



Centre national de la promotion
de la formation professionnelle et continue

Standards de qualité de la formation professionnelle

Varsovie 2013

1. INTRODUCTION

Beaucoup a été dit et écrit ces dernières années sur la qualité de la formation, y compris de la formation professionnelle. Or, il existe toujours différentes acceptions que l'on peut donner à ce terme, différentes vérifications et évaluations du processus de la formation.

Au sens général, la qualité est considérée avant tout comme une série de démarches prises par un organisme afin de satisfaire aux exigences d'un client.

L'élève /l'auditeur est sûrement le plus important client de chaque école / centre de formation, mais sûrement pas unique. Il peut attendre que l'école (ou le centre de formation) lui offre une formation de qualité, évalue régulièrement les progrès qu'il a faits, et lui apporte un conseil en termes de poursuite de l'éducation et de planification de la carrière professionnelle. Toute la communauté de l'école contribue à la réalisation de ces attentes.

Les écoles et les centres de formation offrant une formation professionnelle doivent aussi être capables de préparer ses élèves / auditeurs à la vie sur un marché de l'emploi en rapide mutation. En conséquence, elles / ils doivent élaborer des orientations pédagogiques distinctes pour assurer un apprentissage de qualité. Afin de répondre à ces besoins, des travaux ont été lancés pour rédiger un document de soutien destiné au personnel d'encadrement et aux enseignants dans les écoles et les centres de formation offrant une formation professionnelle ; il devrait les aider à assurer une formation professionnelle de qualité.

« *Les standards de qualité de la formation professionnelle* » sont un outil de type **facultatif** qui pourrait servir aux directeurs et enseignants dans les écoles et les centres de formation offrant une formation professionnelle, notamment pour améliorer la qualité du travail, l'efficacité de l'enseignement proposé, et l'image de l'école ou du centre.

Les Standards doivent en principe faciliter l'évaluation de différents domaines d'activité de l'école professionnelle, qu'elle soit effectuée par le personnel d'encadrement, les enseignants, ou par les élèves, leurs parents, les représentants de la communauté locale (et les employeurs), et en partie également par les organes de contrôle pédagogique.

Aux fins de ce document, par les « *standards de qualité de la formation professionnelle* » (SQFP) il faut entendre les attentes en termes de qualité de la formation se référant à différents domaines de la formation professionnelle dans le système d'éducation, décrits par le biais de critères et d'indicateurs spécifiques.

Par les « *critères* » il faut entendre un ensemble d'attentes détaillées qui garantissent la réalisation d'un standard. A chaque fois que dans le document il est question des « *indicateurs* » il faut entendre par là des preuves mesurables de réalisation de différents critères.

Les attentes fixées (standards) décrites par le biais de critères et d'indicateurs sélectionnés, devraient être utiles dans les démarches visant une amélioration de la qualité de la formation professionnelle dans une école / un centre de formation. Les attentes ainsi

définies ne se rapportent pas directement aux exigences déterminées pour les écoles et les centres de formation offrant une formation professionnelle, telles que définies dans l'annexe à l'ordonnance du Ministre d'éducation du 7 octobre 2009 sur le contrôle pédagogique (Dz. U [JO] de 2009, No 168 position 1324, modifiée). Cette ordonnance a suscité un intérêt croissant de la part des directeurs des écoles pour élargir les connaissances relatives à l'évaluation. Les directeurs des écoles, y compris des écoles et des centres de formation offrant une formation professionnelle, cherchent notamment à élargir les connaissances et échanger les expériences concernant l'évaluation interne, car le cadre réglementaire relatif au contrôle pédagogique leur impose de la mettre en place. L'évaluation doit contribuer au développement de l'école ou du centre, elle porte donc surtout sur les aspects considérés comme importants pour l'école ou pour le centre de formation. Il est à noter que les aspects dits « importants », notamment liés à la formation professionnelle, peuvent être nombreux et changer d'une école à l'autre.

Toute école a surtout pour vocation de réaliser les objectifs de base liés à l'enseignement. Ceux qui apprennent (élèves) et ceux qui enseignent (enseignants) sont les acteurs majeurs du processus qui nécessite une bonne organisation et doit couvrir différents éléments, tels que : méthodes d'enseignement, principes d'évaluation, infrastructures nécessaires (biens matériels de l'école) etc., pour faire atteindre par les élèves les résultats de l'enseignement supposés et les faire valider les acquis.

Une bonne qualité de la formation professionnelle offerte par l'école / le centre de formation suppose que les objectifs sont réalisés en prenant en compte le contexte externe, orienté vers la coopération avec les partenaires nationaux et étrangers, tels que : les employeurs, les institutions présentes sur le marché du travail, et les écoles supérieures. Tous ces aspects ont été pris en compte dans la détermination des domaines dans lesquels les standards de qualité de la formation professionnelle doivent être élaborés.

Le document « Les Standards de qualité de la formation professionnelle » peut donc devenir un outil de soutien précieux pour les directeurs et les enseignants des écoles et des centres de formation offrant une formation professionnelle qui cherchent à mettre en place des systèmes internes d'assurance de la qualité, à fixer les objectifs, et à planifier et préparer le système d'évaluation interne.

