

Dispositif de formation pratique de l'és-L

Lausanne – septembre 2010 (Ce document remplace celui de mars 2009)

Document à l'intention des praticiennes et praticiens formateurs

SOMMAIRE

- 1/ CADRE DE LA FORMATION
 - 2/ FORMATION PRATIQUE : RÔLE DU PRATICIEN FORMATEUR
 - 3/ PROFIL PROFESSIONNEL DE L'EDUCATEUR SOCIAL
 - 4/ ORIENTATION COMPETENCES
 - 4.1 Compétences relevant de la formation pratique
 - 4.2 Compétences relevant de la formation théorique
 - 4.3 Acquisition des compétences
 - 4.4 Niveaux de compétences
 - 5/ PARCOURS DE LA FORMATION PRATIQUE
 - 5.1 Phase initiale
 - 5.2 Phase intermédiaire
 - 5.2.1 Rencontre tripartite du 1^e cycle : évaluation intermédiaire de la pratique professionnelle
 - 5.2.2 Promotion en 2^e cycle
 - 5.3 Phase finale
 - 5.3.1 Travail de Diplôme Pratique (TDP)
 - 5.3.2 Rencontre tripartite du 2^{ème} cycle : évaluation de la pratique professionnelle finale
 - 6/ TRAVAUX DE L'ETUDIANT EN LIEN AVEC LA PRATIQUE
 - 6.1 Travaux d'observation et d'intégration
 - 6.2 Travail de Diplôme Pratique (TDP)
 - 6.3 Travail Théorique de Diplôme (TTD)
 - 6.4 Confidentialité
 - 7/ OUTILS ET DOCUMENTS A L'USAGE DES PF
 - 7.1 Les entretiens avec l'étudiant
- | | | |
|----------|--|-------------------------|
| Annexe 1 | Documentation pour l'évaluation initiale | 1 ^e semestre |
| Annexe 2 | Documentation pour l'évaluation intermédiaire (1 ^e cycle) | 3 ^e semestre |
| Annexe 3 | Documentation de présentation du Travail de Diplôme Pratique TDP | |
| | 3.1 Doc. pour le Projet de TDP | 4 ^e semestre |
| | 3.2 Doc. de validation du TDP | 5 ^e semestre |
| Annexe 4 | Doc. pour l'évaluation finale (2 ^e cycle) | 6 ^e semestre |

1/ Cadre de la formation

L'école supérieure en éducation sociale – Lausanne – és-L,

dispense une formation destinée aux personnes désirant exercer la profession d'éducateur social*. Cette école est reconnue au niveau fédéral depuis 2002, en tant qu'

Ecole Supérieure de Travail Social – ESTS

par la

Conférence des Directeurs de l'Instruction Publique – CDIP

Actuellement, les écoles du niveau tertiaire B sont régies par l'

Office Fédéral de la Formation et de la Technologie – OFFT

Selon la nouvelle Loi sur la formation professionnelle, toute personne ayant répondu aux exigences de l'és-L obtient le titre d'

éducatrice sociale ES - éducateur social ES

Ce titre est reconnu en Suisse et prochainement au niveau européen en vertu des accords bilatéraux. Il habilite son porteur à travailler dans tout contexte faisant appel aux éducatrices et éducateurs sociaux, autant en milieu institutionnel qu'en milieu ouvert.

L'école a par ailleurs été accréditée par le

Département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture du Canton de Vaud – DFJC

qui en assure le financement et la surveillance.

L'és-L développe ses activités sous l'égide de la

Fondation Clair-Val

formation et recherche en pédagogie curative – psychothérapie et travail social

**Pour des raisons rédactionnelles et pratiques, le masculin sera utilisé dans ce document*

2/ Formation pratique : rôle du praticien formateur

La formation pratique est une partie constitutive et qualificative de la formation dans son ensemble. Elle est harmonisée avec la formation théorique. La formation pratique vise en particulier l'application, le transfert et l'élargissement des compétences acquises à l'école. Dans les champs d'activité de l'institution formatrice, l'étudiant-e acquiert des compétences approfondies supplémentaires. PEC (pt. 6.2, p. 27)

