

Portfolio européen pour travailleurs et animateurs de jeunesse opérant dans le contexte de l'éducation non formelle



COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

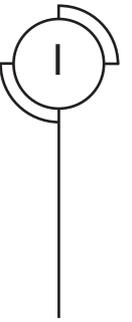


Directorate of Youth and Sport
Direction de la jeunesse et du sport

PROJET

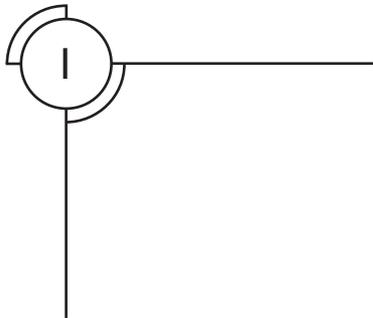


Projet de document pour le processus de consultation
(avril-juin 2006)



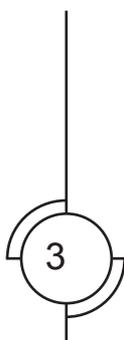
Consultant: Mark TAYLOR, Bruxelles (brazavil.training@yahoo.com)
Conception: Joe CECCON (Service National de la Jeunesse, Luxembourg)
Conseil de l'Europe 2005

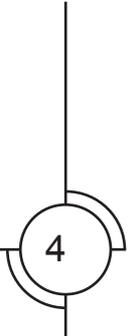
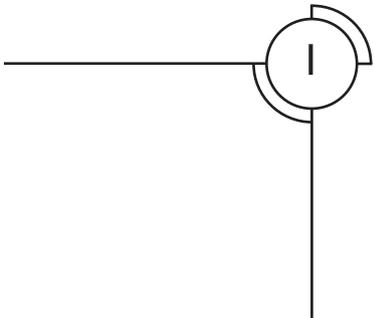


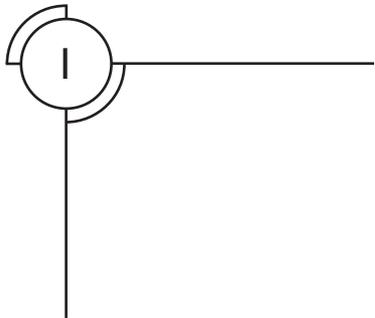


Sommaire

| | | |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1ère partie | Introduction..... | 5 |
| | 1.Le Portfolio: un instrument qui vise à accroître la reconnaissance de l'éducation non formelle et du travail de jeunesse..... | 6 |
| | 2.Le Portfolio: un outil qui reflète les valeurs du Conseil de l'Europe..... | 7 |
| | 3.Le Portfolio: un instrument qui reflète l'approche du Conseil de l'Europe en matière de politique de jeunesse..... | 7 |
| | 4.Un cadre européen pour les politiques de jeunesse..... | 9 |
| | 5.L'éducation non formelle: une approche clé de la politique et du travail de jeunesse..... | 10 |
| 2ème partie | Le but du Portfolio..... | 11 |
| 3ème partie | Bienvenue au Portfolio..... | 13 |
| | 1.Mode d'emploi..... | 14 |
| | 2.Le contexte du travail de jeunesse..... | 15 |
| | 3.Connaissance, compétences, attitudes et valeurs..... | 17 |
| | 4.Qu'est-ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse?..... | 18 |
| | 5.Analyse fonctionnelle de l'animateur/travailleur de jeunesse..... | 19 |
| | 6.Un cadre pour évaluer mes compétences..... | 20 |
| | 7.Feedback sur mon autoévaluation..... | 31 |
| | 8.Plan de développement et d'apprentissage personnels..... | 32 |
| 4ème partie | Annexes..... | 35 |
| | 1.Glossaire succinct..... | 36 |
| | 2.Références..... | 39 |
| | 3.Recommandation du Conseil de l'Europe sur la promotion et la reconnaissance de l'éducation non formelle des jeunes..... | 40 |
| | 4.Remerciements..... | 43 |
| | 5.Formulaire d'évaluation..... | 45 |



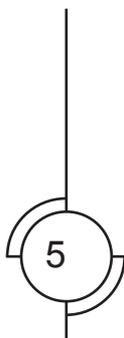




1ère PARTIE

INTRODUCTION

1. Le Portfolio : un instrument qui vise à accroître la reconnaissance de l'éducation non formelle et du travail de jeunesse
2. Le Portfolio : un outil qui reflète les valeurs du Conseil de l'Europe
3. Le Portfolio : un instrument qui reflète l'approche du Conseil de l'Europe en matière de politique de jeunesse
4. Un cadre européen pour la politique de jeunesse
5. L'éducation non formelle : une approche clé de la politique et du travail de jeunesse



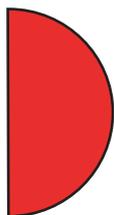
1. Le portfolio : un instrument qui vise à accroître la reconnaissance de l'éducation non formelle et du travail de jeunesse

Ce portfolio européen est une initiative du Conseil de l'Europe. Il a été élaboré en tant qu'illustration concrète de l'engagement des gouvernements des Etats membres de cette Organisation pour promouvoir la reconnaissance de l'éducation non formelle des jeunes et des compétences acquises dans ce cadre par la pratique du travail de jeunesse. En lisant la Recommandation n° 2003 (8) du Comité des Ministres aux Etats membres (quatrième partie, Annexe III), vous verrez quelles sont les mesures et les actions que les gouvernements et le Conseil de l'Europe sont appelés à prendre pour atteindre cet objectif. Vous remarquerez également que la création d'un portfolio européen est explicitement mentionnée dans cette Recommandation.

Le portfolio a été conçu à partir de l'expérience et de la pratique du Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse depuis le début des années soixante-dix, et particulièrement dans le domaine de la formation des animateurs et travailleurs de jeunesse. Pendant plus de 30 ans, le secteur jeunesse du Conseil de l'Europe a développé un vaste éventail de stages de formation pour animateurs de jeunesse, multiplicateurs, jeunes responsables démocratiques impliqués dans différents domaines de la vie publique, jeunes chercheurs et fonctionnaires en charge des questions de jeunesse à travers toute l'Europe. Ces stages couvrent toute une série de sujets, notamment l'organisation d'activités internationales, le travail dans des structures internationales de jeunesse, la coopération internationale dans le domaine de la jeunesse, l'éducation aux droits de l'homme, la gestion des conflits, la participation des jeunes et bien d'autres sujets. Dans ce contexte, le Conseil de l'Europe a également développé de nombreux outils pédagogiques et de formation innovants ainsi que des travaux de recherche, par exemple sur les jeunes, l'éducation non formelle, le travail de jeunesse et la vie associative, et a élaboré des critères et des normes de qualité pour le travail de jeunesse et la politique de jeunesse.

Dans ses activités, le Conseil de l'Europe a mis en place une coopération avec différents partenaires, notamment la Commission européenne. Cette coopération est fondée sur une compréhension commune de la valeur et du rôle de la politique de jeunesse telle qu'exprimée dans le Livre « blanc » « Un nouvel élan pour la jeunesse européenne ». Elle a donné lieu à des activités et des résultats communs, dont le document de travail « Chemins vers une validation et une reconnaissance de l'éducation non formelle ».

Toutes ces expériences et ces pratiques ont inspiré le concept et la méthodologie de ce portfolio, qui devrait, nous l'espérons, vous aider à identifier, évaluer et décrire votre profil de compétences et le situer par rapport aux normes de référence communes du Conseil de l'Europe.



2. Le portfolio : un outil qui reflète les valeurs du Conseil de l'Europe

Il va sans dire que la manière dont nous pratiquons le travail de jeunesse et le contexte dans lequel nous le pratiquons – que ce soit une organisation de jeunesse, un centre de jeunes ou tout autre structure ou organisme de jeunesse, reflète notre vision de la société et les valeurs en lesquelles nous croyons.

Ce portfolio a été conçu en tenant compte des valeurs, des principes et des normes qui sous-tendent l'action et la politique du Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse.

L'objectif principal du Conseil de l'Europe est d'atteindre une plus grande unité entre les 46 Etats membres en matière de sauvegarde des libertés individuelles, de liberté politique et d'Etat de droit, principes qui sont à la base de toute véritable démocratie et qui touchent la vie de tous les Européens de multiples manières.

Pour tous ceux qui vont utiliser le portfolio, il est important d'être conscient que le Conseil de l'Europe est une organisation qui œuvre à promouvoir une société européenne qui :

- Respecte les droits de l'homme et la dignité humaine ;
- Promeut la démocratie participative par tous les citoyens ;
- Lutte pour une meilleure cohésion sociale et plus de justice sociale ;
- S'efforce d'atteindre une égalité des sexes dans tous les aspects de la vie en société ;
- Considère la diversité culturelle comme une chance et non comme un problème
- Pense que le fait de vivre ensemble dans une société multiculturelle est un facteur de progrès social et économique ;
- Encourage le développement de la société civile ;
- Promeut la tolérance parmi les gens et lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'islamophobie ;
- Refuse toute sorte de discrimination fondée sur l'origine ethnique et sociale, la religion ou l'orientation sexuelle d'un individu ;
- Considère que l'Europe a une responsabilité pour contribuer à rendre le monde meilleur pour tous.

3. Le portfolio : un instrument qui reflète l'approche du Conseil de l'Europe en matière de politique de jeunesse

Se fondant sur sa longue expérience et pratique de la politique de jeunesse et du travail de jeunesse, le secteur jeunesse du Conseil de l'Europe a développé un cadre européen pour la politique de jeunesse qui fournit aux décideurs politiques et aux acteurs dans ce domaine des lignes directrices sur la manière de formuler et de mettre en œuvre cette politique.

Pour le Conseil de l'Europe, la politique de jeunesse ne consiste pas seulement à gérer les problèmes de la jeunesse ou la prévention des risques. Il s'agit également de développer les perspectives positives qui existent pour les jeunes. Cela signifie que les jeunes sont perçus comme une ressource et non comme un problème.

Comme vous pouvez le voir dans le graphique ci-après (Section 4) « Un cadre européen pour la politique de jeunesse », le noyau dur de la politique de jeunesse consiste avant tout à aider les jeunes à devenir des citoyens actifs. Pour ce faire, la politique de jeunesse doit fournir aux jeunes une offre minimale d'opportunités et d'expériences à travers lesquelles ils pourront apprendre les compétences nécessaires dont ils ont besoin pour augmenter la probabilité de leur rôle positif en tant qu'acteurs de la démocratie et de leur intégration sociale (compétences de citoyenneté).

L'apprentissage de la citoyenneté n'est toutefois pas une tâche exclusive de la politique de jeunesse. D'autres domaines des politiques visent également à la promotion de la citoyenneté des jeunes (l'école, par exemple). Ce qui rend la politique de jeunesse différente d'autres secteurs est la manière dont ces opportunités d'expériences sont fournies.

A cet égard, l'une des approches clés de la politique de jeunesse est l'éducation non formelle, qui est avant tout un processus d'apprentissage social, centré sur l'apprenant, à travers des activités ayant lieu en dehors du système éducatif formel.

