

**Parcours de candidature :
la formation ministérielle
supervisée**

**Alliance d'apprentissage et objectifs
d'apprentissage**

2024



Office of / Bureau de la
vocation

The United Church of Canada
L'Église Unie du Canada

Parcours de candidature : la formation ministérielle supervisée, alliance d'apprentissage et objectifs d'apprentissage (2024)



Droits d'auteur © 2024
L'Église Unie du Canada
The United Church of Canada



Le contenu de cette ressource est autorisé sous la Licence d'attribution non commerciale sans œuvres dérivées (by-nc-nd) de Creative Commons. Pour consulter un exemplaire de cette licence, visitez le

<http://creativecommons.org/licenses/bync-nd/2.5/ca/legalcode.fr>. Toute reproduction doit inclure l'avis de copyright de l'Église Unie et la licence de Creative Commons.

La recherche de la propriété des droits d'auteurs concernant le matériel ci-inclus a été faite avec soin. L'éditeur acceptera avec gratitude toute information lui permettant de rectifier une référence ou un crédit dans les éditions à venir.

« Mener des entrevues avec une conscience interculturelle », texte adapté de la ressource *Conducting Interviews with Intercultural Awareness* de l'Église Unie, 2009, de Steve Willey, Unité des ministères des communautés culturelles et pluralistes.

L'Église Unie du Canada
The United Church of Canada
3250 Bloor St. West, Suite 200
Toronto, ON
Canada M8X 2Y4
1-800-268-3781
www.egliseunie.ca

Avec le soutien de
**Mission
and Service**

Table des matières

À propos de cette ressource	4
À propos de l’alliance d’apprentissage	5
Qu’est-ce qu’une alliance?	5
Qu’est-ce qu’une alliance d’apprentissage?	5
Les participantes et les participants à l’alliance d’apprentissage	5
La création d’une alliance d’apprentissage	6
Exemple de déclaration d’alliance	7
La célébration de l’alliance d’apprentissage	8
Exemple de célébration d’alliance	8
L’établissement des objectifs d’apprentissage dans le cadre de l’alliance	10
Les objectifs d’apprentissage : que dois-je apprendre?	10
Les plans d’action : comment vais-je procéder?	12
Les méthodes d’évaluation : comment vais-je réfléchir à mes expériences d’apprentissage?	12
Exemples d’objectifs d’apprentissage	13
L’évaluation officielle	16

À propos de cette ressource

Cette ressource vient compléter le document intitulé [*Parcours de candidature : la formation ministérielle supervisée — Orientation des responsables de la formation*](#).

L'alliance d'apprentissage encadre les apprentissages qui sont réalisés pendant la formation ministérielle supervisée (FMS) et la façon dont ils sont évalués.

Cette ressource vise à orienter les candidates et les candidats ainsi que les responsables de la formation dans la création d'une alliance d'apprentissage fondée sur des objectifs d'apprentissage. Elle fait référence à deux autres ressources de la série de documents consacrés à la FMS qui portent respectivement sur la rétroaction et la communication, d'une part, et la réflexion théologique, d'autre part.

On trouvera ces ressources ainsi que des documents supplémentaires pour les responsables de la formation, l'équipe de liaison avec la communauté de foi et les personnes candidates sur la [page Web de l'Église Unie](http://egliseunie.ca) (egliseunie.ca) consacrée au parcours de candidature ou en s'adressant au ministre ou à la ministre de la vocation.

À propos de l'alliance d'apprentissage

Qu'est-ce qu'une alliance ?

Selon le sens courant, une alliance désigne un contrat ou un accord écrit entre plusieurs personnes participantes. La tradition biblique en offre une signification beaucoup plus riche et plus profonde qui se fonde sur l'antique promesse de Dieu :

pour que je sois votre Dieu et que vous soyez mon peuple... (Jérémie 7,23, BFC)

L'alliance, dans ce sens sacré, fait référence au lien qui se crée entre des personnes sur la base d'une confiance et d'une loyauté mutuelles, en relation avec Dieu et au sein de la communauté de foi.