L'accompagnement dans la pratique des étudiants ES est assuré par un praticien formateur au bénéfice :

- *d'une formation dans la filière concernée ou d'un titre jugé équivalent*
- *d'une formation de praticien formateur (300 h. minimum de formation globale) ou d'un titre jugé équivalent*

Il peut être dérogé à cette règle dans des cas particuliers. PEC (pt. 6.1, p. 27)

La formation duale implique un partenariat entre l'école et une palette d'institutions partenaires œuvrant dans des champs variés du travail social : handicap physique, mental, psychique, social, troubles du comportement, dépendances, etc.

En tant que professionnel formé et expérimenté, le PF a un rôle de mentor, de référent pour la formation pratique et d'intermédiaire entre les divers partenaires de la formation. Il accompagne, supervise et valide le processus d'apprentissage de l'étudiant. Il le soutient et l'encourage dans ses efforts d'apprentissage. Ses qualités d'écoute et d'empathie permettent à l'étudiant de développer des compétences dans un climat qui allie confiance et rigueur.

3/ Profil professionnel de l'éducateur social

Le profil professionnel de l'éducateur social ES a été redéfini par l'OFFT au moyen de **huit processus de travail** qui ont été formalisés dans le « **Plan d'Etude Cadre** » (PEC) :

- 1. Accompagner des personnes en situation de vie difficile (bénéficiaires)**
- 2. Partager et animer le quotidien des bénéficiaires**
- 3. Rendre possible, soutenir et favoriser la participation et l'intégration sociale des bénéficiaires**
- 4. Rendre accessibles et efficaces les ressources des bénéficiaires dans la conduite de leur vie**
- 5. Collaborer avec les réseaux de vie du bénéficiaire**
- 6. Collaborer avec l'équipe éducative, d'autres professionnels et au sein de l'institution**
- 7. Connaître le contexte juridique et politique et l'intégrer au mandat socioéducatif**
- 8. Mener une analyse réflexive sur sa propre personne, son identité professionnelle et l'effet de son action professionnelle**

* www.bbt.admin.ch/themen/hoehere/00161/00636/index.html?lang=fr

4/ Orientation compétences

Dans la logique du PEC, la formation d'éducateur social ES est orientée « compétences ». Chacun des huit processus de travail est différencié en trois champs de compétences (PEC pp. 8-20) :

- *Compétences professionnelles* → école
- *Compétences méthodologiques* → pratique
- *Compétences personnelles et sociales* → école et pratique

4.1 Compétences relevant de la formation pratique

Les **compétences méthodologiques** sont construites principalement dans la pratique à partir de situations de travail et d'actions éducatives. Le processus d'apprentissage s'inscrit ainsi dans un contexte professionnel dans lequel l'équipe éducative est fortement impliquée. Le PF a quant à lui un rôle déterminant d'articulation entre les équipes, l'étudiant et l'école. Il s'attache à traduire des situations de travail en occasions privilégiées d'acquisition des compétences.

Les **compétences personnelles et sociales** se développent de manière transversale dans la formation pratique, comme dans la formation théorique.

4.2 Compétences relevant de la formation théorique

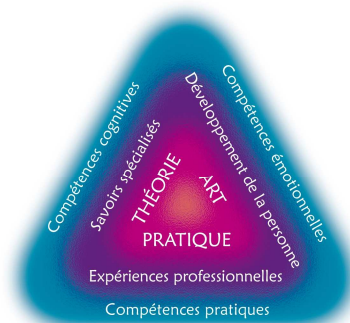
Les **compétences professionnelles** se développent prioritairement à l'és-L selon quatre axes :

COMPRENDRE LA NATURE HUMAINE

Sciences sociales
Approche humaniste transdisciplinaire
Approfondissement éthique et philosophique

FAVORISER LE LIEN SOCIAL

Perception des champs professionnels
Ateliers d'analyse systémique
Forums d'actualité sociale



MAÎTRISER LA GESTION

Travail en équipe
Traçabilité de l'action éducative
Aspects administratifs et juridiques

DEVELOPPER LA PERSONNE

Démarches réflexives
Ateliers d'expression et de créativité
Processus artistique

Dans un paradigme de formation novateur : la méthode triale

4.3 Acquisition des compétences

Le développement et l'acquisition des compétences de l'éducation sociale s'opèrent par phases et niveaux successifs tout au long de la formation. L'évaluation des compétences utilisée à l'és-L se réfère au :

- « **Cadre Européen des Certifications*** » (CEC) pris en référence dans le PEC.

