



## Validation des résultats d'apprentissage issus de la formation internationale pour le personnel de l'éducation des adultes

### Introduction

A ce jour, les résultats d'apprentissage issus des cours de formation à l'étranger pour le personnel de l'éducation des adultes n'ont pas (ou presque jamais) fait l'objet d'une validation. La certification et la reconnaissance des résultats d'apprentissage issus du cours, n'est pas du tout pratique courante. Les organisateurs de cours fournissent une attestation de participation et parfois un certificat attestant l'apport du participant - en de rares occasions liés à des niveaux de rendement. Or, ils ne s'attardent presque jamais à la validation des acquis de l'apprentissage, la validation du développement de compétences ou la certification par une organisation d'enseignement supérieur relatée.

La gestion compétente de la validation est un problème clé, surtout au vu du programme ERASMUS+ et de la nécessité de validation dans les cours AC1 pour les professionnels de l'éducation. La validation des acquis de l'apprentissage dans les cours de formation continue ajouterait certainement à la valeur de ces cours. Elle contribuerait à la fois à la reconnaissance de la formation professionnelle des éducateurs d'adultes impliqués (dans ce cas, en tant que stagiaires) et à la qualité des cours.

### Définitions

Une définition simple du terme **validation** est 'le processus d'identification, d'évaluation et de reconnaissance des aptitudes et des compétences acquises dans des contextes formels, non-formels et informels.' Les lignes directrices CEDEFOP 2009 précisent que la validation est « la confirmation par un organisme compétent que les résultats d'apprentissage (connaissances, aptitudes et/ou compétences) acquis par un individu dans un cadre formel, non-formel ou informel ont été évalués en fonction de critères prédéfinis et sont conformes

aux exigences d'une norme de validation. La validation aboutit généralement à une certification ».

Un autre concept qui se révélera pertinent dans les futurs processus de validation des cours de formation continue est celui de **résultats d'apprentissage**. Il s'agit de l'expression de ce qu'un apprenant est censé savoir, comprendre et / ou être en mesure de démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage (ECTS - UE, 2004). Les résultats d'apprentissage devraient fournir des informations comparables sur ce que les apprenants ont réellement appris. Ils sont un contre-concept des systèmes basés sur le temps tel que l'ECTS.

Une compétence est la capacité à appliquer une synthèse de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes dans un contexte particulier et avec une qualité particulière.

Le processus complet de validation est composé des éléments suivants, dont chaque individu peut tirer profit (séparément ou en combinaison, selon ses besoins):

- ◆ IDENTIFICATION des résultats d'apprentissage d'un individu acquis par les biais d'un apprentissage non-formel ou informel;
- ◆ DOCUMENTATION des résultats d'apprentissage d'un individu issus d'un apprentissage non-formel ou informel;
- ◆ EVALUATION des résultats d'apprentissage d'un individu issus d'un apprentissage non-formel ou informel;
- ◆ CERTIFICATION des résultats de l'évaluation des acquis de l'apprentissage d'un individu issus d'un apprentissage non-formel ou informel sous la forme d'une qualification ou de crédits menant à une qualification, ou, la cas échéant, sous une autre forme.