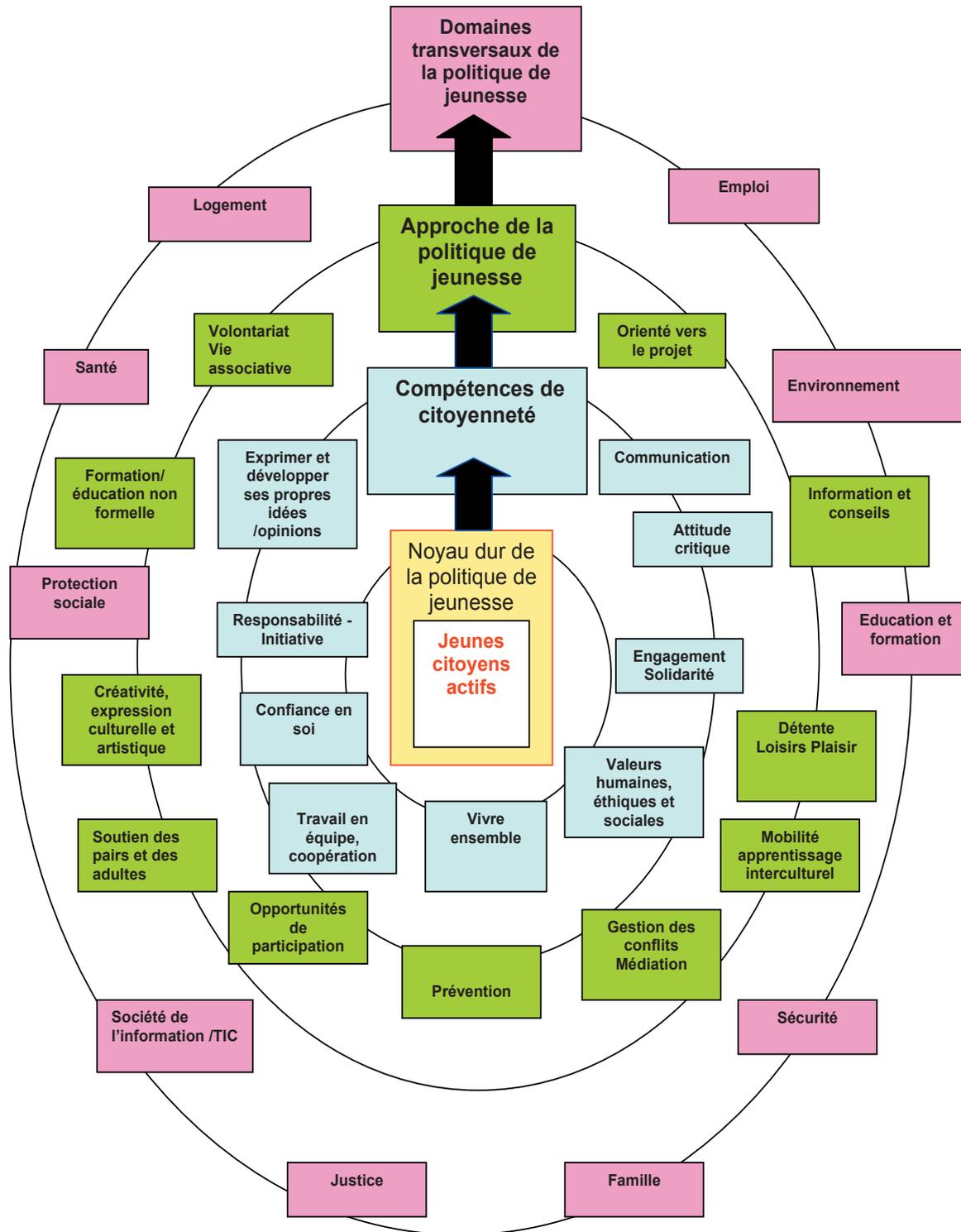
L'éducation non formelle est par définition volontaire et intentionnelle et elle couvre un vaste éventail de domaines d'apprentissage : travail de jeunesse, clubs de jeunes, associations sportives, service volontaire et bien d'autres activités, qui organisent des expériences d'apprentissage. En plus d'avoir lieu « en dehors de l'école », l'éducation non formelle implique également « une autre façon d'apprendre » et porte principalement sur des objectifs liés à l'intégration et à la participation active des apprenants dans la société à tous les égards.

Les objectifs, ainsi que les méthodologies de l'éducation non formelle, prennent en compte le développement global de l'individu et, dans une large mesure, l'expérience personnelle de l'apprenant. Par conséquent, l'éducation non formelle fournit un cadre approprié pour répondre aux aspirations et aux besoins individuels et pour développer des savoir-faire créatifs et sociaux.

Pour le Conseil de l'Europe, il est également important de souligner que le concept d'éducation non formelle implique, comme partie intégrante du développement des connaissances et des savoir-faire, toute un éventail de valeurs sociales et éthiques comme cela a été mentionné précédemment. Il s'agit notamment des droits de l'homme, de la tolérance, de la promotion de la paix, de la solidarité et de la justice sociale, du dialogue entre les générations, de l'égalité des sexes, de la citoyenneté démocratique et de l'apprentissage interculturel.

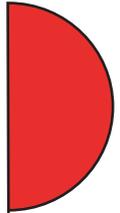
Dans de nombreux pays et pour le Conseil de l'Europe également, le travail de jeunesse est considéré comme un instrument approprié et efficace pour mettre en œuvre la politique de jeunesse. Il est par conséquent important que les valeurs, les principes et l'approche du Conseil de l'Europe concernant la politique de jeunesse soient reflétés dans la pratique du travail de jeunesse. En utilisant ce portfolio, vous verrez que ces valeurs, ces principes et cette approche ont été repris dans les fonctions clés des animateurs et des travailleurs de jeunesse qui ont été identifiées dans ce portfolio, et qui serviront à évaluer votre profil de compétences.

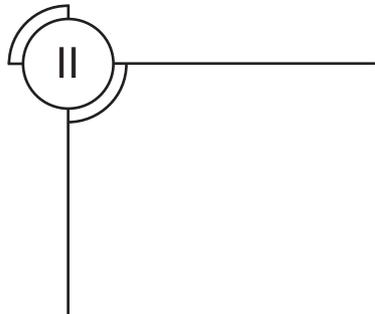
4. Un cadre européen pour la politique de jeunesse



5. Education non formelle : une approche clé de la politique de jeunesse et du travail de jeunesse

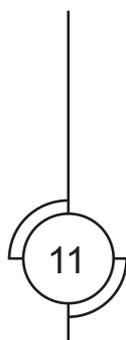
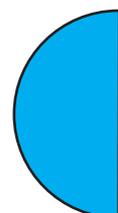
| Caractéristiques structurelles | Caractéristiques méthodologiques | Valeurs de base | Compétences clés des praticiens de l'éducation non formelle |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • A lieu en dehors des structures du système d'éducation formelle et diffère de cette dernière par son mode d'organisation et le type de reconnaissance que cette éducation confère ; • Intentionnelle et volontaire ; • Vise avant tout à transmettre et à pratiquer les valeurs et les savoir-faire de la vie démocratique | <ul style="list-style-type: none"> • Coexistence et interaction équilibrée entre les dimensions cognitive, affective et pratique de l'apprentissage ; • Lier l'apprentissage individuel et social ; solidarité basée sur le partenariat ; et relations symétriques enseignement/ apprentissage ; • Participation, centrée sur l'apprenant ; • Proche des préoccupations de la vie réelle, expérimentale et orientée vers l'apprentissage par la pratique, le recours à des échanges et des rencontres interculturels comme mécanismes d'apprentissage | <p><u>Valeurs liées à l'épanouissement personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • autonomie • attitude critique • ouverture et curiosité • créativité <p><u>Valeurs liées au développement social</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • capacité de communication • participation et citoyenneté démocratique • solidarité et justice sociale • responsabilité • résolution des conflits <p><u>Valeurs éthiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • tolérance et respect des autres • droits de l'homme • apprentissage et compréhension interculturels • éducation à la paix/non-violence • égalité des sexes • dialogue entre les générations | <ul style="list-style-type: none"> • Recours à des méthodes collégiales et participatives • Utilisation de la diversité en tant qu'outil d'apprentissage positif • Etablir des liens de réflexion critiques entre le concret et l'abstrait, afin de faciliter les processus d'apprentissage et d'améliorer leur qualité de manière continue • Connaissances sur la vie et la culture des jeunes en Europe |





2ème PARTIE

LES BUTS DU PORTFOLIO

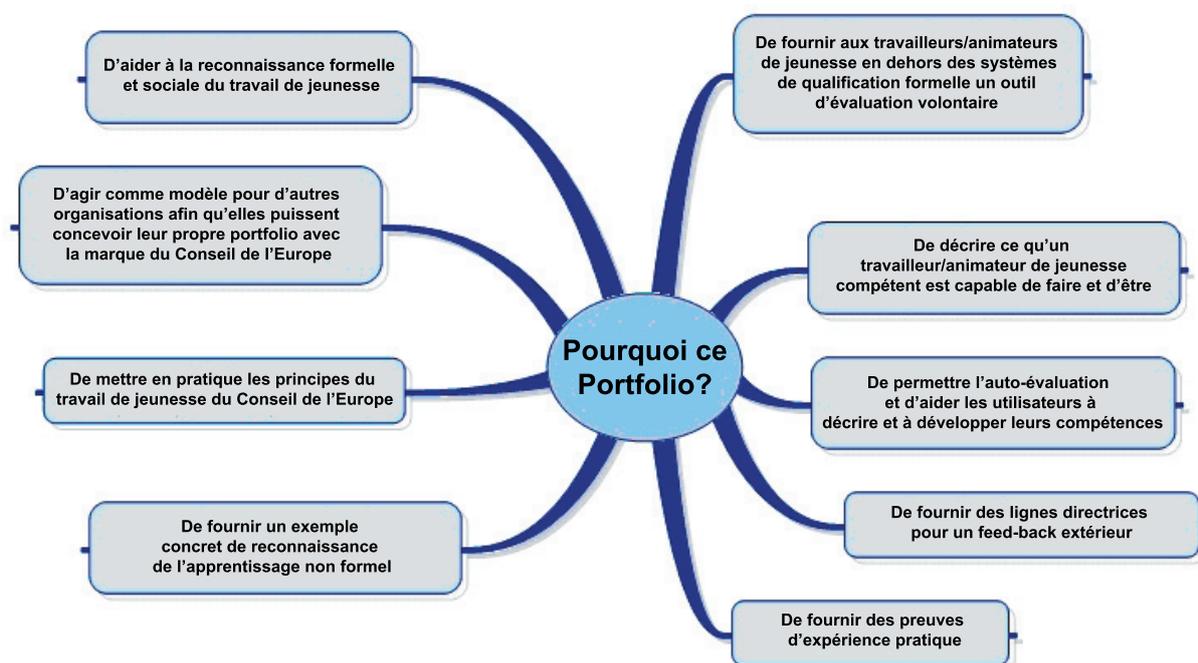


Compte tenu des développements en Europe, nous avons constaté que les animateurs et travailleurs de jeunesse dans les contextes d'éducation non formelle avaient besoin d'un instrument pour les aider :

- à identifier, évaluer et recenser leurs compétences
- à décrire leurs compétences aux autres et
- à fixer leurs propres objectifs d'apprentissage et de développement personnels.

