

Mastère Spécialisé

Orientation Vocationnelle et Professionnelle





Mastère Spécialisé Orientation Vocationnelle et Professionnelle

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Diplôme: TECH Global University
- » Accréditation: 60 ECTS
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Accès au site web: www.techtitude.com/fr/education/master/master-orientation-vocationnelle-professionnelle

Sommaire

01

Présentation

Page 4

02

Objectifs

Page 8

03

Compétences

Page 12

04

Direction de la formation

Page 16

05

Structure et contenu

Page 20

06

Méthodologie

Page 40

07

Diplôme

Page 48

01

Présentation

Dans les derniers cycles de l'éducation, les étudiants tentent de trouver la voie éducative qui les mènera à leur futur emploi. Cette prise de décision intervient à un moment où les jeunes manquent encore d'informations et de maturité pour faire un choix sûr et conscient. Ce Mastère Spécialisé a été créé pour former des enseignants capables de promouvoir le processus réflexif qui intègre les désirs et les aptitudes dans le processus de choix des élèves, en leur fournissant les outils personnels et pratiques les plus complets et les plus innovants en matière d'orientation vocationnelle et professionnelle. Un processus hautement qualifié qui vous apprendra à faire entrer la réalité du travail dans la salle de classe, en offrant aux élèves une perspective réaliste, stimulante et accessible qui leur permettra d'orienter leurs efforts vers des objectifs clairs et adaptés.



“

Devenez un spécialiste de l'orientation vocationnelle et professionnelle disposant des connaissances et des compétences de soutien dont les étudiants ont besoin à un moment crucial de leur apprentissage"

La prise de décision individualisée nécessite une approche différente, non seulement en raison de la complexité de la décision, mais aussi du degré de maturité des étudiants d'aujourd'hui, qui sont moins familiarisés avec le monde du travail. Le service d'orientation peut développer à la fois des compétences qui les préparent à l'avenir et une nouvelle méthodologie et des activités qui ont un impact sur leur maturité personnelle.

Des aspects tels que les différences socio-économiques, les handicaps ou les différences d'apprentissage doivent être abordés avec un intérêt particulier et de manière innovante par le biais de l'orientation.

Nous proposons un modèle différent et efficace d'aide aux étapes pré-universitaires basé sur l'expérience d'un large échantillon d'adolescents et qui peut être mis en œuvre de manière simple et avec des garanties.

Ce Mastère Spécialisé s'adresse aux enseignants actifs de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Professionnelle, aux conseillers et aux diplômés de troisième cycle en Psychologie ou en Psychopédagogie qui souhaitent étudier ce domaine en profondeur. Les ratios recommandés d'un conseiller pour 250 étudiants sont loin de la réalité dans toute l'Europe, ce qui ouvre une opportunité d'emploi pour les professionnels dans ce domaine.

La préparation dans ce format de ce Mastère Spécialisé permettra au participant d'être ouvert à différentes approches et modèles d'orientation, à de nouvelles idées et à des ressources auxquelles il pourra accéder de manière simple et agile. Ils acquerront de nouvelles compétences en classe et une nouvelle perspective sur la façon d'aborder le conseil. Les ressources que le professionnel trouvera dans le Mastère Spécialisé lui permettront d'obtenir de meilleurs résultats à court, moyen et long terme, tant dans la décision professionnelle que dans la préparation à la vie active de ses élèves.

Tant les activités proposées que les approches innovantes de l'orientation qu'ils rencontreront permettront à l'étudiant d'améliorer ses compétences professionnelles et les résultats de son département dans l'école.

Ce programme permettra aux professionnels de ce domaine d'accroître leur capacité de réussite, ce qui se traduira par de meilleures pratiques et performances qui auront un impact direct sur le traitement éducatif, sur l'amélioration du système éducatif et sur le bénéfice social pour l'ensemble de la communauté.

Ce **Mastère Spécialisé en Orientation Vocationnelle et Professionnelle** contient le programme éducatif le plus complet et le plus actualisé du marché. Ses caractéristiques sont les suivantes:

- ♦ Le développement de 100 études de cas présentées par des experts en Orientation Vocationnelle et Professionnelle
- ♦ Les contenus graphiques, schématiques et éminemment pratiques avec lesquels ils sont conçus fournissent des informations scientifiques et pratiques sur les disciplines essentielles
- ♦ Les nouveautés et les innovations dans les différents domaines
- ♦ Exercices pratiques permettant de réaliser le processus d'auto-évaluation afin d'améliorer l'apprentissage
- ♦ Le système d'apprentissage interactif basé sur des algorithmes pour la prise de décision sur les situations présentées
- ♦ Elle met l'accent sur les méthodologies de pointe
- ♦ Leçons théoriques, questions à l'expert, forums de discussion sur des sujets controversés et travail de réflexion individuel
- ♦ Il est possible d'accéder aux contenus depuis tout appareil fixe ou portable doté d'une connexion à internet



Un programme créé pour les professionnels qui recherchent l'excellence et qui vous permettra d'acquérir de nouvelles compétences et des stratégies de manière rapide et efficace”



Accès à une forme d'intervention professionnelle dans le processus de décision des étudiants qui décident de leur avenir"

Le corps enseignant du programme comprend des professionnels du secteur qui apportent à cette formation leur expérience professionnelle, ainsi que des spécialistes reconnus de sociétés de référence et d'universités prestigieuses.

Grâce à son contenu multimédia développé avec les dernières technologies éducatives, les spécialistes bénéficieront d'un apprentissage situé et contextuel, ainsi, ils se formeront dans un environnement simulé qui leur permettra d'apprendre en immersion et de s'entraîner dans des situations réelles.

La conception de ce programme est basée sur l'Apprentissage Par Problèmes. Ainsi l'étudiant devra essayer de résoudre les différentes situations de pratique professionnelle qui se présentent à lui tout au long du programme. Pour ce faire, l'étudiant sera assisté d'un innovant système de vidéos interactives, créé par des experts reconnus.

Augmentez votre confiance en tant qu'enseignant en actualisant vos connaissances grâce à ce Mastère Spécialisé.

Ce Mastère Spécialisé marque la différence avec la capacité d'intervention d'un professionnel formé à l'enseignement du XXI^e siècle.



02 Objectifs

Les objectifs de ce programme ont été établis comme guide pour le développement de l'ensemble de l'étude, avec la mission spécifique d'offrir à l'étudiant une expérience d'apprentissage très intensive qui stimulera réellement sa progression professionnelle. Un voyage de croissance personnelle qui vous mènera à la plus haute qualité dans votre intervention.





“

Si votre objectif est de progresser dans votre profession, d'acquérir une qualification qui vous permettra de rivaliser avec les meilleurs, ne cherchez pas plus loin. Ce Mastère Spécialisé vous donnera le coup de pouce dont votre carrière a besoin”



Objectifs généraux

- ♦ Acquérir les connaissances nécessaires pour servir de support et aider les étudiants à prendre des décisions concernant leur vocation et leur orientation professionnelle
- ♦ Agir de manière appropriée dans les différents contextes personnels des étudiants
- ♦ Connaître les stratégies d'orientation les plus efficaces et les plus utiles

“

Acquérez les connaissances théoriques et les outils pratiques nécessaires et faites partie d'un projet d'Orientation Vocationnelle et Professionnelle"





Objectifs spécifiques

Module 1. Orientation Vocationnelle et Professionnelle: cadre théorique

- ♦ Donner une nouvelle vision de l'orientation professionnelle en mettant l'accent sur l'individu
- ♦ Définir les méthodes d'évaluation de l'orientation professionnelle
- ♦ Développer de nouvelles directives d'évaluation pour l'orientation Vocationnelle

Module 2. Développement organisationnel de l'orientation dans les écoles

- ♦ Formation aux dernières tendances en matière d'orientation professionnelle et de carrière, avec des ressources efficaces et pratiques
- ♦ Formation à diverses techniques d'inclusion pour différents profils individuels

Module 3. Orientation Vocationnelle et Professionnelle dans le monde

- ♦ Renforcer le rôle du conseiller d'orientation en tant que facilitateur de la transition vers le marché du travail actuel
- ♦ Eveiller chez l'étudiant la sensibilité à un nouveau modèle d'orientation basé sur des cas réussis tant au niveau de l'organisation que de la mise en œuvre en classe
- ♦ Donner des recommandations à l'élève après avoir vécu avec lui pendant un certain temps dans la classe

Module 4. Développer l'intelligence émotionnelle dans l'orientation professionnelle

- ♦ Soutenir l'étudiant quelle que soit la vocation qu'il choisit
- ♦ Donner à l'étudiant la base nécessaire pour relever les défis qui se présentent à lui après avoir choisi sa profession ou sa vocation

Module 5. Développer les compétences professionnelles dans l'orientation professionnelle

- ♦ Identifier les défis à venir pour le développement futur des différentes compétences
- ♦ Développer les différentes compétences et voir leur impact pour la profession

Module 6. La prise de décision I: qui êtes-vous pour savoir ce que vous voulez

- ♦ Définir les priorités de l'apprenant et faciliter ainsi la connaissance de ce qu'il veut
- ♦ Identifier pourquoi il/elle veut ce chemin et cette vocation
- ♦ Planifier des parcours professionnels possibles

Module 7. Prise de décision II: la recherche d'informations et comment obtenir ce que vous voulez

- ♦ Définir les principales activités qui découlent de la profession choisie
- ♦ Identifier les principales compétences à acquérir pour le parcours de la profession

Module 8. Conseils pour l'inclusion. Orientation Vocationnelle et Professionnelle pour l'inclusion

- ♦ Créer des processus d'orientation sans discriminer les étudiants
- ♦ Précisez que les différentes professions ne font pas de discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique ou la religion, ce qui génère l'inclusion

Module 9. Les TIC dans les orientation académique Vocationnelle et Professionnelle

- ♦ Promouvoir l'utilisation et la connaissance des TIC dans les écoles
- ♦ Identifier les outils offerts par les nouvelles technologies pour l'orientation professionnelle

03

Compétences

Après avoir passé les évaluations du Mastère Spécialisé en Orientation Vocationnelle et Professionnelle en ligne, le professionnel aura une compétence et une performance supérieures dans ce domaine. Une approche très complète, dans un master de haut niveau.



