

Détails des résultats du projet (2)

Titre du résultat : Profil de compétences pour le tuteur en approche dialogique

Organisation leader des résultats :

STICHTING HOGESCHOOL ROTTERDAM (E10135501 - Pays-Bas)

Janvier 2023

Marieke Groot

Rens Martijn

Merci à nos partenaires du projet et à Mirjam Koning

Introduction

Le changement culturel nécessaire au travail multi-professionnel et multisectoriel qui doit être provoqué par l'approche dialogique ne peut être durable que si le Groupe de gouvernance soutient et reconnaît les capacités de tutelle transversales. Le tuteur devient **le pont** entre le Groupe de gouvernance et les équipes multi-professionnelles qui agissent dans les différents milieux de soins et d'assistance indiqués par les partenaires. Cela représente une garantie pour l'acquisition systématique de l'approche dialogique par le Groupe de gouvernance et les référents des processus de mise en œuvre dans les équipes multi-professionnelles. Ce résultat du projet est consacré à l'identification d'un **ensemble de compétences clés** qui permettent aux professionnels qui jouent le rôle de pont de devenir tuteur de manière efficace, équitable et inclusive. Par la suite, l'apprentissage organisationnel de l'approche dialogique sera effectué.

Le résultat de ce projet a un double objectif :

Définir un ensemble de compétences clés intersectorielles – en particulier les compétences, les connaissances, les aptitudes et les comportements clés – pour les tuteurs à partir des expériences, des attitudes et des défis des professionnels actuels dans le contexte de chaque partenaire.

Préparer le terrain pour la mise en œuvre d'activités de formation. Ce résultat du projet est une étape fondamentale dans la conception des aptitudes et des compétences qui seront acquises par les tuteurs au cours de la formation et (une fois le projet terminé) pour définir les modules de formation transférables.

La principale innovation dans le résultat de ce projet est que nous avons créé un profil de compétences pour les tuteurs qui n'existe pas actuellement dans l'approche dialogique. Ces compétences sont nécessaires pour assurer un profil de formation élevé aux tuteurs. De plus, un élément innovant consiste à introduire les compétences du tuteur en agissant sur les ressources déjà présentes dans le système et en les orientant vers des activités qui deviennent systémiques, jetant ainsi les bases de la durabilité du système de conception global. L'impact attendu est de compléter les compétences déjà existantes des professionnels qui deviennent tuteurs. Ils pourront ainsi créer un nouveau poste dans lequel ils soutiendront les équipes multi-professionnelles et les groupes de gouvernance et assurer une transmission plus efficace au sein des processus verticaux. La transférabilité potentielle est mise en évidence par un effet systémique également garanti par les preuves issues des actions mises en place.

Cours / curriculum – Processus de conception et de développement

La construction du profil de compétences est le résultat d'un processus de recherche collectif. Sur la base du développement du profil de compétences utilisé pour les honor students de l'Université des sciences appliquées de Rotterdam, nous avons commencé l'approche dialogique avec ces différents points pour développer un modèle qui sera utilisé dans la formation des tuteurs début janvier 2023.

La question « Que doit savoir un professionnel et que doit-il être capable de démontrer pour devenir tuteur, par exemple pour devenir le pont entre le groupe de gouvernance et l'équipe multi-professionnelle ? » est la principale question de ce processus. Lors du premier événement multiplicateur du 27 octobre 2022, l'engagement et l'activation des réseaux avaient été lancés dans le but de collecter des données empiriques, notamment des entretiens, l'observation des participants, des groupes de discussion, etc. Les acteurs clés impliqués dans le processus de recherche ont été identifiés à la fois parmi les professionnels et les personnes ayant des responsabilités de gestion ou politiques. Après cette réunion, Rotterdam et D&D Ltd ont fourni une ligne directrice avec des tutoriels pour les prochaines étapes de recherche du projet. Le résultat final est un profil de compétences pour le tuteur d'approche dialogique qui est utilisé dans la mise en place de la formation de tuteur en 2023. Une approche basée sur les phénomènes est la méthode que nous avons utilisée pour développer le profil avec les partenaires et les parties prenantes de ce projet.