Et c'est précisément le but de ce portfolio.

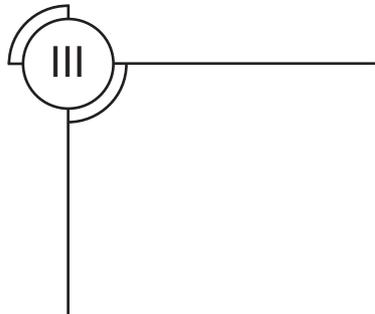
Plus spécifiquement, les objectifs du portfolio sont :



Ce Portfolio est conçu pour être utilisé :

Par les animateurs de jeunes – qui, selon nous, se réfèrent principalement aux jeunes adultes assumant une responsabilité dans une organisation de jeunesse, réseau de jeunesse ou autre structure de jeunesse essentiellement sur une base bénévole, ainsi que par les travailleurs de jeunesse assumant la même responsabilité, mais essentiellement sur une base professionnelle.

La plupart des utilisateurs seront probablement des personnes qui ont acquis une expérience et des compétences dans le travail de jeunesse, en étant actifs en tant qu'animateurs ou travailleurs de jeunesse, sans avoir de qualifications formellement reconnues dans ce domaine. Le feedback que nous avons déjà reçu indique que le Portfolio pourrait être aussi utile pour des professionnels qualifiés qui souhaiteraient faire un bilan de leur situation actuelle et planifier leur développement professionnel.



3ème PARTIE

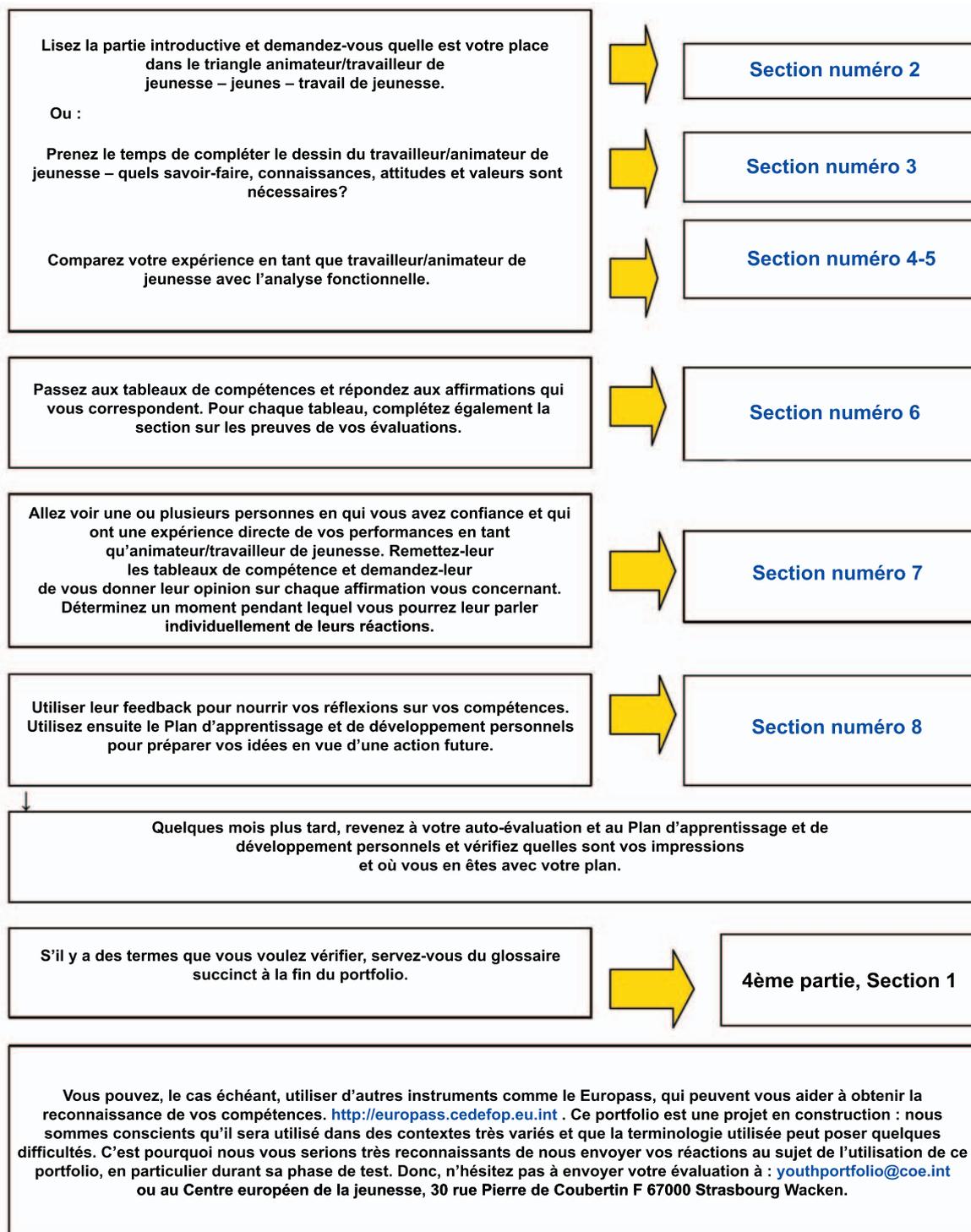
BIENVENUE AU PORTFOLIO

1. Mode d'emploi
2. Le contexte du travail de jeunesse
3. Connaissances, compétences, attitudes et valeurs
4. Qu'est-ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse ?
5. Analyse fonctionnelle de l'animateur/travailleur de jeunesse
6. Un cadre pour évaluer mes compétences
7. Feedback à mon autoévaluation
8. Plan de développement et d'apprentissage personnels



1. Mode d'emploi

Chaque personne étant différente, elle va aborder la construction d'un portfolio à sa manière. Jetez un coup d'oeil sur les sections 2, 3, 4 et 5 aux pages suivantes, qui sont des points d'entrée au portfolio. La section qui vous attire le plus est le bon endroit pour commencer ! Certaines personnes ont également jugé utile de remplir les trois sections, car cela leur a donné d'importants éléments de réflexion.

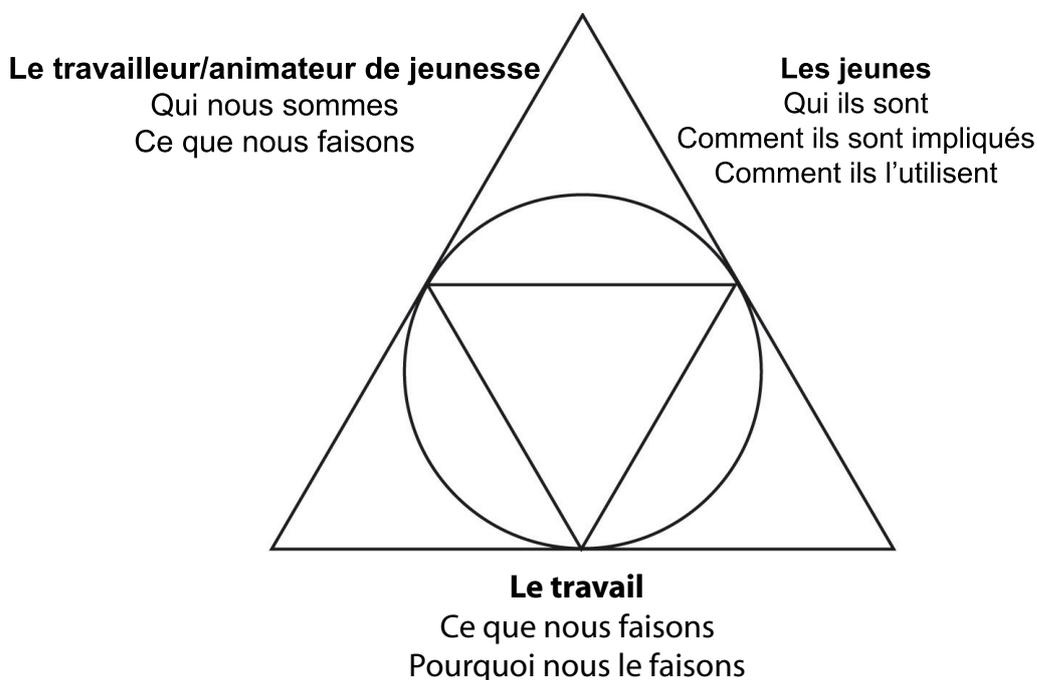


2. Le contexte du travail de jeunesse

Le travail de jeunesse a lieu dans toutes sortes d'endroits, de cadres, à différents moments et pour différentes raisons.

Comme nous pouvons le voir dans le modèle suivant¹, le travail de jeunesse se compose essentiellement de différentes relations. Comme tous les modèles et toutes les cartes, il ne dit pas tout et il faut plutôt le considérer comme un point de départ utile pour la réflexion par les animateurs/travailleurs de jeunesse dans le cadre d'un dialogue intérieur et extérieur sur leurs compétences.

Nous commençons par examiner la relation entre les animateurs/travailleurs de jeunesse et leur travail :



Demandez-vous comment fonctionne ce modèle :

- Pour donner du sens à notre travail, nous devons comprendre qu'il existe trois composantes au travail de jeunesse (le triangle de base).
- Pour être efficace, nous devons être conscient de ces trois aspects qui sont reliés entre eux (le cercle).
- Si les jeunes font partie du schéma, ils sont aussi au centre de la manière dont nous faisons notre travail (le triangle intérieur).

Et cela signifie :

« Le travail », c'est ce que l'on fait et pourquoi on le fait.

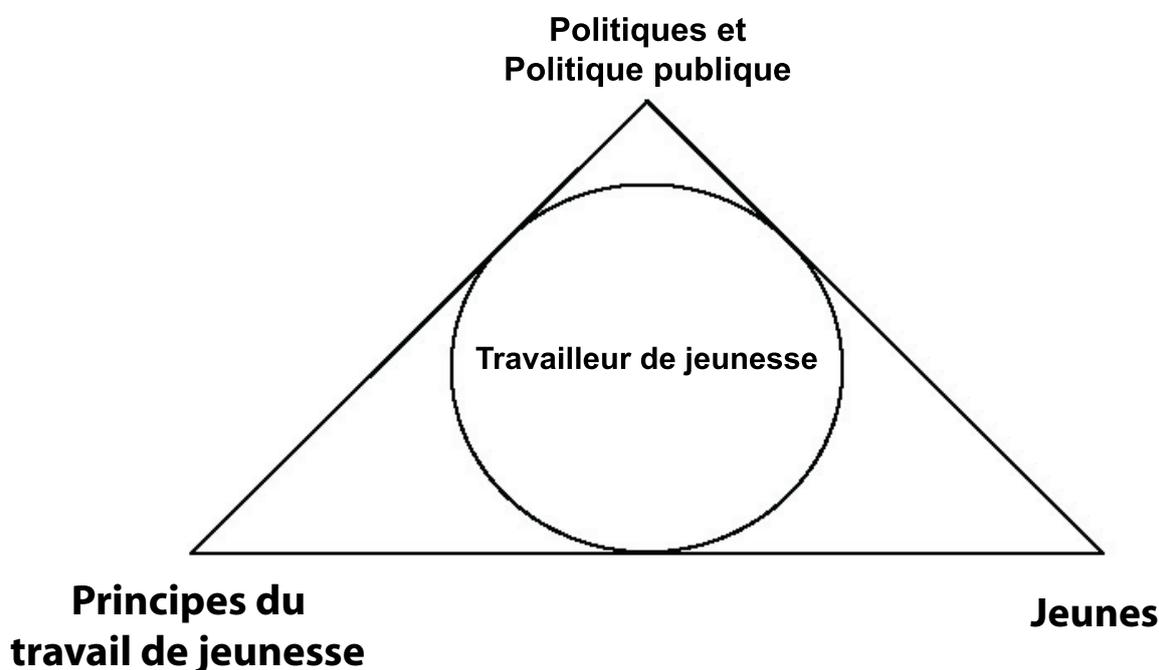
« Les jeunes », c'est qui ils sont et comment ils s'en servent.

