niveau	Description	Bloom
A3	Routine, aptitude intériorisée, autonome, indépendamment de la situation et du patient, responsabilité, manipulation complexe, composants imprévus	4-5
A2	Autonome, manipulation simple, utilisation simple, exempt d'erreur, dans le cadre de règles et de limites connues	2-3
A1	Observer les aptitudes, imiter Décrire l'application et les bénéfices	1

Attitudes

Par attitudes nous entendons les comportements, les valeurs, les sentiments, les convictions.

Les attitudes sont étroitement liées au développement de la personnalité et ne peuvent pas être simplement exercées en tant que telles. Elles sont réfléchies, échangées et expérimentées. Qui décide de l'attitude juste à adopter du point de vue moral et éthique?

Les attitudes sont souvent implicitement liées à des actions spécifiques, p. ex. dans le contexte d'un entretien difficile avec un patient.

Niveau	Description	Se traduit part:	Bloom
At3	Intériorisation de l'attitude et de valeurs	Vivre des valeurs, identité, mise en réseau, système de valeurs	4-5
At2	Réflexion, questionnement, analyse de l'attitude et des valeurs	Sensibilité, réaction, résistance ou attribution de valeur, lien émotionnel	2-3
At1	Observation et identification des attitudes et des valeurs	Attention, sensibilisation	1

Évaluation / appréciation dans le cadre des procédures de qualification

Dans les procédures de vérification (examens), de validation ou d'accréditation, l'appréciation se fait selon certains critères, indicateurs et standards.

Critères

Que considérons-nous comme étant de la bonne qualité?

Les critères sont des aspects sous lesquels une performance est évaluée. Il s'agit de caractéristiques définites qui ont une influence primordiale sur la qualité.

Indicateurs

Comment juger l'accomplissement d'un critère?

Les indicateurs forment l'échelle des critères. Il s'agit d'indicateurs de qualité objectivement observables et mesurables. Les indicateurs démontrent la réalisation d'un critère.

Standard

Quel niveau de réalisation d'un critère marque son acquisition?

Les standards définissent les valeurs de mesure. Il s'agit d'une échelle d'évaluation qui définit les exigences de qualité et démontre le degré d'accomplissement d'un examen.

OrTra TC, 09.12.2025