Qu'est-ce qu'une alliance d'apprentissage ?

L'alliance d'apprentissage précise les différents éléments de l'entente liant les personnes qui prennent part à une FMS. C'est un engagement à travailler, à apprendre et à croître ensemble.

L'alliance a ses racines dans la foi. Elle suppose et encourage le respect mutuel, le soutien, l'ouverture et l'honnêteté. Elle prévoit les difficultés et propose une aide constructive. Essentiellement, elle vise à soutenir l'apprentissage et la croissance dans le cheminement vers le ministère.

Les participantes et les participants à l'alliance d'apprentissage

Trois parties prennent part à l'alliance d'apprentissage : la responsable ou le responsable de la formation, la personne candidate et l'équipe de liaison avec la communauté de foi.

La FMS suppose une conversation à trois entre la personne candidate, son superviseur ou sa superviseuse et l'équipe de liaison avec la communauté de foi, mais les relations les plus importantes sont celles qui s'établissent entre la personne candidate et son superviseur ou sa superviseuse, d'une part, et entre la personne candidate et l'équipe de liaison avec la communauté de foi, d'autre part.

L'équipe de liaison avec la communauté de foi

L'équipe de liaison avec la communauté de foi est composée de personnes laïques associées au lieu de formation qui sont vouées au ministère et à la mission de l'Église. Elles participent activement à l'alliance d'apprentissage, fournissent appui et conseils à la personne candidate et l'aident à avoir un retour sur la façon dont elle exerce son ministère.

On trouvera des informations supplémentaires dans les ressources intitulées *Orientation de l'équipe de liaison avec la communauté de foi* et *Orientation des responsables de la formation* qui se trouvent sur la [page Web de l'Église Unie](#) consacrée au parcours de candidature.

La responsable ou le responsable de la formation

Le rôle du responsable ou de la responsable de la formation est d'aider la personne candidate à mener une réflexion théologique sur l'appel actuel et la pratique du ministère. Cette démarche réflexive oriente les personnes vers une foi intégrée et contribue à former des membres de l'ordre ministériel qui auront une conscience d'eux-mêmes, des autres, du contexte social et des grandes questions théologiques et spirituelles.

On trouvera des informations supplémentaires sur le rôle des responsables de la formation dans le document intitulé [Orientation des responsables de la formation](#).

La création de l'alliance d'apprentissage

L'alliance d'apprentissage comprend une déclaration signée (voir l'exemple ci-après) ainsi que d'autres documents. On trouvera dans le tableau ci-dessous les sujets qui devraient être couverts dans les différents documents présentés.

Rubriques	Contenu
Prémises en matière de formation	• Quelle est votre compréhension commune de la supervision et des rôles des personnes participantes ? • Que signifie le respect mutuel pour les parties à l'alliance ? Comment construirez-vous de manière réfléchie des relations de confiance ? • Que signifie la confidentialité dans ce contexte ? Quelle est la teneur de votre entente concernant le respect de la confidentialité ?
Considérations pratiques	1. Quels sont les détails logistiques de l'entente, notamment le lieu et la fréquence des rencontres de supervision ? Qui convoque et anime les rencontres ? 2. Comment le temps partagé est-il structuré ? a. Qui est responsable de l'ordre du jour ? b. Que devrait inclure l'ordre du jour ? c. Quels sont les éléments dont vous avez convenu qu'ils ne seraient pas abordés dans le cadre de la supervision ? d. Quelles sont les limites à ne pas dépasser (temps, espace, sujets, fréquence des rencontres) ?
Objectifs d'apprentissage	Quels sont les objectifs d'apprentissage et les plans d'action ? Veuillez inclure une liste des activités planifiées et des résultats attendus par les parties à l'alliance : • Objectifs d'apprentissage, plans d'action et méthodes d'évaluation de la personne candidate • Objectifs d'apprentissage du responsable ou de la responsable de la formation
Rétroaction et évaluation	1. Quels sont les processus de rétroaction et d'évaluation que vous avez convenu d'employer ? Veuillez indiquer les méthodes et les outils qui

