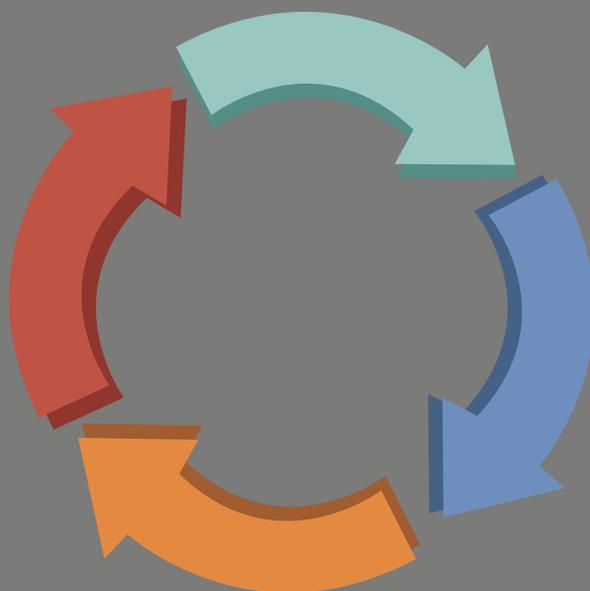


Les Cadres Référentiels

Soutenir un Enseignement de Qualité au Liban





Introduction

L'évolution des sociétés a été marquée au cours des dernières décennies par une importance grandissante de l'éducation, surtout après l'émergence du concept clé de l'économie de la connaissance. Or, dans le domaine de l'éducation, la ressource humaine qu'est l'enseignant occupe une place centrale. D'où la nécessité de le professionnaliser afin qu'il puisse s'acquitter de ses tâches avec efficacité. De là le besoin d'avoir un référentiel des compétences qui lui sont nécessaires. A cet effet le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur au Liban a mis en place un ensemble de référentiels s'adossant sur une même méthodologie et traduisant une vision nationale commune pour la profession enseignante, ainsi que pour les professions qui ont la charge de former et d'accompagner l'enseignant en exercice- à savoir le formateur d'enseignants, le conseiller pédagogique, et le conseiller psychosocial.

Quand on dit référentiel on entend par là un listing des compétences dont on doit faire preuve dans l'exercice d'un métier, une compétence étant un ensemble intégré de connaissances, de capacités et d'attitudes, mobilisées pour faire face à une situation complexe. Un référentiel décrit donc des comportements professionnels, observables en situation réelle, sous des formes différentes et dans des contextes différents. Les compétences dont il est question ici ont été déterminées en fonction des exigences des professions concernées et à la lumière des besoins éducatifs et socioéconomiques du contexte libanais.

Chacune de ces professions exigeant la maîtrise de pratiques et de techniques spécialisées dans un cadre relationnel régi par un système éthique et impliquant un parcours de développement professionnel dynamique, les compétences respectives de ces professions ont été classées selon quatre domaines qui en couvrent tous les aspects : les pratiques professionnelles spécialisées, les relations professionnelles, le développement professionnel continu et l'éthique professionnelle.