“

Améliorez vos compétences grâce à un programme d'entraînement de haut niveau conçu pour combiner intensité et flexibilité"



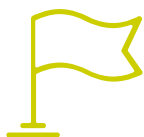
Compétences générales

- ♦ Évaluer et mettre en œuvre de nouveaux modèles d'orientation
- ♦ développer un programme d'orientation professionnelle individuel et collectif dans un établissement scolaire
- ♦ Fournir une orientation professionnelle aux élèves des collèges et des lycées
- ♦ Appliquer les TIC efficaces et innovantes en classe et avec les élèves
- ♦ Développer l'intelligence émotionnelle des étudiants appliquée à leur stade d'évolution afin d'améliorer leur intégration professionnelle et leur maturité personnelle
- ♦ Comprendre, développer et évaluer les compétences liées à l'employabilité chez les jeunes dans tout environnement éducatif
- ♦ S'intégrer avec des outils utiles et efficaces dans les centres éducatifs de leur choix avec le rôle de conseiller dans tout domaine d'action
- ♦ Fournir des stratégies d'intervention face à la diversité
- ♦ Contribuer avec différentes ressources, conseils et orientations à l'intégration de leurs étudiants sur le marché du travail



Apprenez d'une manière réelle, constante et efficace et faites un saut de grande valeur dans votre formation professionnelle"





Compétences spécifiques

- Comprendre les différentes approches de l'orientation et les appliquer à tous les stades du développement
- élaborer différents programmes portant sur des questions d'ordre professionnel et éducatif
- adapter leur travail de conseiller au marché du travail actuel
- organiser l'orientation Vocationnelle et Professionnelle dans le cadre scolaire
- Décomposer et proposer dans les établissements scolaires les fonctions des professionnels de l'orientation, notamment celles liées à l'orientation Vocationnelle et Professionnelle
- Concevoir l'orientation scolaire et professionnelle au sein de l'école et évaluer avec une vision ouverte les contributions de l'extérieur de l'école à ses programmes
- Évaluer l'efficacité des actions d'orientation Vocationnelle et Professionnelle et de carrière dans l'école
- Acquérir une perspective internationale de l'orientation afin de mettre en œuvre des modèles innovants
- évaluer les avantages et les inconvénients des modèles d'autres pays afin de les adapter à leur réalité professionnelle
- Gérer efficacement dans des environnements d'orientation internationale avec une vision plus large
- Détecter les faiblesses, les menaces, les forces et les opportunités des nouveaux modèles d'orientation qui apparaîtront à l'avenir
- Contribuer à l'établissement de relations équilibrées avec l'environnement
- Développer la reconnaissance, la compréhension et la gestion des émotions propres de l'enfant/adolescent en classe
- Concevoir un plan de gestion des émotions individuel et en classe
- Appliquer et proposer à d'autres professionnels, tels que les tuteurs, des ressources en classe pour la gestion des émotions chez les adolescents
- Reconnaître les facteurs clés de l'employabilité
- Développer des outils d'organisation des idées et des arguments motivants, obtenir des résultats des apprenants, poser les bases du leadership et de la créativité, encourager le travail collaboratif et améliorer leurs performances en matière de communication
- Différencier les connaissances et les compétences et les transférer en classe en reconnaissant les compétences clés et la manière dont les élèves peuvent les acquérir
- Connaître et montrer aux étudiants les structures commerciales et les particularités générales des organisations afin qu'ils puissent reconnaître les nouveaux modèles commerciaux
- Enseigner la prise de décision basée sur la connaissance de soi
- Établir une méthodologie efficace pour la détection individuelle et collective des variables de la personnalité, des capacités, des valeurs et des talents comme base de choix
- Entraîner les élèves sur leurs points forts et leurs points faibles
- Reproduire le modèle CCP en classe et individuellement dans sa première phase: le cœur
- Guider dans la recherche d'informations sur les variables externes les plus importantes dans la prise de décision professionnelle
- Mettre en œuvre une forme séquentielle de recherche avec des ressources concrètes et fiables pour garantir les résultats
- Encadrer individuellement ou en groupe la collecte d'informations et l'intégration de ces informations dans la prise de décision
- Motivez et transmettez à vos élèves l'importance d'accompagner les choix académiques des autres variables nécessaires à l'obtention de leur premier emploi

04

Direction de la formation

Le corps enseignant du programme comprend d'éminents spécialistes de l'Orientation Vocationnelle et Professionnelle, qui apportent à cette formation l'expérience de leur travail. En outre, d'autres spécialistes de prestige participent à sa conception et à son élaboration, complétant ainsi le programme de manière interdisciplinaire.





“

Apprenez, auprès de professionnels de premier plan, les dernières avancées en matière de procédures dans le domaine de l'Orientation Vocationnelle et Professionnelle "

Direction



Mme Jiménez Romero, Yolanda

- ♦ Conseillère Pédagogique et Collaboratrice Éducative Externe
- ♦ Coordinatrice Académique Campus Universitaire en Ligne
- ♦ Directrice Territoriale de l'Institut des Capacités Élevées d'Estrémadure-Castille La Manche
- ♦ Création de Contenus Éducatifs INTEF au Ministère de l'Éducation et de la Science
- ♦ Diplôme d'Enseignement Primaire avec une Spécialisation en Anglais
- ♦ Psychopédagogue à l'Université Internationale de Valence
- ♦ Master en Neuropsychologie des Capacités Élevées
- ♦ Master en Intelligence Émotionnelle Spécialiste en *Practitioner PNL*

Professeurs

Mme García Camarena, Carmen

- ♦ Psychologue Experte en Ressources Humaines et Orientation Professionnelle
- ♦ Gérante à Step by Step
- ♦ Responsable de l'Emploi et du Développement chez McDonald's Corporation
- ♦ Gérante des Ressources Humaines chez Industrias Cárnicas Tello
- ♦ Licence en Psychologie de l'Université de Salamanque
- ♦ Master en Ressources Humaines et Techniques de Groupes

M. Maroto, José María

- ♦ Consultant Spécialisé dans le Coaching, la Gestion du Changement, la Motivation, l'Intelligence Emotionnelle et le Leadership
- ♦ Conférencier Spécialisé dans les Processus d'Innovation et le Big Data
- ♦ Expert en Apprentissage
- ♦ Conférencier et Écrivain d'Articles
- ♦ Ingénieur Informatique de l'Université Pontificiale de Comillas



05

Structure et contenu

Le contenu de cette formation complète a été élaboré par les professionnels les plus compétents du secteur, avec des critères de qualité élevés à chaque étape de la formation. À cette fin, les sujets les plus pertinents et les plus complets ont été sélectionnés, avec les mises à jour les plus intéressantes du moment.



“

Une approche didactique structurée de manière à ce que vous atteigniez vos objectifs d'apprentissage de manière cohérente et efficace”

Module 1. Orientation Vocationnelle et Professionnelle: cadre théorique

- 1.1. Développement historique de l'orientation professionnelle et de carrière
 - 1.1.1. Période idéologique
 - 1.1.2. L'étape empirique
 - 1.1.3. Période d'observation
 - 1.1.4. L'orientation empirique par étapes comme ajustement
 - 1.1.5. L'orientation scénique empirique comme éducation
 - 1.1.6. Étape théorique
 - 1.1.7. Stade technologique
 - 1.1.8. Stade psychopédagogique
 - 1.1.9. D'un modèle psychométrique à une approche humaniste
 - 1.1.10. Extension de l'orientation
- 1.2. Théorie, approches et modèles de l'orientation Vocationnelle
 - 1.2.1. Approches non psychologiques: théorie de la chance
 - 1.2.2. Facteurs sociologiques
 - 1.2.3. Approches sociologiques Approche par les traits et les facteurs
 - 1.2.4. Modèle psychodynamique
 - 1.2.5. Approches des besoins
 - 1.2.6. Approche de l'image de soi
 - 1.2.7. Modèle socio-psychologique de la PM, Blan
 - 1.2.8. Le modèle de J.L Holland
 - 1.2.9. L'approche phénoménologique de Dowald E. Super
 - 1.2.10. Le modèle d'apprentissage social de Krumboltz
 - 1.2.11. Le modèle d'activation de Dennis Pelletier
- 1.3. L'orientation professionnelle: concept et champs d'action
 - 1.3.1. Qu'est-ce que l'orientation professionnelle?
 - 1.3.2. Différences avec l'orientation scolaire
 - 1.3.3. Cadre institutionnel
 - 1.3.4. Centres de formation
 - 1.3.5. La famille
 - 1.3.6. Équipes d'orientation
 - 1.3.7. L'individu



- 1.3.8. Le groupe
- 1.3.9. L'entreprise:
- 1.3.10. Groupes spéciaux
- 1.4. Niveaux d'intervention dans l'orientation professionnelle
 - 1.4.1. Orientation professionnelle versus Vocationnelle
 - 1.4.2. L'intervention et sa justification
 - 1.4.3. Modèle de programme
 - 1.4.4. Modèle de collaboration
 - 1.4.5. Modèle clinique
 - 1.4.6. Modèle didactique
 - 1.4.7. Modèles de conseil
 - 1.4.8. Modèle de ressources
 - 1.4.9. Intervention réactive/proactive
 - 1.4.10. Intervention en groupe/individuelle
- 1.5. Orientation Vocationnelle et Professionnelle dans l'enseignement secondaire
 - 1.5.1. L'orientation Vocationnelle et Professionnelle et de carrière dans l'enseignement secondaire du point de vue des parents et des conseillers d'orientation
 - 1.5.2. Genre et orientation dans l'enseignement secondaire
 - 1.5.3. Équité et orientation au niveau secondaire
 - 1.5.4. Auto-guidage
 - 1.5.5. Le rôle du conseiller d'orientation de l'école secondaire
 - 1.5.6. Le rôle de la famille dans l'enseignement secondaire
 - 1.5.7. Perspectives d'avenir
- 1.6. L'intégration professionnelle chez les jeunes. Modèles d'intervention
 - 1.6.1. L'intégration des jeunes sur le marché du travail dans une perspective historique
 - 1.6.2. Situation actuelle
 - 1.6.3. La nature holistique de l'orientation professionnelle
 - 1.6.4. Coordination des institutions
 - 1.6.5. Programme d'intervention pour les étudiants universitaires
 - 1.6.6. Programme d'intervention pour les jeunes ayant une formation inadaptée au marché du travail
 - 1.6.7. Programme d'intervention pour les jeunes ayant des difficultés d'intégration
 - 1.6.8. Variables de genre et socio-économiques dans le premier emploi
 - 1.6.9. Stratégies d'employabilité
 - 1.6.10. Perspectives d'avenir
- 1.7. Le marché du travail actuel et ses nouvelles exigences
 - 1.7.1. Évolution historique du marché du travail
 - 1.7.2. Évolution de la connaissance
 - 1.7.3. Importance des compétences socio-émotionnelles
 - 1.7.4. Importance de l'apprentissage collaboratif
 - 1.7.5. Importance de la formation continue
 - 1.7.6. Le nouveau rôle des jeunes dans l'emploi
 - 1.7.7. Promotion dans l'emploi
 - 1.7.8. Emploi précaire
 - 1.7.9. Inadéquation entre l'éducation et le marché du travail
 - 1.7.10. Inadéquation entre les compétences universitaires et le marché du travail
- 1.8. Une approche évolutive de l'orientation professionnelle
 - 1.8.1. Cadre théorique: Modèles de Ginzberg
 - 1.8.2. L'enfance
 - 1.8.3. Période provisoire
 - 1.8.4. Période réaliste
 - 1.8.5. Transition vers des modèles de vie professionnelle
 - 1.8.6. Développement de carrière dans l'environnement des entreprises
 - 1.8.7. Développement Personnel de la carrière
 - 1.8.8. Maturité professionnelle et reclassement
 - 1.8.9. Retraite et orientation professionnelle