Rubriques	Contenu
	seront utilisés durant la supervision : - Comptes rendus intégraux ou études de cas - Prédications enregistrées ou manuscrites - Lectures obligatoires - Journaux de bord de la personne candidate - Autres - Que prévoit l'entente concernant une éventuelle révision ou renégociation de l'alliance d'apprentissage ? Comment pourrez-vous vérifier si l'alliance a été respectée ? Comment pourrez-vous la modifier si elle ne satisfait plus les attentes ? - Quand et comment aura lieu l'évaluation officielle ? Qui devra recevoir les rapports ? Quels sont les délais ?
Procédures convenues pour la résolution de conflits	Comment aborderez-vous les conflits qui sont susceptibles de survenir ? Qui consulterez-vous, individuellement ou ensemble, si la situation vous pousse à solliciter les conseils d'autres personnes ?
Rituels	Comment célébrerez-vous le début et la fin de l'alliance ? Comment la collectivité dans son ensemble y prendra-t-elle part ?

Exemple de déclaration d'alliance

Alliance d'apprentissage

La présence alliance d'apprentissage couvre la période allant du _____ au _____ et se déroule à _____.

- Nom du candidat ou de la candidate _____
- Nom du superviseur ou de la superviseuse _____

La rencontre de supervision aura lieu le _____ (date) à _____ (lieu) et permettra de discuter des objectifs d'apprentissage.

- Nom du représentant ou de la représentante de l'équipe de liaison avec la communauté de foi _____

Les rencontres de l'équipe de liaison avec la communauté de foi auront lieu à _____ (lieu) et permettront de mener des réflexions sur la pratique du ministère.

Des évaluations seront effectuées au milieu et à la fin du stage. Elles se dérouleront comme suit :

Dans un esprit d'humanité, nous convenons du processus de résolution de conflits suivant :

La présence alliance d'apprentissage et les objectifs d'apprentissage qui y sont annexés ont fait l'objet d'une entente entre toutes les parties, qui pourront la réviser au cours du processus d'apprentissage.

Signatures _____ (candidat ou candidate)

l'équipe de liaison avec la communauté de foi) (superviseur ou superviseure)
(représentant ou représentante de

Date _____

Annexes : Les objectifs d'apprentissage et les plans d'action de toutes les parties à l'alliance, de même que d'autres documents décrivant des éléments de l'entente, sont annexés à la présente déclaration.

La célébration de l'alliance

Les rituels jouent un rôle important dans le processus d'apprentissage. Par les liturgies appropriées, les participantes et les participants reconnaissent et célèbrent les différentes étapes de l'alliance. Une liturgie marquant le début de l'alliance d'apprentissage peut aider à clarifier les termes de l'entente et confirmer l'engagement de toutes les personnes qui y prennent part. C'est aussi l'occasion d'impliquer les membres de la charge pastorale.

Assurez-vous de partager les objectifs d'apprentissage avec la communauté de foi pour qu'elle sente qu'elle a un rôle à jouer. Cela peut se faire de différentes façons, par exemple en insérant un feuillet ou une mention dans une infolettre.

Une liturgie de clôture permet de célébrer l'expérience d'apprentissage et d'en souligner la fin.

Des rituels peuvent être créés spécialement pour l'occasion ou empruntés aux traditions de l'Église. Ils peuvent habituellement être intégrés à un culte ordinaire dans le lieu de formation. Dans des environnements autres qu'une paroisse, il peut être nécessaire de créer une occasion spéciale ou de profiter d'une activité courante, comme une réunion du conseil.

L'important, c'est de reconnaître et de célébrer les différentes étapes de l'alliance d'apprentissage d'une manière qui convient au lieu de formation et qui a un sens pour vous.

Exemple de célébration d'alliance

Adapté d'une célébration menée à la Trinity United Church, Nanaimo, C.-B.

Pasteur ou pasteure : Formons une alliance avec Dieu et entre nous pour amorcer cette démarche d'apprentissage commune.

Membre de l'équipe de liaison : Dans ce cercle, nous accueillons _____, qui partagera la vie de notre paroisse jusqu'au _____.