Le résultat 2 du projet se réfère à l'objectif 2 « Fournir des outils et des méthodologies pour renforcer le travail d'équipe intégré, multi-professionnel et centré sur l'être humain aux niveaux institutionnel, organisationnel et professionnel » et correspond aux activités liées au WP 2. Plus précisément, l'objectif du résultat 2 du projet est de :

identifier un profil de compétences pour le tuteur d'approche dialogique.

Qu'est-ce qu'une approche basée sur les phénomènes ?

« Dans un environnement de plus en plus complexe avec des problèmes pernicieux, les choses doivent être abordées plus comme des phénomènes que comme des missions bien définies. Cette approche remet en question les organisations hiérarchiques traditionnelles et de type silo. Cela nécessite également une organisation dynamique autour des phénomènes. Les phénomènes complexes ne connaissent pas de frontières administratives, mais leurs causes et leurs mécanismes nécessitent une approche plus globale. Cela nécessite une forte culture de coopération interadministrative (au-delà des frontières organisationnelles). »
(Publications du gouvernement Finlandais : Guide de gestion de réseau 2019, 12.)

La rationalisation des opérations, le développement continu et la recherche de nouvelles solutions nécessitent une perspective centrée sur l'apprentissage basé sur les phénomènes plutôt que sur l'apprentissage basé sur les problèmes. Alors qu'une approche axée sur les problèmes est basée sur des problèmes clairement décrits et délimités, la base de l'orientation vers les phénomènes est multi-perspective et ambiguë, et elle prend en compte l'expérience et la participation.

Un problème ou une inquiétude ?

Lorsque les situations problématiques sont complexes et difficiles à définir, elles sont appelées « problèmes pernicioeux ». Les problèmes avec des limites et des descriptions claires peuvent être appelés « problèmes apprivoisés ». Cela ne veut pas dire qu'ils sont toujours faciles. Les professionnels sont formés pour diagnostiquer les problèmes, concevoir des solutions et travailler avec ces solutions pour résoudre les problèmes. Dans le cas de problèmes apprivoisés, nous pouvons affiner à l'infini la logique, les algorithmes et la mise en œuvre technique de la solution. Pour résoudre ces problèmes, il est souhaitable d'avoir suffisamment d'informations pour soutenir la prise de décision, d'utiliser l'expérience et l'expertise antérieures pour faire des choix. Après les versions préliminaires, les décisions sont préparées par des experts dans le domaine. Mais que se passe-t-il si aucune solution n'est trouvée ou si aucun accord n'est conclu ?

Au niveau individuel, on peut commencer à parler d'une inquiétude. L'inquiétude est une expérience subjective qui résulte d'un manque d'action personnelle et d'une combinaison de soutien nécessaire. L'inquiétude ne peut pas être transférée à une autre personne. En fonction des coordonnées, la personne inquiète pourra parler à la personne qui peut agir. Le meilleur résultat est obtenu lorsqu'une personne inquiète parle avec une personne qui peut l'aider. Plus l'inquiétude est grande, plus le dialogue est nécessaire.

Une situation polygonale nécessite également la nature polygonale de la production de solutions et la production de nombreuses alternatives comme base de choix. Le dialogue, c'est penser ensemble, écouter les autres, relâcher ses propres idées préconçues et travailler vers l'avenir. Cela apporte beaucoup d'options créatives au début du processus. En essayant de prendre des décisions trop tôt, vous risquez de perdre de bonnes solutions réalisables. S'orienter vers l'avenir signifie regarder la situation actuelle à partir de la perspective de l'avenir et ne signifie pas regarder l'avenir du point de vue de la situation actuelle. Dans ce genre de cas, nous sommes souvent prisonniers des possibilités de la situation actuelle. Tout commence par l'écoute.