Les Standards ont été définis dans les domaines thématiques suivants, correspondant à différents aspects de la formation professionnelle :

- I – OFFRE DE L'ENSEIGNEMENT ET PROGRAMMES DE FORMATION
- II – ENSEIGNANTS DE L'ÉCOLE / DU CENTRE DE FORMATION
- III – BIENS MATÉRIELS DE L'ÉCOLE / DU CENTRE DE FORMATION
- IV – ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT
- V – ÉLÈVES À BESOINS ÉDUCATIFS INDIVIDUELS
- VI – COOPÉRATION DES ÉCOLES / DES CENTRES DE FORMATION AVEC LES EMPLOYEURS
- VII – COOPÉRATION AVEC LES PARTENAIRES NATIONAUX ET ÉTRANGERS
- VIII – VALIDATION DES ACQUIS D'APPRENTISSAGE
- IX – CONSEIL PÉDAGOGIQUE ET PROFESSIONNEL
- X – GESTION STRATÉGIQUE DE L'ÉCOLE / DU CENTRE DE FORMATION

Il est à noter également que, les *Standards* ont été élaborés dans le respect des recommandations du Parlement Européen et du Conseil du 18 juin 2009 *relatives à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels* (EQARF/ EQAVET). Ces recommandations, jointes en annexe aux *Standards*, proposent des critères et des indicateurs de qualité que les États membres peuvent utiliser au niveau national. Il est recommandé aux États membres de définir chacun une stratégie visant à améliorer les systèmes d'assurance de la qualité au niveau national.

Les « *Standards* » constituent la réponse polonaise à la demande découlant des Recommandations de présenter une stratégie nationale de la mise en place de l'initiative EQARF/EQAVET dans l'enseignement et la formation professionnelle.

Schéma :

Standards de qualité de la formation professionnelle

Évaluation interne

EQARF/EQAVET

Fig. 1. Rapport entre les standards de qualité de la formation professionnelle d'une part, et l'évaluation interne et l'initiative EQARF/EQAVET d'autre part.

2. LES STANDARDS DE QUALITE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

I. OFFRE DE L'ENSEIGNEMENT ET PROGRAMMES DE FORMATION	
STANDARD	
L'OFFRE DE L'ENSEIGNEMENT ET LES PROGRAMMES DE FORMATION RÉPONDENT AUX BESOINS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET AUX ATTENTES DES ÉLÈVES	
CRITÈRES	EXEMPLES D'INDICATEURS
<p>L'école / le centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • prend des mesures pour identifier les besoins en formation régionaux et locaux du marché du travail ; • élabore, en coopération avec des employeurs, une offre de l'enseignement qui garantit un emploi aux diplômés ; • élabore des procédures d'établissement et de modification des programmes de formation au métier /aux qualifications ; • élabore un programme de formation au métier /aux cours de qualification professionnelle (dans le cas du centre de formation aussi d'autres formes de type extrascolaire de la formation continue) qui tient compte des attentes des employeurs et permet de développer les compétences clés³ des élèves / auditeurs ; • élabore des matériels pédagogiques qui utilisent les solutions techniques et technologiques nouvelles, permettant de réaliser les objectifs d'apprentissage ; • tient compte, dans le processus didactique, des corrélations entre la formation générale et professionnelle ; • réalise le suivi et l'évaluation des programmes de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • le diagnostic de la demande sur le marché de l'emploi régional et local utilise, entre autres, les données fournies par les bureaux de l'emploi au niveau du poviât et de la voïévodie (PUP et WUP) ; • le conseil de l'emploi au niveau du poviât et de la voïévodie a exprimé une opinion positive sur l'offre de l'enseignement proposée par l'école / le centre de formation ; • l'école / le centre de formation offre une formation aux métiers / qualifications recherché(e)s sur le marché du travail régional et local ; • les études du devenir des anciens élèves montrent qu'ils trouvent un emploi correspondant au métier appris /aux qualifications acquises ; • la procédure de création /de modification des programmes de formation détermine les étapes de cette création / modification⁴ ; • le programme de formation validé pour l'application à l'école tient compte des besoins identifiés du marché du travail ; • le programme de formation validé pour l'application à l'école est élaboré et modifié en coopération avec les employeurs ; • le programme de formation validé pour l'application à l'école tient compte des compétences clés ; • les matériels pédagogiques élaborés pour les élèves / auditeurs sont mis à disposition en utilisant différentes formes de diffusion ; • les plans d'enseignement, les programmes de formation et les plans du travail des enseignants assurent une corrélation entre la formation générale et professionnelle ; • les outils élaborés sont utilisés pour collecter et utiliser les informations de retour provenant des élèves et des enseignants et concernant la réalisation du programme de formation ; • les conclusions de l'évaluation servent à modifier les programmes de formation.