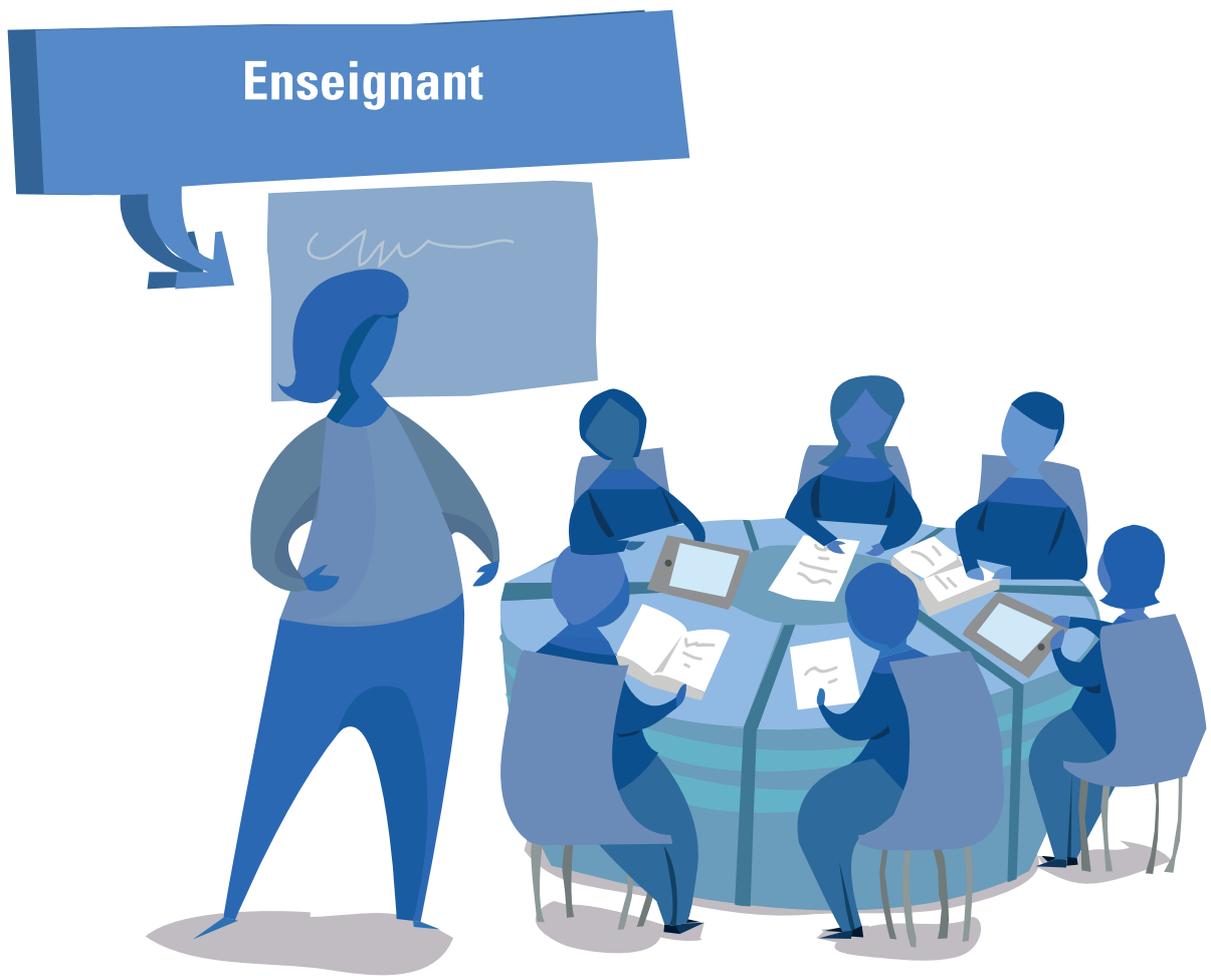
Chacune des compétences a été ensuite déclinée en ses composantes et concrétisée par des exemples de descripteurs. Afin de clarifier les termes et leur utilisation, un glossaire de la terminologie adoptée, basée sur des références scientifiques arabes et étrangères, a été inclus en annexe.

Ces cadres constituent une référence dont le contenu peut être amélioré et étendu périodiquement, à la lumière des évolutions dans le domaine éducatif. Ils ont été développés pour être accessibles à toutes les parties concernées par la formation de l'apprenant, afin de constituer une référence dans la préparation, la formation et le suivi du processus d'enseignement- apprentissage et de contribuer à la construction d'une culture commune à tous les acteurs de l'éducation.