L'Université des sciences appliquées de Rotterdam (UAS) a développé un profil de compétences pour les honor students innovants et plusieurs instituts ont utilisé ce profil spécifiquement pour lancer un défi à ces ambitieux étudiants et leur offrir la possibilité de faire progresser et de renforcer leur développement professionnel au-delà des limites de leur propre secteur professionnel. Ce profil d'honneur de Rotterdam UAS est en partie basé sur la recherche sur la valeur ajoutée des honours dans les différents domaines de la pratique professionnelle qui constituent l'objectif du programme d'études de l'Université. Sur la base de plusieurs réunions avec les partenaires du consortium et de questions spécifiques dont nous avons discuté, nous avons recueilli des commentaires sur le profil, les avons incorporés, en avons discuté à nouveau et finalement nous sommes arrivés à cette dernière version avec laquelle nous travaillerons tout au long du projet.

Pour notre UAS, il est important d'expérimenter l'utilisation de l'approche dialogique dans un environnement de plus en plus complexe avec des problèmes pernecieux. Il est donc important d'aborder les problèmes pernecieux comme des phénomènes plutôt que comme des tâches bien définies.

Lors de la mise en place du profil de compétences du tuteur dans le projet, nous avons commencé par utiliser la méthode de l'approche dialogique avec nos partenaires pour développer ce profil pour le tuteur dans notre projet.

*L'équipe du honors programme Excellence en éducation,
Université des sciences appliquées de Rotterdam*

Cinq compétences complémentaires de base :

1. Axé sur l'innovation
2. Axé sur la demande
3. Travail collaboratif
4. Apprentissage interactif
5. Création de connaissances

Compétences pour un travail innovant – « Apprendre à innover »

Les compétences requises pour le tuteur sont décrites ci-dessous. Ce profil porte sur les cinq compétences suivantes :

1. Axé sur l'innovation
2. Axé sur la demande
3. Travail collaboratif
4. Apprentissage interactif
5. Création de connaissances

1. Axé sur l'innovation

Rôle : Innovateur

Domaine : Pratique professionnelle

Spécification : Innovation et recherche

Compétence

En contribuant au développement d'un produit professionnel innovant, le tuteur fait preuve d'une attitude curieuse et identifie et exploite les opportunités d'introduire des innovations dans la pratique professionnelle.

Contexte

Dans la vie professionnelle, nous retrouvons des problèmes tenaces, des problèmes pour lesquels il n'existe pas de solutions toutes faites. Il peut y avoir plusieurs raisons à cela : la complexité de la question, un manque d'expertise suffisante et à jour, et parfois simplement la vitesse à laquelle les développements se produisent. Dans de telles situations, une capacité d'innovation est nécessaire pour développer des solutions créatives.

En tant qu'innovateur, vous reconnaissez cette complexité et la vivez comme une opportunité, comme un défi pour réfléchir et discuter des solutions potentielles avec des collègues professionnels de votre propre discipline et d'autres disciplines. Vous osez vous impliquer et partager vos idées avec les autres. Vous savez à quel point une solution est importante et qu'il ne sert à rien d'essayer d'éviter les situations difficiles. Vous étudiez le problème en utilisant votre propre expertise, toujours à la recherche de moyens de découvrir de nouvelles idées, par exemple en combinant des concepts existants pour créer de nouvelles solutions. Vous êtes audacieux et décisif et, en tant qu'innovateur, vous êtes entreprenant et proactif. Vous recherchez activement des opportunités, savez comment les transformer en actions efficaces et expérimentez de nouvelles méthodes et de nouveaux scénarios – toujours à partir d'une vision bien informée et bien pensée. Votre perspicacité, votre attitude et votre travail sont appréciés. Vous êtes de plus en plus impliqué dans l'innovation. Vous remarquez que vous pouvez être un partenaire de discussion égal et critique.

Pour

Contribuer à l'innovation

Vous devez

1. être proactif et débrouillard dans des situations professionnelles complexes ;
2. étudier les problèmes et les solutions possibles ;
3. être audacieux et oser expérimenter ;
4. être créatif lorsque vous examinez à la fois le problème et la solution
5. utiliser la boîte à outils de l'approche dialogique, le cas échéant

De sorte que

Votre approche axée sur l'innovation conduite au développement de produits professionnels innovants.

