Learn.Empowerment

Apprentissage auto-dirigé pour des demandeurs d'emploi faiblement qualifiéskilled Unemployed People

Boîte à outil

Matériel d'apprentissage, méthodes et experiences d'apprentissage auto-dirigé

Les prévisions relatives aux tendances du marché de l'emploi , révèlent une demande croissante en qualification et en compétence alors que les possibilités d'emploi pour les personnes non qualifiées ou peu qualifiées subissent un déclin dramatique. Depuis que la formation est devenue un pré-requis nécessaire pour accéder à l'emploi , le concept d'apprentissage auto-dirigé peut être une solution à ce dilemme

Afin de réduire les freins à la formation tout au long de la vie et d'augmenter la motivation à apprendre , le projet "Learn Empowerment" a développé "un guide pédagogique" et une "boîte à outils" pour faciliter l'intégration de l'apprentissage auto-dirigé dans les dispositifs de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi faiblement qualifies.

Le Guide pédagogique apporte un éclairage sur les fondements de l'apprentissage auto dirigé et présente les aspects théoriques et conceptuels ainsi que la prise en compte transversale de l'approche genre, de la Gestion de la diversité et des différences et des spécificités des groupes cibles

Cette **boîte à outils** décrit l'apprentissage auto-dirigé en tant que concept pédagogique tel qu'il a été conjointement élaboré par les partenaires du projet.Elle reflète la situation, la compréhension des partenaires ,leur conception et leur interprétation des démarches d'enseignement et d'apprentissage sur lesquelles se fonde ce concept.

Outre la *définition et l'introduction* (chapitre 1), le concept d'apprentissage auto-dirigé est illustré par des *exemples de bonnes pratiques* (chapitre 3). Ces études de cas décrivent également un large éventail de publics cibles ainsi que les méthodes et démarches observées dans la mise en oeuvre de l'apprentissage auto-dirigé .

De plus, la boîte à outils met en évidence des aspects connexes de l'apprentissage auto-dirigé qu'il faudra prendre en compte dans la mise en oeuvre: :

- Le chapitre 2 traite des aspects organisationnels de l'apprentissage auto-dirigé . Il indique les challenges auxquels devront faire face les prestataires de formation lorsqu'ils planifieront de mettre en oeuvre cette démarche pédagogique. Enfin, il repère les conditions qui ont démontré leur pertinence et leur utilité lors des expérimentations d'introduction de démarche d'apprentissage auto-dirigé, conduites par les partenaires du projet Elles peuvent être considérées comme des préconisations organisationnelles facilitant l'introduction de l'apprentissage auto-dirigé.

- Le chapitre 4 est consacré à la description du " Rôle du formateur en tant que tuteur "dans l'apprentissage auto-dirigé . Dans une culture d'apprentissage de type Apprentissage Auto-dirigé , son rôle passe de l'agent détendeur du savoir à celui de diffuseur de savoir, de conseiller en savoir, et de compagnon du savoir ce qui entraîne des changements et modifications quant aux compétences requises pour exercer cette fonction .

- Le chapitre 5 traite de" *l'enjeu de la motivation à apprendre et des objectifs personnels* dans une démarche d'apprentissage auto-dirigé. Nous décrivons comment les publics demandeurs d'emploi qui ne sont pas habitués ou sollicités pour apprendre peuvent accéder à leurs intérêts et objectifs personnels ainsi que les critères à prendre en compte dans la conception et la formulation de ces objectifs pour garantir le succès du processus d'apprentissage..

- Le chapitre 6 décrit le compromis entre bilan de compétences et apprentissage auto-dirigé .Pour les groupes cibles du projet , il clarifiera les pré-requis nécessaires, le point de départ pour la mise en oeuvre du processus d'apprentissage auto-dirigé et servira d'instrument de contrôle tout au long du processus.

- Le chapitre 7 identifie des liens utiles, via des sources d'information complémentaires traitant de l'apprentissage auto-dirigé et sa mise en oeuvre auprès de publics de faible niveau . Les partenaires du projet ont collecté un certain nombre de méthodes et outils pédagogiques qui peuvent être utilises avec une grande diversité de publics(jeunes adultes défavorisés, migrants, demandeurs d'emploi de longue durée, etc.) et qui leur offriront la possibilité de développer leurs compétences.

Éducation et culture

Leonardo da Vinci

Cette publication a été développée au cours du projet "Learn.Empowerment Apprentissage auto-dirigé pour des demandeurs d'emploi faiblement qualifies"dans e cadre du programme LEONARDO Da Vinci cofinancé par la Commission Européenne Il reflète les avis et points de vue des auteurs et la Commission ne peut nullement être tenu responsable de l'utilisation des informations qui pourrait être faite.
Projet Numéro: A/04/B/F/PP-158.133

Promoteur et coordonnateur du projet: BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Dr. Wolfgang Eisenreich, Mariahilfer Straße 8, 1070 Wien
Site Web: www.best-training.com

Imprimé: KTP spol., Znojmo, CZ (2006)