



Commission Européenne Programme Socrates

Formation professionnelle des adultes Partie prenante – audit

Pour le répondent

Alors que nous entrons en la quatrième année du 21^{ème} siècle, les organismes de formation des adultes aussi bien que ceux de formation continue doivent faire face à des nouveaux défis d'un environnement éducatif en évolution rapide. D'année en année, les compétences nécessaires changent aussi bien que les méthodes d'apprentissage et les impératifs personnels. L'aspiration à l'appropriation du processus d'apprentissage de la part des étudiants exige de l'établissement de formation une structure sensiblement différente.

Elles doivent se transformer en « Organisations Apprenantes », sensibles aux besoins et aux attentes de toutes leurs parties prenantes en suivant l'exemple de beaucoup de leurs clients industriels ou sponsors. C'est leur contribution à la création d'un nouvel environnement éducatif dont elles-mêmes font partie.

De plus, les problèmes internes qui accompagnent la mise en place de l'apprentissage tout au long de la vie sont inexorablement liés à la place que l'institution occupe dans un contexte éducatif plus large. Ce contexte peut être décrit avec le terme « Cité, Région ou Ville Apprenantes »

C'est un audit des parties prenantes. C'est un outil qui va vous permettre de mesurer et contrôler l'avancement de votre institution pour devenir un organisme éducatif de 21^{ème} siècle. Une organisation qui sera en mesure de faire face aux défis à l'Age d'éducation et formation tout au long de la vie. C'est un outil et non seulement un simple questionnaire. Il vous amène à une discussion. Une des définitions d'audit des parties prenantes est :

L'audit d'une partie prenante permet à une organisation de mesurer et contrôler ses résultats, aussi bien que son avancement sur le chemin vers l'adoption et la mise en œuvre des pratiques et des valeurs d'apprentissage tout au long de la vie dans un contexte éducatif plus large. La partie prenante peut être une école, une université, une entreprise, un établissement pour formation des adultes, ou tout l'organisme de tout un secteur qui contribue au développement général de la cité ou la région, y compris les autorités locales.

L'audit par sa nature n'est pas un simple questionnaire. Avec des mots choisis avec précision, il invite la partie prenante à un examen de son avenir comme un organisme éducatif de qualité aussi bien sur ses relations avec les autres dans le cadre de la cité/région apprenante et au-delà. Les bases du concept d'apprentissage tout au long de la vie font partie intégrante de chaque élément de l'outil d'audit. L'objectif poursuivi est d'aider l'équipe de gestion et le personnel à comprendre quelle sera l'organisation qui appliquera l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur et comment elle pourra effectuer la transformation.

Les institutions s'impliquent dans un processus de transformation au travers des questions qui exigent des opinions, informations et commentaires aussi bien que des exercices capables de provoquer un débat externe et interne. Pour un contrôle externe, l'outil d'audit peut servir comme norme de qualité.

L'administration peut se faire à l'interne en qualité d'instrument d'auto-évaluation ou être confiée à un consultant externe qui va évaluer les résultats et formuler des recommandations concernant la gestion. Pour les autorités locales, il peut servir d'outil d'évaluation et de contrôle ou d'un moyen de stimuler le débat entre l'administration et les formateurs au sein de l'institution.

Indépendamment de votre intention d'usage, nous croyons que vous allez en tirer profit. Avant son utilisation, nous voulions tester l'outil et votre aide sera très apprécié et utile. Ce qui est plus, nous sollicitons votre compétence et expérience qui vont nous aider à l'améliorer au profit de tout les nombreuses organisations.



Partie prenante dans l'éducation et formation tout au long de la vie - Outil d'audit

Partie 0 Questions générales concernant votre établissement

Cette section est introduite pour permettre le test d'audit

0.1	Nom de l'institution	
0.2	Adresse	
0.3	Ville et Code postal	
0.4	Numéro de téléphone	
0.5	Numéro de fax	
0.6	Adresse Web	
0.7	Nom du répondant	
0.8	Poste occupé	
0.9	Adresse e mail du répondant	
0.10		
0.10.1	Type de l'institution (cocher SCP)	Autorité territoriale/ Organisation de formation professionnelle pour adultes
0.10.2.		Organisation privée de formation professionnelle
0.10.3		Organisme de formation professionnelle dans l'entreprise
0.10.4		Autres (à préciser)
0.11	Nombre d'étudiants à temps complet	
0.12	Nombre d'étudiants à mi-temps	
0.13	Nombre de formateurs à temps complet	
0.14	Nombre de formateurs à mi-temps	
	Personnel administratif	
0.15	Tranche d'age des étudiants	
0.16.1	Cours proposes (cocher SVP)	Formation professionnelle non-diplomante
0.16.2		Formation professionnelle diplomante
0.16.3		Formation professionnelle pour adultes non-professionnelle
0.16.4		Autres – veuillez préciser plus bas

0.17 Informations complémentaires

.....



Première partie - 'engager sur la voie de l'Apprentissage tout au long de la vie

1.1 Votre opinion sur la place de l'Apprentissage tout au long de la vie dans votre organisation

Vous trouverez ci-après les constats extraits des rapports sur l'éducation au niveau régional et national. Quel est selon vous le niveau d'importance des opinions exprimées. 1=très important 2=assez important 3=d'importance moyenne 4=faible importance 5=sans importance

		1	2	3	4	5
1.1.1	Dans la mesure où, le besoin de l'économie d'un plus grand nombre de main d'œuvre bien éduquée et hautement qualifiée croît, les personnes dont le niveau d'éducation n'est pas suffisant vont se retrouver loin derrière, la propagation de l'aliénation représente une menace pour la stabilité de la société. C'est le défis majeur pour toutes les institutions éducatives.(Committee of Vice-Chancellors and Principals)					
1.1.2	La notion d'éducation et de formation tout au long de la vie n'a plus une portée restrictive; il doit désormais s'agir du principe régissant l'offre et la participation, quel que soit le cadre d'apprentissage considéré. La décennie à venir doit voir se concrétiser une telle conception. (Mémorandum européen sur l'éducation et la formation tout au long de la vie)					
1.1.3	L'importante augmentation du nombre d'étudiants qui est envisagée ne sera pas possible sans la mise en place des stratégies imaginatives conçues de manière à intégrer les personnes actuellement exclues de l'Apprentissage tout au long de la vie ou celles qui éprouvent des difficultés d'y être intégrées. (Fryer, rapport NAGCELL)					

1.1.4 Si vous désirez ajouter des commentaires complémentaires sur les politiques institutionnelles concernant aussi bien l'élargissement des opportunités d'apprentissage que le public, l'espace ci-après y est réservé. Vous pouvez donner de l'information complémentaire, partager des idées et des informations.

.....

Beaucoup d'organismes de formation professionnelle se transforment rapidement en Organisations Apprenantes. Ils adoptent les concepts de l'Apprentissage tout au long de la vie pour les mettre en œuvre dans leur administration, dans leur cours et programmes d'études. Ces questions comme sujets de débat peuvent renforcer la discussion interne aussi bien sur la mise en œuvre des principes d'Apprentissage tout au long de la vie que sur les stratégies et les actions déjà mises en place pour les réaliser.

1.2 Développer une stratégie d'Apprentissage tout au long de la vie.

1.2.0 Selon vous, vous quel est le degré de crédibilité des citations suivantes ?

1=à tout les égards 2=beaucoup 3=moyenne 4=pas beaucoup 5=pas du tout

		1	2	3	4	5
1.2.0.1	Les nations et les communautés ont orienté leurs espoirs vers la formation des adultes comme un moyen d'élargir l'accès à l'apprentissage et de surmonter la résistance bien établie à la culture d'apprentissage. Elle est l'avant-garde de la lutte contre la complaisance et l'ignorance. Bien sûr, la tâche n'est pas aussi facile qu'il paraît. Assurer plus des cours avec un accès plus large à l'apprentissage, réussir à le répandre plus loin dans la communauté, ce					



	sont seulement les premiers pas. Dans les organismes de formation pour adultes, sont nécessaires beaucoup d'efforts encore pour transformer l'éducation et la formation en Apprentissage tout au long de la vie. (Agence nationale pour formation professionnelle d'Australie)					
1.2.0.2	La stratégie pour la mise en place d'Apprentissage tout au long de la vie exige l'accord et le consentement à la fois entre ceux qui les mettent en œuvre et ceux qui en bénéficient. (Longworth – Apprentissage tout au long de la vie en action)					

1.2.1	De manière formelle, votre organisation se considère -t-elle comme un organisme d'apprentissage tout au long de la vie ?	Ou i	Non	En cour
1.2.2	Y a-t-il une stratégie d'Apprentissage tout au long de la vie publiée dans un document ?			
1.2.3	Si oui, ce document est-il disponible pour les étudiants et le personnel?			
1.2.4	Si oui ou en cour qui était impliqué dans son élaboration?			
1.2.4.1	Le Principal			
1.2.4.2	Tous les membres du personnel			
1.2.4.3	Certains membres du personnel			
1.2.4.4	Tous les étudiants			
1.2.4.5	Certains étudiants			
1.2.4.6	Représentants syndicaux			
1.2.4.7	Représentants du Conseil municipal			
1.2.4.8	Représentants de l'industrie et des entreprises			
1.2.4.9	Autres (veuillez préciser)			
1.2.5	Cette stratégie prend-elle en compte les relations avec :			
1.2.5.1	L'industrie locale			
1.2.5.2	La communauté au tour du collègue			
1.2.5.3	Les autres établissements éducatifs dans la ville			
1.2.5.4	La communauté plus large dans la ville ou dans la région			
1.2.6	Cette stratégie est-elle en rapport avec la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie de la ville ou de la région ?			