Indicateurs comportementaux et descriptions

Être capable d'agir de manière entreprenante dans des situations professionnelles complexes

- Vous pensez et agissez de manière proactive. Vous faites preuve d'initiative et n'attendez pas les autres ; Vous allez explorer. Vous proposez vous-même des idées et des solutions innovantes possibles.
- Vous êtes décisif. Vous vous familiarisez avec la situation et prenez des décisions rapides, réfléchies et raisonnées sur les étapes nécessaires.
- Vous pouvez convertir les opportunités en actions ciblées. Vous pouvez identifier des itinéraires efficaces pour atteindre vos objectifs.

Explorer le problème et les stratégies de solutions possibles

- Vous préférez explorer d'autres idées que les méthodes traditionnelles parce qu'il est prouvé que les méthodes traditionnelles ne suffisent plus
- Vous apportez de nouvelles perspectives sur les problèmes
- Vous traduisez les développements et les tendances dans votre propre domaine d'expertise en scénarios futurs.
- Vous faites un usage responsable des méthodes et techniques de recherche pratique pertinentes

Faire preuve d'audace et de courage pour expérimenter

- Vous expérimentez
- Vous agissez, même si le résultat est incertain
- Vous vous impliquez ; vous n'évitez pas les risques

Regarder de manière créative à la fois le problème et la solution

- Vous démontrez la capacité de vous écarter du cadre conceptuel existant
- Vous démontrez que vous pouvez utiliser des approches d'autres disciplines pour proposer de nouvelles découvertes et combinaisons de stratégies de solution.
- Vous montrez que vous pouvez sortir des sentiers battus
- Vous faites preuve d'originalité, d'« enjouement » et d'ingéniosité
- Vous proposez de nouveaux scénarios si les circonstances changent

- Vous êtes capable de penser à plusieurs solutions, approches ou perspectives pour un problème qui sont inattendues et qui en facilitent la résolution.

2. Axé sur la demande

Rôle : Observateur critique

Domaine : Pratique professionnelle

Spécification : Sensibilisation à l'environnement

Compétence

En travaillant de manière innovante, le tuteur démontre une conscience de l'environnement professionnel dans lequel il opère et identifie les opportunités d'introduire des innovations dans la pratique professionnelle.

Contexte

En tant que professionnel en développement, vous en apprenez le plus possible sur la pratique du travail. Vous suivez les développements dans votre domaine. Vous vous intéressez aux raisons pour lesquelles certains développements ont lieu et aux forces qui les motivent, ce qui vous permet de placer les tendances et les développements pratiques dans un contexte plus large. Vous remarquez que cela vous permet d'identifier plus facilement les causes et effets des relations. Vous voyez aussi que les certitudes disparaissent rapidement. Vous réalisez que le changement est parfois si rapide qu'il rend les tâches plus complexes, ce qui place la barre plus haut pour les professionnels.

En même temps, vous voyez un grand potentiel dans cet environnement dynamique et recherchez activement des occasions de contribuer, avec d'autres, à faire une différence. Vous voulez apporter une contribution valable à un problème social. Vous explorez les possibilités et en discutez avec les parties prenantes concernées et d'autres groupes, mais sans sauter directement à la solution. Vous montrez votre valeur en tant que partenaire de discussion bien informé et égal. Votre préparation vous a donné une base approfondie dans la dynamique de la situation et vous pouvez expliquer et justifier pourquoi vous pensez que la situation est prometteuse. En même temps, vous écoutez attentivement ce que vos partenaires de discussion disent. Vous maintenez un dialogue et vous vous assurez que le problème est clairement défini en posant des questions critiques au client et aux autres parties prenantes, ce qui vous permet d'évaluer le contexte encore plus en profondeur. Vous savez que cette phase exploratoire est essentielle si vous voulez aider à apporter des solutions réalisables ou, si nécessaire, trouver de bons arguments pour les abandonner.