Module 2. Développement organisationnel de l'orientation dans les écoles

- 2.1. L'école comme espace d'intervention en matière d'orientation
 - 2.1.1. L'école en tant qu'organisation éducative: la théorie de l'organisation scolaire
 - 2.1.2. Principales théories et auteurs sur l'organisation scolaire (I): auteurs classiques
 - 2.1.3. Principales théories et auteurs sur l'organisation scolaire (II): perspectives actuelles
 - 2.1.4. Culture et organisation de l'école
 - 2.1.5. Les organes de décision dans les écoles
 - 2.1.6. L'école et la classe en tant que systèmes de relations
 - 2.1.7. L'école comme communauté et comme projet commun
 - 2.1.8. Les documents d'organisation de l'école
 - 2.1.9. Accompagnement du projet éducatif de l'école
 - 2.1.10. Pertinence du Plan d'orientation scolaire et professionnelle (POAP)
- 2.2. Structures organisationnelles de l'orientation dans les écoles
 - 2.2.1. Principales structures organisationnelles de l'orientation scolaire
 - 2.2.2. Organisation de l'orientation scolaire dans l'Éducation Maternelle
 - 2.2.3. Organisation de l'orientation scolaire dans l'Enseignement Primaire
 - 2.2.4. Organisation de l'orientation scolaire dans l'Enseignement Secondaire
 - 2.2.5. Organisation de l'orientation scolaire dans l'enseignement universitaire
 - 2.2.6. Organisation de l'orientation scolaire dans les Établissements d'Enseignement pour Adultes
 - 2.2.7. Organisation de l'orientation scolaire dans l'enseignement spécialisé
 - 2.2.8. Organisation de l'orientation scolaire dans les Centres d'Éducation Spécialisée et dans les centres formation professionnelle
 - 2.2.9. Organisation de l'orientation
- 2.3. Rôle et position des praticiens de l'orientation dans les écoles
 - 2.3.1. L'approche systémique dans le contexte éducatif: l'école en tant que système
 - 2.3.2. Rôle et position: la place du conseiller d'orientation scolaire dans l'établissement
 - 2.3.3. La situation paradoxale du conseiller d'orientation scolaire
 - 2.3.4. Le magicien sans magie (I): vers une stratégie opérationnelle du conseiller scolaire
 - 2.3.5. Le magicien sans magie (II): exemplification casuistique du groupe de travail Selvini Palazzoli
 - 2.3.6. Le magicien sans magie (III): exemplification casuistique de cas actuels
 - 2.3.7. Le modèle éducatif de l'orientation et la relation de collaboration
 - 2.3.8. Stratégies de collaboration dans l'orientation scolaire: résolution conjointe des problèmes
 - 2.3.9. De mon point de vue (I): pourquoi une approche systémique est-elle importante dans l'orientation scolaire?
 - 2.3.10. De mon point de vue (II): j'aimerais être conseiller
- 2.4. L'Orientation Vocationnelle et Professionnelle dans le cadre des fonctions de l'orientation scolaire
 - 2.4.1. Les domaines scolaires et professionnels: un continuum tout au long de la scolarité
 - 2.4.2. Principes fondamentaux de l'orientation scolaire et professionnelle
 - 2.4.3. Rôles du conseiller scolaire en matière d'Orientation Vocationnelle et Professionnelle
 - 2.4.4. Planification de l'orientation scolaire et professionnelle
 - 2.4.5. Stratégies de intervention en enseignement orientation scolaire et professionnelle
 - 2.4.6. Le bilan scolaire et le bilan psychopédagogique peuvent-ils être des mesures d'orientation scolaire et professionnelle?
 - 2.4.7. Orientation dans le choix des filières académiques et professionnelles de l'enseignement obligatoire
 - 2.4.8. Le conseil d'orientation comme rapport d'orientation professionnelle
 - 2.4.9. Autres fonctions du conseiller d'orientation scolaire
 - 2.4.10. La place de l'Orientation Vocationnelle et Professionnelle dans les fonctions du conseiller d'orientation scolaire
- 2.5. Vers un curriculum pour l'Orientation Vocationnelle et Professionnelle dans le domaine scolaire
 - 2.5.1. Construisons des vocations à partir de l'école
 - 2.5.2. Le conseiller d'éducation en tant que conservateur de contenus pertinents en matière d'Orientation Vocationnelle et Professionnelle
 - 2.5.3. Outils pour la curation de contenus liés à l'orientation Vocationnelle et Professionnelle

- 2.5.4. Les préoccupations et les intérêts des élèves en matière d'Orientation Vocationnelle et Professionnelle
- 2.5.5. Vers un programme scolaire sur l'orientation professionnelle (I): objectifs
- 2.5.6. Vers un programme scolaire sur l'orientation professionnelle (II): contenu
- 2.5.7. Vers un programme scolaire d'orientation professionnelle (III): compétences clés
- 2.5.8. Vers un programme scolaire sur l'orientation professionnelle IV: et critères d'évaluation
- 2.5.9. Vers un programme scolaire d'orientation professionnelle IV: normes et critères d'évaluation
- 2.5.10. L'Orientation Vocationnelle et Professionnelle en tant que contenu transversal
- 2.5.11. Espaces et horaires de conseil dans la journée scolaire
- 2.6. De la voie scolaire à la voie professionnelle: élaboration d'un projet de vie professionnelle
 - 2.6.1. Accompagner nos élèves pour trouver leur "Ikigai"
 - 2.6.2. Accompagnement dans la connaissance de soi (I): le concept de soi
 - 2.6.3. Accompagnement dans la connaissance de soi (II): compétence personnelle et estime de soi
 - 2.6.4. Accompagnement dans la recherche et la connaissance de l'offre académique (I): itinéraires et modalités
 - 2.6.5. Accompagnement dans la recherche et la connaissance de l'offre académique (II): les diplômes
 - 2.6.6. Accompagnement dans la recherche et la connaissance de l'offre académique (III): les programmes d'études
 - 2.6.7. Accompagnement dans la recherche et la connaissance de l'offre professionnelle (I): qualifications
 - 2.6.8. Accompagnement dans la recherche et la connaissance de l'offre professionnelle (II): compétences professionnelles
 - 2.6.9. Accompagnement dans la prise de décisions professionnelles
 - 2.6.10. Le PLE vocationnel: développement de l'environnement d'apprentissage personnel (PLE) lié à la vocation ou à la future profession de l'apprenant
- 2.7. Construire un Plan d'Orientation Académique et Professionnel (POAP)
 - 2.7.1. Introduction au Plan d'Orientation Académique et Professionnelle (POAP)
 - 2.7.2. Principes de base du POAP
 - 2.7.3. Objectifs du POAP
 - 2.7.4. Activités et calendrier du POAP
 - 2.7.5. Ressources bibliographiques pour réaliser le POAP
 - 2.7.6. Ressources numériques pour réaliser le POAP
 - 2.7.7. Ressources audiovisuelles pour réaliser le POAP
 - 2.7.8. Ressources humaines pour réaliser le POAP
 - 2.7.9. Exemples de PPA qui pourraient être améliorés
 - 2.7.10. Exemples de bonnes pratiques en matière de POAP
- 2.8. Activités d'Orientation Vocationnelle et Professionnelle du centre éducatif
 - 2.8.1. Activités en classe (I): recherche et présentation d'informations
 - 2.8.2. Activités en classe (II): participation d'experts extrascolaires en classe
 - 2.8.3. Activités en classe (III): unités thématiques dans une matière
 - 2.8.4. Activités périscolaires (I): portefeuille de choix professionnel
 - 2.8.5. Activités périscolaires (II): journées d'orientation
 - 2.8.6. Activités périscolaires (III): projets et entreprises
 - 2.8.7. Activités périscolaires (IV): jeux de simulation
 - 2.8.8. Activités extra-scolaires (V): apprentissage par le service
 - 2.8.9. Activités coordonnées: parrainage du choix professionnel
 - 2.8.10. Autres activités d'Orientation Vocationnelle et Professionnelle du centre éducatif
- 2.9. Actions complémentaires en dehors de l'école pour travailler sur l'Orientation Vocationnelle et Professionnelle
 - 2.9.1. Exploration des emplois des membres de la famille
 - 2.9.2. Visiter les entreprises
 - 2.9.3. *Shadowing*: professionnel d'un jour
 - 2.9.4. Stages en entreprise
 - 2.9.5. Salons ou foires de l'emploi
 - 2.9.6. Programmes de coopération éducative
 - 2.9.7. Visite à l'agence pour l'emploi ou aux services municipaux de l'emploi
 - 2.9.8. Visite d'associations professionnelles
 - 2.9.9. Visite d'universités et d'autres centres de formation
 - 2.9.10. Visites de musées et d'expositions
 - 2.9.11. Autres actions complémentaires en dehors de l'école pour travailler sur l'Orientation Vocationnelle et Professionnelle

- 2.10. Évaluation et amélioration du Plan d'orientation scolaire et professionnelle (POAP)
 - 2.10.1. Changement, innovation et amélioration de l'orientation
 - 2.10.2. Qui évalue le POAP? Hétéro-évaluation, co-évaluation et auto-évaluation
 - 2.10.3. Évaluation formative ou sommative du POAP?
 - 2.10.4. Quels indices permettent d'évaluer l'efficacité du POAP?
 - 2.10.5. Listes de contrôle pour le POAP
 - 2.10.6. Grilles d'évaluation du POAP
 - 2.10.7. Objectifs d'évaluation du POAP
 - 2.10.8. Enquêtes et formulaires écrits pour l'évaluation du POAP
 - 2.10.9. Enquêtes et formulaires numériques pour évaluer le POAP
 - 2.10.10. Le portfolio professionnel comme évaluation du POAP

Module 3. Orientation vocationnelle et professionnelle dans le monde

- 3.1. Vers une vision comparative de l'orientation Vocationnelle et Professionnelle dans le monde: variables pertinentes
 - 3.1.1. Qu'apporte une vision comparative de l'orientation Vocationnelle et Professionnelle?
 - 3.1.2. Localisation et nom du service d'orientation
 - 3.1.3. Utilisateurs du service d'orientation
 - 3.1.4. Unité administrative et soutien législatif
 - 3.1.5. Domaines d'intervention du praticien de l'orientation
 - 3.1.6. Fonctions, objectifs et tâches
 - 3.1.7. Profils professionnels et formations antérieures
 - 3.1.8. Ratios
 - 3.1.9. Relation avec les autres services
 - 3.1.10. Autres variables pertinentes
- 3.2. Pays disposant d'un modèle de services d'orientation extrascolaire
 - 3.2.1. Quels pays maintiennent un modèle de services d'orientation externes?
 - 3.2.2. Localisation et nom du service d'orientation
 - 3.2.3. Utilisateurs du service d'orientation
 - 3.2.4. Unité administrative et soutien législatif