1.2.7 Si vous avez des commentaires complémentaires sur les stratégies institutionnelles d'apprentissage tout au long de la vie (ou leur absence) aussi bien que sur leur mise en place, l'espace ci-après y est réservé. Vous pouvez donner de l'information complémentaire, partager des idées et des informations.

.....

1.3 La mise en place de la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie

		Oui	Non	En cour
1.3.1	Les enseignants/formateurs, ont ils reçu des instructions personnelles concernant la politique d'apprentissage tout au long de la vie ?			
1.3.2	Les membres du personnel administratif, ont ils reçu des instructions personnelles concernant la politique d'apprentissage tout au long de la vie ?			



1.3.2	Les étudiants, ont-ils été informé sur l'apprentissage tout au long de la vie?			
1.3.3	Y a t il un canal pour remonter l'information jusqu l'équipe dirigeante ?			
1.3.4	Dans l'organisation, y a t il un comité pour l'apprentissage tout au long de la vie ?			
	Si oui qui en fait partie :			
1.3.4.1	Le Principal			
1.3.4.2	Tous les membres du personnel			
1.3.4.3	Certains membres du personnel			
1.3.4.4	Tous les étudiants			
1.3.4.5	Certains étudiants			
1.3.4.6	Représentants syndicaux			
1.3.4.7	Représentants du Conseil municipal			
1.3.4.8	Représentants de l'industrie et des entreprises			
1.3.4.9	Autres (veuillez préciser)			
1.3.5	Y a t il une personne en charge dont la seule mission est le développement d'apprentissage tout au long de la vie ?			
1.3.5.1	Si oui cette personne, a-t-elle un budget dédié ?			
1.3.5.2	Les relations avec des organisations externes font-elles partie de ses responsabilités?			

1.3.6 Si vous avez des commentaires complémentaires sur la mise en œuvre des stratégies institutionnelles d'apprentissage tout au long de la vie l'espace ci-après y est réservé. Vous pouvez donner de l'information, partager des idées et des informations.

.....

1.3.6.1 Avez vous fait des commentaires Oui/ Non

1.4 Chartes d'apprentissage tout au long de la vie

1.4.1 A quel degré les affirmations qui suivent correspondent à la perception de votre organisation sur le sujet

1= tout à fait 2= beaucoup, 3= à un certain degré 4= un peu, 5 = pas du tout

		1	2	3	4	5
1.4.1.1	À mesure que nous entrons dans l'ère de la connaissance, notre conception de l'apprentissage, de son contexte, de sa forme et de sa finalité évolue. Nous attendons de plus en plus des méthodes et cadres d'éducation et d'apprentissage qu'ils s'attachent et s'adaptent à un large éventail d'intérêts, de besoins et d'exigences exprimés non seulement par des individus, mais aussi des catégories spécifiques de nos sociétés européennes pluriculturelles. (Mémoire européen sur l'éducation et la formation tout au long de la vie)					
1.4.1.2	Les apprenants d'aujourd'hui sont de plus en plus perspicaces. Ils veulent savoir quel est l'engagement de l'établissement de formation vis-à-vis d'eux et quelle et sa prestation. Une institution qui définit avec clarté le système de ses valeurs et ses responsabilités crée les conditions les plus favorables pour l'appropriation du savoir par les apprenants dont elle a la charge. (Longworth – Making lifelong learning work)					



NB Dans l'annexe 1 de ce document vous trouverez un exemple de la Charte des droits. Prenez connaissance brièvement. Après un aperçu rapide, veuillez exprimer ci-dessous votre opinion : à quel point votre organisation est elle concernée.

		Yes	No	In plan
1.4.2	Votre organisation a-t-elle déjà rédigé une Charte pour l'Apprentissage tout au long de la vie ou un autre document similaire qui décrit les valeurs et exprime l'engagement pour la mise en œuvre de l'Apprentissage tout au long de la vie ? (voir la note ci-dessus)			
1.4.3	Votre organisation, a-t-elle déjà rédigé une Charte ou un autre document qui décrit les droits de ses apprenants qui bénéficient dans le processus d'apprentissage.			
1.4.4	Votre organisation a-t-elle déjà développé une Charte ou un autre document qui décrit les devoirs de ses apprenants vis-à-vis d'elle			
1.4.5	Sinon, y a-t-il une charte d'un autre genre qui exprime un tel engagement ?			

1.4.6 Si dessous, vous pouvez ajouter des commentaires complémentaires sur la charte ou la déclaration concernant les valeurs. Vous pouvez exprimer vos pensées et vos opinions ou compléter l'information.

.....

1.4.6.1 Avez vous fait des commentaires

Oui/ Non

1.5 L'Etablissement comme organisation apprenante

1.5.1 Pour le développement actuel et future de l'établissement quelle est l'importance des sentiments exprimés dans les extraits ci-dessous ?

1= à tous les égards 2= beaucoup, 3= importance moyenne, 4= peu d'importance, 5= aucune importance

		1	2	3	4	5
1.5.1.1	Les entreprises modernes qui réussissent sont très réactives vis-à-vis des contraintes du monde réel dans lequel elles se trouvent. Elles deviennent des organisations apprenantes et répondent à la demande du marché et au besoin de rester flexibles en tenant compte des changements rapides. De la même manière, les établissements éducatifs doivent devenir des «Organisations apprenantes ». (Longworth and Davies – Lifelong Learning)					
1.5.1.2	La société du savoir du 21 eme siècle va découvrir que l'apprentissage est source de richesse, de bien-être et il est davantage compétitif. C'est un changement du paradigme. Les exemples montrent que le développement des organisations apprenantes est non seulement souhaitable mais c'est une condition essentielle pour les entreprises dans le siècle future. Les entreprises et les acteurs industriels ne sont pas les seuls qui doivent faire face à ce défi, qui concerne aussi les organisations à but non lucratif des secteurs éducatif et associatif. Pour prospérer, les écoles, les lycées et les universités doivent devenir des organisations apprenantes aussi. (Ball: Action Agenda for Learning)					
1.5.1.3	Indépendamment de la confiance et la collaboration qui règnent dans une organisation apprenante, ce n'est pas un endroit facile pour les leaders traditionnels. Les changements sont brusques et rapides et le pouvoir est décentralisé. Il n'est plus possible d'imposer son autorité dans une telle culture. En revanche, l'autorité doit être obtenue par ceux sur qui celle-ci est					



	exercée. L'organisation repose sur un ensemble de valeurs et convictions partagées, sur un ensemble de personnes qui se sont engagés ensemble vers des objectifs communs. C'est une organisation de consentement et non de contrôle. (Charles Handy – Managing the Dream)					
--	---	--	--	--	--	--

1.5.2 Selon vous, dans quelle mesure votre organisation correspond aux caractéristiques d'une « organisation apprenante » énumérées ci-après

1= 0-5%, 2= 6-20%, 3= 21-40%, 4= 41-70% 5= plus 70%

(NB: l'annexe 2 contient la définition des 10 caractéristiques d'une organisation apprenante)

		1	2	3	4	5
1.5.2.1	de manière pro-active met effectivement les besoins et les exigences de l'apprenant en avant-plan de ses stratégies et politiques					
1.5.2.2	met à disposition des structures de soutien pour permettre au personnel et aux étudiants de développer l'intégralité de leur potentiel					
1.5.2.3	Prévoit des procédures spécifiques pour soutenir de manière active les gens défavorisés sans tenir compte des croyances, culture, langue, incapacités, race ou nationalité					
1.5.2.4	Les décisions sont prises et réalisées au niveau le plus approprié dans chaque département					
1.5.2.5	Un système de récompenses sophistiqué est mis en place et appliqué pour l'ensemble du personnel de l'établissement					
1.5.2.6	Non-hierarchique –chaque employée est considérée avec le même respect					
1.5.2.7	Favorise l'accueil et la remontée de l'information sur tous les sujets, agit et trouve toujours une réponse					
1.5.2.8	Pour éviter les incidences pour le plaignant un système confidentiel sophistiqué de diffusion des plaintes est mis en place.					
1.5.2.9	Everyone is encouraged to contribute to policy-making. Suggestions always replied to Chaque personne est encouragée à contribuer à la définition de la politique. Toutes les suggestions sont traitées					
1.5.2.10	Affichages dans tous les départements et bâtiments sur la valeur de l'«éducation et formation tout au long de la vie pour sensibiliser					
1.5.2.11	Chaque individu a ses objectifs d'apprentissage personnel – journalier, hebdomadaire et mensuel					
1.5.2.12	Chaque membre du personnel a suivi un cours d'amélioration de qualité et tâche d'améliorer sa performance					
1.5.2.13	Chaque membre du personnel est impliqué dans la définition de la mission du département. Une copie de la définition de la mission lui est remise.					
1.5.1.14	La stratégie pour l'année en cour et pour les cinq années à venir est connue et mise en œuvre par chaque membre du personnel					
1.5.1.15	L'établissement met en oeuvre une politique de qualité. Elle est basée sur des standards de qualité organisationnelle validés en externe.					
1.5.2.16	Sans économiser les efforts, un large éventail de moyens divers est utilisé pour tenir l'ensemble du personnel informé sur les événements, l'actualité, les succès, les échecs, les problèmes et les opportunités.					
1.5.2.17	Pour évaluer le contenu éducatif et la qualité de l'enseignement, pour chaque leçon de chaque cours, un dispositif de recueil et une remontée de l'information sont mis en place pour les étudiants					
1.5.2.18	Selon vous, quelle est l'utilité (exprimée en %) du diagramme dans l'annexe 2					