Pour

Cultiver une prise de conscience de ce qui se passe autour de vous, à la fois en général et dans la pratique professionnelle innovante en particulier

Vous devez

1. être conscient de votre environnement
2. identifier et décrire les questions pertinentes à la pratique professionnelle
3. être capable de traduire la théorie en action pratique
4. utiliser la boîte à outils de l'approche dialogique, le cas échéant

De sorte que

Votre analyse de la situation mène à l'identification de problèmes reconnus comme importants pour la pratique professionnelle, et des mesures pratiques puissent être prises pour les résoudre.

Indicateurs comportementaux et descriptions

Démontrer une conscience de l'environnement – contexte social

- Vous connaissez ou explorez les tendances et les développements dans un contexte plus large que votre propre domaine d'expertise et vous pouvez relier leur importance aux problèmes sur lesquels vous travaillez.
- Vous pouvez regarder plus loin que votre nez ; vous prévoyez des changements (plus tôt que les autres) et les anticiper
- Vous recherchez activement des situations pratiques qui pourraient fournir de nouvelles preuves et vous les utilisez dans les discussions.
- Vous voyez des opportunités / occasions et les utilisez
- Vous reconnaissez que des facteurs externes affectent ou peuvent affecter les problèmes sur lesquels vous travaillez
- Vous faites preuve d'engagement social et vous pouvez rendre compte de vos actions professionnelles

Être capable d'identifier et de préciser les questions pertinentes à la profession

- Vous étudiez le problème en dialogue avec le client et les autres parties prenantes concernées
- Vous approfondissez la définition du problème décrit ; Est-ce vraiment le problème, faut-il plus de recherches préliminaires, cela conduira-t-il à une définition différente du problème ?
- Vous explorez ce que l'on sait déjà sur le problème ; vous pouvez le modifier et le présenter
- Vous pouvez rendre la question explicite et l'ajuster
- Vous démontrez une connaissance du climat social qui joue un rôle dans la recherche et l'acceptation de solutions

La capacité de convertir des solutions en applications pratiques

- Vous proposez des solutions inattendues et réalisables
- Vous pouvez convertir les solutions découvertes grâce à une combinaison de connaissances et d'expérience de divers domaines d'expertise en résultats pratiques

3. Travail collaboratif

Rôle : Joueur d'équipe

Domaine : Pratique professionnelle innovante

Spécification : Communication et travail collaboratif

Compétence

En participant à des processus innovants, le tuteur devient un joueur d'équipe qui peut s'appuyer sur des compétences communicatives, collaboratives et de réseautage pour travailler efficacement avec d'autres professionnels afin d'obtenir des résultats.

Contexte

Travailler efficacement en équipe sur des solutions à des problèmes réels exige un large éventail de compétences. En effet, ce sont des outils qui vous permettent de comprendre le contexte innovant et de faire de vous un partenaire de discussion égal. Les professionnels innovateurs sont de véritables joueurs d'équipe ; Ils apprennent les uns des autres et partagent des idées.

Apprendre et travailler dans des situations réelles est un processus social dans lequel la coopération et la mise en réseau avec les autres sont essentiels. Non seulement cela permet de diffuser les connaissances et l'expérience, mais aussi d'impliquer davantage les individus. En tant que joueur d'équipe, vous savez à quel point le travail collaboratif est important. Vous n'êtes pas là pour « voler la vedette ». La véritable valeur du travail collaboratif est que vous pouvez enrichir les idées des autres, « s'entraîner » les uns avec les autres, discuter de vos idées et suggestions de stratégies et de solutions, et les examiner de manière critique – sans parler de la valeur ajoutée d'être ouvert aux possibilités de donner et de recevoir des commentaires. Une communication professionnelle efficace empêche tout « bruit » inutile d'obscurcir le processus de travail collaboratif.

Pour

Travailler efficacement avec les autres sur les améliorations, les nouveaux développements et les innovations

Vous devez

1. être prêt à travailler avec les autres et laisser les objectifs communs prendre le pas sur les objectifs individuels
2. contribuer au développement d'un réseau d'experts et en faire un usage stratégique
3. utiliser correctement et au bon moment une variété de compétences en communication
4. utiliser la boîte à outils de l'approche dialogique, le cas échéant

De sorte que

Les joueurs d'équipe ayant des compétences personnelles et professionnelles complémentaires peuvent travailler ensemble et communiquer entre eux au cours

d'un processus de développement ou d'innovation.