¹ Recommandation du Parlement Européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2006/962/CE)

² Cf. : Guide pratique *Programy nauczania dla zawodu krok po kroku*, KOWEziU 2013

³ Cf. : Guide pratique *Szkolne plany nauczania krok po kroku* KOWEziU 2013 et *Korelacja kształcenia ogólnego i zawodowego krok po kroku*, KOWEziU 2013

II. ENSEIGNANTS DE L'ÉCOLE / DU CENTRE DE FORMATION	
STANDARD	
LES ENSEIGNANTS ONT DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES POUR ASSURER UN NIVEAU ÉLEVÉ DE RÉALISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ÉCOLE / LE CENTRE DE FORMATION	
CRITÈRES	EXEMPLES D'INDICATEURS
<p>L'école / le centre de formation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifie les besoins individuels des enseignants de la formation professionnelle / des employés en compétences, tels que résultent des plans de développement, et leur garantit toutes formes possibles d'assistance dans le perfectionnement professionnel ; • identifie les besoins en amélioration des compétences professionnelles des enseignants liés aux progrès techniques et technologiques qui entraînent des modifications dans le processus de formation ; • réalise une politique du personnel qui garantit une exploitation optimale des ressources humaines eu égard aux missions à réaliser ; • identifie le manque de personnel et contre-agit en recrutant de nouveaux enseignants ; • identifie le manque de personnel et recrute de nouveaux enseignants ; • suit les résultats du travail des enseignants. 	<ul style="list-style-type: none"> • les plans individuels de développement des enseignants et le système de motivation des employés incitant à améliorer et compléter les qualifications professionnelles et pédagogiques contribuent à la réalisation des objectifs et sont conformes aux grandes orientations de l'école / du centre de formation ; • le plan de formations des enseignants de la formation professionnelle correspond aux besoins résultant du plan de développement de l'école / du centre de formation et tient compte des besoins individuels de développement et d'apprentissage de l'élève ; • les plans de perfectionnement des enseignants de la formation professionnelle réalisés en interne à l'école tiennent compte de l'acquisition et de l'amélioration des compétences nécessaires pour : <ul style="list-style-type: none"> – élaborer et modifier les programmes de formation adaptés au métier /aux qualifications, – conduire les cours de qualification professionnelle, – conduire les cours en utilisant les méthodes et techniques d'apprentissage à distance, – apporter des modifications dans le processus de formation liées aux progrès techniques et technologiques ; • les qualifications et les compétences professionnelles des enseignants de la formation professionnelle, des spécialistes et des instructeurs de l'apprentissage en milieu professionnel permettent de réaliser les missions confiées ; • les membres des groupes de travail et des groupes regroupant les enseignants de la même matière disposent des compétences nécessaires pour réaliser les missions qui leur sont confiées ; • le recrutement des enseignants de la formation professionnelle/des employés est adapté aux besoins réels ; • les enseignants de la formation professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> – participent à un perfectionnement professionnel spécialisé (des stages professionnels chez un employeur au moins une fois tous les 4 ans) ; – sont des examinateurs titulaires pouvant participer aux examens attestant la capacité professionnelle ; – ont recours à différentes méthodes d'apprentissage pour développer les capacités professionnelles et les compétences personnelles et sociales ; • le recrutement des enseignants de la formation professionnelle/des employés est adapté aux besoins réels ; • les rapports des études portant sur les résultats du travail des enseignants sont utilisés pour l'évaluation et l'auto-évaluation de leur travail.

III. BIENS MATÉRIELS DE L'ÉCOLE / DU CENTRE DE FORMATION	
STANDARD	
L'ÉCOLE / LE CENTRE DE FORMATION GARANTIT DES LOCAUX ET DES MATÉRIELS PÉDAGOGIQUES NÉCESSAIRES POUR RÉALISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN RESPECTANT LES NORMES HSE	
CRITÈRES	EXEMPLES D'INDICATEURS
<p>L'école / le centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • garantit la sécurité à ses élèves et employés et le respect des normes sanitaires et épidémiologiques ; • garantit l'équipement des salles nécessaires pour la formation professionnelle de qualité et pour développer les intérêts des élèves ; • enrichit et modernise la base de la formation professionnelle pour différents métiers /qualifications ; • adapte les conditions de réalisation de la formation aux besoins individuels des élèves ; • enrichit et modernise les biens matériels qui ont un effet positif sur : <ul style="list-style-type: none"> – l'efficacité de la formation professionnelle, – l'attractivité de l'école / du centre de formation dans le milieu local. 	<ul style="list-style-type: none"> • la documentation de l'école confirme le respect des exigences en matière de HSE, de protection anti-incendie et de protection de l'environnement ; • le système interne de contrôle des établissements scolaires, par ex. la surveillance du site ou le contrôle d'accès, garantit la sécurité des élèves et des employés ; • les infrastructures de l'école / du centre de formation sont conformes aux conditions de réalisation de la formation professionnelle définies dans les programmes-cadre ; • les élèves utilisent les infrastructures de l'école / du centre de formation en participant à différentes formes de développement des intérêts (notamment professionnels) ; • les plans de travail supposent la modernisation des infrastructures ; • la documentation de l'école confirme la participation aux projets d'enrichissement et de modernisation des infrastructures de la formation professionnelle ; • les conditions de réalisation de la formation professionnelle permettent aux élèves handicapés de participer activement au processus didactique ; • les constats : <ul style="list-style-type: none"> – un intérêt accru de la part de collégiens pour l'école particulière (résultats du recrutement), – une satisfaction accrue des enseignants, des élèves, des parents, des employeurs, – un meilleur taux de réussite aux examens attestant la capacité professionnelle, – une image positive de l'école / du centre de formation dans le milieu local.