1.5.3 Pour vos commentaires complémentaires, pour exprimer des opinions ou pour apporter de l'information concernant le fonctionnement de l'établissement en tant que "Organisation apprenante" vous avez à disposition l'espace ci-dessous.

.....
.....
.....
.....

1.6 Mesures d'incitation et récompenses

		Ou i	No n	En cours
1.6.1	Pour récompenser la poursuite des études complémentaires ou des accomplissements exceptionnels des membres du personnel, l'établissement prévoit-il des mesures parmi celles qui suivent			
1.6.1.1	Remboursement intégral des frais des cours			
1.6.1.2	Récompenses financiers pour accomplissement réussi			
1.6.1.3	Promotion interne et augmentation du salaire			
1.6.1.4	Congé payé pour effectuer les études			
1.6.1.5	Jours de congé complémentaires au lieu de paiement			
1.6.1.6	Attestation de résultats exemplaires			
1.6.1.7	D'autres mesures incitatives /récompenses pour un travail excellent, dîner pour deux, par exemple			
1.6.1.8	Autres (Veuillez préciser)			
1.6.1.9				

1.6.2 Pour vos commentaires complémentaires, pour exprimer des opinions ou pour apporter de l'information concernant le système des mesures incitatives et des récompenses de l'établissement vous avez à disposition l'espace ci-dessous.

.....



Partie 2 Concernant l'Apprentissage tout au long de la vie votre établissement diffuse-t-il le message approprié à destination des parties prenantes

2.1 Quel est le degré d'importance des sentiments exprimés dans les citations ci après pour le développement de la politique d'information de votre établissement aujourd'hui et dans le future?

1= à tous les égards, 2= beaucoup, 3= certaine importance 4= peu d'importance, 5 = aucune importance

		1	2	3	4	5
2.1.1	Les établissements de formation d'adultes doivent commencer à se concentrer sur les besoins des individus en tant qu'apprenants, en découvrant dans la communauté pourquoi, quand, quoi et comment les individus préfèrent apprendre. Ils doivent découvrir des nouvelles méthodes d'apprentissage, identifier les compétences de base dont les individus ont besoin pour mieux apprendre. Ainsi, ils vont transmettre le plaisir d'apprentissage à chacun, y compris à ceux qui n'ont pas toujours eu une expérience positive. (Longworth – Lifelong Learning at Work)					
2.1.2	L'image de l'apprentissage transmise en interne et en externe présentée comme une activité attractive et plaisante fait la différence pour aboutir à un succès pour l'établissement et pour l'étudiant à la fois. (NewTELS adult education survey)					

Les établissements de formation professionnelle des adultes sont, qu'ils le veuillent ou pas, en première ligne des changements d'ordre social, économique et politique. Ils vont survivre comme organisations éducatives du 21 eme siècle uniquement à condition qu'ils rendent leurs produits plus désirables et accessibles pour une quantité de plus en plus grande d'apprenantes potentiels qu'il faudra convaincre de la valeur de l'apprentissage. Ces questions peuvent donner des sujets de discussion sur les approches mis en œuvre par les établissements pour atteindre leur public-cible dans le nouveau paradigme du 21 eme siècle.

2.2. Promotion et marketing de l'apprentissage tout au long de la vie

Il faut utiliser les stratégies modernes et innovatrices dont l'objectif est d'attirer les étudiants présentant l'apprentissage comme une activité agréable, comme un moyen d'épanouissement personnel tout au long de la vie de l'individu. Elles mettent en œuvre des dispositifs qui permettent la communication bidirectionnelle. (Mémoire européen sur l'éducation et la formation tout au long de la vie)

2.2.1 L'établissement, se positionne t il comme une organisation d'apprentissage tout au long de la vie qui met en œuvre une promotion et publicité actives en utilisant les moyens énumérés ci après ? (N/A = n'est pas applicable pour cet établissement).

		Oui	No n	En cours	N/A
2.2.1.1	Publicité à la télévision concernant les approches d'apprentissage tout au long de la vie				
2.2.1.2	Enregistrements vidéo qui font la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie au sein de l'établissement				
2.2.1.3	Publicités à la radio concernant les opportunités offertes par l'apprentissage tout au long de la vie				
2.2.1.4	Publicité dans la presse locale sur l'apprentissage tout au long de la vie au sein de l'établissement				
2.2.1.5	Posters sur l'apprentissage tout au long de la vie des endroits visibles				
2.2.1.6	Pages Internet qui décrivent l'établissement comme une organisation d'apprentissage tout au long de la vie				
2.2.1.7	Brochures qui présentent l'établissement comme un endroit attractif pour apprendre				
2.2.1.8	Autres (Veuillez préciser)				



2.2.2 L'établissement, utilise t il les principes d'apprentissage tout au long de la vie dans les techniques de promotion et marketing énumérées ci-après?

		Oui	No n	En cours	N/A
2.2.1.1	Ligne téléphonique de type hot line pour information éducative				
2.2.1.2	Base de données de toutes les opportunités au sein de l'institution				
2.2.1.3	Cours pour des étudiants potentiels dans d'autres organismes				
2.2.1.4	Etudiants potentiels au sein de l'établissement				
2.2.1.5					

2.2.3 Pour promouvoir les bénéfices d'apprentissage au sein de l'établissement auprès des étudiants potentiels existent-ils des liens marketing actifs ?

		Oui	Non	En cours
2.2.3.1	Ecoles locales			
2.2.3.2	Entreprises et industriels locaux			
2.2.3.3	L'administration de la ville			
2.2.3.4	Organisations communautaires locales			
2.2.3.5	Etablissements éducatifs outre - mer			
2.2.3.6	Organisations professionnelles locales			
2.2.3.7	Universités			

2.2 4 Si vous avez un commentaire ou informations complémentaires concernant la stratégie d'information externe de l'établissement vous pouvez utiliser l'espace ci après pour exprimer vos pensées et opinions.

.....
.....

2.3 Apprentissage tout au long de la vie : communication interne

2.3.1 Pour sensibiliser son personnel et les étudiants, l'établissement utilise-t-il une stratégie parmi les stratégies suivantes ?

		Yes	No	In plan
2.3.1.1				
2.3.1.2	Le logo d'apprentissage tout au long de la vie est utilisé sur chacune des plaquettes d'information			
2.3.1.3	Posters sur les murs des salles de classes et des laboratoires pour décrire les vertus de l'apprentissage et de l'éducation			
2.3.1.4	Une brochure sur les opportunités de l'apprentissage tout au long de la vie pour chaque étudiant			
2.3.1.5	Affichages dans les bureaux du personnel sur l'apprentissage tout au long de la vie dans l'établissement			
2.3.1.6	Bulletins d'information sur la politique d'apprentissage tout au long de la vie			
2.3.1.7	Autres stratégies (veuillez préciser)			

2.3.2 Si vous avez un commentaire ou informations complémentaires concernant la stratégie d'information interne de l'établissement vous pouvez utiliser l'espace ci après pour exprimer vos pensées et opinions.

.....
.....



Partie 3 Un établissement souple: éducation sans contraintes spatiales et temporelles, destinée à tout un chacun selon ses besoins qui prend en compte son style d'apprentissage préféré

Quel est le degré d'importance des sentiments exprimés dans les citations ci après pour le développement de la politique d'accessibilité d'apprentissage de votre établissement aujourd'hui et dans le future?