« L'animateur/travailleur de jeunesse », c'est ce que nous sommes et ce que nous faisons.

Réfléchissez à ce modèle. L'observez-vous dans votre pratique ?

¹ Ce modèle a été adapté à partir de Woods et al.

Et nous pouvons aller plus loin, en voyant que le travail de jeunesse fait partie d'une image plus large de la politique de jeunesse et de la recherche – englobant les jeunes, les gouvernements, les ONG de jeunesse et les services de jeunesse²:



En tant qu'animateur/travailleur de jeunesse, vous pouvez enrichir votre rôle en pensant à la manière dont vous combinez les différentes influences dans votre travail.

En répondant aux questions ci-après, il vous sera peut-être plus facile de réfléchir à tout ceci :

- dans quelle mesure la politique de jeunesse gouvernementale de votre pays a-t-elle influencé votre approche et pratique du travail de jeunesse ? De quelle façon ?
- De quelle manière la réalité de la vie des jeunes et leurs attentes influencent-elles votre conception et pratique du travail de jeunesse ?
- Comment développez-vous vos connaissances et votre compréhension des jeunes ?
- Quels principes guident votre travail de jeunesse ? D'où viennent-ils ?
- Comment pensez-vous qu'il soit possible, pour vous et pour les jeunes, d'influencer la politique de jeunesse dans votre pays ? En Europe ?

²Williamson, Howard: Trends and tensions in young people's socialisation (tendances et tensions dans la socialisation des jeunes). In: Bos, Arjen: rapport final du premier cours pilote sur la citoyenneté européenne. Strasbourg, 2002. www.training-youth.net

3. Connaissances, savoir-faire, attitudes et valeurs

Certaines personnes étant plus visuelles dans leur façon de penser et d'apprendre, il vous semblera peut-être utile d'associer librement vos propres idées au sujet des compétences nécessaires pour un animateur/travailleur de jeunesse.

De même que dans le travail de jeunesse au quotidien, ce portfolio est un processus interactif dans lequel vous jouez un rôle majeur pour déterminer ce qui est pertinent dans votre situation. En parcourant l'analyse fonctionnelle, vous avez peut-être le sentiment qu'il manque certains éléments – par exemple, des compétences non verbales... Vous aurez donc la possibilité de définir ici la spécificité du travail de jeunesse que vous effectuez.

En français, on peut distinguer trois aspects des compétences :

savoir : connaissances (par exemple, connaître les caractéristiques psychologiques essentielles des adolescents)

savoir faire: savoir comment faire (par exemple, être capable de communiquer dans différentes situations)

savoir être: savoir comment être (par exemple, faire preuve d'empathie)

Une compétence qui prend une importance accrue au fur et à mesure que nous entrons dans le 21^{ème} siècle est celle de « savoir vivre ensemble » - définie par l'UNESCO comme étant un des quatre piliers de l'apprentissage. Comment cette idée s'accorde t-elle à votre travail de jeunesse³ ?

Examinez votre propre travail de jeunesse et répondez aux questions suivantes :

- o Qu'est-ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse devrait savoir [la tête]?
- o Qu'est-ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse devrait savoir faire [les mains]?
- o Quelles compétences émotionnelles et personnelles un animateur/travailleur de jeunesse devrait-il avoir [le cœur]?
- o Qu'est-ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse devrait avoir dans son sac à dos ?

Vous pouvez utiliser le dessin pour noter vos résultats :



³Learning the Treasure Within, Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le 21^{ème} siècle, éditions de l'UNESCO, 1999, ISBN 92-3-103274-7

4. Qu'est ce qu'un travailleur/animateur de jeunesse ?

Quand vous pensez à vous-même en tant qu'animateur/travailleur de jeunesse, en quoi consiste votre travail ? Quelles sont vos fonctions ?

Afin de décrire les compétences nécessaires pour être un animateur/travailleur de jeunesse, l'un des éléments les plus importants que nous avons trouvé en élaborant ce portfolio était de s'appuyer sur une analyse fonctionnelle de l'animateur/travailleur de jeunesse. Certains préfèrent parler d'un profil professionnel. Une autre façon d'en parler serait de dire que nous essayons de décrire l'ADN de l'animateur/travailleur de jeunesse.

L'élaboration de l'analyse fonctionnelle a été un processus plutôt difficile et nous nous sommes appuyés pour ce faire sur les valeurs exprimées dans l'introduction – en sachant que nous voulions décrire l'animateur/travailleur de jeunesse dont le travail est fondé sur les valeurs des droits de l'homme et de la démocratie.

Nous savons que nous essayons de couvrir de nombreux contextes différents en Europe. C'est pourquoi nous vous invitons à examiner de manière critique les fonctions décrites dans ce document afin de voir dans quelle mesure elles peuvent s'appliquer à vous. Vous verrez que certaines fonctions se chevauchent, chaque partie étant reliée aux autres. Par exemple, être capable de « transformer de façon créative les conflits en solutions pacifiques » est également essentiel en dehors de contextes interculturels.

Vous pouvez observer cette analyse fonctionnelle et la comparer à votre propre situation de travail de jeunesse.

Nous avons utilisé l'analyse fonctionnelle – qui nous dit ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse doit faire – pour savoir quelles seraient alors les compétences nécessaires pour exécuter ces fonctions. Cela a donné le Cadre de compétences de la section 6.

Après avoir parcouru cette analyse, vous pouvez commencer à répondre aux affirmations de la section 6.

5. Analyse fonctionnelle de l'animateur/travailleur de jeunesse⁴

En lisant ces fonctions, vous êtes invitée à prendre en compte la dimension internationale de votre travail. En quoi votre travail et les réalités des jeunes sont-ils liés à d'autres pays et personnes ? Penser globalement et agir localement est aussi important qu'agir globalement et penser localement !

5.1 Fonction : Donner aux jeunes la capacité de...

L'animateur/travailleur de jeunesse est capable :

- 1 de faire participer les jeunes en développant une action et un apprentissage collectifs;
- 2 d'impliquer les jeunes dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des activités ;
- 3 de faire en sorte que les jeunes oeuvrent à la réalisation de leurs objectifs ;
- 4 d'aider à développer la confiance, les connaissances, les savoir-faire et la compréhension des jeunes ;
- 5 d'être en contact avec les jeunes sur un plan émotionnel ;
- 6 de les sensibiliser davantage aux concepts de force et de changement.

5.2 Fonction : Développer des opportunités d'apprentissage pertinentes

L'animateur/travailleur de jeunesse est capable :

- 1 de cibler les individus et les groupes ;
- 2 de fournir aux jeunes des orientations et un feedback appropriés ;
- 3 de tirer profit de l'apprentissage spontané et des opportunités de progresser dans les situations quotidiennes ;
- 4 d'identifier tout besoin d'apprentissage particulier ;
- 5 d'utiliser toute une variété de méthodes et de techniques pédagogiques;
- 6 de stimuler la créativité des jeunes.

5.3 Fonction : Accompagner les jeunes dans leur processus d'apprentissage interculturel

L'animateur/travailleur de jeunesse est capable:

- 1 d'aider les jeunes à reconnaître leur cadre référentiel culturel, leurs valeurs et leur comportement ;
- 2 de promouvoir une tolérance active et l'interaction avec des personnes d'autres cultures dans leur pays et à l'étranger ;
- 3 de gérer les conflits de manière créative en vue de trouver des solutions pacifiques ;
- 4 d'aider les jeunes à définir leur place dans un monde en mutation.

5.4 Fonction : Contribuer au développement des organisations et de la politique de jeunesse

L'animateur/travailleur de jeunesse est capable :

- 1 de trouver des ressources et de les gérer ;
- 2 de gérer les autres et de travailler de manière efficace en équipes ;
- 3 de travailler au changement et au développement au sein des organisations;
- 4 de coopérer avec d'autres pour le développement des politiques de jeunesse.

5.5 Fonction : Utiliser la pratique de l'évaluation

L'animateur/travailleur de jeunesse est capable :

- 1 de planifier et d'appliquer toute une variété de méthodes d'évaluation participatives ;
- 2 d'utiliser, quand cela est nécessaire, les outils informatiques appropriés ;
- 3 de rédiger des rapports et de faire des exposés pour différents publics ;
- 4 d'analyser et d'exploiter les résultats pour influencer la pratique.

⁴ Cette analyse fonctionnelle doit beaucoup à l'influence du travail réalisé par la « Scottish Community Education Validation & Endorsement Unit » dans son analyse des éducateurs socio-culturels qui couvre également le travail de jeunesse.

6. Un cadre pour évaluer mes compétences

En prenant l'analyse fonctionnelle comme point de départ, nous avons mis au point les tableaux suivants qui forment un socle de compétences communes. Bien que chacun travaille dans des situations différentes, vous devriez pouvoir reconnaître la plupart des affirmations dans votre pratique d'animateur/travailleur de jeunesse ou commencer à réfléchir à l'affirmation qui vous serait applicable.

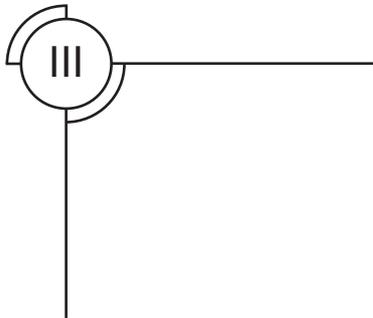
Veillez lire chaque affirmation et voir dans quelle mesure elle s'applique dans votre pratique. (Chaque affirmation est accompagnée d'une aide à la réflexion, qui peut être une explication, une question ou un défi). En cochant les cases situées à la fin de chaque affirmation, vous pourrez pratiquer une forme d'auto-évaluation.

| CODE | ■ S'applique à moi | ▣ S'applique plus ou moins à moi | □ Ne s'applique pas vraiment à moi | ⊖ Ne s'applique pas à moi | ?? Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation |
|------|--------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
|------|--------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------|

Généralement, vous devriez cocher l'une des quatre premières cases. Mais comme ce portfolio est prévu pour être utilisé dans une variété infinie de situations et de lieux, il se peut qu'après réflexion, vous estimiez qu'une compétence ou plusieurs compétences n'ont aucun sens dans votre situation. C'est la raison pour laquelle nous avons inclus la case « ?? ».