Ce dispositif décrit les *compétences* en termes de *prise de responsabilité* et d'*autonomie* ; elles sont la conjugaison de *savoirs théoriques et factuels* avec des *aptitudes cognitives et pratiques*.

Évalués à l'és-L SAVOIRS	Construites et évaluées dans la pratique APTITUDES	Construites et évaluées à l'és-L et dans la pratique COMPÉTENCES
<i>Les savoirs sont décrits comme étant théoriques ou factuels</i>	<i>Les aptitudes sont décrites comme étant cognitives (utilisation de la pensée logique intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments)</i>	<i>Les compétences sont décrites en termes de prise de responsabilité et d'autonomie</i>

4.4 Niveaux de compétences

Le CEC* décrit les savoirs, aptitudes et compétences en **niveaux** : échelle de 1 à 8 (voir p. 7)

Le PEC positionne globalement au niveau 6 de l'échelle du CEC les acquis de l'apprentissage (PEC p.7). Ce niveau caractérise l' « agir autonome » correspondant à une formation supérieure ES.

- Lors de l'**évaluation initiale**, l'étudiant est supposé avoir atteint globalement → le niveau **2**
- Lors de l'**évaluation intermédiaire**, il aura atteint globalement → le niveau **4**
(Minimum 6 processus au niveau 4 et 2 au niveau 3)
- Lors de l'**évaluation finale** l'étudiant devra avoir atteint globalement → le niveau **6**
(minimum 6 processus au niveau 6 et 2 au niveau 5)

*http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_fr.pdf
Annexe 1, p. 48 à 53.

**Descriptif des niveaux de compétences relevant de la pratique
selon l'échelle CEC (Cadre Européen des Certifications) :**

Niveau	APTITUDES	COMPETENCES
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Aptitudes de base pour effectuer des tâches simples</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Travailler sous supervision directe dans un cadre structuré</i>
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Aptitudes cognitives et pratiques de base requises pour utiliser des informations utiles afin d'effectuer des tâches et de résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Travailler sous supervision avec un certain degré d'autonomie</i>
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Prendre des responsabilités pour effectuer des tâches dans un domaine de travail</i> ▪ <i>Adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes</i>
4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes spécifiques dans un domaine de travail</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>S'autogérer dans la limite des consignes définies dans des contextes de travail généralement prévisibles mais susceptibles de changer</i> ▪ <i>Superviser le travail habituel d'autres personnes, en prenant certaines responsabilités pour l'évaluation et l'amélioration des activités liées au travail</i>
5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques d'expertise pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gérer et superviser dans des contextes d'activités professionnelles où les changements sont imprévisibles</i> ▪ <i>Réviser et développer ses performances et celles des autres</i>
6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Aptitudes avancées, en faisant preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé de travail</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes professionnels imprévisibles</i> ▪ <i>Prendre des responsabilités en matière de développement professionnel individuel et collectif</i>
7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Aptitudes spécialisées pour résoudre des problèmes en matière de recherche et/ou d'innovation, pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gérer et transformer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles</i> ▪ <i>Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnels et/ou pour réviser la performance stratégique des équipes.</i>
8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Aptitudes et techniques les plus avancées et les plus spécialisées et maîtrise des techniques liées, y compris en matière de synthèse et d'évaluation, pour résoudre des problèmes critiques de recherche et/ou d'innovation et pour étendre et redéfinir des savoirs existants ou des pratiques professionnelles</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Démontrer un niveau élevé d'autorité, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité scientifique ou professionnelle et un engagement soutenu vis-à-vis de la production de nouvelles idées ou de nouveaux processus dans un domaine d'avant-garde de travail ou d'étude, y compris en matière de recherche.</i>

5/ Parcours de la formation pratique

L'alternance entre des modules de formation en école (6 x 2 semaines par an) et l'investissement sur le terrain permet l'intégration des compétences nécessaires à la profession. Le PF organise les phases d'apprentissage de l'étudiant dans le champ de la pratique.