IV. ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT	
STANDARD	
L'ORGANISATION DU PROCESSUS DE FORMATION DANS L'ÉCOLE / LE CENTRE DE FORMATION PERMET DE PRÉPARER UN ÉLÈVE AU TRAVAIL PROFESSIONNEL, DE CONFIRMER SES QUALIFICATIONS DANS LE MÉTIER ET DE L'AIDER À POURSUIVRE E L'APPRENTISSAGE	
CRITÈRES	EXEMPLES D'INDICATEURS
<p>L'école / le centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • organise et améliore le processus de formation conformément aux orientations et objectifs définis pour préparer l'élève à : <ul style="list-style-type: none"> – valider les acquis, – entreprendre une activité professionnelle, – poursuivre l'apprentissage et faire des progrès professionnels ; • procède à une évaluation interne des modalités d'évaluation appliquées pour évaluer les résultats des élèves 	<ul style="list-style-type: none"> • l'organisation du processus de la formation professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> – prend en compte le diagnostic des besoins et des possibilités d'apprentissage des élèves, – garantit la réalisation des programmes-cadre (en prenant en compte l'espace disponible et les capacités humaines) ; – garantit l'organisation de cours de rattrapage et spécialisés, adaptés aux besoins et aux possibilités des élèves ; • l'organisation de l'apprentissage en milieu professionnel garantit l'acquisition et la mise en pratique des connaissances et des capacités en milieu professionnel réel ; • les groupes de travail contribuent à l'amélioration du processus de formation ; • les contrats conclus par l'école / le centre de formation avec d'autres entités /institutions contribuent à la réalisation des orientations et des objectifs, tels que préparation des élèves au travail professionnel ; • la plupart des élèves reçoivent une formation supplémentaire avant les examens attestant la capacité professionnelle ; • la plupart des élèves se présentent aux examens d'essai attestant la capacité professionnelle, organisés par l'école ; • la plupart des élèves se présentent aux examens attestant la capacité professionnelle ; • les élèves à besoins éducatifs spécifiques bénéficient des dispositifs d'adaptation pendant les cours de la formation professionnelle ; • les solutions informatiques sont mises en place pour améliorer l'organisation du processus de formation ; • les documents concernant la formation professionnelle sont mis à disposition des élèves et consultables sur le site web de l'école (par ex. statuts de l'école / du centre de formation, les programmes-cadre de la formation professionnelle dans les métiers auxquels prépare l'école, les plans d'enseignement élaborés au niveau de l'école, les programmes de formation ventilés par métiers, les manuels scolaires) ; • les matériels pédagogiques destinés à soutenir le processus de formation sont mis à disposition sous différentes formes ; • les élèves reçoivent une assistance nécessaire pour acquérir des habilitations supplémentaires qui améliorent leurs perspectives d'employabilité sur le marché du travail ; • les élèves confirment qu'ils savent comment poursuivre l'apprentissage et organiser leur carrière professionnelle ; • les conclusions résultant de l'évaluation des modalités d'évaluation appliquées sont utilisées pour modifier celles-ci ; • la documentation de l'école / du centre de formation comprend : <ul style="list-style-type: none"> – les procès-verbaux de révision des services HSE, – les données statistiques concernant les accidents des élèves et des employés ; • une surveillance visuelle est mise en place ; • les conclusions résultant de l'évaluation des modalités d'évaluation appliquées sont utilisées pour modifier celles-ci ;

<p>et les préparer à valider les acquis ;</p> <ul style="list-style-type: none">• contrôle les conditions du travail et de l'apprentissage et évalue les solutions mises en place en termes d'organisation.	<ul style="list-style-type: none">• les procès-verbaux de révision des services HSE dans l'école professionnelle ;• les données statistiques concernant les accidents des élèves et des employés dans l'école / le centre de formation professionnelle ;• une surveillance visuelle est mise en place ;• les conclusions de l'évaluation des solutions mises en place en termes organisationnels permettent d'améliorer les solutions existantes et d'en mettre en place de nouvelles ;• l'évaluation interne prend en compte les standards de qualité de la formation professionnelle, et les conclusions de l'évaluation permettent d'améliorer les solutions mises en place en termes organisationnels.
---	--

V. ÉLÈVES À BESOINS ÉDUCATIFS INDIVIDUELS

STANDARD

L'ÉCOLE / LE CENTRE DE FORMATION IDENTIFIE, AU COURS DU PROCESSUS DE FORMATION, LES BESOINS INDIVIDUELS ÉDUCATIFS ET DE DÉVELOPPEMENT DES ÉLÈVES ET CRÉE DES CONDITIONS FAVORABLES À LEUR SATISFACTION