Pasteur ou pasteure : Une alliance est une promesse que nous faisons à Dieu et aux autres, une promesse de vivre à la manière de Dieu. Engageons-nous maintenant dans cette alliance avec Dieu et entre nous.

Paroisse : En présence de Dieu et des autres, nous rendons grâce à l'amour exemplaire et durable de Jésus Christ, qui nous montre comment vivre selon la voie de Dieu.

Pasteur ou pasteure : L'Église reconnaît les différents parcours menant à l'exercice du ministère et célèbre le caractère particulier du ministère de chaque personne. Il existe différents dons spirituels, mais ils proviennent tous du même Esprit.

Membre de l'équipe de liaison : Il existe différentes manières de servir, mais elles servent toutes le même Dieu. Le Christ est un seul corps formé de plusieurs parties. Nous sommes toutes et tous le corps du Christ ; chacune et chacun d'entre nous en fait partie.

Pasteur ou pasteure : Dieu a appelé _____ à apprendre et à servir à _____, et cette personne a accepté cet appel. _____, êtes-vous prêt(e) à partager les dons pour le ministère que vous avez reçus de Dieu dans le cadre de votre travail et des rites liturgiques que vous accomplirez au sein de cette communauté de foi ? Avez-vous la volonté de servir comme l'Esprit vous y encouragera ?

Pasteur ou pasteure stagiaire : Oui, je le veux, avec l'aide de Dieu.

Pasteur ou pasteure : Dieu vous a appelé(e) à être le superviseur ou la superviseure de _____. Partagerez-vous avec cette personne vos connaissances, votre passion à l'égard et votre amour envers Dieu ? Lui apporterez-vous votre appui tout au long de cette expérience dans notre communauté de foi ?

Superviseur ou superviseure : Oui, je le veux, avec l'aide de Dieu.

Pasteur ou pasteure : Membres de l'équipe de liaison avec la communauté de foi (*nommer*), vous avez accepté l'appel de Dieu à remplir le rôle de leaders laïques dans la formation ministérielle supervisée. Avez-vous la volonté d'accueillir les dons de _____ pour le ministère, de lui offrir de sages conseils qui lui permettront de s'épanouir dans son rôle et de lui fournir un soutien dans ses relations avec la communauté de foi ?

Équipe de liaison : Oui, nous le voulons, avec l'aide de Dieu.

Membre de l'équipe de liaison ou présidente ou président du conseil : Membres de la paroisse, vous avez entendu les promesses de (*personne candidate*), de (*superviseur ou superviseure*) et de l'équipe de liaison avec la communauté de foi, qui ont répondu à l'appel de Dieu à servir. Engageons-nous à les soutenir.

Paroissiens et paroissiennes : Nous promettons de vous soutenir avec amour, alors que nous essaierons de vivre dans la voie de Dieu.

Pasteur ou pasteure : Récitons ensemble la profession de foi de l'Église Unie...

Membre de l'équipe de liaison : Prions...

Tout le monde : Dieu aimant, nous avons formé une alliance avec toi et entre nous. Nous rendons grâce à cette occasion d'apprentissage et de croissance dans la foi et la compréhension de ton ministère dans le monde. Aide-nous à encourager l'expression des dons de toutes les

personnes qui prennent part à cette alliance. Nous prions au nom de Dieu, qui nous montre la voie. Amen.

L'établissement d'objectifs d'apprentissage dans le cadre de l'alliance

Le responsable ou la responsable de la formation et la personne candidate définiront leurs propres objectifs d'apprentissage. En consacrant temps et énergie à l'établissement des objectifs d'apprentissage, ces personnes deviendront de meilleurs leaders au sein de l'Église Unie, certes, mais elles pourront aussi se dépasser et s'améliorer sur le plan personnel. Le responsable ou la responsable de la formation peut axer ses objectifs sur la croissance de sa foi ou la compréhension du ministère et de l'Église Unie, ou encore sur des enjeux interpersonnels comme la gestion des conflits, la rétroaction, etc.