Au verso de chaque tableau, un espace a été prévu pour que vous puissiez décrire les preuves de vos réponses. C'est une partie importante du processus qui vous aide à vous analyser vous-même et à commencer à mettre vos compétences noir sur blanc. Ceci vous aidera également à rassembler des matériaux qui démontrent votre expérience et vos compétences, comme : des certificats de stages et de séminaires, des lettres des jeunes, d'employeurs ou d'institutions se référant à votre engagement dans le travail de jeunesse.

Accordez-vous le temps nécessaire pour faire cet exercice – plus vous y réfléchirez, plus le résultat aura de valeur !



| Fonction : | | Donner aux jeunes la capacité de... | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------|----------|----------|-----------|
| Compétence | Aide à la réflexion | ■ | ▣ | □ | ⊖ | ?? |
| 1 Je comprends et utilise la dynamique de groupe | <i>Chaque groupe est différent et passe par des phases d'une manière unique. Identifier ces phases vous aide à savoir quel genre d'intervention est nécessaire et quand.</i> | | | | | |
| 2 J'ai de bonnes compétences en tant que facilitateur | <i>Se mettre d'accord sur des règles de base avec un groupe et aider les jeunes à bien communiquer.</i> | | | | | |
| 3 Je sais comment motiver et intéresser les jeunes | <i>Comprendre les préoccupations et les besoins des jeunes, avoir du respect pour eux et éveiller leur curiosité.</i> | | | | | |
| 4 Je suis prêt à ce que mes idées soient remises en question | <i>Etes-vous ouvert aux critiques constructives ? Quelles sont les limites ?</i> | | | | | |
| 5 Je connais mes points faibles émotionnels et je sais comment les contrôler | <i>Vous pouvez aussi faire des erreurs – personne n'est parfait !</i> | | | | | |
| 6 Je peux travailler avec les concepts de relations de pouvoir avec les jeunes | <i>Qui détient le pouvoir ? Comment est-il utilisé ? Quels sont les droits des jeunes ? Comment les jeunes peuvent-ils influencer ce qui se passe dans la société ?</i> | | | | | |
| 7 Je travaille d'une manière démocratique et participative | <i>Les jeunes ont un mot à dire dans ce qui se passe ; veiller à ce que tout le monde dans le groupe puisse parler et agir.</i> | | | | | |
| 8 Je m'emploie à assurer l'égalité des chances | <i>Quel est l'équilibre de participation dans vos activités ?</i> | | | | | |
| <i>Autres compétences si nécessaire</i> | | | | | | |

| Code | ■ S'applique à moi | ▣ S'applique plus ou moins à moi | □ Ne s'applique pas vraiment à moi | ⊖ Ne s'applique pas à moi | ?? Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation |
|-------------|---------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
|-------------|---------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|



La preuve des compétences que j'ai acquises ou que je suis sur le point d'acquérir

Fonction.....

Compétence.....

Quand ai-je fait preuve de cette compétence la dernière fois ?

.....

.....

.....

.....

.....

Qui était impliqué ?

.....

.....

Que s'est-il passé ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Qu'est ce que je ferais différemment la prochaine fois, le cas échéant ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

En fonction des réponses que je viens de donner, que dois-je inscrire dans mon plan d'apprentissage et de développement personnels ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ai-je des certificats ou lettres pertinentes ou d'autres preuves qui me permettent de démontrer ma compétence ?

.....

.....

.....

Fonction : Développer des opportunités d'apprentissage pertinentes

| Compétence | Aide à la réflexion | ■ | □ | ◻ | ⊖ | ?? |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|----|
| 1 Je suis attentif aux situations qui peuvent offrir des expériences d'apprentissage | <i>Face aux imprévus, que faites-vous ?</i> | | | | | |
| 2 Je peux analyser les différents besoins et styles d'apprentissage des jeunes | <i>La même taille ne convient pas à tout le monde. Que recherchez-vous ? Quelle importance accorderez-vous aux processus ?</i> | | | | | |
| 3 Je peux mettre en pratique des approches et des méthodes pédagogiques appropriées | <i>Qu'est-ce qui est approprié pour la situation particulière, les personnes concernées et les buts sous-jacents à ce que vous faites ? Adaptabilité et flexibilité nécessaires quand vous utilisez votre boîte à outils.</i> | | | | | |
| 4 Quand je ne sais pas répondre à une question, je sais où orienter les jeunes qui ont des questions spécifiques | <i>Nous ne pouvons pas tout savoir mais nous avons besoin d'un bon réseau et de veiller à ce qu'il soit à jour.</i> | | | | | |
| 5 Je m'emploie à créer un environnement d'apprentissage positif, basé sur une participation active, la créativité et la joie ! | <i>Se monter enjoué peut être amusant et permet également d'atteindre des objectifs sérieux. Accorder du respect aux personnes et adapter les activités à leurs besoins.</i> | | | | | |
| 6 Je peux donner un feedback pertinent | <i>Quand un jeune vous sollicite, comment répondez-vous ? Comment essayez-vous de bien comprendre pourquoi les gens agissent comme ils agissent ?</i> | | | | | |
| <i>Autres compétences si nécessaire</i> | | | | | | |

| CODE | ■ S'applique à moi | □ S'applique plus ou moins à moi | ◻ Ne s'applique pas vraiment à moi | ⊖ Ne s'applique pas à moi | ?? Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation |
|------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------|

La preuve des compétences que j'ai acquises ou que je suis sur le point d'acquérir

Fonction.....

Compétence.....

Quand ai-je fait preuve de cette compétence la dernière fois ?

.....

.....

.....

.....

.....

Qui était impliqué ?

.....

.....

Que s'est-il passé ?

.....

.....

.....

.....

.....

Qu'est ce que je ferais différemment la prochaine fois, le cas échéant ?

.....

.....

.....

.....

.....

En fonction des réponses que je viens de donner, que dois-je inscrire dans mon plan d'apprentissage et de développement personnels ?

.....

.....

.....

.....

.....

Ai-je des certificats ou lettres pertinentes ou d'autres preuves qui me permettent de démontrer ma compétence ?

.....

.....

.....

Fonction : Accompagner les jeunes dans leur processus d'apprentissage interculturel

| Compétence | | Aide à la réflexion | | | | ■ | □ | ▣ | ⊖ | ?? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------|---|---|---|---|----|
| 1 J'ai exploré et je connais mon cadre référentiel culturel et mes valeurs | | <i>Connaître vos propres racines et examiner vos propres valeurs vous aide à connaître les autres et à prendre conscience de vos préjugés et stéréotypes</i> | | | | | | | | |
| 2 Je peux m'adapter à des situations ambiguës | | <i>Quand les choses ne se passent pas comme vous l'auriez souhaité ou quand vos idées ne sont pas immédiatement acceptées, que faites-vous ?</i> | | | | | | | | |
| 3 Je réfléchis à mon propre processus d'apprentissage interculturel | | <i>Que se passe-t-il quand vous êtes en contact avec des personnes d'autres cultures ? Qu'apprenez-vous de cette expérience ?</i> | | | | | | | | |
| 4 Je peux expliquer les principes de l'apprentissage interculturel aux jeunes d'une manière qu'ils comprennent et je peux les aider à faire l'expérience de l'apprentissage interculturel | | <i>Il y a beaucoup de travaux de recherche académiques sur les questions interculturelles, mais comment les traduisez-vous dans la réalité des jeunes ? Que savez-vous sur les autres cultures et sous-cultures ?</i> | | | | | | | | |
| 5 Je parle au moins une langue étrangère | | <i>Être capable de communiquer dans une autre langue vous donne une perspective différente de la vôtre</i> | | | | | | | | |
| 6 Je suis capable d'organiser des activités impliquant des jeunes de différentes cultures | | <i>Quels sont les aspects à prendre en compte par rapport à un travail avec un groupe mono-culturel ? Quelle est la différence entre « interculturel » et « international » ?</i> | | | | | | | | |
| 7 Je sais prendre les dispositions appropriées dans des situations de conflit | | <i>Savez-vous analyser les conflits ? Etes-vous en mesure de proposer d'autres actions ? Les conflits peuvent être transformés en situations d'apprentissage</i> | | | | | | | | |
| 8 Je peux identifier et nommer des dimensions européennes dans mon travail | | <i>Les sociétés européennes sont de plus en plus reliées. Dans quel cadre votre travail s'insère-t-il ? N'oubliez pas que l'Europe n'est pas une planète !</i> | | | | | | | | |
| 9 Je connais la situation des jeunes dans d'autres pays d'Europe et dans le reste du monde | | <i>Quelles sont les tendances dans la vie des jeunes en Europe et au-delà ? Comment comparez-vous les possibilités de vie de vos jeunes par rapport aux autres jeunes ?</i> | | | | | | | | |
| <i>Autres compétences si nécessaire</i> | | | | | | | | | | |
| Code | ■ S'applique à moi | □ S'applique plus ou moins à moi | ▣ Ne s'applique pas vraiment à moi | ⊖ Ne s'applique pas à moi | ?? Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation | | | | | |

La preuve des compétences que j'ai acquises ou que je suis sur le point d'acquérir

Fonction.....

Compétence.....

Quand ai-je fait preuve de cette compétence la dernière fois ?

.....

.....

.....

.....

.....

Qui était impliqué ?

.....

.....

Que s'est-il passé ?

.....

.....

.....

.....

.....

Qu'est ce que je ferais différemment la prochaine fois, le cas échéant ?

.....

.....

.....

.....

.....

En fonction des réponses que je viens de donner, que dois-je inscrire dans mon plan d'apprentissage et de développement personnels ?

.....

.....

.....

.....

.....

Ai-je des certificats ou lettres pertinentes ou d'autres preuves qui me permettent de démontrer ma compétence ?

.....

.....

.....

Fonction : Contribuer au développement organisationnel et de la politique de jeunesse

| Compétence | Aide à la réflexion | ■ | ▣ | □ | ⊖ | ?? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|----|
| 1 Je mets en pratique des principes de gestion de projet | Comprendre les cycles d'un projet est de plus en plus important pour les personnes impliquées dans le travail de jeunesse – souvent pour survivre | | | | | |
| 2 Je comprends et peux prendre différents rôles dans une équipe | Une « équipe » uniquement composée de responsables ou d'assistants n'est pas une équipe. Quels rôles avez-vous joué récemment ? | | | | | |
| 3 Je peux motiver les autres pour jouer un rôle actif | Le fait d'écouter les autres, d'avoir du respect pour eux et de les encourager est ici un élément crucial | | | | | |
| 4 Je peux développer des partenariats avec d'autres acteurs et parties intéressées | Dans quelle mesure développez-vous des relations avec des personnes et des organisations en dehors de la vôtre ? | | | | | |
| 5 Je travaille au changement et au développement dans mon organisation | Une organisation qui n'apprend pas finit par mourir. Comment aidez-vous votre organisation à vivre ? | | | | | |
| 6 Je connais la situation de la politique de jeunesse dans le pays où je vis et j'agis avec les autres pour les aider à mettre en forme les changements nécessaires | Quels canaux utilisez-vous pour aider à influencer la politique de jeunesse – au niveau local, national et même européen ? | | | | | |
| <i>Autres compétences si nécessaire</i> | | | | | | |

| CODE | ■ S'applique à moi | ▣ S'applique plus ou moins à moi | □ Ne s'applique pas vraiment à moi | ⊖ Ne s'applique pas à moi | ?? Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation |
|------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------|

La preuve des compétences que j'ai acquises ou que je suis sur le point d'acquérir

Fonction.....