- 3.2.5. Domaines d'intervention du praticien de l'orientation
- 3.2.6. Fonctions, objectifs et tâches
- 3.2.7. Profils professionnels et formations antérieures
- 3.2.8. Ratios
- 3.2.9. Relation avec les autres services
- 3.2.10. Autres variables pertinentes
- 3.3. Pays disposant d'un modèle de services d'orientation au sein des établissements d'enseignement
 - 3.3.1. Quels pays maintiennent un modèle de services d'orientation au sein des établissements d'enseignement?
 - 3.3.2. Localisation et nom du service d'orientation
 - 3.3.3. Utilisateurs du service d'orientation
 - 3.3.4. Unité administrative et soutien législatif
 - 3.3.5. Domaines d'intervention du praticien de l'orientation
 - 3.3.6. Fonctions, objectifs et tâches
 - 3.3.7. Profils professionnels et formations antérieures
 - 3.3.8. Ratios
 - 3.3.9. Relation avec les autres services
 - 3.3.10. Autres variables pertinentes
- 3.4. Pays disposant d'un modèle mixte de services d'orientation, à l'intérieur et à l'extérieur des établissements d'enseignement I
 - 3.4.1. Quels pays maintiennent un modèle mixte de services d'orientation?
 - 3.4.2. Localisation et nom du service d'orientation
 - 3.4.3. Utilisateurs du service d'orientation
 - 3.4.4. Unité administrative et soutien législatif
 - 3.4.5. Domaines d'intervention du praticien de l'orientation
 - 3.4.6. Fonctions, objectifs et tâches
 - 3.4.7. Profils professionnels et formations antérieures
 - 3.4.8. Ratios
 - 3.4.9. Relation avec les autres services
 - 3.4.10. Autres variables pertinentes
- 3.5. Pays disposant d'un modèle mixte de services d'orientation, à l'intérieur et à l'extérieur des établissements d'enseignement II
- 3.6. Le modèle AIOSP/IAEVG (Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle)
 - 3.6.1. L'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle: origine, but et mission
 - 3.6.2. Compétences internationales pour les praticiens de l'orientation
 - 3.6.3. Compétences essentielles des praticiens de l'orientation dans le modèle AIOSP
 - 3.6.4. Compétences spécialisées de l'AIOSP (I): diagnostic
 - 3.6.5. Compétences spécialisées de l'AIOSP (II): orientation scolaire
 - 3.6.6. Compétences spécialisées de l'AIOSP (III): développement de la carrière
 - 3.6.7. Compétences spécialisées de l'AIOSP (IV): conseil
 - 3.6.8. Compétences spécialisées de l'AIOSP (V): information
 - 3.6.9. AIOSP Compétences spécialisées (VI): consultation
 - 3.6.10. AIOSP Expertise (VII): recherche
 - 3.6.11. Compétences spécialisées de l'AIOSP (VIII): gestion des programmes et des services
 - 3.6.12. Compétences spécialisées de l'AIOSP (IX): développement communautaire
 - 3.6.13. AIOSP Compétences spécialisées (X): emploi
 - 3.6.14. Normes éthiques de l'AIOSP
- 3.7. Le modèle ASCA (American Association for School Counselling) dans le cadre scolaire américain
 - 3.7.1. The ASCA National Model
 - 3.7.2. Programmes d'orientation scolaire dans le National Model de l'ASCA
 - 3.7.3. Piliers de l'orientation scolaire dans le National Model de l'ASCA
 - 3.7.4. Mise en œuvre du National Model d'orientation scolaire de l'ASCA
 - 3.7.5. Gestion de l'orientation scolaire à partir du National Model de l'ASCA
 - 3.7.6. La responsabilité dans le National Model de l'ASCA
 - 3.7.7. Quelques modèles du National Model de l'ASCA
 - 3.7.8. Recognized ASCA Model Program (RAMP)
 - 3.7.9. Normes d'éthique de l'ASCA
 - 3.7.10. Études empiriques de l'ASCA sur l'efficacité de l'orientation scolaire

- 3.8. Le modèle de compétence du conseiller d'orientation du Chili
 - 3.8.1. Vers un modèle de compétences et de normes pour les conseillers d'orientation au Chili (MINEDUC 2010)
 - 3.8.2. Compétences génériques des conseillers d'orientation (I): communication
 - 3.8.3. Compétences génériques des conseillers d'orientation (II): travail en équipe
 - 3.8.4. Compétences génériques des conseillers (III): capacité à planifier et à organiser
 - 3.8.5. Compétences génériques des conseillers d'orientation (IV): innovation et créativité
 - 3.8.6. Compétences génériques des conseillers d'orientation (V): engagement dans l'apprentissage tout au long de la vie
 - 3.8.7. Une cartographie des compétences en TIC pour les conseillers d'orientation au Chili (I): dimension pédagogique
 - 3.8.8. Une cartographie des compétences en TIC pour les conseillers d'orientation au Chili (II): la dimension technique
 - 3.8.9. Une cartographie des compétences en matière de TIC pour les conseillers d'orientation au Chili (III): dimension de gestion
 - 3.8.10. Une cartographie des compétences en matière de TIC pour le conseiller au Chili (IV): dimension sociale, éthique et juridique
 - 3.8.11. Une cartographie des compétences en TIC pour le conseiller au Chili (V): dimension de développement et responsabilité professionnelle
- 3.9. Le modèle d'orientation professionnelle coordonnée de la Fondation Bertelsmann
 - 3.9.1. Leitfaden Berufsorientierung: directives pour l'orientation professionnelle de la Fondation Bertelsmann
 - 3.9.2. Objectifs et principes de l'orientation professionnelle coordonnée: pour l'emploi des jeunes
 - 3.9.3. Système de gestion de la qualité pour l'orientation professionnelle coordonnée en milieu scolaire
 - 3.9.4. Planifier l'orientation professionnelle au niveau de l'école
 - 3.9.5. Mise en œuvre de l'orientation professionnelle en milieu scolaire
 - 3.9.6. Principales dimensions de la qualité de l'organisation des actions d'orientation professionnelle

- 3.9.7. Comment fournir une orientation professionnelle aux enfants
- 3.9.8. L'enseignant, allié de l'orientation professionnelle
- 3.9.9. Pour l'emploi des jeunes: présent et avenir
- 3.9.10. Reconnaissance et impact du modèle d'orientation professionnelle coordonnée de la Fondation Bertelsmann

Module 4. Développer l'intelligence émotionnelle dans l'orientation professionnelle

- 4.1. Base théorique: À quoi sert l'intelligence émotionnelle?
 - 4.1.1. Définition du concept d'intelligence émotionnelle
 - 4.1.2. Éléments de l'intelligence émotionnelle
 - 4.1.3. Intelligence émotionnelle et éducation
 - 4.1.4. Éducation émotionnelle et compétences de base
 - 4.1.5. Rapport Delors (UNESCO 1996)
 - 4.1.6. Éducation familiale et émotionnelle
 - 4.1.7. Compétences émotionnelles
 - 4.1.8. Environnements idéaux
 - 4.1.9. Principes, valeurs et vertus
 - 4.1.10. Feuille de route en intelligence émotionnelle
- 4.2. Conscience de soi et gestion des émotions
 - 4.2.1. Dimension humaine, conscience de soi
 - 4.2.2. Que sont les sentiments?
 - 4.2.3. Expression dans le corps
 - 4.2.4. Expression rationnelle
 - 4.2.5. Que sont les émotions?
 - 4.2.6. Émotions de base
 - 4.2.7. Expression de l'émotion
 - 4.2.8. Confiance en soi
 - 4.2.9. Modèles d'application du concept de soi
 - 4.2.10. Prendre soin de soi
- 4.3. L'intelligence émotionnelle à l'adolescence
 - 4.3.1. Aux différents stades du développement, l'enfant se développe sur le plan émotionnel. Cycle de vie
 - 4.3.2. Virginia Satir, modèle familial

- 4.3.3. De la famille à l'individu
- 4.3.4. Caractéristiques émotionnelles de l'adolescent
- 4.3.5. Perception émotionnelle
- 4.3.6. Domaines émotionnels de l'adolescent
- 4.3.7. Développement des compétences
- 4.3.8. Le stress social
- 4.3.9. Visualisation des objectifs
- 4.3.10. Modèles de mise en œuvre
- 4.4. Empathie, leadership et régulation émotionnelle
 - 4.4.1. Notre cerveau, les hémisphères cérébraux
 - 4.4.2. Intelligence rationnelle et intelligence émotionnelle
 - 4.4.3. Le *self* et l'autre
 - 4.4.4. L'affirmation de soi comme mode de vie, régulation des émotions
 - 4.4.5. Croyances fondamentales, notre carte de la façon dont nous voyons la vie
 - 4.4.6. Connaître mes objectifs personnels
 - 4.4.7. Reconnaître les compétences personnelles
 - 4.4.8. Un vrai succès
 - 4.4.9. Compétences à développer
 - 4.4.10. Connaissance réelle des croyances limitantes
 - 4.4.11. Modèles de mise en œuvre
- 4.5. Développement des Compétences Sociales
 - 4.5.1. Éduquer aux relations sociales
 - 4.5.2. Expérience directe
 - 4.5.3. Imitation
 - 4.5.4. Renforcement
 - 4.5.5. Augmenter le niveau de compétence sociale
 - 4.5.6. Résolution des conflits
 - 4.5.7. Gestion du stress
 - 4.5.8. Comportement perturbateur
 - 4.5.9. Communication
 - 4.5.10. Modèles de mise en œuvre
- 4.6. Implications pour l'emploi
 - 4.6.1. Période d'individuation
 - 4.6.2. Développement intellectuel
 - 4.6.3. Développement physique
 - 4.6.4. Développement d'un mode de vie
 - 4.6.5. Développement de la personnalité
 - 4.6.6. Orientation professionnelle
 - 4.6.7. Potentiel et défi
 - 4.6.8. Éducation et formation
 - 4.6.9. Modèles de mise en œuvre
- 4.7. Enthousiasme et motivation
 - 4.7.1. Enthousiasme initial et motivation soutenue
 - 4.7.2. Définition des niveaux neurologiques
 - 4.7.3. Renforcer l'estime de soi
 - 4.7.4. Sur le chemin de votre objectif
 - 4.7.5. Résolution de problèmes
 - 4.7.6. Motivation personnelle: points forts
 - 4.7.7. La motivation en classe: cultiver la curiosité
 - 4.7.8. Intérêts professionnels
 - 4.7.9. Tolérance à l'échec
 - 4.7.10. Modèles de mise en œuvre
- 4.8. Gestion des émotions
 - 4.8.1. La perception, la carte de la vision de la vie, l'analyse de la situation émotionnelle.
 - 4.8.2. Observation de l'ambioïme
 - 4.8.3. Détection des croyances limitantes
 - 4.8.4. Des émotions pour la vie
 - 4.8.5. Le stress, concept, symptômes et types
 - 4.8.6. Gestion du stress
 - 4.8.7. Soutenir l'émotion
 - 4.8.8. Résilience
 - 4.8.9. Canaux d'expression
 - 4.8.10. Modèles de mise en œuvre

- 4.9. Développer des attitudes et des compétences pour l'environnement de travail
 - 4.9.1. Que sont les compétences professionnelles?
 - 4.9.2. Normes de compétence
 - 4.9.3. Profils professionnels
 - 4.9.4. Compétences liées à l'employabilité
 - 4.9.5. Attitudes à l'égard de l'employabilité: attitudes sociales, liées au travail
 - 4.9.6. Composantes affectives, cognitives et comportementales des attitudes
 - 4.9.7. Changement d'attitude: congruent et incongruent
 - 4.9.8. Des compétences non techniques très appréciées en matière d'employabilité
 - 4.9.9. Carte personnelle des attitudes et des compétences
 - 4.9.10. Modèles de mise en œuvre
- 4.10. Les ressources dans l'enseignement primaire: une approche développementale
 - 4.10.1. Identifier les émotions
 - 4.10.2. Le soi et l'autre
 - 4.10.3. Environnement émotionnel
 - 4.10.4. Description de l'environnement de l'enfant: canaux d'expression
 - 4.10.5. Perception de soi
 - 4.10.6. Développement de l'estime de soi
 - 4.10.7. Améliorer l'expression des émotions, l'affirmation de soi et la confiance en soi
 - 4.10.8. Stratégies d'intervention en éducation émotionnelle
 - 4.10.9. Développement des compétences émotionnelles
 - 4.10.10. Modèles de mise en œuvre

Module 5. Développer les compétences professionnelles dans l'orientation professionnelle

- 5.1. Modèle d'employabilité
 - 5.1.1. Contexte économique actuel
 - 5.1.2. L'emploi au XXI^e siècle
 - 5.1.3. Connaissance de soi
 - 5.1.4. La Vision
 - 5.1.5. La mission