CRITÈRES	EXEMPLES D'INDICATEURS
<p>L'école / le centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • analyse les besoins et les attentes des élèves en formation professionnelle ; • assure un soutien aux élèves afin de satisfaire à leurs besoins individuels ; • suit les progrès de ses élèves dans le cycle de la formation, analyse la pertinence de l'identification de leurs besoins individuels et le niveau de leur satisfaction. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'identification de la motivation des élèves concernant le choix de l'école, du métier /des qualifications ; • les conclusions de l'analyse des résultats des études réalisées pour identifier les motifs des décisions et les attentes des élèves sont utilisées pour satisfaire à leurs besoins individuels ; • le programme de mesures d'adaptation dans le nouveau milieu scolaire s'applique à tous les élèves ; • une équipe chargée de la planification et de la coordination de l'assistance psychologique et pédagogique aux élèves à besoins éducatifs spécifiques certifiés est mise en place ; • le programme de formation professionnelle /des qualifications (dans le cas du centre de formation aussi d'autres formes de type extrascolaire de la formation continue) est adapté aux besoins éducatifs individuels des élèves / des auditeurs ; • des cours pour les élèves à hautes capacités (préparation aux différents concours, compétitions et tournois) sont organisés ; • les cours supplémentaires organisés par l'école / le centre de formation permettent aux élèves d'acquérir et de compléter leurs connaissances et capacités professionnelles en conformité avec leurs besoins individuels et améliorent leurs perspectives d'employabilité ; • des rencontres consacrées à la planification de la carrière professionnelle étape par étape sont organisées pour les élèves ; • le travail en groupe et les missions réalisées à long terme permettent aux élèves d'apprendre à trouver des solutions aux problèmes professionnels ; • les conditions nécessaires pour un travail autonome sont assurées ; • les conclusions de l'analyse : <ul style="list-style-type: none"> – des progrès et des évaluations du comportement des élèves « à l'entrée » et « à la sortie », – des résultats des études de la satisfaction des élèves des choix faits (métier et école), – des plans professionnels individuels des anciens élèves, sont utilisées pour l'évaluation des démarches prises.

VI. COOPÉRATION DES ÉCOLES / DES CENTRES DE FORMATION AVEC LES EMPLOYEURS	
STANDARD	
LES EMPLOYEURS PARTICIPENT ACTIVEMENT À LA CONCEPTION, RÉALISATION ET ÉVALUATION DES RÉSULTATS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	
CRITÈRES	EXEMPLES D'INDICATEURS
<p>Au niveau de l'école / du centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les informations sont collectées auprès des employeurs pour identifier les besoins du marché du travail régional et local et les attentes des employeurs et ensuite élaborer une offre de formation correspondante à ces besoins ; • les employeurs participent à l'élaboration des programmes de formation ; • les employeurs participent à l'élaboration et à la modernisation des infrastructures et des équipements didactiques ; • les employeurs participent à la réalisation du processus didactique ; 	<ul style="list-style-type: none"> • le diagnostic des besoins du marché du travail régional et local pour examiner s'il convient de poursuivre la formation dans différents métiers /qualifications et la planification de la formation dans de nouveaux métiers /qualifications est effectuée en coopération avec les employeurs (associations regroupant les employeurs) ; • les employeurs formulent une opinion positive sur l'adaptation de l'offre de la formation au marché du travail régional et local ; • les diplômés trouvent un emploi – l'information fournie par le bureau de l'emploi au niveau du poviât, par les anciens élèves ou par les employeurs ; • le programme de formation au métier /aux qualifications, et dans le cas des centres de formation également le programme d'autres formes extrascolaires de la formation continue tient compte des attentes des employeurs ; • les employeurs formulent une opinion positive sur le programme de formation au métier /aux qualifications ; • les employeurs confirment que le programme de formation est conçu de sorte qu'il contribue à la formation des compétences personnelles et sociales nécessaires des élèves ; • la liste des employeurs avec lesquels l'école coopère prouve leur implication dans le processus de modernisation des équipements des ateliers professionnels ; • la documentation de l'école / du centre de formation contient la liste des métiers /des qualifications pour lequel(les) les infrastructures et les équipements didactiques sont systématiquement modernisés en coopération avec les employeurs ; • les projets mis en place par l'école / le centre de formation visant à compléter ou à moderniser les infrastructures et les équipements didactiques sont réalisés en coopération avec les employeurs ; • les cours pratiques et les stages professionnels sont organisés en coopération avec les employeurs ; • les « classes ouvertes » sont faites avec la participation (active ou passive) des employeurs ; • des cours supplémentaires pour les élèves concernant les nouvelles solutions techniques et technologiques sont organisés en coopération avec les employeurs ; • les cours de spécialisation qui améliorent les perspectives d'employabilité sont organisés en coopération avec les employeurs ;

<ul style="list-style-type: none"> • les employeurs s'engagent dans le perfectionnement professionnel des enseignants et des instructeurs de la formation professionnelle ; • les employeurs sont impliqués dans le système d'examens attestant la capacité professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • la documentation de l'école / du centre de formation contient la liste des employeurs qui participent à l'organisation des cours supplémentaires pour les élèves ; • les cours /les formations /les stages professionnels pour les enseignants concernant les nouvelles solutions techniques et technologiques dans le domaine dans lequel l'école / le centre de formation assure la formation professionnelle, sont organisés en coopération avec les employeurs ; • les employeurs transmettent les dossiers d'information /les publications concernant les nouvelles solutions techniques et technologiques dans le domaine dans lequel l'école / le centre de formation assure la formation professionnelle ; • la documentation de l'école / du centre de formation contient la liste des enseignants participant aux cours / formations / stages professionnels concernant les nouvelles solutions techniques et technologiques, organisés et réalisés en coopération avec les employeurs ; • les employeurs contribuent à la préparation des élèves à valider les acquis ; • les employeurs coopérant avec l'école / le centre de formation deviennent examinateurs à des fins des examens attestant la capacité professionnelle ; • les employeurs participent aux examens attestant la capacité professionnelle en tant qu'examineurs ; • les employeurs aident l'école / le centre de formation à organiser des centres d'examen pour différents métiers/qualifications ; • la liste des employeurs qui coopèrent avec l'école / le centre de formation englobe également les informations concernant : les habilitations d'examineur, la participation à la mise en place de centres d'examen, et les informations concernant le soutien apporté aux élèves pour les préparer à l'examen attestant la capacité professionnelle.
--	---

