

LE CONTEXTE SUÉDOIS

Le système d'apprentissage

L'apprentissage fait partie du système national d'éducation et de formation.

Il est proposé comme une alternative pédagogique à la formation technique et professionnelle traditionnelle

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation

Les unités de formation par l'apprentissage sont rattachées aux lycées

COMMENT RECONFIGURER LE PROCESSUS CAAP DANS CE CAS?

The CAAP-process

Le processus-CAAP est un **projet pédagogique** piloté comme une mission interne au système éducatif.

Il se concentre sur **les besoins des étudiants** et pose un **haut niveau d'exigences aux entreprises d'accueil**

LA STRATÉGIE

Permettre à l'unité d'apprentissage de porter la voix des autres acteurs

Le processus de reconfiguration

Se concentre sur l'**ORIENTATION**

passé par le développement :

- d'une meilleure compréhension des contextes et des besoins des entreprises
 - de plus d'échanges et de rencontres entre les trois parties du parcours d'apprentissage
 - de la perspective tripartite tout au long du parcours et en particulier dans l'évaluation professionnelle des compétences
 - progressif de l'implication progressive des tuteurs dans les processus d'apprentissage / évaluation
- et s'appuie sur des procédures et des outils existants mais ajustés selon la nouvelle approche

La nouvelle approche et son fil conducteur

Développer la communication entre les trois acteurs clés

- Axer la communication sur les programmes et l'apprentissage sur les métiers auxquels ils mènent >>> **Cas 4 / Outils 4 & 5**
- Développer des méthodes d'interaction et de mobilisation proactive des entreprises >>> **Case1 / Outils 1 & 6**
- Développer des méthodes pour que le tuteur comprenne mieux son rôle dans le processus d'apprentissage de l'apprenti >>> **Cas 10 / Outil 9**
- Rendre le processus d'apprentissage tangible pour le tuteur et le formateur >>> **Cas 10**
- Améliorer la connaissance que le formateur a de l'entreprise
- Améliorer la compréhension que le tuteur a des compétences à acquérir
- Prendre en compte les émotions/la dimension sociale exprimées par l'apprenti au cours de son apprentissage et ses évaluations
- Faire de l'apprenti un acteur plus actif du processus d'apprentissage et de son évaluation >>> **Cas 8 / Outil 7**

**D'un processus d'interaction «centré sur l'apprenti»
à un processus d'interaction «centré sur l'entreprise»**

LE CAS SUÉDOIS

LES IMPACTS

Directs et à court terme

Pour les entreprises

Un rôle plus proactif et une contribution plus efficace à la progression et à l'évaluation du processus d'apprentissage

Pour l'équipe de l'unité

Une capacité à identifier et à mettre en adéquation les besoins des entreprises et ceux des apprentis et à créer un accompagnement nécessaire et efficace pour les apprentis qui renforce cette mise en cohérence

Pour les apprentis

Une capacité à être plus proactifs et conscients de leurs progrès tout au long du processus d'apprentissage

Directs et à plus long terme

Pour les entreprises

Leur permettre d'être plus conscientes et plus proactives concernant le processus d'apprentissage et d'évaluation, et dans la création de