Le superviseur ou la superviseuse et la personne candidate peuvent avoir certains objectifs en commun et d'autres qui leur sont propres. Ces objectifs devraient se rapporter aux réalités du lieu de formation, notamment les tâches et les responsabilités définies dans la description du poste ministériel, de même que celles qui auront été déterminées durant les rencontres de supervision. La personne candidate devra aussi suivre les indications du conseil des candidatures concernant les objectifs sur lesquels elle doit mettre l'accent.

Rappelez-vous que l'on n'apprend pas de l'expérience, mais plutôt de la réflexion que l'on mène à son sujet. L'alliance d'apprentissage permet à toutes les personnes participantes de réfléchir pendant et après chaque expérience.

Les indications qui suivent vous aideront à établir des objectifs d'apprentissage :

Les objectifs d'apprentissage : que dois-je apprendre ?

Les objectifs d'apprentissage indiquent ce que vous devez apprendre et en précisent les raisons.

Les objectifs d'apprentissage doivent s'inspirer des compétences répertoriées dans le document intitulé [*Compétences pour la formation ministérielle et le leadership ministériel tout au long de la vie*](#). Tout au long du parcours de candidature, le conseil des candidatures évalue les progrès réalisés par la personne candidate dans le développement de ces compétences. Quand la personne est déclarée prête à entreprendre la FMS, le conseil des candidatures détermine avec elle les objectifs d'apprentissage qui doivent faire l'objet d'une attention particulière pendant la formation. La personne candidate doit suivre les indications du conseil pour répondre aux exigences de la FMS dans son parcours vers le ministère.

Dans le document dont il est question plus haut, les compétences sont regroupées dans quatre domaines :

1. La pratique de disciplines spirituelles et le développement d'une identité propre dans le ministère

2. L'intégration, la formulation et la facilitation de l'apprentissage de la foi chrétienne
3. L'élargissement des connaissances et de l'analyse culturelles et contextuelles
4. La maîtrise manifeste de compétences de leadership dans un cadre communautaire

La personne candidate devrait se fixer un objectif dans chacun de ces domaines. Il est à noter qu'un objectif peut se rapporter à une ou plusieurs compétences. Le document contient quelques exemples utiles d'objectifs.

La personne candidate doit passer en revue les compétences et évaluer ses forces et ses faiblesses. Les objectifs sont définis en fonction des compétences qui ont besoin d'être renforcées, qui représentent une occasion de surmonter des défis ou qui feront progresser la personne candidate sur les plans personnel et spirituel.

Par exemple, la personne candidate peut devoir approfondir sa discipline spirituelle pour être en mesure d'exercer un ministère. Elle devra alors mettre l'accent sur l'établissement d'un objectif d'apprentissage fondé sur la compétence 1A : *Présenter des preuves de croissance personnelle et spirituelle et d'une saine connaissance de soi.*

Voici quelques questions qui vous aideront à dégager les domaines sur lesquels pourraient porter les objectifs d'apprentissage :

- Quelles questions théologiques vous posez-vous ? Par exemple, comment comprenez-vous la Bible, la théologie, la justice, et comment appliquez-vous cette compréhension ?
- Comment votre compréhension de la théologie influence-t-elle votre exercice du ministère ?
- Agissez-vous en cohérence avec vos croyances ?
- Quelles compétences nécessaires à l'exercice d'un ministère pensez-vous devoir acquérir — par exemple, en matière de réflexion théologique (rechercher la présence de Dieu au milieu de vos activités), de leadership auprès d'un groupe ou de communication efficace (savoir écouter et savoir parler) ?

Quand la personne candidate a en main une liste de domaines potentiels, elle en retient quatre à six sur lesquels elle concentrera ses efforts. Le responsable ou la responsable de la formation choisit pour sa part l'un des domaines qui figurent dans le document intitulé [*Compétences pour la formation ministérielle et le leadership ministériel tout au long de la vie.*](#)

L'acronyme anglais SMART fournit des repères utiles pour définir des objectifs d'apprentissage :

- S** = *Specific*, ou spécifique
- M** = *Measurable*, ou mesurable
- A** = *Attainable*, ou atteignable
- R** = *Relevant*, ou pertinent
- T** = *Time Bound*, ou temporellement défini

Spécifique : Les objectifs spécifiques ont beaucoup plus de chances d'être atteints que les objectifs généraux. Donnez assez de détails pour que l'objectif et le plan d'action permettant de l'atteindre soient clairs.