Compétence.....

Quand ai-je fait preuve de cette compétence la dernière fois ?

.....

.....

.....

.....

.....

Qui était impliqué ?

.....

.....

Que s'est-il passé ?

.....

.....

.....

.....

.....

Qu'est ce que je ferais différemment la prochaine fois, le cas échéant ?

.....

.....

.....

.....

.....

En fonction des réponses que je viens de donner, que dois-je inscrire dans mon plan d'apprentissage et de développement personnels ?

.....

.....

.....

.....

.....

Ai-je des certificats ou lettres pertinentes ou d'autres preuves qui me permettent de démontrer ma compétence ?

.....

.....

.....

| Fonction : Utiliser la pratique évaluative | | ■ | ▣ | □ | ⊖ | ?? |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|----|
| Compétence | Aide à la réflexion | | | | | |
| 1 Je m'intéresse toujours à l'opinion des jeunes | Vous arrive-t-il souvent de demander leur opinion aux autres ? Quand prenez-vous le temps de le faire ? | | | | | |
| 2 Je suis capable de trouver les informations dont j'ai besoin et de les utiliser de manière appropriée | Quelles sont vos sources d'informations? Comment les sélectionnez-vous? | | | | | |
| 3 Je peux appliquer des méthodes d'évaluation appropriées et exploiter les résultats | L'évaluation exige une diversité d'approches et une stratégie pour mettre les résultats en pratique | | | | | |
| 4 Je possède les compétences nécessaires pour faire des rapports et des exposés | Les personnes impliquées dans un travail de jeunesse ont de plus en plus besoin d'expliquer ce qu'elles font à des personnes extérieures (comme ceux qui apportent un financement et les décideurs). | | | | | |
| 5 J'utilise les technologies de l'information pour m'aider à faire des évaluations | Quels programmes informatiques savez-vous utiliser ? | | | | | |
| 6 Je sais comment travailler au changement, aussi bien personnel qu'organisationnel | La capacité d'être autocritique est importante, de même que l'abilité à reconnaître que le changement peut être un processus difficile pour toutes les personnes impliquées. | | | | | |
| 7 Je me tiens informé des recherches sur les jeunes et le travail de jeunesse et j'utilise ces informations dans ma pratique | Quelles publications lisez-vous sur le travail de jeunesse ? Quand avez-vous rencontré pour la dernière fois un chercheur dans le domaine de la jeunesse?! | | | | | |
| <i>Autres compétences si nécessaires</i> | | | | | | |

| CODE | ■ S'applique à moi | ▣ S'applique plus ou moins à moi | □ Ne s'applique pas vraiment à moi | ⊖ Ne s'applique pas à moi | ?? Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation |
|------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------|

La preuve des compétences que j'ai acquises ou que je suis sur le point d'acquérir

Fonction.....

Compétence.....

Quand ai-je fait preuve de cette compétence la dernière fois ?

.....

.....

.....

.....

.....

Qui était impliqué ?

.....

.....

Que s'est-il passé ?

.....

.....

.....

.....

.....

Qu'est ce que je ferais différemment la prochaine fois, le cas échéant ?

.....

.....

.....

.....

.....

En fonction des réponses que je viens de donner, que dois-je inscrire dans mon plan d'apprentissage et de développement personnels ?

.....

.....

.....

.....

.....

Ai-je des certificats ou lettres pertinentes ou d'autres preuves qui me permettent de démontrer ma compétence ?

.....

.....

.....

7. Feed-back des autres sur votre auto-évaluation

Passer du temps à s'auto-évaluer est très enrichissant et très profitable pour tout le monde. Mais le retour des autres a aussi beaucoup de choses à nous apprendre sur nous-même.

Développé par Joseph Luft, un psychologue, et Harry Ingram, un psychiatre, la fenêtre Johari est un outil efficace pour expliquer le rôle du feed-back dans un cadre éducatif.

| | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------|
| | Connu de soi | Inconnu de soi |
| <i>Connu des autres</i> | Champ ouvert | Champ aveugle |
| <i>Inconnu des autres</i> | Façade | Champ inconnu |

La fenêtre située dans la partie supérieure gauche, « Champ ouvert », recouvre les aspects de vous-même qui sont connus de vous et clairement évidents pour les autres ; habituellement facilement identifiable mais il est toutefois utile de vérifier la perception des autres. La « Façade » recouvre les aspects qui sont connus de vous mais cachés aux autres ; habituellement liée à votre motivation pour faire des choses, à vos pensées. Le « Champ aveugle » recouvre les aspects qui sont connus des autres mais pas de vous ; Souvent vous observerez que les autres ont une perception différente de vos actes, et de leurs conséquences, des choses auxquelles vous n'avez pas penser avant.

Le feed-back est nécessaire pour nous aider à diminuer le champ aveugle et à augmenter la taille de notre champ ouvert. Mieux nous connaître nous permet d'être de meilleurs animateurs et travailleurs de jeunesse.

Nous vous invitons à choisir les bonnes personnes de référence pour vous donner leurs impressions. Il peut s'agir de jeunes avec qui vous avez travaillé ; de collègues et d'autres pairs ; d'éducateurs plus expérimentés ; de cadre hiérarchiques directs ; etc.

Remettez-leur une copie de vos tableaux de compétences et les preuves que vous avez rassemblées – et fixez ensemble un lieu et une date pour vous rencontrer et discuter de leurs impressions sur vous en tant qu'animateur/travailleur de jeunesse. Encouragez-les à vous donner des exemples concrets de ce qu'ils ont vu, entendu ou expérimenté avec vous.

Prenez du temps pour être sûr d'avoir bien compris leur feedback. Revenez alors à votre auto-évaluation et apportez-y les modifications suggérées par leurs réactions.

Vous pouvez maintenant compléter votre plan de développement et d'apprentissage personnels.

8. Plan de développement et d'apprentissage personnels

Devenir un « praticien réflexif » signifie mettre en pratique votre compétence en matière d'évaluation pour vous-même. Tout au long de ce processus d'évaluation vous avez été encouragé(e) à noter les domaines que vous souhaitez développer et améliorer. Après avoir recueilli les impressions des autres, vous aurez beaucoup d'informations sur vous-même. Ce plan de développement et d'apprentissage personnels est une simple fiche pour vous aider à donner forme à vos idées.

L'expérience a montré que vous serez plus efficace si votre plan est aussi spécifique que possible. Par exemple, si vous avez pour objectif d'apprendre une nouvelle langue, vous devez indiquer dans votre plan à quelle échéance vous voulez être capable d'avoir une conversation normale dans cette langue.

Vous pouvez aussi passer un moment à réfléchir sur la façon de dépasser toute difficulté susceptible de faire obstacle à la réalisation de vos objectifs ; à nouveau, soyez réaliste, mais ne vous découragez pas !

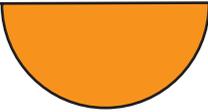
N'oubliez pas de fixer une date pour revenir à votre plan et à votre auto-évaluation pour voir dans quels domaines vous avez progressé.

Bonne chance !

Plan de développement et d'apprentissage personnels

| OBJECTIF (et peut-être POURQUOI) | TYPE (savoir-faire, connaissance, attitudes) | COMMENT | AVEC QUI | QUAND |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------|----------|-------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

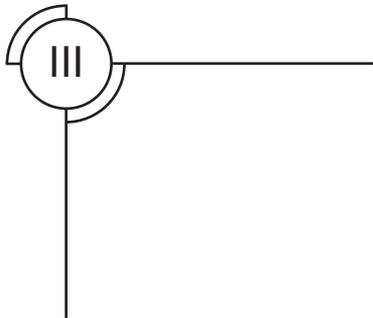




Plan de développement et d'apprentissage personnels

| OBJECTIF (et peut-être POURQUOI) | TYPE (savoir-faire, connaissance, attitudes) | COMMENT | AVEC QUI | QUAND |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------|----------|-------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |





4ème PARTIE

ANNEXES

1. Glossaire succinct
2. Références
3. Recommandation du Conseil de l'Europe sur la promotion et la reconnaissance de l'éducation non-formelle des jeunes
4. Remerciements
5. Formulaire d'évaluation



1. Glossaire succinct

Certains termes utilisés dans le portfolio sont assez nouveaux pour les responsables de jeunesse et nous avons décidé d'inclure ce glossaire pour vous aider à comprendre le contexte élargi. Veuillez noter que ces termes font partie du « projet en construction » qui consiste à essayer de décrire l'éducation non formelle dans le domaine du travail de jeunesse – le débat n'est pas encore clos ! Le glossaire est tiré d'un document rédigé par Mme. Lynne Chisholm pour la conférence « Ponts pour la reconnaissance/Bridges for Recognition » qui s'est tenue à Louvain au début de l'année 2005. Elle l'avait appelé « Reconnaître l'apprentissage non formel et informel dans le secteur de la jeunesse- Données terminologiques » et nous la remercions de nous avoir autorisés à l'utiliser ici. Compte tenu des nouveaux développements, la définition de ces termes sera précisée et d'autres termes seront ajoutés sur le site web du Centre Européen de connaissances sur les Politiques de jeunesse: <http://www.youth-knowledge.net/>

Objet de reconnaissance

Le potentiel se réfère aux capacités et aux acquis cognitifs, affectifs et pratiques qu'une personne peut développer et qui peuvent être favorisés par la motivation et le désir, l'effort et l'application, l'apprentissage et l'expérience de vie.

La capacité est similaire au potentiel, mais elle est généralement utilisée plus spécifiquement pour désigner des types particuliers de potentiel individuel et implique également d'avoir des connaissances, des savoir-faire ou des compétences en rapport.

La faculté se réfère aux capacités dont fait déjà preuve une personne, qu'elle possède déjà, comme la capacité de parler une langue.

L'aptitude se réfère à ce qu'une personne est capable de faire ou à ce qu'elle est censée pouvoir faire, ce terme étant alors similaire à celui de savoir-faire ou de compétence.

Connaissances/savoir : il est impossible d'expliquer en quelques mots et d'une manière satisfaisante le contexte conceptuel qui sous-tend le terme de « savoir » ou de « connaissances ». Dans le monde de tous les jours, le sens du terme connaissance semble aller de soi : c'est ce qu'une personne sait ou connaît individuellement ou la somme des connaissances collectives d'une civilisation donnée. Mais que veut dire « savoir quelque chose » ? Qu'est ce qui est su ou connu ? Comment ces connaissances sont-elles acquises ? En quoi ces connaissances sont-elles nécessaires ? Et que sait-on à partir de ces connaissances ? Dans la pratique éducative, les connaissances correspondent à ce qu'il faut apprendre, mais elles ne sont pas forcément utiles et nécessaires, en soi. Elles doivent aller de pair avec des savoir-faire et des compétences (pour être utiles) d'une part – et ce qui est au moins aussi important, avec des principes et des valeurs (pour être nécessaires) d'autre part.