Indicateurs comportementaux et descriptions

Être prêt à collaborer et à faire prévaloir les objectifs généraux sur les objectifs individuels

- Vous vous alignez sur les objectifs communs qui se présentent en cherchant de nouvelles réponses aux problèmes posés
- Vous reconnaissez que la co-création à partir de disciplines professionnelles contribue à l'élaboration de solutions innovantes
- Vous recherchez des opportunités et des moyens de travailler en coopération sur des réponses aux problèmes
- Vous êtes capable de travailler dans un contexte interdisciplinaire / transdisciplinaire ; c'est-à-dire que vous travaillez en étroite collaboration avec des personnes d'autres domaines d'expertise en apportant des contributions constructives et en obtenant la reconnaissance de votre propre domaine d'expertise.
- Vous contribuez à la meilleure harmonisation possible entre vos connaissances, votre expérience et vos qualités et celles des membres de l'équipe.
- Vous placez les intérêts de l'équipe au-dessus de vos propres intérêts personnels et vous tenez les autres membres de l'équipe responsables de leur comportement et de leur responsabilité. Vous êtes également responsable vous-même
- Vous pouvez faire des concessions afin d'arriver à un objectif ou à un résultat commun. Vous pouvez justifier ces concessions

Pouvoir contribuer au développement d'un réseau d'experts et pouvoir consulter ce réseau de manière ciblée.

- Vous construisez un réseau fonctionnel
- Vous utilisez les réseaux de manière ciblée

Être capable d'utiliser une variété de compétences de communication de la bonne manière et au bon moment.

- Vous suscitez l'enthousiasme et stimulez les autres
- Vous avez des discussions efficaces et efficientes
- Vous partagez votre travail avec d'autres
- Vous contribuez de manière constructive à la collaboration

5. Apprentissage interactif

Rôle : Apprentissage

Domaine : Communautés de pratique dans la pratique professionnelle innovante

Spécification : Apprentissage interactif

Compétence

En guidant son développement professionnel ultérieur, le tuteur reconnaît la nécessité d'un apprentissage tout au long de la vie et s'efforce d'acquérir les compétences d'apprentissage nécessaires.

Contexte

Le monde du travail évolue rapidement. De nombreuses exigences différentes vous seront faites et vous courez le risque de ne pas suivre le rythme des événements. L'éducation est confrontée au même problème. Bien que nous fassions de notre mieux pour garder votre cours professionnel aussi à jour que possible, il n'est pas toujours possible de couvrir les derniers développements. Cela signifie que vous devez vous préparer à travailler dans un environnement professionnel en évolution rapide. On ne s'attendra pas seulement à ce que vous résolviez des problèmes auxquels vous vous êtes préparé dans votre diplôme et que vous connaissez suffisamment bien pour pouvoir mettre en œuvre de vraies solutions ; vous rencontrerez également des problèmes qui sont nouveaux pour vous, problèmes qui ne peuvent pas être résolus avec le savoir-faire actuel. Ces nouveaux problèmes peuvent nécessiter de nouvelles connaissances, des connaissances encore à acquérir et de nouveaux contextes dans lesquels les connaissances existantes doivent être utilisées de différentes manières.

Vous collaborerez également de plus en plus avec des personnes qualifiées dans d'autres matières. Dans un tel cadre de travail et d'apprentissage, vous serez mis au défi d'apprendre les uns avec les autres, activement, efficacement et concentré sur l'obtention de résultats. Lorsque vous travaillez ensemble dans ce processus innovant, votre désir d'apprendre viendra souvent de l'intérieur – vous rencontrerez des problèmes que vous voulez vraiment résoudre. Cela fait de vous celui qui a le désir d'apprendre « quelque chose », ou même de « désapprendre » quelque chose.