Indiquez avec précision ce que vous devez apprendre par rapport aux compétences liées à l'exercice du ministère. Il ne suffit pas de dire que vous devez acquérir plus d'expérience.

Mesurable : Définissez des objectifs par rapport auxquels il sera possible de mesurer les progrès accomplis. Un objectif mesurable doit être associé à un résultat qui peut être examiné et évalué. On énonce habituellement des objectifs d'apprentissage en gardant à l'esprit le degré de compétence que l'on a au départ et celui que l'on souhaite atteindre à la fin du processus. Vous pouvez utiliser des formules comme « commencer à », « accroître ma capacité de » ou « approfondir ma compréhension de ».

Atteignable : Un objectif atteignable est associé à un résultat réaliste compte tenu de la situation et du contexte. Lorsqu'on se fixe un objectif, il faut prendre en considération des éléments comme le budget, les ressources et le temps qu'il faudra y consacrer. Déterminez s'il sera possible d'atteindre vos objectifs dans le lieu de formation. Par exemple, un objectif qui impliquerait de travailler avec des enfants ne convient pas dans une paroisse dont les membres sont âgés et où il n'y a pas d'école du dimanche.

Réaliste : Dans le contexte de la préparation au ministère, les objectifs d'apprentissage doivent être liés aux [compétences pour la formation ministérielle et le leadership ministériel tout au long de la vie](#), de même qu'aux indications données par le conseil des candidatures et à la réalité de l'exercice du ministère auprès d'une communauté de foi.

Temporellement défini : Établissez un calendrier en indiquant les étapes qui permettront d'atteindre l'objectif.

Les plans d'action : comment vais-je procéder ?

- Que ferez-vous pour vous rapprocher de vos objectifs ? Comment saurez-vous si vous les avez atteints ?
- Les plans d'action sont propres à chaque objectif d'apprentissage ; ils décrivent la façon dont les objectifs seront atteints. Soyez aussi précis que possible.
- Les plans d'action apportent des précisions sur le travail et le temps qui doivent être consacrés aux différentes tâches, la façon dont celles-ci sont attribuées et acceptées, les personnes à qui la personne candidate doit rendre compte de ces tâches et les ressources sur lesquelles elle peut compter (p. ex., personnes, documents, locaux).

Exemple : Je veux approfondir ma discipline spirituelle (compétence 1A : *Présenter des preuves de croissance personnelle et spirituelle et d'une saine connaissance de soi*). Comment vais-je m'y prendre ? Quelles pratiques particulières vais-je essayer ? Combien de temps vais-je y consacrer ? À qui demanderai-je conseil ? Quels ouvrages ou quels articles vais-je lire ?

Les méthodes d'évaluation : comment vais-je réfléchir à mes expériences d'apprentissage ?

- Dans tout processus d'apprentissage responsable, l'évaluation des objectifs devrait se faire en continu.
- En général, l'évaluation se fait mieux quand elle a lieu à des moments convenus et selon des méthodes préalablement acceptées par les parties. Cette démarche implique un développement de la compréhension et des dans un esprit de confiance, d'ouverture, d'honnêteté et de respect mutuel.
- L'accent est mis sur ce que les personnes qui y prennent part ont appris ensemble, en prenant en considération toutes les discussions qui ont eu lieu au cours de l'apprentissage supervisé. Le processus comprend l'auto-évaluation, la rétroaction, la réflexion critique et la planification des étapes à venir.
- Au regard des plans d'action, l'évaluation peut porter sur :
 - des études de cas ;
 - des comptes rendus exhaustifs (conversations ou visites) ;
 - un journal de réflexions ;
 - une réflexion théologique ;
 - des questionnaires d'évaluation ;
 - des réflexions sur des tâches précises, comme la visite de patientèle à l'hôpital ou l'animation d'études bibliques.