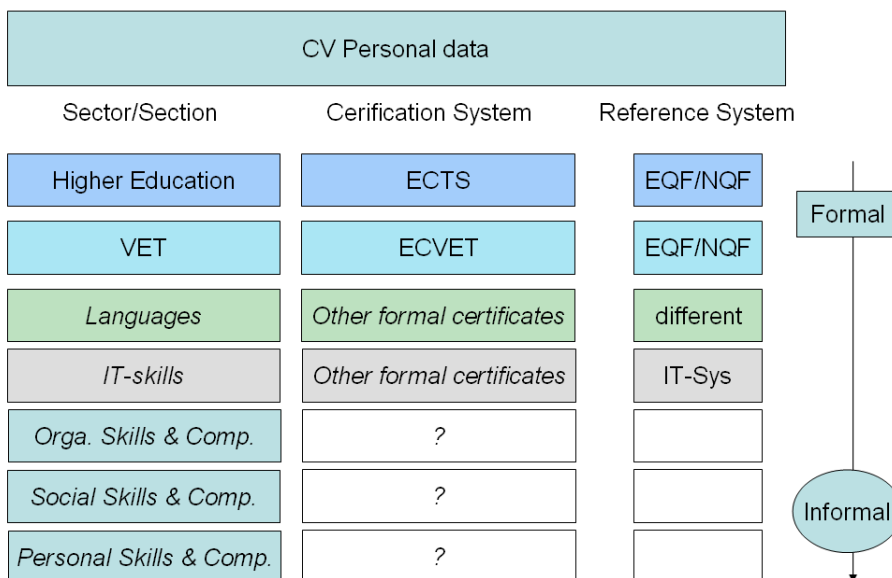
Un processus d'apprentissage vise normalement à améliorer les compétences. Par conséquent, tant la planification que la prestation doivent être axées sur les compétences. Pour la plupart des pédagogues, cela pourrait sembler étrange, mais il s'agit d'une évolution où l'on a passé d'une approche de l'enseignement et de l'apprentissage basée sur l'offre à une approche basée sur la demande. Pourtant, dans de nombreux pays européens, dans tous les secteurs mentionnés ci-dessus, on propose des méthodes d'apprentissage traditionnelles, centrées sur l'enseignant / le formateur, avec des méthodes fixes (centralisées), une conception pédagogique traditionnelle, y compris les rôles prédéfinis enseignant/apprenants etc. Dans une époque où les compétences sociales et personnelles deviennent de plus en plus importantes (ce qui est certainement un problème concernant la validation), l'acquisition et le développement de ces compétences est également un sujet important pour les professionnels de l'éducation ...

## **EUROPASS**

Dans l'AC1, EUROPASS est proposé comme un portefeuille standard aidant les gens à rendre leurs aptitudes et leurs qualifications compréhensibles et à les faire reconnaître dans l'Europe entière. Son portail web inclut un certain nombre d'outils interactifs grâce auxquels les utilisateurs peuvent par exemple créer un CV dans un format européen commun. Le portail - géré par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

(Cedefop) et disponible en 26 langues - propose un outil interactif pour compléter le CV Europass et le Passeport linguistique Europass.

Les plugins EUROPASS sont également disponibles dans les portefeuilles électroniques existants (plugins Mahara), comme par exemple le portfolio électronique GINCO (ginco.my-vita.eu) ou le logiciel de validation LEVEL5.



### Les éléments EUROPASS

Le CV EUROPASS met en évidence les qualifications, les aptitudes et les compétences des gens avec un niveau de formalisation décroissant allant des qualifications et des degrés professionnels (basés sur l'ECTS et les systèmes de transfert de crédits ECVET), en passant par les compétences linguistiques (interface vers le passeport linguistique), jusqu'aux compétences personnelles et sociales (haut niveau d'informalité) où aucune preuve des compétences acquises n'est requise.

EUROPASS MOBILITY enregistre les expériences d'apprentissage à l'étranger, comme par exemple des échanges académiques ou des stages en entreprise, et les rend donc plus visibles pour les employeurs. Enfin, EUROPASS Certificate Supplement (supplément au certificat) explicite les certificats de la formation professionnelle en termes de compétences et d'aptitudes, ce qui permet aux employeurs de mieux pouvoir juger les capacités de ceux qui les détiennent.

EUROPASS n'est PAS un système de validation. Il s'agit d'un portefeuille avec un système de rapportage européen standardisé des qualifications et du développement de compétences. La valeur et la qualité d'un Europass dépend de la valeur, la validité et la qualité des documents ajoutés au portefeuille.

Les Systèmes de transfert de crédits et l'EQF ont pour objectif des niveaux de qualification professionnelle qui peuvent être décrits en termes d'unités ou de programmes d'études. Mais certains défis vont au-delà de la connaissance spécifique du sujet et des compétences et incluent des compétences personnelles, interpersonnelles, sociales et aussi des compétences organisationnelles transversales.

Dans une période où les employeurs (entreprises et industries) sont de plus en plus à la recherche de candidats ayant un potentiel élevé en matière de compétences sociales et personnelles, la validation de l'apprentissage informel et non-formel doit également tenir compte de ces compétences.