Un savoir-faire englobe à la fois les connaissances et l'expérience nécessaires pour accomplir une tâche ou un travail spécifique – la personne a appris ce qu'il faut faire (elle possède les connaissances) et comment le faire (elle peut passer des connaissances à la pratique réelle), ce qui signifie également qu'une personne extérieure peut observer le savoir-faire en action.

La compétence est souvent utilisée de manière interchangeable avec le terme de savoir-faire, mais ces deux termes ne signifient pas exactement la même chose. La compétence signifie la capacité à appliquer les connaissances et les savoir-faire dans une situation stable/récurrente ou changeante. Deux éléments sont cruciaux : appliquer ce que la personne sait et peut faire à une tâche ou un problème spécifique, et être capable de transférer cette capacité d'une situation à l'autre.

Formes et procédures

Un document désigne un document écrit (virtuel ou réel) ou visuel. Les documents correspondent à des preuves, soit de par les informations qu'ils contiennent (par exemple, une lettre d'amour), soit parce que leur contenu prouve et reconnaît la vérité et la justesse de ce qu'ils affirment (par exemple, un diplôme universitaire).

La comparaison signifie évaluer une chose par rapport à une autre (ou plusieurs autres) afin de pouvoir distinguer voire mesurer les ressemblances et les différences entre elles. La comparaison n'a de sens que si les choses à comparer relèvent de la même catégorie de phénomènes ou peuvent être examinées au regard d'une qualité qui leur est extérieure.

Appréciation : apprécier signifie uniquement porter un jugement raisonné sur quelque chose ou donner une représentation plausible d'une chose. Cela n'implique aucun objectif spécifique (comme le fait de noter une performance individuelle), ni une méthode particulière d'appréciation (comme une épreuve écrite), et cela ne veut pas dire non plus qu'une chose a plus de valeur ou d'importance qu'une autre (comme les activités du Conseil de l'Europe comparées aux activités de SALTO).

Il y a **évaluation** quand l'appréciation a une dimension comparative qui implique de placer des personnes, activités ou institutions dans un classement de performance ou de résultat. Le classement peut être déterminé en fonction de critères qui sont spécifiques au contexte, aux processus ou aux résultats qui sont évalués (par exemple, qui a été le plus rapide pour traverser cette rivière à la nage ? Ou quelle agence nationale du programme communautaire jeunesse a le taux de succès le plus élevé pour attirer les jeunes défavorisés socialement dans le programme ?). Une performance relative peut également être évaluée par rapport à une norme externe (comme les examens de réussite de l'enquête PISA pour les jeunes de 15 ans dans différents pays).

L'appréciation ou **évaluation formative** désigne un processus dynamique dans le temps, qui tente de mettre en évidence les aspects de l'apprentissage, de la performance et des résultats relatifs au développement. Elle rend compte des cheminements et des changements entre deux points dans le temps, l'accent étant mis sur ce qu'il y a entre ces deux points et sur la manière dont s'est déroulée la trajectoire.

L'appréciation ou **évaluation sommative** désigne l'image des résultats d'une activité par rapport au but et aux objectifs de départ et /ou par rapport à un ensemble de critères qui s'appliquent à des activités comparables. Ce genre d'appréciation ou d'évaluation met d'abord l'accent sur la comparaison entre les points de départ et d'arrivée d'un processus, et elle s'attache moins à ce qui s'est passé tout au long du parcours.

Les résultats d'apprentissage sont les résultats d'un processus d'apprentissage, qui peuvent s'exprimer de nombreuses manières. En fait, les résultats qui sont recensés et mesurés à un point donné ne sont que des moments temporaires dans un processus d'apprentissage, comme une image instantanée d'un film (qui peut aussi revenir en arrière).

Les indicateurs de résultat recouvrent une dimension plus étroite que le terme « résultat ». Ce terme se réfère à un ensemble de connaissances, de savoir-faire et/ou compétences acquises par une personne et qu'elle peut démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage.

La certification se réfère à un processus standardisé pour valider formellement des connaissances, savoir-faire et /ou compétences acquis par une personne ou représenté par un fournisseur de services éducatifs/prestataire de services.

Les diplômes ou certificats correspondent au « document » qui rend compte du résultat du processus de certification. Il a le plus souvent le statut de document officiel mais ce n'est pas une condition absolue.

Une qualification peut être un simple synonyme de certificat ou de diplôme. Dans le monde de l'éducation et de la formation formelles en Europe, c'est généralement une attestation ou un document officiel certifiant qu'une personne a suivi un cours ou qu'elle a atteint un niveau, un savoir-faire ou une compétence spécifiques.

Accréditation : des autorités ou instances formellement ou socialement reconnues accréditent des cours, des activités ou des résultats. Cela signifie qu'elles vérifient que les organisations et les personnes sont conformes aux normes convenues. Elles justifient la crédibilité des certificats et des diplômes qui sont délivrés, et par conséquent la fiabilité et la validité du contrôle, de l'appréciation et de l'évaluation des personnes et des organisations, dont les décisions sont approuvées.

La validation des acquis et des expériences (VAE) se réfère au fait de reconnaître des connaissances, savoir-faire ou compétences acquis par des personnes de manière non formelle et informelle au cours de leur vie.

La validation des acquis et des expériences (VAE) est une manière de valider des apprentissages non formels et informels, c'est-à-dire d'apprécier (voire d'évaluer) et de reconnaître les progrès et les résultats de l'apprentissage. Dans le monde de la méthodologie de la recherche, l'adjectif « valide » signifie qu'il y a un lien exact entre un concept théorique (une idée) et son indicateur empirique (une observation mesurable). Plus simplement, cela signifie que l'on estime, de bonne foi et en toute confiance, qu'une chose que l'on peut observer (voire mesurer) dans la vie réelle reflète vraiment une idée dans notre tête.

Valoriser l'apprentissage signifie simplement que l'on pense que l'apprentissage est une bonne chose. Plus précisément, cela se réfère au processus qui consiste à encourager la participation à toutes sortes d'apprentissages et à en rendre les résultats visibles, afin que davantage de personnes et la société dans son ensemble deviennent plus conscientes du fait que l'apprentissage est une activité qui en vaut la peine intrinsèquement, et par conséquent à développer les récompenses qu'apporte l'apprentissage.

La reconnaissance sociale se réfère au statut et à l'estime (« sentiment de valeur ») ressentie par les personnes, les organisations ou les secteurs qui ont fait preuve de certaines caractéristiques, atteint certains résultats ou réalisé certaines activités – comme l'apprentissage. Cela peut aller jusqu'à des récompenses matérielles, comme des revenus plus élevés pour les personnes ayant les niveaux de qualification plus élevés.

Reconnaissance codifiée : pour les besoins de l'éducation et de la formation, quels que soient le secteur et le niveau, ce terme désigne une reconnaissance formelle et souvent officielle (y compris légale) de la participation à des cours ou de résultats obtenus, comme un certificat ou un diplôme.

2. Références [– à développer]

Bergeret, J-M., Meisch, N. & Otten, H. (n.d.): Community Project for Developing Training Modules for Youth Workers, Service National de la Jeunesse, Luxembourg

Bowyer, J & Geudens T (2005): Report Bridges for Recognition – Promoting Recognition of Youth Work across Europe, SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre.
See: www.SALTO-YOUTH.net/BridgesForRecognition

Chisholm, L (2004): Advanced Training for Trainers in Europe (ATTE), Pilot Course under the Council of Europe and the European Commission, Youth Worker Training Partnership Programme 2001-2003, External Evaluation, Final Report (Draft)

Colley, H., Hodkinson, P. & Malcom, J. (2003): Informality and Formality in Learning, Learning and Skills Research Centre. ISBN: 1 85338 872 6
(Also available for download: <http://www.lsrc.ac.uk/publications/index.asp>)

Community Education Validation & Endorsement Unit [CeVe] (n.d.): Qualifying Competence in Community Education, Scotland
<http://www.communitylearning.org/text/ceve.asp> [accessed July 2004]
Now available here: http://www.communitiesscotland.gov.uk/stellent/groups/public/documents/webpages/cs_006467_hcsp

Council of Europe, Language Policy Division (various dates): European Language Portfolio + all the supporting documentation. See: www.coe.int/portfolio

Council of Europe and European Commission (2004): Pathways to Validation and Recognition of Education, Training and Learning in the Youth Field.

Council of Europe and European Commission Youth Research Partnership (April 2004): The Youth Sector and Non-formal Education/Learning Seminar (Draft papers)

Delors, J. et al (1999): Learning the Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, UNESCO Publishing, ISBN 92-3-103274-7

European Commission (2004): Common European Principles For Validation of Non-Formal and Informal Learning

Groupe de pilotage du Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle (2002): Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle, Genève

MacPherson, I. (November 2003): Becoming Reflective Practitioners: Understanding Ways of Learning - (Skills, Competence and Cultural Styles) The Dreyfus Approach (unpublished MSS)

NEFIKS (2004) Non-formal record book, Slovenia
http://www.nefiks.net/tuje/eng_topics.php

Otten, H. (2003): Study on trainers' competencies necessary for developing and implementing high-quality European-level training activities in the youth field, Council of Europe Directorate of Youth and Sport

Schön, D. (1987): Educating the Reflective Practitioner, Address to the Meeting of American Educational Research Association
<http://educ.queensu.ca/~russell/howteach/schon87.htm>

Smith, M.K.(1995 to date): infed (the informal education homepage), www.infed.org [particularly illuminating article: "Competence and competency"] <http://www.infed.org/biblio/b-comp.htm>

Taylor, M (2004): Towards a framework of competences, CDEJ/GS-ENF (2004) 1, European Steering Committee for Youth, Council of Europe, Strasbourg

Vlaamse Gemeenschap, Afdeling Jeugd en Sport (2004): Criteria voor het toekennen van attesten aan jeugdwerkers, Brussel.
<http://www.jeugdbeleid.be/regelgeving/criteria.htm>

Wood, E., Walker, J., Stein, J., & Wurster, P. (2000): Promoting Youth Development: A Community Approach. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

Youth Academy: Recreational Activity Study Book, Finland

3. Recommandation du Conseil de l'Europe N° 2003 (8) sur la promotion et la reconnaissance de l'éducation non formelle des jeunes

Le Comité des Ministres, conformément à l'article 15.b du Statut du Conseil de l'Europe,

Eu égard aux objectifs du Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse et dans le domaine de l'éducation ;

Eu égard à la Déclaration finale adoptée par la 5e conférence des Ministres européens responsables de la jeunesse à Bucarest (27-29 avril 1998), en particulier la référence à l'éducation non formelle, ainsi qu'à la Déclaration finale de la 6e Conférence (Thessalonique, 7-9 novembre 2002) ;

Eu égard à la Recommandation 1437 (2000) de l'Assemblée parlementaire sur l'éducation non formelle ;

Considérant l'expérience et les réalisations du secteur de la jeunesse du Conseil de l'Europe en matière d'éducation non formelle, notamment les travaux du Comité directeur européen pour la jeunesse (CDEJ) et le Symposium sur l'éducation non formelle tenu au Centre européen de la jeunesse à Strasbourg du 12 au 15 octobre 2000 ;

Eu égard à la Recommandation Rec(2002)6 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les politiques de l'enseignement supérieur en matière d'éducation tout au long de la vie ;