VII. COOPÉRATION AVEC LES PARTENAIRES NATIONAUX ET ÉTRANGERS	
STANDARD	
L'ÉCOLE / LE CENTRE DE FORMATION COOPÈRE AVEC DES PARTENAIRES NATIONAUX ET ÉTRANGERS POUR PRÉPARER LES ÉLÈVES AU TRAVAIL SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI NATIONAL ET EUROPÉEN	
CRITÈRES	EXEMPLES D'INDICATEURS
<p>L'école / le centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • adhère aux programmes de coopération réalisés en partenariat stratégique avec des institutions régionales et/ou locales ; • réalise des programmes de coopération directe en partenariat avec l'entourage socio-économique • établit des partenariats avec des écoles /institutions offrant une formation professionnelle à l'étranger ; • peut améliorer la qualité et l'attractivité de la formation professionnelle grâce à la coopération au niveau national et international ; • offre à ses élèves la possibilité de participer 	<ul style="list-style-type: none"> • la documentation de l'école comprend les lettres d'intention portant sur la coopération avec les institutions régionales et/ou locales, telles que : associations d'employeurs, agences d'emploi et d'autres organismes présents sur le marché du travail, écoles supérieures, et les rapports établis après les réunions avec tous ces partenaires ; • les accords conclus avec les employeurs prouvent qu'il existe une coopération dans les domaines définis au point VI • les accords conclus avec les écoles supérieures prouvent qu'il existe une coopération dans le domaine de perfectionnement des enseignants de la formation professionnelle, d'accès des élèves et des enseignants aux techniques et technologies modernes, de démarches communes dans le domaine de conseil pédagogique et professionnel, y compris de poursuite de l'apprentissage orienté. • la documentation de l'école comprend les lettres d'intention portant sur la coopération avec des écoles /institutions étrangères de formation professionnelle ; • la coopération stratégique au niveau régional et local contribue à l'établissement et à la modification de l'offre de formation adaptée aux besoins du marché du travail et aux attentes des employeurs ; • la coopération directe avec des partenaires nationaux contribue à une amélioration réelle des résultats des élèves ; • les effets attendus de la formation qui devraient être atteints dans le cadre de l'échange européen des élèves sont définis ; • les accords portant sur les programmes des cours réalisés à l'étranger, utilisés dans le cadre de la coopération avec des partenaires étrangers sont basés sur le Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)⁶ ; • les résultats d'apprentissage des élèves reconnus dans le cadre d'un échange européen sont documentés et consignés dans le « relevé individuel de résultats » de l'apprenant conformément au système ECVET ; • les informations sur les effets de la coopération nationale et internationale sont publiées sous différentes formes ; • un nombre moyen de points reçus par les collégiens qui se présentent à l'examen d'entrée à l'école augmente d'une année à l'autre ; • la documentation de l'école comprend les copies des

<p>aux stages étrangers organisés dans le cadre des programmes européens ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • offre à son personnel d'encadrement et à ses enseignants la possibilité de participer aux projets de perfectionnement des enseignants de la formation professionnelle à l'étranger dans le cadre des programmes européens. 	<p>certificats de participation des élèves aux stages à l'étranger, y compris notamment Europass-mobilité⁷ ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • les diplômés de l'école sont informés de la possibilité d'adhérer aux projets de stages professionnels réalisés dans le cadre des programmes européens ; • la documentation de l'école / du centre de formation comprend les attestations de participation du personnel d'encadrement et des enseignants aux projets d'échange d'expériences du perfectionnement professionnel réalisés dans le cadre des programmes européens.
---	--

⁴ Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 établissant le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) (2009/C 155/02).

⁵ Décision du Parlement européen et du Conseil 15 décembre 2004 instaurant un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass) (2241/2004/CE)