Pour ce faire il :

- construit avec lui les objectifs de sa formation pratique
- accompagne, régule et supervise leur réalisation
- est responsable d'évaluer le niveau d'acquisition des compétences
- il communique les documents validés à l'école.

Ce processus se déroule en trois phases :

- | | | | |
|----------------------------|-------------|---|--|
| 1. Une phase initiale | 1 semestre | } | <i>premier cycle de formation pratique</i> |
| 2. Une phase intermédiaire | 2 semestres | | |
| 3. Une phase finale | 3 semestres | | <i>second cycle de formation pratique</i> |

Ponctué par trois moments d'évaluation :

PHASE INITIALE - 1 ^{er} semestre	PHASE INTERMEDIAIRE 2 ^e et 3 ^e semestres	PHASE FINALE 4 ^e – 5 ^e et 6 ^e semestres
<i>SUR LA BASE DES HUIT PROCESSUS DEFINIS DANS LE PLAN D'ETUDE CADRE (PEC)</i>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluation initiale ▪ Définition des 8 objectifs du 1^{er} cycle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en œuvre des objectifs du 1^{er} cycle ▪ Evaluation intermédiaire 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition des 8 objectifs du 2^e cycle ▪ Mise en œuvre ▪ Evaluation finale
<i>SUR LA BASE DE L'ECHELLE DU CADRE EUROPEEN DES CERTIFICATIONS (CEC)</i>		
Niveau CEC visé : 2	Niveau CEC visé : 4	Niveau CEC visé : 6

5.1 Phase initiale

Les étudiants qui débutent leur formation à l'és-L ont effectué une pré-pratique d'au moins 800h. dans le domaine de l'éducation sociale ou dans un domaine apparenté et sont ainsi au bénéfice d'une première expérience professionnelle validée. Aussi, l'és-L a-t-elle instauré, après les trois premiers mois d'adaptation et d'observation, l'établissement d'une **évaluation initiale des compétences**. Ce bilan permet au PF et à l'étudiant :

- de se familiariser avec la logique du PEC
- de prendre en compte les acquis de l'étudiant au départ du processus de formation.

Pour procéder à ce bilan, le temps d'observation étant relativement court, le PF se basera essentiellement sur :

L'auto-évaluation de l'étudiant en regard des huit processus

- comment évalue-t-il ses aptitudes et compétences pour chacun des processus ?
- peut-il donner des exemples de sa pratique qui viennent corroborer son appréciation ?

Les observations effectuées par l'équipe éducative concernée

- comment se saisit-il des tâches socioéducatives qui lui sont confiées ?

Les perceptions et observations du PF

- quel est le niveau des aptitudes et compétences acquises ?

Pour cette **évaluation initiale** (Annexe 1), l'étudiant est censé être parvenu

- **au niveau 2 de l'échelle du CEC.**

Sur la base de ce bilan, l'étudiant et le PF procèdent **au choix et à la définition des objectifs de formation du 1^e cycle** pour chacun des huit processus.

Phase initiale : 1 ^{er} semestre - d'août à janvier	
1 ^e trimestre	2 ^e trimestre
<ul style="list-style-type: none">▪ <u>Le PF établit l'évaluation initiale de compétences</u> après une phase d'observation de trois mois (Niveau CEC visé : 2)▪ <u>Le PF transmet l'évaluation initiale</u> (Annexe 1) à l'és-L pour le 15 décembre	<ul style="list-style-type: none">▪ En référence à l'enseignement dispensé à l'école, l'étudiant formule les objectifs▪ Il négocie avec le PF, en accord avec l'équipe de travail, en tenant compte du niveau de compétences attendues (échelle CEC, niveau 4)▪ Le PF renvoie une copie des objectifs à l'école pour le 31 janvier

5.2 Phase intermédiaire

Voici les principales étapes qui jalonnent la suite du **1^e cycle** de formation débutant en février de la 1^e année de formation pour se terminer en janvier de la 2^e année de formation.