La complexité de la situation ne vous fait pas peur. Vous voyez un défi et vous le relevez. Vous vous y jetez, et n'abandonnez pas. Vous savez que vous allez régulièrement vous heurter à un mur et que vous devrez vous relever – mais vous découvrirez bientôt que vous apprenez plus que vous ne le pensiez possible, que ce qui semblait au début un fouillis déroutant a maintenant du sens. Vous êtes beaucoup plus capable de voir la situation dans son ensemble.

Pour

Apprendre les uns des autres et les uns avec les autres

Vous devez

1. démontrer une capacité d'apprentissage autodirigé
2. être disposé à apprendre dans des contextes variés et stimulants

3. être capable de réfléchir à l'efficacité de votre objectif, méthode et résultat d'apprentissage
4. utiliser la boîte à outils de l'approche dialogique, le cas échéant

De sorte que

Vous puissiez guider le développement ultérieur de votre capacité d'apprentissage

Indicateurs comportementaux et descriptions

Démontrer une capacité d'apprentissage autodirigée

- Vous donnez à votre propre processus d'apprentissage la substance et la direction ; En d'autres termes, vous pouvez vous fixer des objectifs de développement et d'apprentissage et agir en conséquence.

Préparation et volonté d'apprendre dans divers contextes difficiles

- Vous réfléchissez à vos propres actions et demandez naturellement aux autres de donner leur avis ; vous considérez les conseils pour les améliorer, puis vous les appliquez immédiatement et efficacement
- Vous êtes conscient de la façon dont vos normes et valeurs personnelles affectent vos actions et vous démontrez une volonté d'en discuter
- Vous pouvez être tenu responsable de vos actions
- Vous êtes prêt à changer vos habitudes
- Vous abandonnez des connaissances obsolètes s'il y a de bons arguments pour le faire
- Vous avez le courage de repousser vos propres limites afin de vous développer personnellement et professionnellement

La capacité de réflexion sur l'efficacité de vos actions professionnelles

- Vous démontrez la capacité de réflexion, et vous pouvez analyser vos propres actions en termes de
 - contenu
 - approche
 - Dynamique de groupe – cela peut inclure les actions de toutes les personnes impliquées
 - Considérations sociales et éthiques lors de l'élaboration de nouvelles solutions
 - votre propre développement concernant les points ci-dessus
- Vous avez appris quelles sont vos forces et vos faiblesses (ou vous les avez mieux comprises) et vous êtes en mesure d'apporter des améliorations aux deux



6. Création de connaissances

Rôle : Producteur de connaissances

Domaine : Pratique professionnelle innovante

Spécification : Création de connaissances

Compétence

En améliorant continuellement ses connaissances et en se tenant à jour, le tuteur apprend non seulement dans un contexte formel (comme l'école), mais élargit également son expertise en apprenant en milieu de travail.

Contexte

Avec le développement rapide des nouvelles technologies de l'information, les connaissances se développent à un rythme croissant et sont disponibles pratiquement à la demande, et les nouvelles connaissances peuvent être diffusées tout aussi rapidement. Il ne suffit plus de connaître les concepts et de savoir comment les appliquer. Les connaissances dont vous avez le plus besoin dans un contexte d'innovation sont souvent appelées « connaissances générales ». Il s'agit de connaître les causes de nombreux phénomènes différents, comment les choses fonctionnent et de comprendre les principes et les processus (savoir qui peut fournir des idées ou un savoir-faire spécifique). Cela est particulièrement important parce que les connaissances factuelles peuvent devenir obsolètes (en particulier les études concrètes), alors que la connaissance des principes de base (sous-jacents à ces études) ne vieillit pas si rapidement.