1= à tous les égards, 2= beaucoup, 3= certaine importance 4= peu d'importance, 5 = aucune importance

		1	2	3	4	5
3.1.1	Pour rapprocher l'offre de la formation au niveau local, il faudra aussi réorganiser et redéployer les ressources existantes afin de créer des centres appropriés d'acquisition des connaissances dans les lieux de vie quotidienne où se réunissent les citoyens – non seulement les établissements scolaires, mais aussi les salles municipales, les centres commerciaux, les bibliothèques et musées, les lieux de culte, les parcs et les places publiques, les gares ferroviaires ou routières, les centres médicaux et complexes de loisirs ainsi que les cantines du lieu de travail. (Mémorandum européen sur l'éducation et la formation tout au long de la vie)					
3.1.2	Les individus ne planifieront des actions cohérentes d'éducation et de formation tout au long de leur vie qu'à la condition d'avoir envie d'apprendre. Ils ne désireront pas continuer à se former si leurs précédentes expériences d'apprentissage ont été infructueuses ou négatives sur le plan personnel. Ils ne souhaiteront pas poursuivre si, concrètement, des possibilités adéquates de formation ne leur sont pas accessibles du fait de problème d'horaire, de rythme, de lieu ou de coût. Ils ne seront pas motivés si le contenu et les méthodes d'apprentissage ne tiennent pas suffisamment compte de leur environnement culturel et de leur expérience. (Mémorandum européen sur l'éducation et la formation tout au long de la vie)					

Les établissements de formation professionnelle pour adultes commencent à dispenser des cours de toute sorte, partout, à toute heure et à toute personne intéressée à les suivre. Les questions suivantes peuvent faire démarrer un débat sur la flexibilité et la capacité d'adaptation de l'établissement.

3.2 Education et formation quel qu'il soit l'endroit

3.2	(Quel qu'il soit l'endroit) L'établissement dispense t il des cours aux endroits où se trouvent les citoyens ?				
3.2.1	Si oui, sont-ils dispensés aux :				
3.2.1.1	Grosses entreprises				
3.2.1.2	PME				
3.2.1.3	Eglises et salles annexes				
3.2.1.4	Centres communautaires				
3.2.1.5	Lieux publics de consommation				
3.2.1.6	Théâtres				
3.2.1.7	Centres de loisir				
3.2.1.8	Zones de loisir en plein air – parcs, par exemple				
3.2.1.9	Centres commerciaux				
3.2.1.10	A domicile				
3.2.1.11	Clubs de sport				
3.2.1.12	Autres (à préciser)				

3.2.2 Cours dispensés à l'extérieur de l'établissement

1=0%, 2=1-5%, 3=6-15%, 4=16-30%, 5=over 30%



	1	2	3	4	5
Quel est la proportion des cours dispensés à l'extérieur de l'établissement ?					

3.2.3 Si vous avez des commentaires ou informations complémentaires concernant la stratégie de l'établissement d'accès à l'éducation sans restrictions spatiales vous pouvez utiliser l'espace ci après pour exprimer vos pense et opinions.

.....

3.3 Education et formation sans restrictions temporelles

3.3.1	(Au temps voulu) Dans la mesure du possible, l'établissement pratique-t-il des dates du début des cours souples pour permettre aux apprenants-clients de commencer à l'heure qui leur convient ?			
3.3.2	(Au temps voulu) Dans la mesure du possible, l'établissement pratique-t-il des heures de début des cours souples pour permettre aux apprenants-clients de commencer à l'heure qui leur convient ?			
3.3.3	(A temps voulu) L'établissement, étudie t il les cours possibles dès que l'étudiant est prêt ?			

3.3.4 Si vous avez un commentaire ou information complémentaires concernant la stratégie de l'établissement pou un accès à l'éducation sans restrictions temporelles vous pouvez utiliser l'espace ci après pour exprimer vos pense et opinions.

.....

3.4 Contenu éducatif destiné à tout un chacun

3.4.1	L'établissement, a-t-il réalisé des études sur la demande d'éducation pour évaluer l'attente en la matière de la part de la population de la zone couverte.			
3.4.2	Si oui, l'étude a t elle été réalisée dans les :			
3.4.2.1	Ecoles			
3.4.2.2	Entreprises			
3.4.2.3	La communauté			
3.4.2.4	Autres (à préciser)			
3.4.2.5				
3.4.3	Si non, comment a-t-elle défini les cours à proposer?			
3.4.3.1	Intuition			
3.4.3.2	Jury d'examen			
3.4.3.3	Expérience			
3.4.3.4	Sans le savoir réellement			
3.4.3.5	Autres (à préciser)			
3.4.3.6				

3.4.4 Si vous avez un commentaire ou information complémentaires concernant la stratégie de l'établissement pour un accès à l'éducation avec contenu pour tout un chacun vous pouvez utiliser l'espace ci après pour exprimer vos pense et opinions.



.....

3.5 Education et formation selon les exigences des individus

3.5.1 A quel degré les sentiments exprimés dans les citations ci après représentent l'approche de l'établissement des différents modes éducatifs?

1= à tous les égards, 2= beaucoup, 3= moyennement 4= un peu , 5 = pas du tout

		1	2	3	4	5
3.5.1	En général, considérer l'apprenant comme client ne fait pas partie des pratiques des organisations éducatives. Cependant, cela arrive lorsqu'on s'oriente vers les besoins et les demandes des apprenants pour promouvoir un plus grand engagement personnel. Vis à vis de l'apprenant considéré comme client, elles sont tenues à une prestation. Pour créer les conditions éducatives favorables, les établissements de formation et d'éducation doivent tenir compte des préférences et des styles de chaque individu et concevoir des cours appropriés. Un large éventail d'approches éducatives doit être utilisé également. Elles doivent être à l'écoute et prendre en compte le comportement individuel dans le processus éducatif. C'est un changement radical qui concerne leur mission et compétences. (Longworth – Lifelong Learning at Work)					

		Ou i	Non	En cou r
3.5.2	De manière générale, la tendance de considérer et traiter l'apprenant comme client, existe-elle dans votre établissement ?			
3.5.2	Les styles d'apprentissage personnels des étudiants sont-ils pris en compte par votre établissement ?			
3.5.3	Dans l'établissement, y a t il des essais d'analyser les styles d'apprentissage préférés des étudiants ?			
3.5.4	L'établissement, propose t il aux étudiants un choix de professeurs/enseignants ?			

3.5.5 Si vous avez un commentaire ou informations complémentaires concernant la stratégie d'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie les modes appropriés de l'établissement vous pouvez utiliser l'espace ci après pour exprimer vos pensées et opinions.

.....

3.6 Accès à l'éducation - Validation des acquis d'expérience" (VAE)

A quel degré les sentiments exprimés dans les citations ci après représentent l'approche de l'établissement vers différents politiques d'accessibilité d'enseignement?

1= à tous les égards, 2= beaucoup, 3= moyennement 4= un peu , 5 = pas du tout



		1	2	3	4	5
3.6.1.	Il est essentiel de renforcer non seulement l'offre, mais aussi la demande de formation, surtout à l'égard des personnes ayant le moins bénéficié jusqu'ici des structures d'éducation et de formation. Tout un chacun devrait avoir la possibilité de suivre sans aucune restriction le parcours de son choix pour se former, au lieu d'être obligé de respecter des filières prédéterminées menant à des objectifs spécifiques. Ce qui signifie, tout simplement, que les systèmes d'éducation et de formation doivent s'adapter aux besoins de l'individu et non l'inverse. (European memorandum on lifelong learning)					
3.6.2	Il est absolument essentiel d'élaborer des systèmes de "validation des acquis de l'expérience" (VAE) de qualité et de promouvoir leur application dans divers contextes. Les employeurs et les responsables de l'admission dans les établissements d'enseignement et de formation doivent également être persuadés de la valeur de ce type de reconnaissance. Les systèmes de VAE évaluent et reconnaissent les compétences, l'expérience et le savoir acquis au fil du temps et dans différents environnements, y compris dans un cadre non formel ou informel. Ces méthodes peuvent révéler des compétences que les individus eux-mêmes n'ont pas conscience de posséder et peuvent offrir aux employeurs. Le processus même nécessite la participation active du candidat, ce qui en soi conforte le sentiment de confiance et l'image que l'individu a de lui-même. (European memorandum on lifelong learning)					

		oui	Non	En cours
3.6.3	L'établissement, a t il mis en place un système de validation des acquis de l'expérience ?			
3.6.4	Les acquis d'expérience (ex. compétences en management acquis en tant que parent) permettent-ils aux étudiants de commencer à un niveau éducatif plus élevé?			

3.6.3 Si vous avez un commentaire ou informations complémentaires concernant la validation des acquis de l'expérience et la stratégie d'établissement dans le domaine d'apprentissage tout au long de la vie vous pouvez utiliser l'espace ci après pour exprimer vos pensées et opinions.

.....



4. Le personnel administratif, les enseignants et les formateurs, les étudiants – quels sont leurs rôles dans le processus éducatif ? Quel encadrement et structures de soutien ?

4.1 Quel est le degré d'importance des sentiments exprimés dans les citations ci après pour le développement de la politique d'accessibilité de l'éducation et de la formation de votre établissement aujourd'hui et dans le future?