Voici les principaux domaines de compétence:

### **Social**

- Compétence de communication
- Compétence interculturelle
  - o Capacité à travailler dans un contexte international
  - o Compréhension des cultures et des coutumes des autres pays
- Compétence de négociation
- Orientation client
- Compétence d'équipe

### **Personnel (auto)**

- Flexibilité – Capacité à s'adapter à de nouvelles situations
- Créativité – Capacité à générer de nouvelles idées
- Autonomie – Résolution de problèmes – prise de décisions
- Compétence d'auto réflexion
  - o capacités critiques et autocritiques
  - o engagement éthique et capacités d'autocritique
- Esprit d'entreprise / sens de l'initiative
  - o Capacité à appliquer les connaissances dans la pratique
  - o Esprit d'initiative et d'entreprise
- Apprendre à apprendre
  - o compétences en gestion de l'information

### **Organisationnel**

- Leadership
  - o Résolution de problèmes
  - o Prise de décisions
- Planification / gestion (de ressources)
  - o Capacité d'analyse et de synthèse
  - o Capacité d'organisation et de planification
- Conception et gestion de projets
- Souci de qualité
- Gestion de la diversité

o Capacité à travailler dans une équipe interdisciplinaire

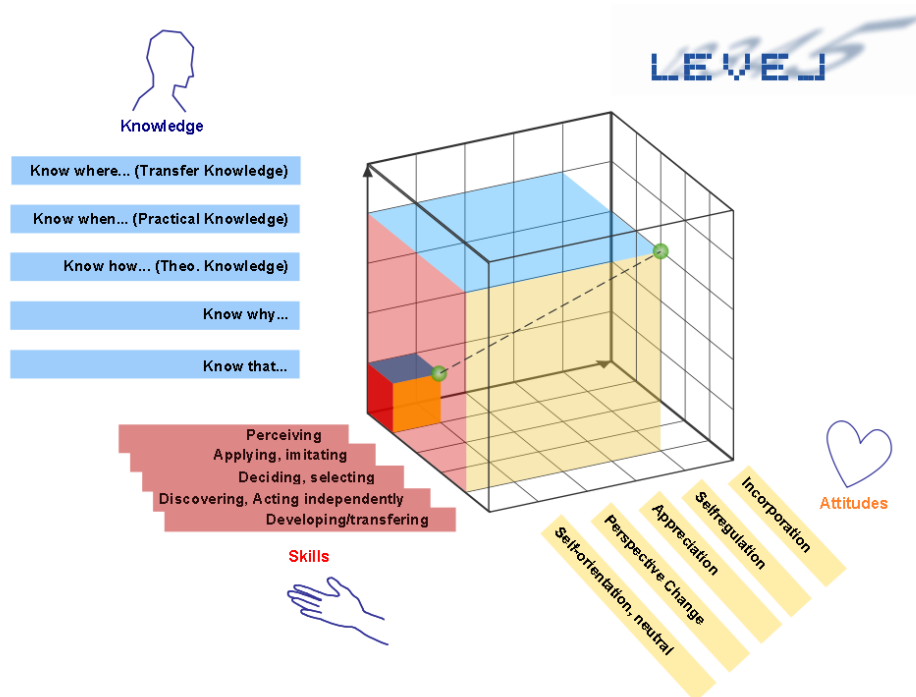
## LEVEL5

C'est pourquoi un certificat LEVEL5 pourrait se révéler être un document de valeur dans le portefeuille Europass d'un participant aux cours AC1. LEVEL5 propose une approche et un instrument pour évaluer, visualiser et documenter le développement des compétences. Il se concentre en particulier sur les compétences personnelles, sociales et organisationnelles qui constituent l'épine dorsale du cadre européen sur les compétences clés. Le système LEVEL5 permet aux utilisateurs d'apporter des éléments de preuve de l'impact de leur travail selon une procédure standardisée, tout en conservant leur individualité en tant que projets d'apprentissage informel dans leurs contextes spécifiques.