On s'attend à ce que vous développiez un « et si... » approche de l'apprentissage. Cela signifie que vous osez poser des questions critiques sur la cause et l'effet. Vous apprenez à comprendre les liens et les modèles dans ce qui se passe dans la pratique professionnelle, mais aussi à avoir une attitude critique, curieuse et d'apprentissage. Vous voulez découvrir ces relations de cause à effet et êtes un utilisateur essentiel des connaissances. Par-dessus tout, vous mesurez la valeur d'une théorie par son utilité dans la résolution des problèmes que vous rencontrez dans votre travail. Vous ne suivez aveuglément aucun ensemble d'idées. Vous découvrez, en travaillant avec et en dialogue avec d'autres professionnels, si quelque chose fonctionne et comment cela fonctionne dans la pratique. Dans le processus, vous apprenez à combiner vos connaissances et votre expérience avec celles des autres et découvrez ce qui fonctionne, en créant de nouvelles connaissances qui peuvent être utilisées dans la pratique professionnelle. En outre, vous pouvez évaluer de manière critique ce que sont les « ingrédients actifs », en découvrant la valeur de l'approche choisie et les principes directeurs (qui déterminent son fonctionnement). Vous apprenez rapidement à jouer avec vos connaissances. Vous découvrez que les théories et les idées d'autres disciplines peuvent également être utiles ou adaptées à un autre contexte.



Vous découvrirez également que les connaissances que vous avez acquises dans un autre but peuvent également être d'une utilité pratique dans votre travail. En bref, vous découvrez, expérimentez, appliquez vos connaissances, testez leur fonctionnement et générez ainsi de nouvelles connaissances. C'est ce qu'on appelle officiellement « l'apprentissage productif » et le « transfert lointain ».

Vous réalisez à quel point il est important de partager des connaissances avec les autres. Vous êtes également conscient que les autres ont des connaissances dont vous pouvez bénéficier. Et donc, vous cherchez des moyens efficaces et efficients de trouver les connaissances et l'expérience que les autres sont prêts à partager ou à échanger. Vous savez déjà comment les TIC ouvrent rapidement et facilement les portes d'un environnement de connaissances riche. Les médias sociaux tels que le Web 2.0 deviendront une plate-forme de plus en plus utile pour rester informé et partager les nouvelles connaissances récemment acquises.

Pour

Travaillez continuellement à développer vos connaissances dans un environnement d'apprentissage innovant

Vous devez

1. être capable de partager, d'accéder aux connaissances et d'apprendre dans un contexte d'application
2. être capable d'utiliser les connaissances et les compétences à différents niveaux d'application et dans différents contextes
3. être capable de partager des connaissances et d'y accéder
4. utiliser la boîte à outils de l'approche dialogique, le cas échéant

De sorte que

Vous puissiez apporter une réelle contribution à l'avancement des connaissances.

Indicateurs comportementaux et descriptions

Être capable de développer des connaissances dans un contexte d'application

- Vous pouvez utiliser les connaissances et l'expérience pratique d'autres personnes pour renforcer les vôtres afin de développer de nouvelles connaissances qui font progresser la pratique professionnelle ; vous innovez
- Vous êtes ouvert à la contribution de l'expertise d'autres personnes et vous les invitez activement à contribuer
- Vous vous appuyez sur les connaissances existantes et pouvez relier les connaissances nouvellement développées aux « anciennes »



Être capable d'appliquer des connaissances et des compétences à différents niveaux et dans divers contextes

- Vous utilisez les connaissances de différents domaines d'expertise afin de découvrir des modèles dans les problèmes
- Vous appliquez les connaissances et les informations ainsi acquises pour développer ou concevoir de nouvelles solutions
- Vous démontrez une conscience de l'effet des facteurs sociaux, économiques, techniques, éthiques et / ou psychologiques qui pourraient aider à trouver les réponses aux problèmes sur lesquels vous travaillez

La capacité de partager et d'accéder aux connaissances

- Vous partagez activement les connaissances et l'expérience que vous avez acquises dans la pratique avec d'autres personnes
- Vous recherchez activement de nouvelles connaissances et des moyens efficaces d'accéder à de nouvelles connaissances et de les partager. Vous le faites d'une manière appropriée à votre pratique professionnelle et vous pouvez justifier vos choix en la matière.
- Vous recherchez des liens qui vont au-delà des connaissances et de l'expérience partagées par les membres de l'équipe et vous les aidez à comprendre ces liens