1= à tous les égards, 2= beaucoup, 3= certaine importance 4= peu d'importance, 5 = aucune importance

		1	2	3	4	5
4.1.1	L'établissement de formation professionnelle des adultes qui s'engage sur la voie d'éducation et formation tout au long de la vie met l'accent sur les besoins individuels des étudiants et des membres du personnel. Des structures de soutien et d'encadrement nécessaires sont installées pour sensibiliser à l'importance de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et à la fois donner accès à leurs outils et techniques. A l'avenir, l'établissement va fournir des services assurés par des spécialistes – consultants, psychologues, promoteurs, conseillers, tuteurs – formés à répondre à des besoins et demandes individuels. (Longworth – Lifelong Learning in Action)					
4.1.2	Les établissements de formation professionnelle pour adultes doivent devenir des centres d'éducation et formation pour individus de toute tranches d'âge – vivant, attractifs, accueillants et ouverts à toutes les communautés. Les structures organisationnelles qui intimident et découragent l'esprit d'innovation, de entreprise, de collaboration parmi les professionnels, le personnel administratif et les étudiants doivent être changées. (Ralph – VET in South Australia)					
4.1.3	Les opportunités ouvertes par l'éducation et la formation pour les adultes ne doivent pas être jugé selon leur utilité. Les critères doivent être à quel horizon elles poussent l'imagination et libèrent le potentiel de l'être humain d'enrichir la vie des autres ; de saisir son propre destin et d'apporter son savoir spécifique pour contribuer à la résolution des problèmes collectifs. Nous devons ramener le plaisir dans l'éducation et la formation. Elles sont devenues trop sérieuses. (Williamson)					

4.1.4 Si vous avez des commentaires sur les sujets évoqués par les citations ci dessus vous pouvez utiliser l'espace ci après pour exprimer vos pensees et opinions.

.....

En 21 eme siècle, les organismes de formation professionnelle d'adultes vont devenir des organisations apprenantes. La priorité de leurs stratégies et politiques sera le développement de leur personnel et de leurs étudiants. Leaders vont donner exemple, dans tous les points du système il aura un soutien pour l'éducation et la formation. Les questions soulevées peuvent être utilisées comme sujets de discussion. Elles vont alimenter le débat qui est le signe de force et de vitalité d'une organisation amenée de se renouveler continuellement.

4.2 Développement de l'étudiant

Traiter les étudiants comme individus.

		Oui	Non	En cour
--	--	-----	-----	---------



4.2	Parmi les mesures ci après quelles sont celles que l'établissement met en place pour faire face à des besoins individuels			
4.2.1	Physically handicapped people Handicapés moteurs			
	Femmes au foyer à la recherche d'emploi			
	Population indigène avec des difficultés linguistiques (dyslexie)			
	Etrangers avec des difficultés linguistiques			
	Ouvriers travaillant la nuit			
	Personnes malades ou hospitalisées pendant le cours			
	Personnes sans moyens de locomotion			
	Apprenants sans motivation			

4.3 Soutien pour l'éducation et la formation tout au long de la vie pour tous les étudiants

4.3.1 Dans l'établissement quelle est la proportion des étudiants qui ont accès à:

1= 0%, 2= 1-5% 3= 6-15%, 4= 16-50%, 5= plus de 50%

4.3.1.1	Système de conseil et guidance pendant leurs études	1	2	3	4	5
4.3.1.2	Avant le début des études - conseillers pédagogiques spécialement formés (ce ne sont pas leurs propres formateurs)					
4.3.1.3	En cas des difficultés personnelles/pédagogiques - conseillers pédagogiques spécialement formés					
4.3.1.4	Evaluation de leurs styles d'étude les plus appropriés					
4.3.1.5	Evaluation en matière de formation continu					
4.3.1.6	Conseil en matière de développement personnel					
4.3.1.7	Service logement					
4.3.1.8	Soutien psychologique					
4.3.1.9	Conseil en matière de formation continu					
4.3.1.1 0	Conseil en matières financières					
4.3.1.1 1	Conseil et plan de carrière (sur plusieurs années)					
4.3.1.1 2	Soutien à la recherche d'emploi					

4.4 L'éducation et formation tout au long de la vie – adits, plans et compétences

4.4.1 Quelle est la proportion des étudiants accomplis ce qui suit:

1= 0%, 2= 1-5% 3= 6-15%, 4= 16-50%, 5= plus de 50%

		1	2	3	4	5
4.4.1.1	A personal learning requirements audit (a tool to allow them to gain insights about their past performance, present needs and future requirements for learning) Bilan des attentes personnelles en matière de formation (un outil qui permet d'évaluer leur parcours antérieur, les besoins actuels et attentes futures)					
4.4.1.2	A personal learning action plan (a tool for planning their learning and the support they will need in all aspects of their life) Plan d'études personnel (Outil pour planifier les études et le soutien dont ils auront besoin dans divers aspects de leurs vies)					
4.4.1.3	A talk on the value of learning throughout life Entretien sur la valeur d'éducation et la formation tout au long de la vie					
4.4.1.4	A personal skills requirements audit (to enable them to identify the personal skills they will need for the future)					



Bilan personnel des compétences requises (pour identifier et évaluer les compétences personnelles dont ils auront besoin à l'avenir)					
--	--	--	--	--	--

4.4.2 A quel point l'établissement adhère aux points de vue exprimés dans les citations ?

1= à tous les égards, 2= beaucoup, 3= moyennement 4= en peu , 5 = pas du tout

		1	2	3	4	5
4.4.2.1	Pour se rassurer que tous les apprenants profitent de la même opportunité de libérer la totalité de leur potentiel nous devons revoir le contexte éducatif, les pratiques d'évaluation, la pédagogie et la méthodologie. Si nous voulons réaliser notre vision d'une communauté apprenante il est essentiel d'inclure dans tous les cours l'entreprise et les compétences interpersonnelles. (Fryer Report)					
4.4.2.2	En quelques années, l'avancement rapide des savoirs et des pratiques nouvelles rend obsolète une grande partie des cours de la formation professionnelle. De la même manière, des compétences essentielles de l'éducation et formation tout au long de la vie aussi bien que leurs valeurs sont intégrés dans des cours traditionnels. Ainsi, les étudiants peuvent s'adapter plus facilement aux exigences du monde de travail et plus facilement de faire face aux défis qu'ils vont rencontrer dans leurs vies. (Longworth – Making Lifelong Learning Work)					

4.4.3 A quel point l'établissement intègre de manière formelle les compétences de développement personnel dans ses cours ?

1= dans chaque cours, 2=dans beaucoup de cours , 3= dans environs la moitié des cours 4= dans quelques cours , 5 = pas du tout

Compétences concernant :

		1	2	3	4	5
4.4.3.1	Apprendre pour apprendre					
4.4.3.2	Communication formelle et informelle					
4.4.3.3	Prise de décision					
4.4.3.4	Gestion personnelle					
4.4.3.5	Réflexion					
4.4.3.6	Réseau					
4/4/3/7	Pensée critique					
4.4.3.8	Gestion de l'information					
4.4.3.9	Pour comprendre soi même					
4.4.3.10	Planifier l'avenir					
4.4.3.11	Recherche					
4.4.3.12	Estime de soi					

4.4.4 Si vous avez un commentaire ou informations complémentaires concernant le développement d'étudiant et son encadrement et soutien vous pouvez utiliser l'espace ci après pour exprimer vos pensées et opinions.

.....

.....

.....

.....

4.5 Développement du personnel

4.5.1 Quel est l'importance des sentiments exprimés dans les citations ci après pour le développement du personnel de l'établissement?

1= à tous les égards, 2= beaucoup, 3= certaine importance 4= peu d'importance, 5 = aucune importance



		1	2	3	4	5
4.5.1.1	Les formateurs et les enseignants du 21 ^{ème} siècle aurons besoin d'un éventail de compétences et savoirs beaucoup plus large aussi bien que instruments et outils pour encadrer le processus éducatif. Les établissements pour formation professionnelle des adultes anticipent le changement du paradigme qui mène du modèle qui met l'enseignant au centre vers modèle qui met l'étudiant au centre. (Longworth – Lifelong Learning)					
4.5.1.2	Dans l'exercice de leur profession, les enseignants seront confrontés lors des prochaines décennies à une évolution décisive: les enseignants et les formateurs deviendront des guides, des tuteurs et des médiateurs. Leur rôle - un rôle d'une importance cruciale – est d'aider des apprenants qui prennent le plus possible en charge leur propre formation. Acquérir l'aptitude et la confiance nécessaires pour définir et mettre en pratique des méthodes ouvertes et participatives d'enseignement et d'apprentissage devrait ainsi devenir l'une des compétences professionnelles essentielles des spécialistes de l'éducation et la formation, aussi bien dans le cadre de l'éducation formelle que non formelle. Un apprentissage actif présuppose une volonté d'apprendre, la capacité d'émettre un jugement critique et le fait de savoir comment d'apprendre. Le rôle irremplaçable de l'enseignant consiste à nourrir cette aptitude qu'a l'être humain de générer et exploiter des connaissances. (Mémoire européen sur l'éducation et la formation tout au long de la vie)					
4.5.1.3.	Le cerveau est un processeur parallèle. Pensées, émotions, imagination et prédispositions existent simultanément et interagissent avec d'autres types de traitement de l'information mais aussi avec le savoir culturel et social. Implications : un enseignement de qualité signifie que les professeurs doivent utiliser des méthodologies qui leur permettent d'orchestrer l'expérience de l'apprenant et ainsi mobiliser toutes les facultés du cerveau. Le processus d'apprentissage engage tout le psychisme de la personne. L'apprentissage deviennent si naturel comme respiration. Cependant, sa qualité peut être négativement influencée par le stress et le danger. Implications : comprendre le besoin de gestion du stress, alimentation, exercice et relaxation doivent être intégré dans le processus d'apprentissage. (Caine and Caine)					

4.5.2 Ci après la liste de ces compétences identifiées par Longworth dans « Making Lifelong Learning Work ». Les professeurs peuvent être amené à les développer pour créer un approche de type « apprentissage ». Beaucoup a été évoqué dans les autres parties de cet audit. Veuillez exprimer votre opinion sur l'importance de chaque élément.