Phase intermédiaire : 2 ^e et 3 ^e semestres	
2 ^e semestre de février à juillet de la 1 ^e année	3 ^e semestre d'août à janvier de la 2 ^e année
<ul style="list-style-type: none">Le PF accompagne et supervise la mise en œuvre des objectifs de formation pratique du 1^e cycle	<ul style="list-style-type: none">Poursuite et actualisation des objectifsLe PF évalue durant le mois de janvier les compétences acquises : niveau CEC visé : 4 (minimum 6 processus au niveau 4 et 2 au niveau 3)
	<ul style="list-style-type: none">Le PF transmet le document de validation intermédiaire de formation pratique (Annexe 2) à l'és-L pour le 1^e février
	<ul style="list-style-type: none">Le PF participe à la rencontre tripartite évaluative du 1^e cycle, organisée sur le lieu de pratique entre février et mars.

5.2.1 Rencontre tripartite du 1^e cycle : évaluation intermédiaire de la pratique professionnelle

Cette rencontre a pour but de faire un point de situation à mi-parcours. Chacun des partenaires fait part de son appréciation de l'évolution de l'étudiant dans son processus de formation :

- L'étudiant s'y est préparé à l'és-L en procédant à une auto-évaluation
- Le PF en évaluant les compétences acquises (Annexe 2)
- Le responsable de formation en réunissant les diverses évaluations effectuées en école ainsi que les éléments factuels et qualitatifs liés à l'implication de l'étudiant dans son processus d'étude.

Au cours de cette rencontre, des regards croisés sont portés sur le processus de formation de l'étudiant en vue d'en élaborer une appréciation différenciée et contextualisée. Cette séance fait l'objet d'une prise de note de la part du responsable de formation. Cet entretien tripartite fait office d'évaluation de la pratique professionnelle selon la procédure de qualification (PEC pt. 5, p. 25) ; elle est déterminante pour la promotion de l'étudiant en 2^e cycle.

5.2.2 Promotion en 2^e cycle

Un document officiel de validation du 1^e cycle de formation est établi, qui stipule que l'étudiant est :

- habilité à poursuivre son parcours de formation avec indication de la marge de progression
- habilité à poursuivre son parcours de formation moyennant des aménagements spécifiques notifiés : recommandations – obligations
- prié d'interrompre son processus de formation pour le reprendre, le cas échéant, ultérieurement.

5.3 Phase finale

Voici les principales étapes qui jalonnent le **2^e cycle** de formation débutant en février de la 2^e année pour se terminer en juillet de la 3^e année.

Phase finale : 4 ^e – 5 ^e – 6 ^e semestres		
4 ^e semestre de février à juillet de la 2 ^e année	5 ^e semestre d'août à janvier de la 3 ^e année	6 ^e semestre de février à juillet de la 3 ^e année
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En référence à l'enseignement dispensé à l'école, l'étudiant formule les objectifs du 2^e cycle ▪ Il négocie avec le PF, en accord avec l'équipe de travail, en tenant compte du niveau de compétences attendues (échelle CEC, niveau 6) ▪ <u>Le PF renvoie</u> une copie des objectifs à l'école pour le 30 juin ▪ <u>Le PF accompagne et supervise</u> la mise en œuvre des objectifs de formation pratique du 2^e cycle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Le PF transmet</u> le Projet de Travail de Diplôme Pratique à l'és-L (Annexe 3.1 - TDP) pour le 1^{er} septembre ▪ Poursuite et actualisation des objectifs. ▪ <u>Le PF évalue</u> durant le 2^e cycle, les compétences acquises : niveau CEC visé : 6 (Minimum 6 processus au niveau 6 et 2 au niveau 5) ▪ Mise en œuvre du Travail Pratique de Diplôme 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Le PF transmet</u> le Travail de Diplôme Pratique (Annexe 3.2) et son rapport d'évaluation pour le 1^{er} avril ▪ <u>Le PF transmet</u> le Document de validation finale de formation pratique (Annexe 4) à l'és-L pour le 1^{er} juin ▪ <u>Le PF participe</u> à la rencontre tripartite évaluative du 2^e cycle, organisée entre juin et juillet, à l'és-L ou sur le lieu de pratique.