- 5.1.6. Définition des objectifs
- 5.1.7. Nouveaux modèles de travail
- 5.1.8. Feuille de route
- 5.1.9. La Marque personnelle
- 5.2. Développement des compétences
 - 5.2.1. Caractéristiques des compétences
 - 5.2.2. Capacités, aptitudes et compétences
 - 5.2.3. Compétences qui seront demandées au XXI^e Siècle
 - 5.2.4. Compétences personnelles
 - 5.2.5. Compétences professionnelles
 - 5.2.6. Formation aux compétences
 - 5.2.7. Niveaux de maturité des compétences
 - 5.2.8. Évaluation des compétences (indicateurs)
- 5.3. Travail Collaboratif
 - 5.3.1. Travail d'équipe
 - 5.3.2. Caractéristiques du travail collaboratif
 - 5.3.3. Le pouvoir du travail en groupe
 - 5.3.4. Structures et modèles pour le travail en collaboration
 - 5.3.5. Les communautés de pratique
 - 5.3.6. Outils pour le travail collaboratif
 - 5.3.7. Empathie
 - 5.3.8. Assertivité
 - 5.3.9. Confiance
 - 5.3.10. Équipes auto-organisées
- 5.4. Travail de projet
 - 5.4.1. Modèles de travail
 - 5.4.2. Orientation aux résultats
 - 5.4.3. Organisation du travail
 - 5.4.4. Définition du projet
 - 5.4.5. Le cycle de vie d'un projet
 - 5.4.6. Gestion de projets
 - 5.4.7. La figure du *Project Manager*
 - 5.4.8. Méthodologie en gestion de projets

- 5.4.9. Différence entre le développement de projet et le développement de produit
- 5.4.10. Conception et création de produits
- 5.5. Communication
 - 5.5.1. Caractéristiques de base de la communication
 - 5.5.2. Communication efficace
 - 5.5.3. Écoute active
 - 5.5.4. Communication intrapersonnelle
 - 5.5.5. Communication interpersonnelle
 - 5.5.6. La communication interpersonnelle en ligne (courrier électronique, réseaux sociaux)
 - 5.5.7. Présentations efficaces
 - 5.5.8. Communication visuelle
 - 5.5.9. Communication corporelle (langage non verbal)
 - 5.5.10. Prise de parole en public
- 5.6. Adaptation au changement
 - 5.6.1. Contexte et concepts de base
 - 5.6.2. Principales caractéristiques de l'adaptation au changement
 - 5.6.3. Désapprendre pour réapprendre
 - 5.6.4. Flexibilité et Polyvalence
 - 5.6.5. Processus de gestion du changement
 - 5.6.6. Facteurs favorisant l'adaptation au changement
 - 5.6.7. Facteurs négatifs ou facteurs ne favorisant pas l'adaptation au changement
 - 5.6.8. La zone de confort
 - 5.6.9. La courbe d'Everett Rogers
 - 5.6.10. La loi de Moore
- 5.7. Modèles commerciaux
 - 5.7.1. Définition et concepts fondamentaux
 - 5.7.2. *Business Canvas I*
 - 5.7.3. *Business Canvas II*
 - 5.7.4. Exemples de modèles commerciaux
 - 5.7.5. Innovation
 - 5.7.6. Modèles commerciaux innovants
 - 5.7.7. Modèles de base de l'organisation
- 5.8. Entrepreneuriat
 - 5.8.1. Modèles d'entreprise personnels
 - 5.8.2. *Startups*
 - 5.8.3. Planification stratégique commerciale
 - 5.8.4. *Lean Canvas*
 - 5.8.5. Méthode *Lean Startup*
 - 5.8.6. Stratégie Internet (commerce numérique, marketing numérique)
 - 5.8.7. Compétences pour l'entrepreneuriat
 - 5.8.8. Entrepreneuriat social
 - 5.8.9. Entrepreneuriat d'entreprise
 - 5.8.10. Le concept de valeur ajoutée
- 5.9. Leadership
 - 5.9.1. Qu'est-ce que le leadership?
 - 5.9.2. Que faut-il pour être un leader?
 - 5.9.3. Types de leadership
 - 5.9.4. Auto-leadership
 - 5.9.5. *Mindfulness*
 - 5.9.6. Tribus
 - 5.9.7. Suiveurs
 - 5.9.8. *Feedback*
 - 5.9.9. *Coaching*
 - 5.9.10. Intelligence émotionnelle
- 5.10. Développement de la Créativité
 - 5.10.1. Concepts fondamentaux
 - 5.10.2. Facteurs favorisant le développement de la créativité
 - 5.10.3. Facteurs qui ne favorisent pas la créativité
 - 5.10.4. La pensée latérale
 - 5.10.5. Exploration et gestion des idées

- 5.10.6. Développement et suivi des idées
- 5.10.7. La pensée divergente
- 5.10.8. Pensée convergente

Module 6. La prise de décision I: qui êtes-vous pour savoir ce que vous voulez

- 6.1. Théories dans la prise de décision. La non-décision
 - 6.1.1. Introduction
 - 6.1.2. Concept de prise de décision
 - 6.1.3. Approches de la prise de décision
 - 6.1.4. Modèles explicatifs de la manière dont les décisions sont prises
 - 6.1.5. Les variables individuelles dans la prise de décision
 - 6.1.6. Comment apprend-on à prendre des décisions
 - 6.1.7. Comment la prise de décision est-elle enseignée?
 - 6.1.8. Programmes d'enseignement de la prise de décision
 - 6.1.9. Prise de décision en groupe
 - 6.1.10. La non-décision
- 6.2. Un modèle pratique pour les décisions professionnelles: le cœur, la tête et les pieds
 - 6.2.1. Introduction
 - 6.2.2. Base théorique du modèle
 - 6.2.3. Cœur: Qui êtes-vous?
 - 6.2.4. Tête: Qu'est-ce qu'offre le monde et que veut-il?
 - 6.2.5. Pieds: Planifier l'avenir
 - 6.2.6. Plan de développement individuel
 - 6.2.7. Mise en œuvre individuelle
 - 6.2.8. Mise en œuvre du groupe
 - 6.2.9. Intégration dans les écoles
 - 6.2.10. Conclusions
- 6.3. Motivation et décision professionnelle. Un moment crucial
 - 6.3.1. Introduction
 - 6.3.2. Approche comportementale
 - 6.3.3. Approche sociale
 - 6.3.4. Approche cognitive
 - 6.3.5. Approche humaniste
 - 6.3.6. Le point de vue psychanalytique dans le choix professionnel
 - 6.3.7. La motivation chez les adolescents
 - 6.3.8. Variables sociales et familiales actuelles
 - 6.3.9. Rôle du conseiller et du tuteur
 - 6.3.10. Ressources de motivation
- 6.4. Compétences: Diagnostic et intégration dans le modèle
 - 6.4.1. Que sont les compétences?
 - 6.4.2. Aptitude verbale
 - 6.4.3. Aptitude numérique
 - 6.4.4. Aptitude spatiale
 - 6.4.5. Aptitude à la mécanique
 - 6.4.6. La Mémoire
 - 6.4.7. Concentration
 - 6.4.8. Autres compétences
 - 6.4.9. Évaluation par test
 - 6.4.10. Auto-diagnostic des compétences
 - 6.4.11. Intégration dans le modèle CCP
- 6.5. Les intelligences multiples: ce qu'elles sont et leur corrélation avec les professions
 - 6.5.1. Introduction
 - 6.5.2. Que sont les intelligences multiples?
 - 6.5.3. Intelligence visuospatiale
 - 6.5.4. L'intelligence linguistique
 - 6.5.5. Intelligence logique et mathématique
 - 6.5.6. L'intelligence naturopathique
 - 6.5.7. Intelligence musicale
 - 6.5.8. L'intelligence corporelle et kinesthésique
 - 6.5.9. Intelligence intra-personnel
 - 6.5.10. Intelligence intra-personnel
 - 6.5.11. Évaluation des intelligences multiples
 - 6.5.12. Intégration dans le programme CCP

- 6.6. Personnalité associée aux profils professionnels
 - 6.6.1. Modèles de personnalité
 - 6.6.2. La personnalité des adolescents
 - 6.6.3. Image de soi et maturité professionnelle
 - 6.6.4. Variables de personnalité pertinentes dans le choix professionnel
 - 6.6.5. Le modèle de la Hollande
 - 6.6.6. Personnalité associée aux professions
 - 6.6.7. Ressources en matière d'évaluation de la personnalité
 - 6.6.8. Une étude de cas
 - 6.6.9. Intégration dans le programme CCP
- 6.7. Le Talent comme différenciation et opportunité
 - 6.7.1. Introduction
 - 6.7.2. Le concept de talent
 - 6.7.3. Le développement des Talents
 - 6.7.4. Talent et bons résultats scolaires
 - 6.7.5. Talent et hautes compétences
 - 6.7.6. Talent et compétences professionnelles
 - 6.7.7. Des ressources pour leur permettre de découvrir leurs talents
 - 6.7.8. Détecter le talent
 - 6.7.9. Cas d'adolescents talentueux
 - 6.7.10. Intégration dans le programme CCP
- 6.8. Valeurs professionnelles. Pour quoi voulez-vous travailler?
 - 6.8.1. Introduction
 - 6.8.2. Concept de valeurs professionnelles
 - 6.8.3. Les valeurs et l'environnement de travail actuel
 - 6.8.4. Importance pour le choix
 - 6.8.5. Valeurs et famille
 - 6.8.6. Valeurs et genre
 - 6.8.7. Classification Cérès
 - 6.8.8. Valeurs associées aux professions
 - 6.8.9. Les valeurs comme base d'un parcours de vie
 - 6.8.10. Intégration dans le programme CCP

- 6.9. Niveau d'effort et habitudes d'étude
 - 6.9.1. Introduction
 - 6.9.2. Importance de l'histoire de l'éducation
 - 6.9.3. Modèles de collecte d'informations
 - 6.9.4. Habitudes d'étude
 - 6.9.5. Évaluation et mesures correctives des habitudes d'étude
 - 6.9.6. Techniques d'étude ; enseignement en classe
 - 6.9.7. Efforts et résultats scolaires
 - 6.9.8. Échec scolaire: variables pertinentes
 - 6.9.9. Performance familiale et scolaire
 - 6.9.10. Intégration dans le programme CCP
- 6.10. Ressources spécifiques pour la conscience de soi
 - 6.10.1. Programme Orion de l'Université de Comillas
 - 6.10.2. Techniques des questions incomplètes
 - 6.10.3. Dynamique de la personnalité des groupes et des individus
 - 6.10.4. La dynamique du mentor: les croyances limitantes
 - 6.10.5. Détente systématique et talent
 - 6.10.6. Dynamique de découverte des valeurs professionnelles
 - 6.10.7. Test d'orientation professionnelle sur le net
 - 6.10.8. Intégration avec le modèle CCP

Module 7. Prise de décision II: la recherche d'informations et comment obtenir ce que vous voulez

- 7.1. Développer une compétence de recherche active d'informations
 - 7.1.1. L'ère numérique et l'internet
 - 7.1.2. Les jeunes et les nouvelles technologies
 - 7.1.3. Pensée critique
 - 7.1.4. L'apprentissage actif
 - 7.1.5. 10 compétences pour développer cette compétence
 - 7.1.6. Ressources pour la classe
 - 7.1.7. Ressources techniques
 - 7.1.8. L'importance de l'information dans le choix Vocationnelle
 - 7.1.9. Intégration avec le modèle CCP