Eu égard aux activités menées depuis 1999 par le Conseil de l'Europe dans le domaine de l'éducation à la citoyenneté démocratique, et à la Recommandation Rec(2002)12 sur ce thème, adoptée par le Comité des Ministres ;

Considérant le rôle important accordé à l'éducation non formelle dans le processus de Lisbonne et dans le débat actuel sur l'apprentissage tout au long de la vie au sein de l'Union européenne ainsi que dans Le Livre blanc de la Commission européenne « Un nouvel élan pour la jeunesse » ; tenant compte de la coopération en cours entre le Conseil de l'Europe et l'Union européenne dans ce domaine ;

Convaincu que l'apprentissage tout au long de la vie a un rôle important à jouer pour réduire les inégalités et l'exclusion sociale, et pour promouvoir la participation active dans la vie démocratique ; et que l'éducation non formelle peut contribuer à assurer toutes les connaissances et capacités dont les jeunes ont besoin pour réussir dans les sociétés contemporaines ;

Convaincu, au vu des transformations sociales et culturelles dues à l'émergence d'économies et de sociétés fondées sur le savoir en Europe et dans le monde, de la nécessité de mobiliser tout le potentiel d'apprentissage disponible chez les enfants et les jeunes,

1. Recommande que les gouvernements des Etats membres :
 - a. réaffirment que l'éducation non formelle constitue aujourd'hui une dimension fondamentale du processus d'apprentissage tout au long de la vie et travaillent par conséquent pour le développement de normes efficaces de reconnaissance de l'éducation non formelle comme élément essentiel de l'éducation générale et de la formation professionnelle, et ce pour ce qui est de :
 - la qualification du personnel professionnel et volontaire, en charge des offres d'éducation non formelle ;
 - la qualité de l'offre d'éducation elle-même ;
 - le suivi des progrès d'apprentissage réalisés par les participants aux programmes d'éducation non formelle, tant individuellement que dans le cadre d'un groupe ;
 - b. soutiennent la création et l'utilisation d'un portfolio européen comme outil de description destiné à recenser les expériences, les compétences et les connaissances (résultats de l'apprentissage) acquises dans le cadre de l'éducation non formelle, en ayant à l'esprit l'exemple du Portfolio européen des langues;
 - c. promeuvent l'égalité des chances pour tous les jeunes, en particulier les groupes de jeunes socialement défavorisés, en créant des conditions d'accès équitables à l'éducation non formelle, afin de développer pleinement ses potentialités en matière de réduction des inégalités et d'exclusion sociale ;
 - d. encouragent activement les expériences novatrices d'éducation non formelle, en soutenant la production et la diffusion d'une documentation pertinente sur la pratique, les méthodes de formation et les acquis de l'éducation non formelle ;
 - e. mettent en place des mesures de soutien aux initiatives en matière d'éducation non formelle qui encouragent l'engagement et la contribution des jeunes à la promotion des valeurs telles que la citoyenneté active, les droits de l'homme, la tolérance, la justice sociale, le dialogue entre générations, la paix et la compréhension interculturelle ;
 - f. engagent activement le secteur de l'éducation non formelle, à côté des systèmes d'éducation formelle et de formation professionnelle, dans le développement d'un espace européen commun pour l'apprentissage tout au long de la vie ;
 - g. mettent à profit les potentialités de l'éducation non formelle comme moyen complémentaire de faciliter l'intégration des jeunes dans la société, en soutenant une participation accrue de ceux-ci, et notamment de ceux des pays en transition, à des programmes d'échanges européens appropriés ;
 - h. promeuvent le dialogue entre les acteurs de l'éducation formelle et ceux de l'éducation non formelle, et encouragent une meilleure compréhension des différentes approches en matière d'éducation non formelle dans les différents pays européens ;

i. soutiennent et développent les travaux de recherche existants sur l'éducation non formelle ainsi que l'utilisation de leurs résultats; encouragent la collecte et la diffusion d'exemples de bonnes pratiques dans le domaine de l'éducation non formelle, aux niveaux national et européen; et soutiennent à cet égard, la coopération entre le Conseil de l'Europe et l'Union européenne ;

j. fassent de l'éducation non formelle un élément significatif des politiques nationales de jeunesse et de la coopération européenne dans ce domaine ;

k. assurent les ressources humaines et financières adéquates pour la mise en œuvre et la reconnaissance de programmes d'éducation non formelle ainsi que de leurs résultats, afin de permettre à celle-ci d'avoir un espace adéquat au sein de la communauté éducative ;

2. Invite le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe à transmettre cette recommandation aux gouvernements des Etats parties de la Convention culturelle européenne qui ne sont pas membres du Conseil de l'Europe.

4. Remerciements

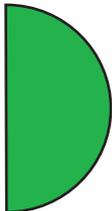
Ce Portfolio a énormément profité de la contribution des experts chargés de mener à bien ce projet:

M. Pere GUIU, Andorre
M. Jan VANHEE, Belgique
M. Lauri SAVISAARI, Finlande
M. Claude BODEVING, Luxembourg
Mme Ajsa HADZIBEGOVIC, Conseil consultatif sur la jeunesse
M. Gareth HUGHES, nommé par la Direction de l'Education
M. Marino OSTINI, nommé par la Direction de l'Education
Mme Pascale BOULANGER, Forum européen de la jeunesse
M. Peter TORP, Forum européen de la jeunesse
Mme Alix MASSON, Forum européen de la jeunesse
M. Hans-Joachim SCHILD, Commission européenne
M. Manfred VON HEBEL, Commission européenne
Mme Rita BERGSTEIN, Salto-Youth/Agence nationale jeunesse-Allemagne

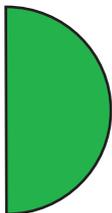
Ainsi que de l'assistance de M. André-Jacques DODIN, Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe, et des conseils de M. Peter LAURITZEN, Mme Leen LACONTE et Mme Bryony HOSKINS (Direction de la Jeunesse et du Sport/Conseil de l'Europe).

Beaucoup d'autres personnes en Europe ont apporté leurs commentaires et encouragements durant ces derniers 18 mois ; merci notamment pour leurs contributions écrites à :

Chrysafo ARVANITI
Jonathan BOWYER
Sonja CANDEK
Andrew CUMMINGS
Dirk DE VILDER
John KONRAD
Darko MARKOVIC
Marija PAVKOV
Luis PINTO
Kees SCHUUR
Alessio SURIAN
Norah SWEETMAN
Jan VAN HOVE



FORMULAIRE D'ÉVALUATION



**Portfolio européen pour travailleurs et animateurs de jeunesse
Evaluation**

Après avoir rempli votre formulaire d'évaluation, veuillez l'envoyer avant le 2 juillet 2006 à :
youthportfolio@coe.int

Renseignements sur l'utilisateur

Nom
Organisation
Nombre d'années d'expérience du travail de jeunesse
Bénévole ou professionnel ?
Travailleur de jeunesse ou animateur de jeunesse ?

Buts du portfolio

Avez-vous des commentaires à formuler concernant les objectifs proposés ?

Qu'est-ce qui vous a motivé à utiliser le portfolio ?

| <i>Indiquez l'importance de votre motivation sur une échelle de 0 = pas du tout importante à 3 = très importante</i> | | <i>Evaluez l'utilité du portfolio : de 0 à 3 (0 = pas du tout utile ; 3 = très utile)</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| | pour évaluer et recenser mes compétences | |
| | pour décrire mes compétences à d'autres personnes | |
| | pour fixer mes propres objectifs d'apprentissage et de développement | |
| | pour avoir des avis extérieurs (feedback) | |
| Autres : | | |

Contenu du portfolio

Le contenu des parties suivantes est pertinent et utile :

0 = pas du tout utile

3 = très utile

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Introduction (1 ^{ère} partie) | |
| Mode d'emploi (3 ^{ème} partie, section 1) | |
| Le contexte du travail de jeunesse (3 ^{ème} partie, section 2) | |
| Connaissances, compétences, attitudes et valeurs (3 ^{ème} partie, section 3) | |
| Qu'est-ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse ? (3 ^{ème} partie, sections 4 et 5) | |
| Feedback sur mon autoévaluation (3 ^{ème} partie, section 7) | |
| Glossaire (4 ^{ème} partie, section 1) | |

Quelle partie/section avez-vous trouvé la plus profitable ?

Quelle partie/section avez-vous trouvé la moins profitable ?

Si vous estimez que certains éléments de ces parties/sections ne vous ont pas été utiles, veuillez indiquer pourquoi :

Avez-vous des commentaires ou des suggestions à faire pour nous aider à améliorer ces parties/sections ?

Concernant la 3^e partie, sections 4 et 5 : reflète-t-elle la réalité de votre travail de jeunesse ?

Oui

Non

Pourquoi ? _____

3^e partie, section 6 : Un cadre pour évaluer mes compétences

Sachant que la liste des compétences ne prétend pas être exhaustive, celles qui sont indiquées décrivent-elles la fonction de manière 1 = complète / 2 = plus ou moins complète / 3 = incomplète (il manque des compétences importantes) ?

Comment jugez-vous l'aide à la réflexion ? (1 = utile / 2 = partiellement utile / pas du tout utile)

| | Liste de compétences | Aide à la réflexion |
|--------------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Donner aux jeunes la capacité de... | | |

Liste de compétences / Commentaires :

Aide à la réflexion / Commentaires :

| | Liste de compétences | Aide à la réflexion |
|----------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Développer des opportunités d'apprentissage pertinentes | | |

Liste de compétences / Commentaires :

Aide à la réflexion / Commentaires :

| | Liste de compétences | Aide à la réflexion |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Accompagner les jeunes dans leur processus d'apprentissage interculturel | | |

Liste de compétences / Commentaires :

| | Liste de compétences | Aide à la réflexion |
|----------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Utiliser la pratique évaluative | | |

Liste de compétences / Commentaires :

Aide à la réflexion / Commentaires :

| | Liste de compétences | Aide à la réflexion |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Contribuer au développement organisationnel et de la politique de jeunesse | | |

Liste de compétences / Commentaires :

Aide à la réflexion / Commentaires :

**3^{ème} partie, section 7 : Feed-back des autres sur votre auto-évaluation
(fenêtre de Johari, etc.)**

A qui avez-vous fait appel pour avoir un feed-back (avis extérieur) ?

En quoi ce processus vous a-t-il été utile ?

3^{ème} partie, section 8 : Plan d'apprentissage et de développement personnels

Avez-vous utilisé ce plan pour élaborer vos idées en vue d'une action future ? Oui/Non

Avez-vous des commentaires à formuler concernant ce plan ?

Commentaires généraux

Avez-vous des suggestions pour améliorer le portfolio ?

Recommanderiez-vous le portfolio à d'autres ? Oui/Non
Pourquoi ?

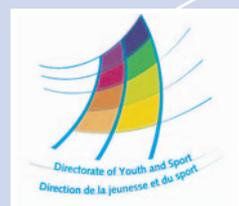
Dans quelle mesure pensez-vous qu'une formation soit nécessaire pour utiliser efficacement le portfolio ?

Après avoir rempli votre formulaire d'évaluation, veuillez l'envoyer avant le 2 juillet 2006 à :
youthportfolio@coe.int

MERCI !



COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE



Directorate of Youth and Sport
Direction de la jeunesse et du sport