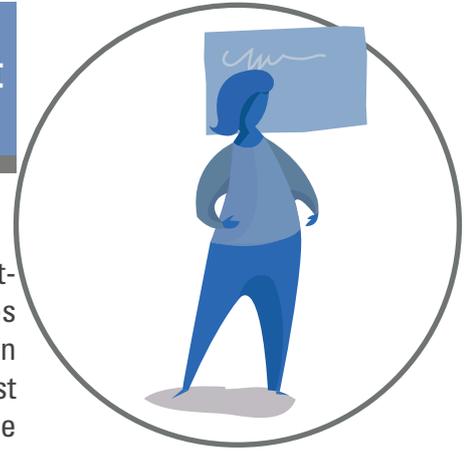
Sommaire

Enseignant	
Les Pratiques Professionnelles Spécialisées	9
Les Relations Professionnelles	19
Le Développement Professionnel Continu	22
L'Éthique Professionnelle	24
Formateur d'enseignants	
Les Pratiques Professionnelles Spécialisées	29
Les Relations Professionnelles	37
Le Développement Professionnel Continu	39
L'Éthique Professionnelle	41
Conseiller Pédagogique	
Les Pratiques Professionnelles Spécialisées	47
Les Relations Professionnelles	52
Le Développement Professionnel Continu	54
L'Éthique Professionnelle	58
Conseiller Psychosocial	
Les Pratiques Professionnelles Spécialisées	65
Les Relations Professionnelles	70
Le Développement Professionnel Continu	72
L'Éthique Professionnelle	75
Guide d'utilisation du cadre référentiel de compétences	78
Glossaire	79

Enseignant



Cadre référentiel des compétences de l'enseignant



Introduction

L'enseignant reste la pierre angulaire dans le processus d'enseignement-apprentissage quelle que soit la diversité des politiques et l'évolution des théories de l'éducation. C'est pour cela qu'il faut le professionnaliser afin qu'il puisse s'acquitter de ses tâches avec compétence et efficacité. C'est de cette nécessité qu'est né ce référentiel. Il définit les compétences que l'enseignant devrait maîtriser et constitue un outil qui peut être utilisé par les responsables de la formation –initiale ou continue de l'enseignant, mais aussi par les instances chargées d'évaluer sa pratique ou de l'accompagner et de lui assurer le suivi susceptible de favoriser l'amélioration de ses performances.

Ce référentiel comprend les compétences associées aux pratiques professionnelles spécialisées et nous entendons par là toutes les compétences requises, allant de la planification du processus d'enseignement et d'apprentissage, à l'investissement des ressources, des connaissances et des techniques associées à la matière enseignée, aux méthodes d'enseignement-apprentissage et de gestion de la classe, aux techniques d'évaluation et de remédiation, pendant et après la séquence d'enseignement-apprentissage. Il comprend également les compétences requises dans diverses interactions professionnelles, à savoir :

- Communiquer avec diverses équipes éducatives,
- Coopérer avec les parties concernées afin de développer les relations professionnelles, et avec les institutions de la société civile afin de relier l'éducation à la communauté et d'aider la société à progresser,
- Développer l'intelligence émotionnelle de l'enseignant afin qu'il puisse améliorer et faire progresser ses relations professionnelles.

Mais du fait que l'enseignant doit toujours s'efforcer de rester en phase avec les exigences du XXI^e siècle et de répondre à ses défis, ce référentiel comprend également les compétences de l'engagement dans une dynamique de développement professionnel dans les différents domaines dont celui de la technologie moderne.

Par ailleurs, il est impossible de parler d'excellence dans cette profession sans développer les compétences de l'éthique professionnelle, comme l'engagement envers les principes et valeurs de cette profession, le respect et l'application des lois relatives au système éducatif au Liban et à l'institution éducative où l'enseignant travaille.

En conclusion, la profession d'enseignant demeure un processus complexe dans lequel plusieurs facteurs différents interviennent, mais elle requiert en premier, de la part des enseignants, une volonté et une motivation réelles pour développer leurs compétences et faire face aux défis protéiformes de leur profession.

Tableau de codage du cadre référentiel pour les 4 métiers

ACRONYME	MÉTIERS ET DOMAINES
T	Enseignant
SPP	Pratiques Professionnelles Spécialisées
PR	Relations Professionnelles
CPD	Développement Professionnel Continu
PE	Ethique Professionnelle