VIII. VALIDATION DES ACQUIS D'APPRENTISSAGE	
STANDARD	
L'ÉCOLE / LE CENTRE DE FORMATION ÉVALUE LES RÉSULTATS DE L'ÉLÈVE ET LE PRÉPARE À VALIDER SES ACQUIS	
CRITÈRES	EXEMPLES D'INDICATEURS
<p>L'école / le centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • élabore et applique avec soins les modalités d'évaluation interne ; • désigne des groupes d'enseignants chargés de suivre et d'analyser les modalités d'évaluation ; • contrôle et évalue régulièrement le niveau de préparation des élèves à la validation des acquis ; • examine les comportements des élèves et prend des mesures éducatives appropriées pour éliminer les risques et renforcer les comportements positifs ; • analyse les résultats de l'évaluation interne et des examens attestant la capacité professionnelle, et met en place les conclusions qui en découlent. 	<ul style="list-style-type: none"> • les élèves connaissent les résultats attendus de l'apprentissage et les modalités de leur évaluation ; • les élèves connaissent le périmètre, les délais et les façons de vérification des résultats d'apprentissage atteints ; • les conclusions de l'analyse permettent de dépister de façon précoce les difficultés de l'apprentissage et de mettre en place des plans d'action efficaces pour prévenir les échecs scolaires ; • les conclusions de l'analyse servent à personnaliser le processus de formation ; • les élèves et leurs parents sont informés régulièrement et de façon exhaustive des réussites et des échecs scolaires ; • les résultats des examens d'essai attestant la capacité professionnelle sont analysés par les enseignants ; • les conclusions résultant des analyses des résultats des examens d'essai sont utilisés dans le processus de préparation des élèves à la validation des acquis ; • un plan d'action est mis en place pour soutenir le développement des compétences personnelles et sociales, ainsi que les procédures applicables en cas de violation des normes ; • les conclusions mises en place, telles que résultent des analyses des résultats de l'évaluation interne et externe, contribuent à l'augmentation de la réussite des élèves ; • les élèves obtiennent le certificat de fin d'école dans les délais ; • le nombre d'élèves qui obtiennent le certificat de fin d'école avec mention augmente ; • le nombre d'élèves qui se présentent aux examens attestant la capacité professionnelle augmente ; • le nombre d'élèves qui réussissent à tous les examens attestant la capacité professionnelle identifiés pour le métier donné et obtiennent le certificat des qualifications professionnelles augmente ; • le nombre moyen de points reçus par les élèves aux examens attestant la capacité professionnelle augmente ; • les relevés des résultats issus de l'évaluation interne et externe sont réalisés et analysés ; • les résultats obtenus par les élèves au cours de la formation sont cohérents avec ceux obtenus aux examens attestant la capacité professionnelle.

IX. CONSEIL PÉDAGOGIQUE ET PROFESSIONNEL	
STANDARD	
L'ÉCOLE SOUTIEN L'ÉLÈVE DANS L'ÉVALUATION DE LA PERTINENCE DU CHOIX DU MÉTIER, DANS LA DÉCISION CONCERNANT LA POURSUITE DE L'APPRENTISSAGE OU LA REQUALIFICATION ÉVENTUELLE, ET LE PRÉPARE À TROUVER SA PLACE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	
CRITÈRES	EXEMPLES D'INDICATEURS
<p>Au niveau de l'école / du centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les élèves ont l'accès aux services complexes de conseil ; • la personne chargée du conseil participe activement au recrutement des élèves ; • une coopération nécessaire pour assurer un conseil professionnel est assurée, avec notamment : <ul style="list-style-type: none"> – un centre de consultation psychologique et pédagogique, 	<ul style="list-style-type: none"> • un conseiller professionnel travaille à l'école / dans le centre de formation, ou ses responsabilités sont confiées au professeur principal de classe, à un enseignant, un à autre spécialiste ; ou • l'école / le centre de formation met les élèves / les auditeurs en contact avec un conseiller professionnel dans un centre de consultation psychologique et pédagogique ; • un système de conseil professionnel interne est mis en place à l'école ; • l'offre des services de conseil prévoit un conseil individuel et collectif dans les domaines suivants : <ul style="list-style-type: none"> – informations pédagogiques et professionnelles, – mise à disposition des outils de diagnostic pour soutenir le processus cognitif et décisionnel, – acquisition possible de qualifications supplémentaires dans les métiers, planification des étapes suivantes de la carrière professionnelle, réorientation éventuelle de la filière de l'enseignement, – soutien aux élèves à besoins éducatifs spécifiques dans les décisions pédagogiques et professionnelles, – information divulguée auprès des élèves concernant les stages supplémentaires disponibles ou d'autres cours qui améliorent leurs perspectives d'employabilité. • le dossier de la personne chargée du conseil prouve que cette personne : <ul style="list-style-type: none"> – participe activement aux réunions d'information organisées par l'école pour les candidats, les aide à faire leur choix, mène les entretiens avec les candidats pour vérifier ou confirmer le choix conscient concernant la filière de l'apprentissage, le motif de l'élève / de l'auditeur concernant le choix d'un métier, et pour éliminer les contre-indications au travail dans le métier choisi, s'il y en a, – organise les visites de collégiens dans l'école / le centre de formation, et des cours sur la connaissance du métier, des réunions avec les parents des collégiens ; – contribue à l'organisation des journées « portes ouvertes » à l'école, des foires de l'éducation, etc. ; • il découle de la documentation de l'école que l'école / le centre de formation coopère avec : <ul style="list-style-type: none"> – un centre de consultation psychologique et pédagogique, – un centre de perfectionnement des enseignants ;