Exemple : Je veux approfondir ma discipline spirituelle (compétence 1A : *Présenter des preuves de croissance personnelle et spirituelle et d'une saine connaissance de soi*). Je tiendrai un journal où j'inscrirai mes réflexions à la suite de chaque pratique spirituelle et je le partagerai avec ma superviseure ou mon superviseur. Je ferai un suivi du temps que je consacre à ma discipline spirituelle afin de trouver un équilibre qui me convient. Je mènerai une réflexion théologique sur mes expériences et j'en discuterai avec le responsable ou la responsable de la formation et l'équipe de liaison avec la communauté de foi. Je présenterai un exemple d'une situation concrète dans laquelle ma discipline spirituelle a facilité l'exercice de mon ministère dans le lieu de formation.

Exemples d'objectifs d'apprentissage

Exemple 1 : La personne candidate pourrait se fixer cet objectif.

Objectif d'apprentissage : Je veux commencer à apprendre comment avoir des conversations en tête à tête qui incitent mes interlocuteurs et mes interlocutrices à réfléchir à leur foi et à leur compréhension de Dieu. (Compétence 4B : *Favoriser la vie spirituelle de la communauté.*)

Plan d'action	Évaluation
Je vais : • rencontrer plusieurs personnes chez elles ou dans un café ;	Je vais : • observer si certaines personnes poursuivent une réflexion théologique à la suite des conversations pastorales que

• pratiquer l'écoute active et prendre l'initiative de faire de la place pour des conversations sur la foi ; • réfléchir à mon attitude à l'égard des personnes qui sont différentes de moi sur le plan de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance ethnique, de la classe sociale ou de l'éducation (compétence 3A : <i>Effectuer des analyses contextuelles pour guider la participation à l'œuvre et à l'amour de Dieu dans le monde</i>) ; • partager quatre comptes rendus intégraux avec mon superviseur ou ma superviseure.	j'ai eues avec elles ; • tenir un journal pour noter mes réflexions et mes apprentissages ; • solliciter la rétroaction de mon superviseur ou ma superviseure et de l'équipe de liaison avec la communauté de foi ; • solliciter la rétroaction des personnes qui reçoivent mes soins pastoraux.
---	---

Exemple 2 : La personne candidate pourrait se fixer cet objectif.

Objectif d'apprentissage : Je veux développer mes compétences de leadership en animant des séances d'apprentissage et de discussion en groupe. (Compétence 2A : *Interpréter la Bible et la rendre accessible à la communauté.*)

Plan d'action	Évaluation
Je vais : • reconnaître les compétences que je possède déjà et celles que je veux chercher à développer ; • diriger un groupe d'études bibliques pour adultes pendant les six semaines du carême ; • essayer différentes méthodes pédagogiques (expérientielles, basées sur la narration ou sur un support audiovisuel, etc.) pour découvrir celles avec lesquelles je suis le plus à l'aise et celles qui me paraissent les plus convaincantes sur le plan de l'apprentissage, et pour observer comment les adultes y réagissent ; • travailler à intégrer les connaissances bibliques et théologiques provenant	Je vais : • reconnaître l'évolution de mes compétences ; • tenir un journal pour réfléchir à mes apprentissages ; • déterminer quelles méthodes pédagogiques ont été les plus efficaces.

de mon apprentissage scolaire avec l'expérience et les connaissances que possèdent les personnes laïques.	
---	--

Exemple 3 : La personne candidate et son superviseur ou sa superviseuse pourraient se fixer cet objectif.

Objectif d'apprentissage : Je veux en apprendre davantage sur la manière de fournir une rétroaction utile, à la fois encourageante et critique, d'une manière qui favorise la croissance et incite à essayer de nouvelles méthodes. (Compétence 4A : <i>Être un modèle de leadership efficace : démontrer une compréhension de la communication efficace.</i>)	
Plan d'action Je vais : - me référer à l'information fournie dans cette ressource et déterminer comment mettre en pratique les indications qui y sont données concernant la rétroaction ; - demander aux personnes à qui j'ai fourni de la rétroaction ce qui aurait pu rendre celle-ci plus utile.	Évaluation Je vais : évaluer quelles méthodes ont été efficaces et agréables à utiliser.