1=crucial, 2=beaucoup, 3= moyennement , 4= pas beaucoup 5= pas du tout

Dans la dernière colonne (6) veuillez insérer le pourcentage des professeurs avec ses compétences dans votre établissement.

		1	2	3	4	5	6
4.5.2.1	Compétences d'élaborer et administrer les plans d'études personnels pour les étudiants						
4.5.2.2	Compétences de mettre en place un système de guidance comme un soutien de l'apprentissage						
4.5.2.3	Compétences d'identifier les styles individuels d'apprentissage et d'enseigner de manière approprié						
4.5.2.4	Compétences d'établir et faire fonctionner des partenariats avec d'autres organisations (par exemple l'industrie) comme ressources complémentaires pour l'apprentissage						



4.5.2.5	Pratique de l'informatique comme appui à l'apprentissage								
4.5.2.6	Expérience pratique et expertise en matière des techniques d'enseignement à distance								
4.5.2.7	Compétences actualisées sur la psychologie d'apprentissage								
4.5.2.8	Compétences en matière d'utilisation des réseaux électronique comme appui à l'apprentissage et la motivation de l'apprenant								
4.5.2.9	Compétences comme gestionnaire des ressources pour mobiliser et utiliser toutes les ressources de la communauté pour améliorer le processus d'apprentissage de ses étudiants								
4.5.2.10	Compétences de réaliser et analyser les bilan éducatifs								
4.5.2.11	Connaissance des nouvelles techniques d'évaluation et validation des acquis								
4.5.2.12	Connaissance approfondie sur la recherche la plus récent concernant l'apprentissage								
4.5.2.13	Capacité d'enseigner dans plusieurs institutions de types différents								
4.5.2.14	Capacités de conseiller								
4.5.2.15	Compétences de navigation et usage de l'Internet comme moyen de communication et outil d'apprentissage								
4.5.2.16	Compétences en méditation et d'autres techniques pour améliorer les capacités réceptives de l'apprentissage								
4.5.2.17	Connaissance comment rendre les apprenants propriétaire de leur propre apprentissage								

4.6 Stratégies de développement du personnel dans l'établissement

4.5.1 Quel est l'importance des sentiments exprimés dans les citations ci après pour le développement du personnel dans votre établissement?

1= à tous les égards, 2= beaucoup, 3= certaine importance 4= peu d'importance, 5 = aucune importance

		1	2	3	4	5
4.5.1.1	En général, considérer l'apprenant comme un client ne fait pas partie des pratiques des organisations éducatives. Cependant, elle en devient grâce à l'orientation vers les besoins et les demandes des apprenants dont l'objectif est de promouvoir un plus grand engagement personnel. Vis à vis d'apprenant considéré comme un client elles sont tenues à une prestation. Pour créer les conditions éducatives favorables les établissements de formation et d'éducation doivent tenir compte des préférences et des styles de chaque individu et concevoir des cours appropriés. Un large éventail d'approches éducatives doit être utilisé aussi. Elles doivent être à l'écoute et prendre en compte le comportement individuel dans le processus éducatif. C'est un changement radical qui concerne et leur mission et leur expertise. (Longworth – Lifelong Learning at Work)					

4.6.1 Quel est le pourcentage d'individus dans l'établissement occupés de

1= 0-5%, 2=6-15%, 3= 16-30%, 4=31-60%, 5= plus de 60%

		1	2	3	4	5
4.6.1.1	Equipe enseignant avoir suivi un cours sur l'éducation et formation tout au long de la vie					
4.6.1.2	Personnel administratif avoir suivi un cours sur l'éducation et formation tout au long de la vie					
4.6.1.3	Equipe enseignant avoir suivi un cours sur la Gestion Qualité (TQM ou similaire)					
4.6.1.4	Personnel administratif avoir suivi un cours de gestion qualité					



4.6.1.5	Equipe enseignant avec plan d'études personnel pour perfectionnement						
4.6.1.6	Personnel administratif avec des plans d'études personnels						
4.6.1.7	Personnel d'établissement avec assistants pédagogiques, coaches, guides (comme organisations apprenantes)						

		> 1	1-3	4-6	6-10	<10
4.6.2	Combien de jours par an un formateur de base suit a plein temps un cours ou séminaire pour mettre à jour ses compétences et sa connaissance ?					
4.6.3	Combien de jours équivalents par an un formateur de base suit a mi temps un cours ou par auto-formation pour mettre à jour ses compétences et sa connaissance ?					

4.6.4 Si vous avez un commentaire complémentaire concernant la stratégie pour développement du personnel dans l'établissement vous pouvez utiliser l'espace ci après pour exprimer vos pensees et opinions.

.....

.....

.....

.....



Partie 5. L'impact de la technologie sur la politique institutionnelle de l'apprentissage tout au long de la vie

5.1. Dans quelle mesure les idées exprimées ci-après sont –t-elles considéré comme opportunités de développement de la politique actuelle ou future dans votre institution ?

1= a tous les égards, 2= en grande partie, 3= dans une certaine mesure 4= en peu, 5 = en aucune mesure

		1	2	3	4	5
5.1.1	Ce que les systèmes d'éducation et formation proposent est, pour la plupart, toujours organisé et enseigné d'une manière traditionnelle comme si l'organisation de la vie n'avait pas changé depuis au moins cinquante ans. Les systèmes d'apprentissage doivent s'adapter aux changements de la mode de vie des gens et apprennent leur vie <u>aujourd'hui</u> .					
5.1.2	Accès aux nouvelles formes et sources d'éducation et formation, y compris les technologies d'information et communications, doivent être universelles en devenant de plus en plus la partie routinière de l'environnement organisationnel, culturel et physique de la vie quotidienne. L'architecture et le design des espaces publics devraient intégrer l'accessibilité aux opportunités offertes par l'apprentissage tout au long de la vie pour l'ensemble de la population, y compris l'accès aux technologies de l'information et communications. (Fryer Nagcell Report)					

L'usage efficace de la technologie est essentiel pour un établissement moderne de formation professionnelle pour adultes. C'est un moyen de faire face à la nouvelle demande de flexibilité d'éducation et formation tout au long de la vie mais aussi un moyen d'accroître les capacités. Ces questions peuvent servir de base pour lancer un débat sur 3 aspects des technologies d'apprentissage au sein de l'institution :

- 1. La mise en place et l'usage efficace des technologies d'enseignement à distance (satellite, câble, ISDN, radio etc.) pour développer et dispenser des cours.**
- 2. E-learning – l'usage des réseaux électroniques qui accroît l'efficacité et l'impact pédagogiques.**
- 3. La mise en place et la mise en œuvre des systèmes pédagogiques ouverts au travers l'usage des ordinateurs en classe, à la maison, au bureau où ailleurs, aux endroits où se trouvent les apprenants.**

5.2. L'enseignement à distance et l'établissement

5.2.1. Dans quelle mesure les sentiments exprimés ci-après sont considérés t ils comme opportunités de développement de la politique actuelle ou future de votre établissement?

1= a tous les égards, 2= en grande partie, 3= dans une certaine mesure 4= en peu, 5 = en aucune mesure

		1	2	3	4	5
5.2.1.1	La ville câblée et connectée est déjà une réalité sur tous les continents. Nombreuses cités en Amérique du Nord, Edmonton, Pittsburgh, San Francisco et autres offrent à leurs citoyens des chaînes éducatives qui diffusent des cours d'auto formation des universités, lycées et fournisseurs privés de formation destinée à ceux qui en sont intéressés. Cependant, ce n'est que le sommet de l'iceberg. La prolifération des espaces accessibles va conduire à la possibilité de mettre en place des chaînes de voisinage qui proposent de l'information aux citoyens dans un seul bâtiment ou petit lotissement. Les groupes d'intérêt - environnementalistes, ornithologistes, clubs de sport, organisations religieuses peuvent avoir leur propre chaîne, où une chaîne partagée afin de sensibiliser la population à la protection de leur propre environnement ou pour les aider à développer un nouveau passe-					



	temps. Les opportunités d'avoir un retour d'information met en place une communication bi directionnelle. (Longworth – Making lifelong learning work)					
5.2.1.2	Les TIC représentent un moyen formidable d'atteindre des populations disséminées et isolées à un moindre coût - non seulement dans l'intérêt de l'éducation et la formation, mais aussi dans la perspective de communications servant à maintenir l'identité de la communauté par delà les distances. Plus généralement, un accès permanent et mobile à des services de formation, y compris en ligne, permet à chacun d'exploiter au mieux le temps dont il dispose, quel que soit le lieu où il se trouve. (Mémorandum européen sur l'éducation et la formation tout au long de la vie)					

		Oui	Non	En cours
5.2.2.	Votre établissement, a-t-il la capacité en bande passante pour délivrer des cours à distance comme suit :			
5.2.2.1.	aux apprenants en classe au sein de l'établissement			
5.2.2.2.	aux apprenants en dehors de l'établissement			
5.2.3.	L'établissement, a-t-il une stratégie de augmenter les capacités en bande passante pour l'apprentissage ?			
5.2.4.	Y a-t-il au sein de l'établissement un dispositif pour le développement et dispense des cours à distance ?			
5.2.5.	Y a-t-il au sein de l'établissement un studio pour dispenser des cours à distance ?			
5.2.6.	Y a-t-il une stratégie définie pour améliorer les connaissances des formateurs sur l'usage efficace des systèmes d'enseignement à distance ?			