CODE	COMPÉTENCES
T.SPP.PLAN	Planifie les processus d'enseignement et d'apprentissage
T.SPP.RES.USE	Investit les différentes ressources associées à la matière enseignée dans ses pratiques professionnelles
T.SPP.METH	Emploie diverses méthodes basées sur les théories et les concepts d'apprentissage-d'enseignement qui conviennent aux diverses caractéristiques des différents apprenants et de ses propres acquis en formation
T.SPP.CLASS.MGMT	Met en œuvre les compétences de gestion de la classe et anime l'interaction constructive entre apprenants
T.SPP.ASMT	Développe diverses méthodes et stratégies d'évaluation
T.PR.COMMUNICATE	Communique avec les différents partenaires éducatifs
T.PR.COOPERATE.SCHL	Coopère avec l'administration scolaire, avec les collègues, les parents et les autres acteurs de l'éducation afin de développer des relations professionnelles avec eux ainsi qu'avec les institutions de la société civile
T.PR.EI	Accroît et développe son intelligence émotionnelle pour améliorer et étendre ses relations professionnelles
T.CPD.WHOLE	S'engage dans la dynamique du développement professionnel dans divers domaines du développement
T.CPD.RES.USE	Emploie divers moyens scientifiques dans son développement professionnel
T.PE.PRINCIPLES	S'engage envers les principes éthiques de la profession
T.PE.LAWS	Respecte et se conforme aux lois relatives au système éducatif au Liban et dans l'établissement d'enseignement dans lequel il/elle travaille

Les Pratiques Professionnelles Spécialisées

Les pratiques professionnelles comprennent la planification du processus d'enseignement et d'apprentissage, l'investissement des ressources, des connaissances et des techniques associées à la matière enseignée, les méthodes d'enseignement et d'apprentissage, la gestion de la classe et les techniques d'évaluation.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
T.SPP.PLAN Planifie les processus d'enseignement et d'apprentissage	T.SPP.PLAN 1 Organise le processus d'enseignement - d'apprentissage tout au long de l'année selon ses différents niveaux de planification (annuel, trimestriel, mensuel, hebdomadaire, quotidien) et ses différentes formes (unités d'enseignement)	T.SPP.PLAN 1 <ol style="list-style-type: none"> a. Tient compte des cadres curriculaires établis par les autorités compétentes b. Établit une progression des contenus de la matière enseignée c. Prépare la répartition horizontale annuelle de la matière enseignée, de façon à montrer la complémentarité des objectifs, des activités et de l'évaluation d. Prépare la distribution verticale annuelle de la matière enseignée pour montrer la progression chronologique des objectifs e. Répartit les unités d'apprentissage en fonction des objectifs et des résultats d'apprentissage f. Garantit que le nombre de séances attribuées dans la distribution est conforme au nombre de séances spécifié pour le programme d'études prévu g. Prépare le calendrier annuel des évaluations certificatives
	T.SPP.PLAN 2 Investit dans la planification des connaissances liées à la matière enseignée et aux différentes données disponibles (curricula, caractéristiques des contenus par cycle ou par classe, capacités des apprenants, prérequis, environnement de la classe)	T.SPP.PLAN 2 <ol style="list-style-type: none"> a. Distingue entre les savoirs de base et les savoirs secondaires b. Ordonne les objectifs éducatifs en fonction de leur importance, à la lumière des résultats d'apprentissage c. Collecte les informations sur les apprenants pour mettre à jour leur dossier personnel respectif d. Prépare l'évaluation diagnostique pour déterminer les acquis de l'apprenant en fonction des apprentissages à construire e. Établit les activités d'enseignement sur la base des résultats aux tests diagnostiques f. Définit des activités parascolaires qui servent les objectifs d'apprentissage g. Utilise la géométrie de la classe et son contenu pour servir le processus d'enseignement h. Dispose/ordonne les supports et les outils nécessaires à l'apprentissage et à l'enseignement i. Adopte dans sa planification les livres émis par les autorités compétentes (livres principaux et autres livres complémentaires)