- 7.2. Les familles professionnelles: première approche du choix vocationnel
 - 7.2.1. Introduction
 - 7.2.2. Concept de famille professionnelle
 - 7.2.3. Différentes classifications
 - 7.2.4. Un modèle concret de classification: justification théorique
 - 7.2.5. Famille des sciences expérimentales
 - 7.2.6. Famille de techniques appliquées
 - 7.2.7. Santé familiale
 - 7.2.8. Économie et famille d'affaires
 - 7.2.9. Famille d'activités administratives
 - 7.2.10. Famille de droit et de conseil
 - 7.2.11. Famille de protection et de sécurité
 - 7.2.12. Famille humaniste-sociale
 - 7.2.13. Communication familiale
 - 7.2.14. Famille d'enseignement et d'orientation
 - 7.2.15. Famille de langues
 - 7.2.16. Famille du cinéma et du théâtre
 - 7.2.17. Famille musicale
 - 7.2.18. Famille des arts visuels
 - 7.2.19. Famille esthétique
 - 7.2.20. Famille d'activités agricoles
 - 7.2.21. Famille sportive
 - 7.2.22. Famille d'activités religieuses
 - 7.2.23. Intégration dans le modèle CCP
- 7.3. Options académiques: diplômes et enseignements spéciaux
 - 7.3.1. Que sont les diplômes universitaires?
 - 7.3.2. L'Éducation Spécialisée: une option
 - 7.3.3. Accès aux différentes options
 - 7.3.4. Le système d'accès à l'Université

- 7.3.5. Variables à prendre en compte par l'apprenant lorsqu'il est confronté à différentes options académiques.
- 7.3.6. Entretiens avec des personnes prenant l'option académique à évaluer
- 7.3.7. Intégration avec le modèle CCP
- 7.4. Débouchés professionnels des options académiques
 - 7.4.1. Introduction
 - 7.4.2. Nouvelles possibilités de carrière au 21^e siècle
 - 7.4.3. Importance du contexte socio-économique
 - 7.4.4. L'étude des possibilités professionnelles en fonction des choix académiques
 - 7.4.5. Nouvelles tendances du marché dans les carrières traditionnelles
 - 7.4.6. Employabilité des options académiques
 - 7.4.7. Employabilité des options de carrière
 - 7.4.8. Les moyens d'accès aux différentes opportunités professionnelles
 - 7.4.9. Ressources en classe pour l'étude des opportunités professionnelles
 - 7.4.10. Intégration dans le modèle CCP
- 7.5. Le contexte individuel. La réalité elle-même
 - 7.5.1. Contexte socio-économique de la famille
 - 7.5.2. Niveau d'autonomie
 - 7.5.3. Niveau de motivation et d'effort
 - 7.5.4. Capacités et compétences
 - 7.5.5. Niveau de maturité professionnelle
 - 7.5.6. Personnalité
 - 7.5.7. Variables personnelles: diversité
 - 7.5.8. Collecte d'informations et rôle du conseiller
 - 7.5.9. Intégration dans le modèle CCP
- 7.6. Enquête sur les facteurs définissant la réalité de l'emploi
 - 7.6.1. Introduction
 - 7.6.2. Étude des fonctions et des tâches dans un domaine professionnel spécifique.
 - 7.6.3. Rémunération des professions libérales
 - 7.6.4. Promotion et développement de carrière
 - 7.6.5. Climat de travail associé

- 7.6.6. Le mode de vie associé aux professions: horaires de travail, disponibilité, mobilité
- 7.6.7. Professions et sexe
- 7.6.8. Entretien structuré pour recueillir des informations
- 7.6.9. Ressources en réseau pour la recherche
- 7.6.10. Intégration dans le modèle CCP
- 7.7. Le choix vocationnel individuel. Assemblage du puzzle
 - 7.7.1. La méthodologie DAFO pour la prise de décision individuelle
 - 7.7.2. Points forts de l'apprenant
 - 7.7.3. Faiblesses de l'apprenant
 - 7.7.4. Menaces sur les professions évaluées
 - 7.7.5. Possibilités de choix de carrière
 - 7.7.6. Réflexion individuelle
 - 7.7.7. Évaluation du degré de certitude de la décision Vocationnelle
 - 7.7.8. Entretien avec l'étudiant et rôle du conseiller
 - 7.7.9. Intégration dans le modèle CCP
- 7.8. Entretien familial, modèle et avantages
 - 7.8.1. Introduction
 - 7.8.2. Approches de l'entretien avec la famille
 - 7.8.3. Ateliers de groupe pour les parents sur le choix professionnel
 - 7.8.4. Influence de la famille sur la prise de décision finale
 - 7.8.5. Communication de l'entretien
 - 7.8.6. Format d'entretien structuré
 - 7.8.7. Conduite de l'entretien avec la famille
 - 7.8.8. Diversité de l'élève et/ou de la famille
 - 7.8.9. Avantages de l'entretien familial
 - 7.8.10. Intégration dans le modèle CCP
- 7.9. Un plan de développement individuel: créer un CV axé sur la carrière pendant la formation universitaire
 - 7.9.1. Concept de plan de développement individuel
 - 7.9.2. Compétences extrascolaires
 - 7.9.3. Compétences numériques et informatiques
 - 7.9.4. Langues

- 7.9.5. Volontariat
- 7.9.6. Expérience professionnelle antérieure
- 7.9.7. Compétences génériques pour le premier emploi, l'accent étant mis sur la profession
- 7.9.8. Compétences spécifiques au domaine professionnel
- 7.9.9. Intelligence émotionnelle et professionnelle
- 7.9.10. Intégration dans le modèle CCP
- 7.10. Ressources spécifiques pour la recherche d'informations
 - 7.10.1. Introduction
 - 7.10.2. Recherche académique
 - 7.10.3. Universités et Enseignements Spéciaux
 - 7.10.4. Étudier à l'étranger
 - 7.10.5. Tendances du marché du travail
 - 7.10.6. Opportunités de carrière
 - 7.10.7. Employabilité
 - 7.10.8. Rémunération
 - 7.10.9. Témoignages et forums en ligne
 - 7.10.10. Intégration dans le modèle CCP

Module 8. Conseils pour l'inclusion. Orientation Vocationnelle et Professionnelle pour l'inclusion

- 8.1. Cadre théorique: Concept de diversité, d'inclusion et d'orientation inclusive
 - 8.1.1. De l'éducation spéciale à la diversité des soins
 - 8.1.2. De l'attention portée à la diversité à l'éducation inclusive
 - 8.1.3. L'attention portée à la diversité dans le cadre de l'Union européenne
 - 8.1.4. Le concept de diversité du point de vue de l'employabilité
 - 8.1.5. Concept d'inclusion scolaire et professionnelle
 - 8.1.6. L'orientation inclusive, un processus qui dure toute la vie
 - 8.1.7. Orientation, école, travail et environnement inclusifs
 - 8.1.8. Orientation inclusive, besoins différenciés
 - 8.1.9. Les clés de l'orientation inclusive

- 8.2. Sensibilisation aux différents profils de diversité pour l'orientation
 - 8.2.1. Réponse éducative à la diversité
 - 8.2.2. Adaptations curriculaires pour l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire obligatoire.
 - 8.2.3. Connaître la diversité des processus cognitifs, émotionnels et affectifs sur lesquels repose l'apprentissage.
 - 8.2.4. Plan d'attention à la diversité et à l'inclusion éducative
 - 8.2.5. Élèves souffrant de troubles de l'attention et d'hyperactivité.
 - 8.2.6. Élèves atteints de troubles du spectre autistique
 - 8.2.7. Élèves ayant des difficultés d'apprentissage (dyslexie, dysorthographe,)).
 - 8.2.8. Élèves présentant une déficience intellectuelle
 - 8.2.9. Élèves souffrant de troubles mentaux
 - 8.2.10. Élèves souffrant de handicaps sensoriels
- 8.3. La diversité fonctionnelle vue sous l'angle de son potentiel
 - 8.3.1. Définition de la diversité fonctionnelle
 - 8.3.2. Types de diversité fonctionnelle
 - 8.3.3. Identité et diversité fonctionnelle intellectuelle
 - 8.3.4. L'Éducation Inclusive et l'Enseignement Supérieur du point de vue des étudiants présentant une Diversité Fonctionnelle
 - 8.3.5. Formation socioprofessionnelle des élèves présentant une diversité fonctionnelle
 - 8.3.7. Indicateurs permettant d'identifier les potentiels des personnes présentant une diversité fonctionnelle
 - 8.3.8. L'inclusion professionnelle des personnes présentant une diversité fonctionnelle
 - 8.3.10. Orientation professionnelle des étudiants présentant une diversité fonctionnelle à l'université
- 8.4. Actions générales en matière d'orientation professionnelle pour les élèves présentant des difficultés diverses: TDAH, TSA, dyslexie, ...
 - 8.4.1. Initiation pré-vocationnelle
 - 8.4.2. Décision et engagement Vocationnelle
 - 8.4.3. Processus de décision Vocationnelle
 - 8.4.4. Difficulté et pression
 - 8.4.5. Orientation professionnelle
 - 8.4.6. Connaissance du marché
 - 8.4.7. Stratégies de prise de décision
 - 8.4.8. Faciliter la prise de conscience de soi et la capacité à faire des choix
 - 8.4.9. Fournir des informations à l'apprenant et aux familles
 - 8.4.10. Encourager les intérêts personnels
- 8.5. Outils pour l'orientation inclusive
 - 8.5.1. Comment encadrer les personnes ayant des difficultés d'apprentissage?
 - 8.5.2. Orientation professionnelle pour les personnes ayant des besoins spécifiques de soutien scolaire (TSA, TDAH, dyslexie, etc.)
 - 8.5.3. Orientation professionnelle des personnes présentant une diversité fonctionnelle intellectuelle
 - 8.5.4. Orientation professionnelle des personnes présentant une diversité fonctionnelle sensorielle
 - 8.5.5. Orientation professionnelle des personnes en situation de vulnérabilité sociale
 - 8.5.6. Orientation professionnelle
 - 8.5.7. Développement de programmes d'études tenant compte de la diversité
 - 8.5.8. L'entretien d'embauche pour les personnes présentant une diversité fonctionnelle
 - 8.5.9. Domaines professionnels
 - 8.5.10. Groupes Vocationnelle
- 8.6. Offre éducative et parcours éducatifs et professionnels tenant compte de la diversité
 - 8.6.1. Des parcours éducatifs et professionnels pour orienter les personnes en difficulté
 - 8.6.2. Programmes pour l'amélioration de l'apprentissage et des performances
 - 8.6.3. Programmes de renforcement dans la 4^{ème} ESO
 - 8.6.4. Programmes de qualification professionnelle
 - 8.6.5. Programmes de garantie pour la jeunesse
 - 8.6.6. Formation professionnelle pour les personnes présentant une diversité fonctionnelle
 - 8.6.7. Centre spécial d'emploi
 - 8.6.8. Centre occupationnel

- 8.7. Programme d'orientation professionnelle pour la diversité dans l'enseignement secondaire
 - 8.7.1. Évaluation des besoins
 - 8.7.2. Raison d'être du programme
 - 8.7.3. Objectifs du programme
 - 8.7.4. Contenu du programme
 - 8.7.5. Méthodologie du programme
 - 8.7.6. Ressources du programme
 - 8.7.7. Calendrier du programme
 - 8.7.8. Évaluation du programme
 - 8.7.9. Mise en œuvre du programme
 - 8.7.10. Synthèse du programme
- 8.8. Programme de recherche d'emploi: emploi personnalisé pour les personnes présentant une diversité fonctionnelle
 - 8.8.1. Concept d'emploi personnalisé
 - 8.8.2. L'emploi personnalisé, l'évolution de l'emploi assisté
 - 8.8.3. Marché du travail
 - 8.8.4. Orientation et ressources pour la recherche d'emploi
 - 8.8.5. L'emploi sur Internet
 - 8.8.6. Compétences professionnelles
 - 8.8.7. Compétences sociales
 - 8.8.8. Compétences en matière de planification
 - 8.8.9. Centres d'emploi spéciaux
 - 8.8.10. Le rôle des entreprises
- 8.9. Parcours de formation professionnelle pour l'attention à la diversité
 - 8.9.1. Chômage des personnes handicapées
 - 8.9.2. Formation professionnelle pour l'emploi
 - 8.9.3. Ateliers sur l'emploi
 - 8.9.4. Intégration des personnes handicapées sur le marché du travail
 - 8.9.5. Autonomisation des personnes handicapées sur le marché du travail
 - 8.9.6. Services d'intégration professionnelle