Exemple 4 : La personne candidate pourrait se fixer cet objectif.

Objectif d'apprentissage : Je veux m'exercer à créer des liens avec des groupes communautaires dans le quartier. (Compétence 3C : <i>Faire preuve de créativité, d'imagination et de jugement pour permettre aux groupes et aux communautés de s'adapter à des contextes et à des demandes en évolution.</i>)	
Plan d'action Je vais : - participer à des événements communautaires dans le quartier ; - m'informer au sujet de l'implication communautaire des membres de la paroisse ; - lire des ouvrages (<i>préciser lesquels</i>) au sujet du ministère communautaire.	Évaluation Je vais : - établir une carte de la couverture des services offerts par la communauté de foi dans le quartier ; - connaître les principaux voisins et voisines.

Exemple 5 : La personne candidate pourrait se fixer cet objectif.

Objectif d'apprentissage : D'ici la fin de l'alliance d'apprentissage, je veux découvrir mes talents pour la prédication et améliorer ma capacité à utiliser divers styles de prédication. (Compétence 4C : *Animer le culte de manière à susciter une participation significative.*)

Plan d'action	Évaluation
Je vais : - discuter de ma compréhension de la prédication avec mon superviseur ou ma superviseure et l'équipe de liaison avec la communauté de foi ; - essayer divers styles de prédication (narratif, pédagogique, évangélique, théâtrale, sans notes, etc.) - créer une feuille de réponse ou un formulaire de rétroaction à l'intention de l'équipe de liaison ; - tenir un journal où je noterai mes découvertes et mes apprentissages.	Je vais : - discuter de mes réflexions avec le responsable ou la responsable de la formation, notamment en lui remettant des versions écrites ou des enregistrements vidéos ou audios de mes prédications ; - rencontrer l'équipe de liaison avec la communauté de foi peu de temps après le culte pour discuter des observations indiquées sur la feuille de commentaires/le formulaire de rétroaction ; - partager sur une base régulière des extraits du journal où je consigne mes apprentissages et les découvertes que je fais sur moi-même.

L'évaluation officielle

L'alliance d'apprentissage comprend une description du déroulement du processus d'évaluation auquel participent toutes les personnes qui prennent part à l'alliance.

Utilisez les ressources mises à votre disposition, notamment celle sur la rétroaction et la communication, pour assurer la limpidité et l'impartialité des procédures d'évaluation de la communication tout au long de la FMS et pendant les périodes d'évaluation.

Il est de la responsabilité de la personne candidate de s'assurer que l'ensemble des trois rapports (ceux de l'équipe chargée de la liaison avec la communauté de foi, du responsable ou de la responsable de la formation et de la personne candidate elle-même) sont signés par l'ensemble des parties et que des copies sont faites et envoyées aux personnes ou entités concernées.

L'évaluation est un condensé officiel de la rétroaction qui a déjà été donnée. Ce n'est pas le moment de soulever de nouveaux problèmes ou de créer la surprise.

Les formulaires d'évaluation sont remis à la personne candidate, qui doit s'assurer que les autres parties à l'alliance disposent des formulaires appropriés. Toutes les parties doivent avoir une copie de leur propre formulaire de façon à pouvoir se préparer pour l'évaluation dans le respect des délais précisés.

Discutez de la manière dont vous procéderez quand vous remplirez les formulaires.

Le ministre ou la ministre de la vocation indiquera les dates limites pour la remise des évaluations. Veuillez suivre les instructions qui figurent sur les formulaires.

Ces évaluations sont importantes, car elles permettent au conseil des candidatures de la personne candidate de déterminer si celle-ci répond aux exigences et d'évaluer ses progrès ainsi que les résultats de la formation. Le Bureau de la vocation utilise par ailleurs les évaluations pour déterminer si le lieu de formation et le superviseur ou la superviseure sont adéquats.