5.2.7 Quel est le pourcentage de formateurs capables d'utiliser la technologie à haut débit pour l'enseignement à distance?

0%=0-5%, 2= 6-10%, 3=11-20%, 4=21-50%, 5= 51-100%

		1	2	3	4	5
5.2.7	Quel est le pourcentage de formateurs capables d'utiliser la technologie d'apprentissage à distance?					

5.2.8. Si vous voulez faire un commentaire, exprimer une opinion ou/et une information sur le développement de la politique d'enseignement à distance au sein de l'établissement, utilisez les lignes ci-après, s.v.p.

.....

.....

.....

.....

5.3 E-learning et Internet

5.3.1. Dans quelle mesure les idées exprimées ci-après informent sur le développement de la politique actuelle ou future de votre établissement?

1= a tous les égards, 2= en grande partie, 3= dans une certaine mesure 4= en peu, 5 = en aucune mesure

		1	2	3	4	5



5.3.1.1	« ... l'utilisation des nouvelles technologies impose des nouveaux défis et des nouveaux impératifs. Non seulement beaucoup d'étudiants ne connaissent pas l'utilisation des réseaux dans l'éducation, et par conséquent sont hésitants, mais aussi les fournisseurs mêmes n'ont peut-être pas encore compris la nécessité de changer l'approche pédagogique. Une chose est sûre, la technologie peut faciliter le développement de l'éducation et formation tout au long de la vie mais dans un nouveau paradigme: l'éducation n'est plus une relation de type fournisseur - client. Lorsqu'on se fixe sur les besoins de l'étudiant, l'apprentissage devient au moins un partenariat dans lequel les partenaires sont à pied d'égalité entre eux. Dans le meilleur des cas, il devient un moyen de transmission de la possession du contenu et de la méthode à l'utilisateur. C'est cette rotation pédagogique qui doit être visée d'urgence.' (Longworth – Lifelong Learning at Work)					
5.3.1.2	Aux USA, les secteurs public et privé travaillent ensemble ou se font la concurrence sur le marché de l'éducation de l'Amérique du Nord. Sylvan Learning systems tient 48 sites dans les galeries marchandes et les centres d'affaires. La Jones education company veut avoir le coût de l'immobilier en dehors de l'éducation, Michigan Virtual automotive college met à disposition 115 cours, travaille avec 27 fournisseurs dans 95 domaines thématiques. CASO internet university a développé 2440 cours tandis que la Global network academy dispose de 250 fournisseurs, 770 programmes et 10000 cours en ligne. Ces organisations grandissent au niveau international et atteignent des nouvelles populations importantes. (Thorne - Strategic Future of FE)					

Dans le tableau ci-après :

1= 0-5%, 2= 6-10%. 3= 11-20%, 4= 21-50%, 5= plus de 50 %

		1	2	3	4	5
5.3.2	Dans quelle mesure utilise-t-on ce qui suit dans les stratégies d'apprentissage de votre établissement ?					
5.3.3	Quel est le pourcentage des étudiants ayant accès aux e-mails en interne de l'établissement ?					
5.3.4	Quel est le pourcentage de formateurs qui utilisent régulièrement l'e-mail comme outils de communication ?					
5.3.5	Dans quelle mesure utilise-t-on l'e-mail et/ou l'Internet dans :					
5.3.5.1	Les liens de l'établissement avec les lieux d'habitation					
5.3.5.2	L'usage de l'Internet comme source pour les cours					
5.3.5.3	L'usage de l'Internet comme outils d'enseignement					
5.3.5.4	Développement conjoint des cours qui utilisent les technologies d'Internet en partenariat avec d'autres organisations éducatives					
5.3.5.5	Gestion en collaboration avec d'autres organisations					
5.3.5.6	Enseignement collaboratif avec des étudiants d'autres pays					
5.3.6	Quel est le pourcentage de formateurs capables d'utiliser les stratégies d'e-learning?					

		Ou i	No n	P
5.3.7	Y a-t-il un plan officiel pour accroître cette activité au sein de l'établissement ?			
5.3.8	Y a-t-il un cours prévu pour les formateurs sur l'usage efficace de l'Internet et l'e-learning ?			
5.3.9	L'établissement, a-t-il des programmes spéciaux offrant la possibilité aux formateurs et aux étudiants d'acheter des ordinateurs et des logiciels moins chers ?			



5.3.10	Y a-t-il un centre d'auto formation au sein de l'établissement?			
5.3.11	Y a-t-il une médiathèque qui propose aux formateurs et aux étudiants des logiciels éducatifs ?			
5.3.12	L'institution participe-t-elle aux projets européens ou nationaux concernant les réseaux électroniques comme environnement éducatif ou médium ?			

5.3.13 Voulez-vous ajouter un commentaire sur la politique de l'institution sur le travail en réseau et le e-learning ? Utilisez les lignes ci-après, s.v.p.

.....

.....

.....

.....

6. L'institution dans un environnement plus large

6.1 Dans quelle mesure les sentiments exprimés ci-après sont importants pour le développement de la politique actuelle ou future dans votre institution ?

1= a tous les égards, 2= en grande partie, 3= dans une certaine mesure 4= en peu, 5 = en aucune mesure

		1	2	3	4	5
6.1.1	Les liens doivent être établis vers la communauté et les lieux de travail et loisirs de la population au travers un travail de proximité durable et dans la confidentialité. Cela signifie stimuler la demande en utilisant les activités qui intéressent déjà les gens ou qui expriment leurs propres priorités et aspirations. Cela entraîne également l'activité ciblée qui consiste à augmenter les attentes des enfants et des adultes au travers des écoles, des groupes de bénévoles ou des communautés, ainsi que des syndicats. (Fryer: NAGCELL 2 nd report)					
6.1.2	Cependant, malgré le grand nombre de termes utilisés, la symbiose des besoins mutuels de l'individu et de la communauté est au cœur du débat sur l'apprentissage tout au long de la vie. Elle suscite le besoin de partenariats productifs, de partage de ressources et d'expérience et d'objectifs d'apprentissage. Elle alimente le besoin d'une citoyenneté plus active pour développer une société responsable. Elle encourage les cités, les villes et les régions à examiner beaucoup plus en détail la nature et le contenu de l'apprentissage tout au long de la vie dans toutes ses institutions, départements et opérations, et les engager d'améliorer leurs performances en tant qu'entités d'apprentissage – pour des raisons politiques, environnementales, sociales, économiques et culturelles (Longworth – European policy document)					
6.1.3	L'éducation et formation tout au long de la vie imposent un changement radical du point de vue sur l'éducation des adultes pour faire face à la demande croissante d'éducation de la part d'une plus large partie de la population. Il exige de se concentrer davantage sur les vrais besoins et demandes de l'apprenant, de s'engager plus avec le monde extérieur de l'institution et de percevoir l'apprentissage tout au long de la vie comme une activité plaisante qui mérite d'être célébrer. (NewTELS Adult Education survey)					

6.1.4 Voulez-vous ajouter un commentaire ici sur les rôles et les responsabilités de l'établissement vis à vis du monde extérieur ? Utilisez les lignes ci-après, s.v.p

.....

.....

.....

.....



Les établissements de formation professionnelle des adultes modernes n'existent pas dans un vide. Ils sont une partie, vitale et dynamique, des établissements de formation et d'éducation locaux et régionaux. Elles peuvent faire partie ou pas de l'entité officiellement appelée « Cité apprenante ». En revanche, elles ont le potentiel d'influencer les différents moyens d'apprentissage qui existent dans ces entités. Ces questions peuvent être utilisées pour démarrer une discussion afin d'étudier les relations de l'institution avec le monde extérieur, la façon dont elles peuvent influencer et être influencées.

NB Annexe 3 contient la définition et la description de la cité apprenante

6.2 Le rôle et les activités de l'institution pour transformer sa cité en cité apprenante

Deux définitions de la cité, ville et région apprenante données par la Commission européenne.