- 8.9.7. Formation préalable à l'emploi
- 8.9.8. Formation continue
- 8.9.9. Formation professionnelle à distance
- 8.9.10. Les services publics de l'emploi au service de la diversité
- 8.10. Études de cas. Étude de cas: programme d'orientation professionnelle pour un élève atteint de TDAH et/ou de TSA
 - 8.10.1. Étudiant TEA
 - 8.10.2. Expérience en matière d'éducation
 - 8.10.3. Orientation scolaire
 - 8.10.4. Orientation professionnelle
 - 8.10.5. Intégration du marché du travail
 - 8.10.6. Formation professionnelle et continue
 - 8.10.7. Élève atteint de TDAH
 - 8.10.8. Expérience en matière d'éducation
 - 8.10.9. Orientation scolaire
 - 8.10.10. Orientation professionnelle
 - 8.10.11. Intégration du marché du travail
 - 8.10.12. Formation professionnelle et continue

Module 9. Les TIC dans l'orientation scolaire/professionnelle et professionnelle

- 9.1. Les TIC dans la société de l'information
 - 9.1.1. Introduction
 - 9.1.2. La société de l'information
 - 9.1.3. Définition
 - 9.1.4. Les causes de son expansion
 - 9.1.5. Caractéristiques de la société de l'information et exigences des établissements d'enseignement
 - 9.1.6. Mythes de la société de l'information
 - 9.1.7. Les TIC
 - 9.1.8. Définition

- 9.1.9. Évolution et développement
- 9.1.10. Caractéristiques et possibilités d'enseignement
- 9.2. L'inclusion des TIC dans l'environnement scolaire
 - 9.2.1. Introduction
 - 9.2.2. Le rôle des TIC dans l'éducation
 - 9.2.3. Variables générales à prendre en compte lors de l'intégration des TIC
 - 9.2.4. Variables de développement
 - 9.2.5. Variables physiologiques
 - 9.2.6. Variables culturelles
 - 9.2.7. Variables économiques
 - 9.2.8. Le modèle didactique comme référence
 - 9.2.9. Critères de sélection
 - 9.2.10. Autres aspects à prendre en compte
- 9.3. Éducation et orientation dans la mondialisation
 - 9.3.1. Introduction
 - 9.3.2. Le phénomène de la mondialisation
 - 9.3.3. Origines et caractéristiques
 - 9.3.4. Comment la mondialisation affecte-t-elle l'éducation?
 - 9.3.5. Conséquences positives et négatives de la mondialisation.
 - 9.3.6. Qualité, équité et pertinence
 - 9.3.7. Apprendre à tracer des limites en tant que responsabilité éducative
 - 9.3.8. Les clés d'un avenir durable
 - 9.3.9. Autres perspectives: les dimensions d'une éducation "glocale".
 - 9.3.10. De nouveaux espaces sociaux pour l'éducation
- 9.4. Formation aux compétences numériques pour les praticiens de l'orientation
 - 9.4.1. Introduction
 - 9.4.2. Le praticien de l'éducation et de l'orientation au XXI^e siècle
 - 9.4.3. La culture numérique: d'un besoin à une réalité émergente
 - 9.4.4. Définition de la compétence numérique
 - 9.4.5. Cadre commun pour la compétence numérique
 - 9.4.6. Domaines et compétences
 - 9.4.7. Contextualisation du cadre de compétence numérique pour les enseignants
 - 9.4.8. Portefeuille de compétences numériques
 - 9.4.9. Quelques ressources pour atteindre la compétence numérique dans l'enseignement
 - 9.4.10. Autres cadres de compétence numérique
- 9.5. Le rôle du conseiller et de l'étudiant dans les nouveaux espaces TIC
 - 9.5.1. Nouveaux scénarios d'apprentissage
 - 9.5.2. L'impact sur l'environnement de l'apprenant
 - 9.5.3. Le rôle du conseiller face aux nouvelles technologies de l'information et de la communication
 - 9.5.4. Le rôle de l'apprenant ; de l'invisible au protagoniste
 - 9.5.5. Aptitudes et compétences technologiques de l'enseignant/entraîneur
 - 9.5.6. Aptitudes et compétences technologiques de l'apprenant
 - 9.5.7. Risques et propositions
- 9.6. Conception et développement de support multimédia pour l'orientation et la formation
 - 9.6.1. Introduction
 - 9.6.2. Technologie multimédia
 - 9.6.3. Définition du multimédia
 - 9.6.4. Qualités des ressources et des supports multimédia
 - 9.6.5. Classification
 - 9.6.6. Entrées et limitations
 - 9.6.7. Développement des matériaux
 - 9.6.8. Quelques critères de qualité
 - 9.6.9. La vidéo comme ressource pour l'orientation et la formation
 - 9.6.10. Les Réseaux sociaux comme ressource pour l'orientation et la formation
- 9.7. Internet appliqué à l'orientation: webquest, wikis et blogs
 - 9.7.1. Webquest
 - 9.7.2. Concept, origine et caractéristiques
 - 9.7.3. Structure d'un webquest
 - 9.7.4. Wikis
 - 9.7.5. Concept, origine et caractéristiques
 - 9.7.6. Structure d'un wiki
 - 9.7.7. Weblogs
 - 9.7.8. Concept, origine et caractéristiques
 - 9.7.9. Structure d'un webquest

- 9.8. Les TIC comme soutien aux apprenants ayant des besoins éducatifs
 - 9.8.1. Introduction
 - 9.8.2. Software pour les apprenants ayant des besoins éducatifs spéciaux
 - 9.8.3. Software permettant l'accès aux ordinateurs
 - 9.8.4. Technologies d'assistance
 - 9.8.5. Le besoin de ressources de soutien dans l'orientation professionnelle
- 9.9. Quelques projets et expériences en matière d'orientation et de TIC
 - 9.9.1. Introduction
 - 9.9.2. "My Vocational e-professionnel (MYVIP)
 - 9.9.3. MyWayPass. Plateforme en ligne gratuite pour la prise de décision
 - 9.9.4. Un coup de timbre
 - 9.9.5. Société
 - 9.9.6. Orientaline
 - 9.9.7. Salon virtuel pour étudiants
- 9.10. Quelques ressources numériques pour l'orientation scolaire
 - 9.10.1. Introduction
 - 9.10.2. Associations et portails d'intérêt dans le domaine de l'orientation
 - 9.10.3. Blogs
 - 9.10.4. Wikis
 - 9.10.5. Réseaux Sociaux Professionnels ou institutions d'Orientation académique -professionnelle
 - 9.10.6. Groupes Facebook
 - 9.10.7. Applications associées au domaine de l'orientation
 - 9.10.8. Des hashtags intéressants
 - 9.10.9. Autres ressources TIC
 - 9.10.10. Environnements d'apprentissage personnels dans l'orientation ; orientaPLE



Un programme créé pour l'efficacité de l'enseignement: pour que vous appreniez plus vite, de manière plus stimulante et plus permanente".

06

Méthodologie

Ce programme de formation offre une manière différente d'apprendre. Notre méthodologie est développée à travers un mode d'apprentissage cyclique: ***el Relearning***.

Ce système d'enseignement s'utilise, notamment, dans les Écoles de Médecine les plus prestigieuses du monde. De plus, il a été considéré comme l'une des méthodologies les plus efficaces par des magazines scientifiques de renom comme par exemple le ***New England Journal of Medicine***.





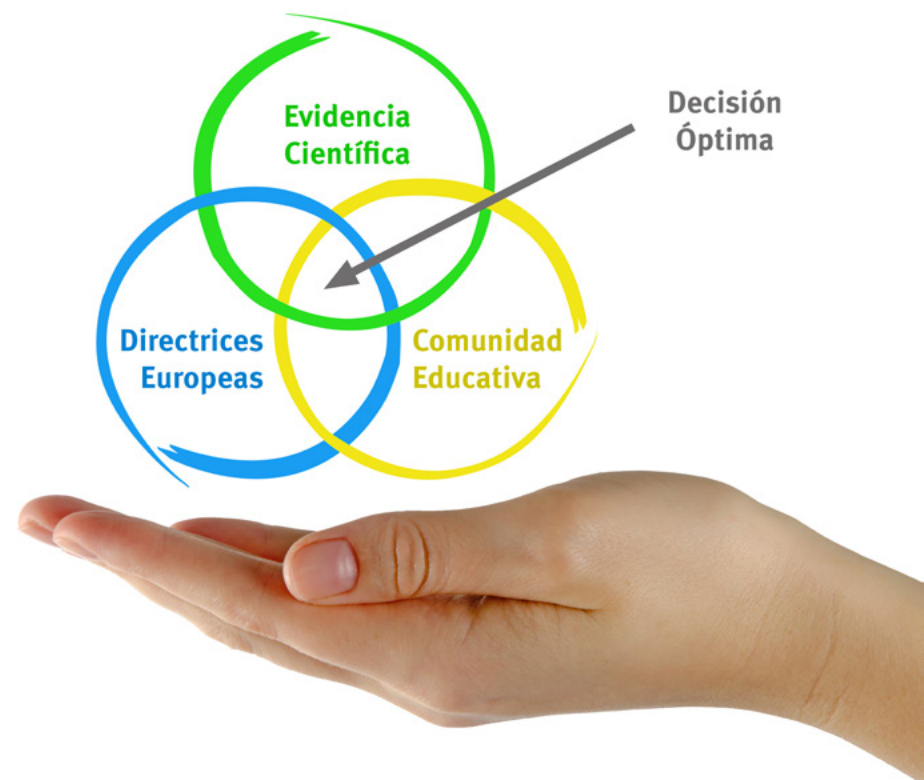
“

Découvrez Relearning, un système qui abandonne l'apprentissage linéaire conventionnel pour vous emmener à travers des systèmes d'enseignement cycliques: une façon d'apprendre qui s'est avérée extrêmement efficace, en particulier dans les matières qui nécessitent une mémorisation"

À TECH, School nous utilisons la Méthode des cas

Dans une situation donnée, que feriez-vous? Tout au long du programme, les étudiants seront confrontés à de multiples cas simulés, basés sur des situations réelles, dans lesquels ils devront enquêter, établir des hypothèses et, enfin, résoudre la situation. Il existe de nombreuses preuves scientifiques de l'efficacité de cette méthode.

Avec TECH, le professeur, l'enseignant ou le conférencier fait l'expérience d'une méthode d'apprentissage qui ébranle les fondements des universités traditionnelles du monde entier.



C'est une technique qui développe l'esprit critique et prépare l'éducateur à prendre des décisions, à défendre des arguments et à confronter des opinions.

“

Saviez-vous que cette méthode a été développée en 1912, à Harvard, pour les étudiants en Droit? La méthode des cas consiste à présenter aux apprenants des situations réelles complexes pour qu'ils s'entraînent à prendre des décisions et pour qu'ils soient capables de justifier la manière de les résoudre. En 1924, elle a été établie comme une méthode d'enseignement standard à Harvard”

L'efficacité de la méthode est justifiée par quatre réalisations clés:

1. Les professeurs qui suivent cette méthode parviennent non seulement à assimiler les concepts, mais aussi à développer leur capacité mentale, grâce à des exercices d'évaluation de situations réelles et à l'application des connaissances.
2. L'apprentissage est solidement traduit en compétences pratiques qui permettent à l'éducateur de mieux intégrer ses connaissances dans sa pratique quotidienne.
3. L'assimilation des idées et des concepts est rendue plus facile et plus efficace, grâce à l'utilisation de situations issues de l'enseignement réel.
4. Le sentiment d'efficacité de l'effort investi devient un stimulus très important pour les étudiants, qui se traduit par un plus grand intérêt pour l'apprentissage et une augmentation du temps passé à travailler sur le cours.