A partir de la promotion au second cycle, l'étudiant peut entreprendre son **Travail de Diplôme Pratique** qui pourra servir de référence pour son Examen Professionnel.

5.3.1 Travail de Diplôme Pratique (TDP)

Il s'agit d'une action socioéducative élaborée et réalisée de manière autonome. Il est recommandé d'inscrire ce travail dans la thématique du TDT Il constitue un examen inhérent à la pratique. L'étudiant prouve ainsi qu'il a acquis les compétences du niveau « agir autonome ». L'action socioéducative projetée, réalisée, documentée qu'il met en place fait l'objet d'une évaluation validée par le PF (voir Annexe 3).

5.3.2 Rencontre tripartite du 2^e cycle : *évaluation de la pratique professionnelle finale*

Cette rencontre a pour but de faire le point de situation au terme du parcours de formation pratique. Elle constitue un des éléments de validation pour l'obtention du diplôme d'éducateur social ES. Chacun fait part de son appréciation de l'évolution du parcours de formation :

- L'étudiant commente son TDP et pose un regard rétrospectif global sur son parcours de formation pratique
- Le PF commente son appréciation des niveaux atteints dans chacun des processus.
- Le responsable de formation fait part des diverses évaluations effectuées en école ainsi que des éléments factuels et qualitatifs liés à l'implication de l'étudiant dans son processus d'étude.

Des regards croisés sont portés sur le processus de formation de l'étudiant en vue d'en élaborer une appréciation différenciée et contextualisée de la marge de progression, avec vérification, le cas échéant, de l'observation des recommandations, voire des obligations émises à l'issue du 1^{er} cycle. Cette séance fait l'objet d'une prise de note de la part du responsable de formation. Cet entretien tripartite fait office d'évaluation de la pratique professionnelle selon la procédure de qualification (PEC pt. 5, p. 25). Il s'inscrit dans le processus final de qualification.

6/ Travaux de l'étudiant en lien avec la pratique

6.1 Travaux écrits d'intégration en sociothérapie et systémique

L'étudiant est appelé à réaliser des observations documentées et des travaux d'intégration, durant les quatre premiers semestres, sur la base des enseignements en **sociothérapie d'orientation anthroposophique et en approche systémique**. L'és-L demande aux PF, (le cas échéant à la personne de référence de l'équipe ou du bénéficiaire) de prendre connaissance de ces travaux afin de vérifier l'exactitude des données d'observation. La démarche spécifique mise en œuvre pour ces observations est explicitée dans deux documents transmis aux PF (Annexes 7 et 8).

- Ces travaux sont corrigés et validés par les chargés de cours és-L concernés.

6.2 Travail de Diplôme Pratique (TDP)

Durant le second cycle, les étudiants élaborent et réalisent dans leur cadre institutionnel une action de terrain qui fait l'objet d'une formalisation détaillée. (Annexe 3 TDP)

- Ce travail est réalisé sous la responsabilité de la pratique et évalué par le PF.

6.3 Travail de Diplôme Théorique (TDT)

Dès la fin du 3^e semestre, les étudiants débutent la rédaction d'un travail théorique d'approfondissement qui doit avoir un ancrage dans la pratique professionnelle. L'étudiant est accompagné, pour ce processus, par un référent désigné parmi les responsables de formation de l'és-L.

- Ce travail est réalisé sous la responsabilité de l'école et évalué par un comité d'expertise.

Ces trois réalisations constituent le

- « Travail de diplôme » (PEC pt. 5.3)

et servent de base à

- l' « Entretien professionnel » (PEC pt. 5.3).

6.4 Confidentialité

Tous les acteurs concernés sont tenus de respecter les règles élémentaires de confidentialité et de respect des données.