<ul style="list-style-type: none"> - un centre de perfectionnement des enseignants, - des employeurs du marché local du travail, - des institutions externes (partenariat local) ; <ul style="list-style-type: none"> • le conseil professionnel est réalisé par des conseillers professionnels ou par d'autres personnes compétentes, et cette activité fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation. 	<ul style="list-style-type: none"> - des employeurs du marché local du travail, - des organismes (Bureau de l'emploi, Bureau de carrières, Agence d'emploi pour les jeunes, Centre mobile de l'information Professionnelle, Chambre des Métiers et d'Artisanats etc.), les effets de cette coopération prouvent la complexité des services de conseil offerts ; <ul style="list-style-type: none"> • les conclusions résultant de l'évaluation sont utilisés pour planifier les changements visant une meilleure qualité des services de conseil ; • la qualité des services de conseil fait l'objet d'une évaluation, et des démarches sont prises pour collecter des informations sur le devenir des anciens élèves, y compris notamment : <ul style="list-style-type: none"> - la poursuite de l'éducation, - l'emploi après la fin de l'école (dont : les difficultés auxquels étaient confrontés les élèves à la recherche du premier emploi, la conformité du premier emploi avec le métier appris, l'embauche chez l'employeur chez lequel les personnes, alors élèves de l'école professionnelle, apprenaient le métier en milieu professionnel).
---	--

X. GESTION STRATÉGIQUE DE L'ÉCOLE / DU CENTRE DE FORMATION OFFRANT UNE FORMATION PROFESSIONNELLE	
STANDARD	
LA GESTION STRATÉGIQUE GARANTIT UN FONCTIONNEMENT EFFICACE DE L'ÉCOLE / DU CENTRE DE FORMATION	
CRITÈRES	EXEMPLES D'INDICATEURS
<p>Au niveau de l'école / du centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des orientations stratégiques sont définies, notamment en termes de : <ul style="list-style-type: none"> – adaptation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail ; – gestion des ressources humaines ; – gestion des ressources financières ; – adaptation des conditions de réalisation de la formation professionnelle aux évolutions technologiques et autres ; – coopération avec d'autres entités ; – promotion ; – innovations et expérimentations pédagogiques ; • un système interne est mis en place pour assurer la qualité basée sur les standards de qualité de la formation professionnelle ; • le personnel d'encadrement détermine les objectifs et les orientations en accord avec toutes les parties prenantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • le concept du travail de l'école / du centre de formation (par ex. le plan à long terme, le plan de développement) prend en compte les besoins et les attentes du marché du travail ; • le plan stratégique prévoit la politique de l'école / du centre de formation en termes d'effectifs à l'horizon pluriannuel ; • la documentation de l'école comprend : <ul style="list-style-type: none"> – le plan des besoins et des sources possibles d'approvisionnement en matériel pédagogique ; – le plan de développement de la coopération avec les partenaires nationaux et étrangers ; – le plan de perfectionnement professionnel des enseignants, des instructeurs de l'apprentissage en milieu professionnel ; • le plan d'une promotion à long terme comprend entre autres les formes et le périmètre des actions promotionnelles planifiées, les délais de réalisation etc. ; • le plan à long terme prend en compte les innovations pédagogiques / expérimentations ; • le plan d'évaluation interne couvre les domaines thématiques tels que distingués dans les standards de qualité de la formation professionnelle ; • les objectifs et les orientations de l'école / du centre de formation sont déterminés collectivement, en accord avec le personnel d'encadrement, les enseignants, les élèves, les parents et les représentants du milieu local et les employeurs.

3. LEXIQUE UTILISÉ DANS LE TEXTE :

Les termes suivants sont utilisés dans le texte :

Formation professionnelle : deux significations du terme sont utilisées. Au sens large, par la formation professionnelle il faut entendre l'apprentissage avant professionnel, l'apprentissage au métier ainsi que toutes les formes de formation complémentaire et de perfectionnement professionnel. Il est donc possible de définir la formation professionnelle comme un ensemble de démarches et de processus organisés de façon intentionnelle, permettant de préparer au métier, y compris l'orientation professionnelle, et notamment la préparation au travail professionnel dans un domaine de l'économie nationale et sur un poste spécifique. La préparation au travail professionnel constitue la signification plus étroite du terme.

[Source : *Nowy słownik pedagogiki pracy*, rédaction scientifique : Nowacki W.T., Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Varsovie, 1999]

Qualité de la formation professionnelle (dont il est question dans les SQFP) : le niveau de l'utilisation — en termes d'organisation, de processus didactique et pédagogique — des capacités des élèves, des enseignants et des instructeurs et des conditions matérielles et organisationnelles dont dépend la préparation de l'élève au travail dans le métier choisi, conformément aux attentes des employeurs.

Standards de qualité de la formation professionnelle (SQFP) : les normes déterminant les exigences en termes de qualité et se référant à différents domaines de la formation professionnelle dans le système d'éducation, décrites par le biais de critères et d'indicateurs détaillés.

Critères : un ensemble des exigences garantissant la réalisation d'un standard.

Indicateurs : des preuves mesurables de la réalisation de certains critères.

Qualifications : un effet d'apprentissage constaté et validé (certifié) par une entité compétente, et correspondant aux attentes. Les qualifications font l'objet d'une évaluation formelle et valent la confirmation de l'apprentissage efficace.

Compétences : capacités, connaissances et motivation qui, une fois réunies, donnent lieu à certains comportements⁶

⁶ M. Kubat : http://www/wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_Kompetencje_zawodowe.pdf