Relearning Methodology

TECH renforce l'utilisation de la méthode des cas avec la meilleure méthodologie d'enseignement 100% en ligne du moment: Relearning.

Cette université est la première au monde à combiner des études de cas avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, combinant un minimum de 8 éléments différents dans chaque leçon, ce qui constitue une véritable révolution par rapport à la simple étude et analyse de cas.

L'éducateur apprendra à travers des cas réels et la résolution de situations complexes dans des environnements d'apprentissage simulés.

Ces simulations sont développées à l'aide de logiciels de pointe pour faciliter l'apprentissage immersif.



Selon les indicateurs de qualité de la meilleure université en ligne du monde hispanophone (Columbia University). La méthode Relearning, à la pointe de la pédagogie mondiale, a réussi à améliorer le niveau de satisfaction globale des professionnels finalisant leurs études.

Grâce à cette méthodologie, nous avons formé plus de 85.000 éducateurs avec un succès sans précédent et ce dans toutes les spécialisations. Notre méthodologie d'enseignement est développée dans un environnement très exigeant, avec un corps étudiant universitaire au profil socio-économique élevé et dont l'âge moyen est de 43,5 ans.

Le Relearning vous permettra d'apprendre plus facilement et de manière plus productive tout en développant un esprit critique, en défendant des arguments et en contrastant des opinions: une équation directe vers le succès.

Dans notre programme, l'apprentissage n'est pas un processus linéaire mais il se déroule en spirale (nous apprenons, désapprenons, oublions et réapprenons). Par conséquent, ils combinent chacun de ces éléments de manière concentrique.

Selon les normes internationales les plus élevées, la note globale de notre système d'apprentissage est de 8,01.



Ce programme offre le meilleur matériel pédagogique, soigneusement préparé pour les professionnels:



Support d'étude

Tous les contenus didactiques sont créés par les spécialistes qui enseignent les cours. Ils ont été conçus en exclusivité pour la formation afin que le développement didactique soit vraiment spécifique et concret.

Ces contenus sont ensuite appliqués au format audiovisuel, pour créer la méthode de travail TECH online. Tout cela, élaboré avec les dernières techniques afin d'offrir des éléments de haute qualité dans chacun des supports qui sont mis à la disposition de l'apprenant.



Techniques et procédures éducateurs en vidéo

TECH met les techniques les plus innovantes, avec les dernières avancées pédagogiques, au premier plan de l'actualité de l'Éducation. Tout cela, à la première personne, expliqué et détaillé rigoureusement pour atteindre une compréhension complète. Et surtout, vous pouvez les regarder autant de fois que vous le souhaitez.



Résumés interactifs

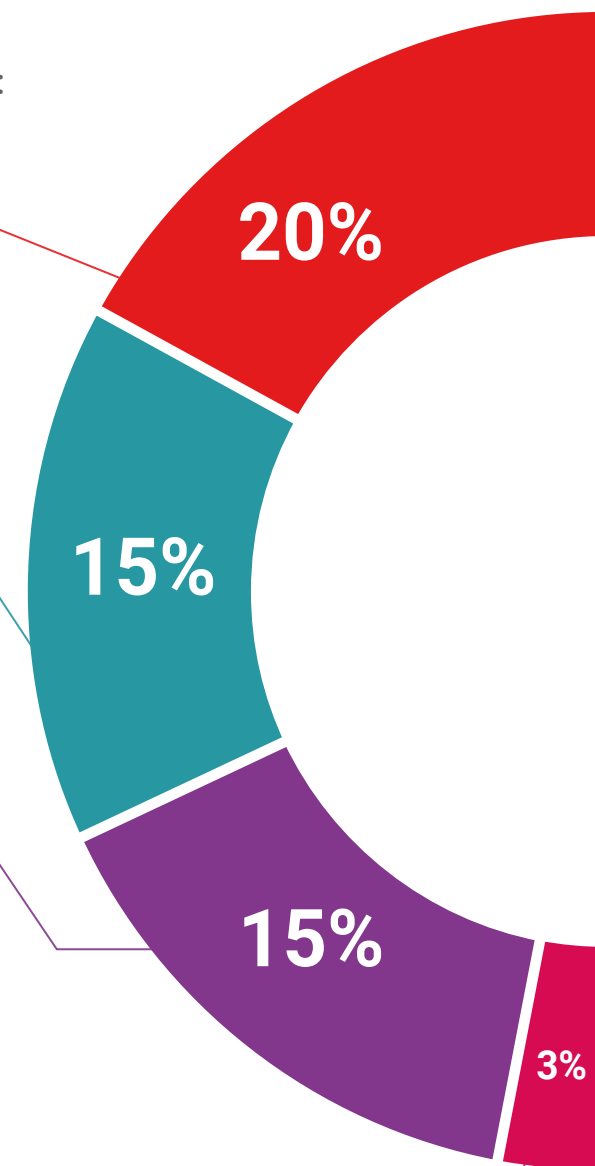
Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias comprenant des fichiers audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

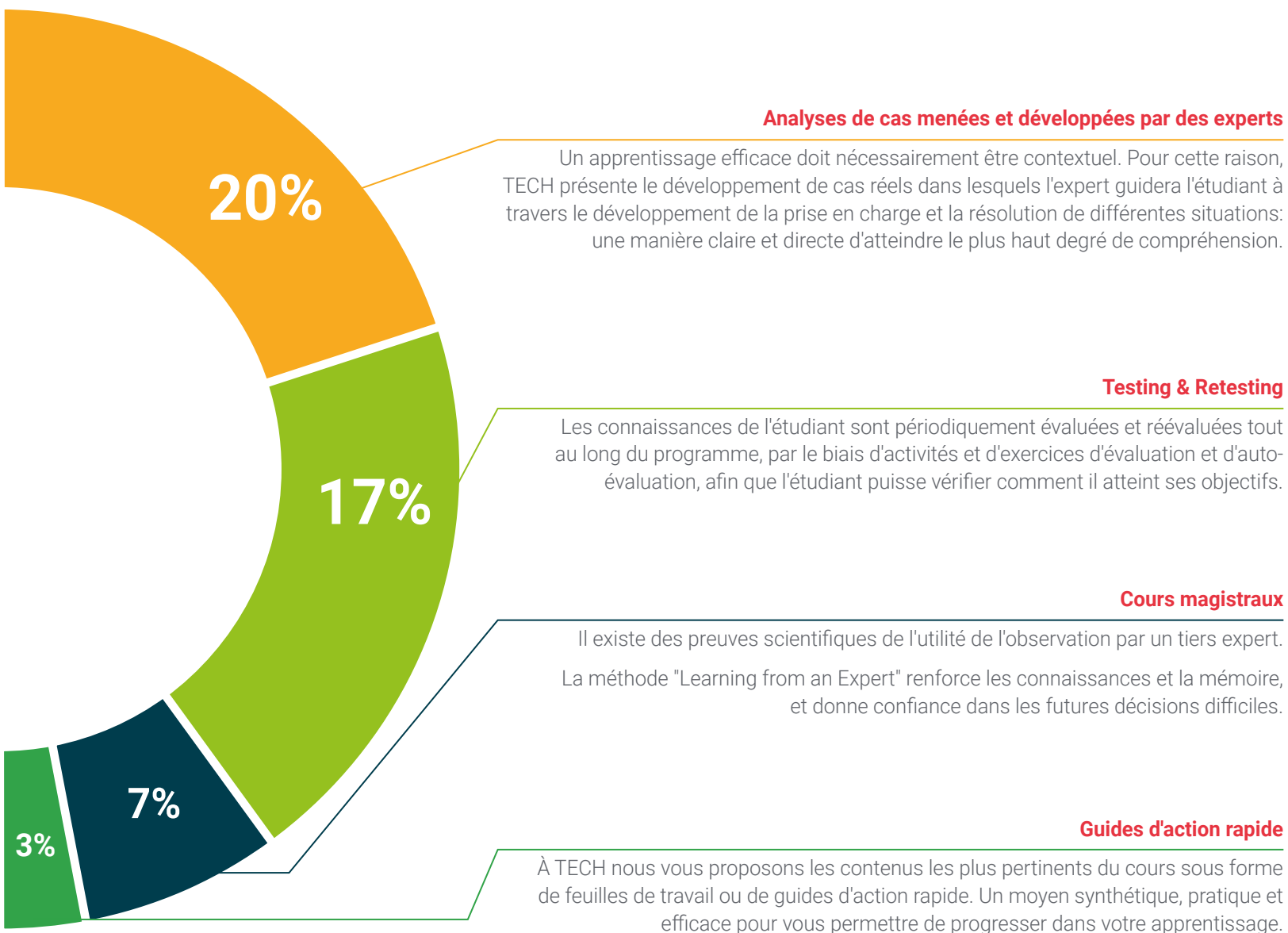
Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



Bibliographie complémentaire

Articles récents, documents de consensus et directives internationales, entre autres. Dans la bibliothèque virtuelle de TECH, l'étudiant aura accès à tout ce dont il a besoin pour compléter sa formation.





07 Diplôme

Le Mastère Spécialisé en Orientation Vocationnelle et Professionnelle garantit, outre la formation la plus rigoureuse et la plus actualisée, l'accès à un diplôme de Mastère Spécialisé délivré par TECH Global University.



“

*Terminez ce programme avec succès et obtenez
votre diplôme universitaire sans avoir à vous déplacer
ou à passer par des procédures fastidieuses”*

Ce programme vous permettra d'obtenir votre diplôme propre de **Mastère Spécialisé en Orientation Vocationnelle et Professionnelle** prouvé par **TECH Global University**, la plus grande Université numérique du monde.

TECH Global University est une Université Européenne Officielle reconnue publiquement par le Gouvernement d'Andorre ([journal officiel](#)). L'Andorre fait partie de l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur (EEES) depuis 2003. L'EEES est une initiative promue par l'Union européenne qui vise à organiser le cadre international de formation et à harmoniser les systèmes d'enseignement supérieur des pays membres de cet espace. Le projet promeut des valeurs communes, la mise en œuvre d'outils communs et le renforcement de ses mécanismes d'assurance qualité afin d'améliorer la collaboration et la mobilité des étudiants, des chercheurs et des universitaires.

Ce diplôme propre de **TECH Global University** est un programme européen de formation continue et d'actualisation professionnelle qui garantit l'acquisition de compétences dans son domaine de connaissances, conférant une grande valeur curriculaire à l'étudiant qui réussit le programme.

Diplôme: **Mastère Spécialisé en Orientation Vocationnelle et Professionnelle**

Modalité: **en ligne**

Durée: **12 mois**

Accréditation: **60 ECTS**



future
santé confiance personnes
éducation information tuteurs
garantie accréditation enseignement
institutions technologie apprentissage
communauté engagement
service personnalisé innovation
connaissance présent qualité
en ligne formation
développement institutions
classe virtuelle langues



Mastère Spécialisé
Orientation Vocationnelle
et Professionnelle

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Diplôme: TECH Global University
- » Accréditation: 60 ECTS
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Mastère Spécialisé

Orientation Vocationnelle et Professionnelle