7/ Outils et documents à l'usage des PF

7.1 Les entretiens avec l'étudiant

La fréquence des entretiens PF – étudiant est en moyenne **d'un entretien par mois**. Ces entretiens portent sur :

- la gestion de situations liées au travail et les questionnements qu'elles suscitent (intégration théorie-pratique)
- la mise en place des objectifs demandés par l'és-L et l'évolution de l'étudiant dans ce cadre d'apprentissage (PEC – CEC)
- la validation des compétences acquises.

Entre les modules de formation, le PF peut inviter l'étudiant à exposer les notions développées à l'és-L, lors d'un entretien ou dans le cadre d'un colloque d'équipe. Le PF et/ou l'équipe sont invités à exprimer des remarques, à dispenser des conseils.

Annexes : Documents de validation

La validation des compétences acquises est notifiée dans les documents suivants :

Annexe 1	Doc. pour l'évaluation initiale	1^e semestre
Annexe 2	Doc. pour l'évaluation intermédiaire (1^e cycle)	3^e semestre
Annexe 3	Document de présentation du Travail de Diplôme Pratique (TDP)	
	3.1 Doc. pour le Projet de TDP	4^e semestre
	3.2 Doc. de validation du TDP	5^e semestre
Annexe 4	Doc. pour l'évaluation finale (2^e cycle)	6^e semestre

Mémento

- | | |
|--|-------------------|
| 1. Le PF observe les compétences socioéducatives de l'étudiant | |
| 2. Le PF établit un bilan initial de compétences | Transmission és-L |
| 3. Le PF définit 8 objectifs de formation pratique du 1 ^e cycle | |
| 4. Le PF suit les travaux d'observation et d'intégration | |
| 5. Le PF évalue l'acquisition des compétences du 1 ^e cycle | Transmission és-L |
| 6. Le PF participe à la rencontre tripartite évaluative du 1 ^e cycle | |
| 7. Le PF définit 8 objectifs de formation pratique du 2 ^e cycle | |
| 8. Le PF approuve le Projet de TDP | Transmission és-L |
| 9. Le PF évalue le TDP | Transmission és-L |
| 10. Le PF évalue l'acquisition des compétences du 2 ^e cycle | Transmission és-L |
| 11. Le Pf participe à la rencontre tripartite évaluative du 2 ^e cycle | |

Remerciements

Un processus d'accompagnement nécessite un investissement significatif de la part des PF ; il constitue le vecteur principal de l'acquisition des compétences pratiques. Nous souhaitons continuer à favoriser avec vous l'épanouissement d'étudiants motivés et qualifiés afin de servir au mieux les bénéficiaires de l'éducation sociale.

Au nom

des étudiants,

de la fondation,

de la direction et

des responsables de formation,

l'és-L vous remercie chaleureusement pour cette

transmission de gestes, de compétences et de valeurs développés par les

professionnels de l'éducation sociale.

**Descriptif des niveaux de compétences à atteindre au cours de la formation
« éducation sociale ES » relevant de la pratique, selon l'échelle CEC**

Niveau	APTITUDES	COMPETENCES
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Aptitudes de base pour effectuer des tâches simples</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Travailler sous supervision directe dans un cadre structuré</i>
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Aptitudes cognitives et pratiques de base requises pour utiliser des informations utiles afin d'effectuer des tâches et de résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Travailler sous supervision avec un certain degré d'autonomie</i>
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Prendre des responsabilités pour effectuer des tâches dans un domaine de travail</i> ▪ <i>Adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes</i>
4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes spécifiques dans un domaine de travail</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>S'autogérer dans la limite des consignes définies dans des contextes de travail généralement prévisibles mais susceptibles de changer</i> ▪ <i>Superviser le travail habituel d'autres personnes, en prenant certaines responsabilités pour l'évaluation et l'amélioration des activités liées au travail</i>
5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques d'expertise pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gérer et superviser dans des contextes d'activités professionnelles où les changements sont imprévisibles</i> ▪ <i>Réviser et développer ses performances et celles des autres</i>
6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Aptitudes avancées, en faisant preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé de travail</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes professionnels imprévisibles</i> ▪ <i>Prendre des responsabilités en matière de développement professionnel individuel et collectif</i>