### Le principe de base

Comme le cadre européen des compétences clés, les développeurs de LEVEL5 partent du principe que les résultats d'apprentissage peuvent être rendus visibles au moyen de trois composantes ou dimensions:

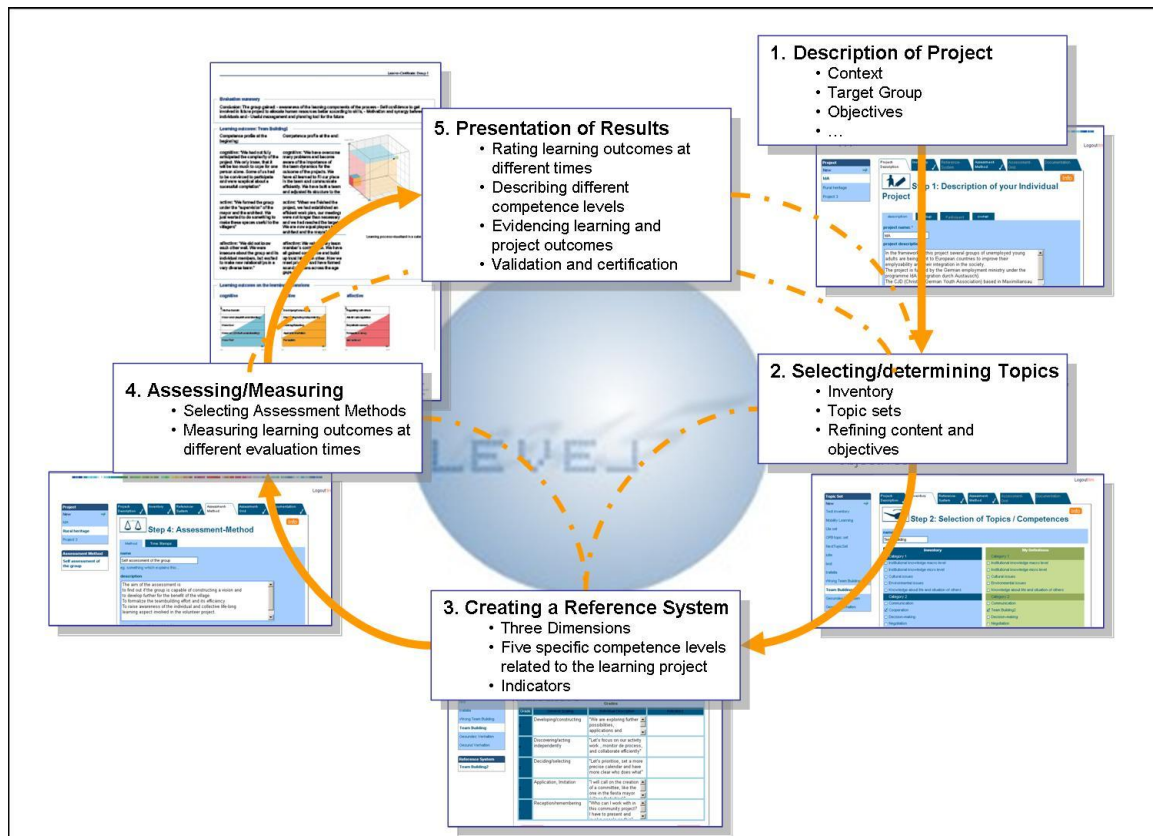
- la composante de la connaissance
- la composante de l'activité
- la composante affective



Pour le processus d'évaluation, les niveaux de compétence d'un individu ont été fixés à cinq niveaux pour chaque dimension, ce qui a donné naissance au nom *LEVEL5*. Par conséquent, le noyau du système est un système de visualisation en trois dimensions: le cube LEVEL5.

## LEVEL5: Le processus

L'approche LEVEL5 est basée sur un processus en cinq étapes, commençant par une description du projet d'apprentissage et se terminant par la mise en évidence des résultats d'apprentissage et la validation des apprenants et des projets d'apprentissage.



la validation ne doit pas être considérée comme un concept isolé, mais plutôt comme une activité toujours reliée à un but et à un groupe cible - en d'autres termes, comme une partie du processus d'apprentissage.

Pour en savoir plus sur la validation:

[www.ginconet.eu/content/validation-learning-outcomes-0](http://www.ginconet.eu/content/validation-learning-outcomes-0)

[www.vilma-eu.org](http://www.vilma-eu.org)

[http://issuu.com/aldebieseneu/docs/ginco\\_manual](http://issuu.com/aldebieseneu/docs/ginco_manual)

Guy Tilkin

Coordinateur GINCO T&T

Landcommanderij Alden Biesen



This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the GINCO consortium, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information therein