« La Cité, la Ville ou la Région Apprenante' reconnaît et comprend le rôle clé de l'éducation et formation pour aboutir à une prospérité fondamentale, une stabilité sociale et un épanouissement personnel, elle mobilise avec créativité et pertinence toutes ses ressources humaines, physiques et financières pour développer l'intégralité du potentiel humain de tous ses citoyens. »

« Une Communauté apprenante c'est une cité, une ville ou une région qui va au-delà de son obligation statutaire d'assurer l'éducation et formation pour ceux qui en ont besoin et au lieu de cela crée un environnement humain vibrant, participatif, culturellement sensible et économiquement dynamique au travers la mise à disposition, la justification et la promotion active des opportunités d'éducation et formation pour accroître le potentiel de tous ses citoyens. »

		0-5%	6-15%	16-30%	31-50%	plus de 50%
6.2.1	Dans quelle mesure pensez-vous que la ville ou la cité dans laquelle se trouve l'établissement correspond à l'une ou l'autre définition ?					

		Oui	Non	En cours
6.2.2	La ville, cité ou la région dans laquelle se trouve l'établissement est-elle déclarée officiellement « ville, cité ou région apprenante » ?			
6.2.3	Parmi les énumérées où l'établissement participe-t-il avec la municipalité ou la région (voir ci-après)?			
6.2.3.1	Il est représenté au comité local de l'apprentissage tout au long de la vie			
6.2.3.2	Encourage la ville de devenir une cité apprenante			
6.2.3.3	Il a un point de contact spécifique avec les charges de mission en matière de l'apprentissage tout au long de la vie de la ville			
6.2.3.4	Réalise des études et des enquêtes (ex. enquêtes sur les compétences) au nom de la ville			
6.2.3.5	Participe aux projets communs avec la ville et les autres partenaires			
6.2.3.6	Offre soutien pour développer les plans personnels d'apprentissage des employés de la ville			
6.2.3.7	Organise des fêtes et festivals de l'apprentissage au nom de la ville			
6.2.3.8	Organise des cours sur des sujets concernant l'apprentissage tout			



	au long de la vie pour les employés et/ou les fonctionnaires			
6.2.3.9	Encourage ses employés à participer au développement de la ville apprenante			
6.2.3.10	Encourage ses étudiants à participer au développement de la ville apprenante			
6.2.3.11	Offre soutien à la ville pour mobiliser ses citoyens pour une citoyenneté active			
6.2.3.12	Organise des conférences et/ou séminaires au nom de la ville			
6.2.3.13	Participe à la sensibilisation écologique des citoyens			
6.2.3.14	Autres(à préciser)			
6.2.3.15				

6.2.4 Si vous voulez faire un commentaire sur les rapports entre l'institution et le développement de la ville apprenante, utilisez les lignes ci-après, s.v.p.

.....

.....

.....

.....

6.3 Partenariat pour un avantage mutuel.

6.1. Dans quelle mesure les sentiments exprimés ci-après sont importants pour le développement de la politique actuelle ou future dans votre institution ?

1= a tous les égards, 2= en grande partie, 3= dans une certaine mesure 4= en peu, 5 = en aucune mesure

		1	2	3	4	5
6.3.1	Un partenariat dans l'apprentissage tout au long de la vie avec d'autres organisations peut créer une situation gagnante pour tous les partenaires. Ils peuvent attirer de nouveaux étudiants pour l'institution, sensibiliser à l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et augmenter les ressources physiques et humaines accessibles à tous les partenaires qui partagent l'équipement, et les connaissances et le savoir des gens et des organisations. (NewTELS Adult Education Survey)					
6.3.2	Les partenariats devraient être ouverts, stratégiques au niveau local et avoir pour but d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie dans la région. Ils sont importants dans la création de la culture de l'apprentissage tout au long de la vie dont bénéficient les apprenants, établissements de formation, employeurs et communautés. (Opportunity Scotland)					

6.3.3 Dans le tableau ci-après :

1= partenariat officiel avec des projets communs 2= partenariats officiels, contact assez fréquent, 3= partenariat non officiel avec des contacts occasionnels, 4= peu de contacts 5= pas de liens

		1	2	3	4	5
6.3.3	A quel point les contacts de l'institution avec d'autres institutions et organisations sont-ils forts ?					
6.3.1.2	Ecoles locales					
6.3.1.3	Establishment(s) local(aux) d'études supérieures					
6.3.1.4	Petites entreprises					
6.3.1.5	Autres établissements de formation pour adultes					
6.3.1.6	Associations professionnelles					
6.3.1.7	Chambres de Commerce					
6.3.1.8	Les médias					
6.3.1.9	Associations et organisations communautaires					



6.3.1.10	Administration publique locale					
6.3.1.11	Le gouvernement national					
6.3.1.12	Organisations internationales de formation professionnelle d'adultes					
6.3.1.13	Autres (à préciser)					
6.3.1.14						

6.3.2 Si vous voulez faire un commentaire sur les rapports entre l'institution et les autres organisations, utilisez les lignes ci-après, s.v.p.

.....

6.3.2.1 Avez –vous fait un commentaire ? Oui/non

6.4 Apprentissage tout au long de la vie à l'extérieur de l'institution

6.4.1 Dans quelle mesure les sentiments exprimés ci-après sont importants pour le développement de la politique d'accès actuelle ou future dans votre institution ?

1= a tous les égards, 2= en grande partie, 3= dans une certaine mesure 4= en peu, 5 = en aucune mesure

		1	2	3	4	5
6.4.1	Or, les valeurs vont plus loin que les individus. Il existe des valeurs propres à l'organisation – l'entreprise développe des valeurs concernant ses employés et investit en conséquence dans leur développement; une école ou université développe des valeurs qui doivent, dans le future, aller au –delà de la responsabilité légale de donner les connaissances de base d'un programme d'études standard. Il s'agit d'un investissement dans l'apprentissage futur tout au long de la vie pour les organisations et l'individu à la fois. A beaucoup d'égards, c'est le survie de l'institution qui est en cause dans un monde de compétition. (Learning Communities Learning)					

		Oui	Non	En cours
6.4.1	L'institution, met-t-elle en place une des activités d'apprentissage tout au long de la vie suivantes ?			
6.4.1.1	Appartient à une organisation locale qui fait la promotion des valeurs de l'apprentissage tout au long de la vie			
6.4.1.2	Appartient à une organisation nationale qui fait la promotion des valeurs de l'apprentissage tout au long de la vie			
6.4.1.3	Appartient à une organisation internationale qui fait la promotion des valeurs de l'apprentissage tout au long de la vie			
6.4.1.4	Participe à des projets nationaux d'apprentissage tout au long de la vie			
6.4.1.5	Participe à des projets internationales d'apprentissage tout au long de la vie			
6.4.1.6	Organise des cours sur l'apprentissage tout au long de la vie pour d'autres citoyens			
6.4.1.7	Exploite les talents, connaissances, savoir et compétences dont la communauté est riche afin d'accroître ses cours			
6.4.1.8	Utilise ce talent pour établir des rapports de tutorat avec les étudiants			
6.4.1.9	S'engage à l'apprentissage en famille avec ses étudiants			



6.4.1.10	S'engage à des campagnes nationales d'apprentissage tout au long de la vie (ex. apprentissage pendant les jours de travail)			
6.4.1.11	Partage les ressources avec d'autres organisations locales			
6.4.1.12	Organise des journées porte ouverte pour la communauté locale			
6.4.1.13	Organise des fêtes et festivals de l'apprentissage pour la cité			
6.4.1.14	Sponsorise les événements locaux de bienfaisance			
6.4.1.15	Se considère comme un bon citoyen actif dans la communauté où est basé son activité			
6.4.1.16	A publié sa politique de protection de la nature			
6.4.1.17	A un conseil d'étudiants actif			
6.4.1.18	Autres (à préciser)			
6.4.1.19				

6.4.2 Si vous voulez faire un commentaire, exprimer une opinion ou/et une information sur la politique d'apprentissage à l'extérieur de l'institution, utilisez les lignes ci-après, s.v.p.

.....

.....

.....

.....

Une dernière citation sur laquelle nous ne vous demandons pas votre réaction

« Alors que le vieux millénaire s'en va et laisse derrière lui des milliers d'années de conflits, de l'ignorance, de discorde et de division, nous nous retrouvons au carrefour du développement de la société humaine. »

Avant nous, existait une vision sur la régénération de notre individualité unique, de la liberté précieuse des la pensée et la conscience, de la contribution généreuse à amélioration de la communauté et de la vie des autres, de la mature, l'ouverture de l'esprit sur l'éthique plus avancée que la vie sur cette planète ait jamais connu.

L'intuition, les infrastructures et les outils pour encourager l'apprentissage tout au long de la vie, et débloquent le grand potentiel de créativité en chacun de nous sont en train de se mettre en place. Ils peuvent nous aider à revitaliser une nouvelle harmonie avec la nature, entre nous et avec le concept de l'intelligence divine, que nous pouvons définir."

Or.....