Compétence

Composantes de la compétence

Descripteurs*

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

	<p>T.SPP.PLAN 3 Fonde sa planification sur tous les éléments essentiels du processus d'enseignement-d'apprentissage (résultats escomptés, objectifs-contenu-stratégies-méthodes-remédiation-gestion de la classe)</p>	<p>T.SPP.PLAN 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Utilise un vocabulaire clair dans l'écriture de concepts lors de sa préparation de l'unité d'enseignement b. Établit le lien entre concepts, objectifs et résultats d'apprentissage c. Prépare les situations d'apprentissage en fonction de l'information recueillie au préalable (Informations sur les apprenants, résultats d'apprentissage, forme de la classe, progression des objectifs) d. Planifie des activités d'enseignement qui répondent aux différents besoins des apprenants dans leurs diverses manières d'acquérir des connaissances e. Prépare des séances d'enseignement complètes quant à leurs éléments constitutifs de base (déroulement, prérequis...) f. Planifie des méthodes d'évaluation et de remédiation correspondant aux résultats d'apprentissage escomptés g. Varie les modes d'évaluation (formative, sommative, diagnostique, etc.) selon l'objectif éducatif h. Prépare des situations d'apprentissage supplémentaires à utiliser en cas de besoin
	<p>T.SPP.PLAN 4 Définit au cours de la séance d'enseignement les thématiques transdisciplinaires et établit les liens nécessaires</p>	<p>T.SPP.PLAN 4</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Identifie les concepts transdisciplinaires dans les différentes matières b. Prévoit des projets pluridisciplinaires c. Relie les situations d'apprentissage préparées aux concepts transdisciplinaires dans les différentes matières
<p>T.SPP.RES.USE Investit les différentes ressources associées à la matière enseignée dans ses pratiques professionnelles</p>	<p>T.SPP.RES.USE 1 Est compétent dans le contenu de la matière enseignée et les habiletés qui y sont associées et emploie ses connaissances dans ses pratiques d'enseignement, en utilisant la langue d'enseignement et le langage technique en lecture, en écriture et en communication</p>	<p>T.SPP.RES.USE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Utilise correctement et de façon adéquate les concepts de la matière enseignée dans le contexte approprié b. Formule des objectifs d'enseignement spécifiques mesurables c. S'appuie sur de nombreux canaux de communication (expression orale et écrite, dessins, mimiques et langage corporel) dans l'explication des objectifs d. Communique avec les apprenants dans un langage correct et clair e. Utilise en classe une voix calme et chaleureuse f. Exprime les concepts dans un langage simple, utilisant des expressions scientifiques claires

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>T.SPP.RES.USE 2 Relie la matière enseignée à la vie quotidienne et aux besoins des apprenants ainsi qu'aux thèmes et valeurs sociales et culturelles</p>	<p>T.SPP.RES.USE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Inclut dans l'explication les dimensions culturelles et les valeurs sociales associées à la matière (si disponible) b. Utilise des sujets liés au quotidien et qui conviennent à l'âge des apprenants c. Traite des situations-problèmes dérivées de la vie quotidienne d. Charge les apprenants de faire des recherches sur des sujets liés à la matière enseignée afin d'élargir leurs horizons culturels et scientifiques e. Réalise des activités culturelles pour les apprenants
	<p>T.SPP.RES.USE 3 Développe ses connaissances et ses pratiques enseignantes à la lumière des développements survenus et des concepts éducatifs liés au contenu ¹</p>	<p>T.SPP.RES.USE 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Diversifie ses pratiques d'enseignement à l'aide de techniques modernes b. Fournit des exemples nouveaux et contemporains c. Informe les apprenants de toute nouveauté survenant dans le contenu de la matière enseignée d. Fournit aux apprenants des références récentes
<p>T.SPP.METH Emploie diverses méthodes basées sur les théories et les concepts d'apprentissage-d'enseignement qui conviennent aux diverses caractéristiques des différents apprenants et de ses propres acquis en formation</p>	<p>T.SPP.METH 1 Établit des liens entre les méthodes d'enseignement-apprentissage et les théories pédagogiques de base, en tenant compte de la nature de la matière enseignée et des caractéristiques de la tranche d'âge de l'apprenant</p>	<p>T.SPP.METH 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Utilise diverses stratégies, situations et techniques qui motivent les apprenants et répondent à leurs intérêts b. Encourage la communication entre les apprenants c. Applique le renforcement positif de toutes ses formes possibles d. Utilise des situations-problèmes qui incitent les apprenants à intégrer leurs acquis dans des situations similaires ou nouvelles e. Utilise une gamme d'activités allant de la restitution, à la compréhension, à l'application, l'analyse, la synthèse, l'évaluation, la critique et enfin l'innovation f. Fournit aux apprenants les outils et les documents appropriés à l'activité g. Précise les devoirs à domicile en quantité et en qualité en fonction de l'âge et des aptitudes de l'apprenant

1. En collaboration avec l'inspecteur de l'éducation, le superviseur, le formateur, le conseiller et le directeur.

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

T.SPP.METH 2

Adapte les méthodes d'enseignement à la diversité dans les profils des apprenants, leurs différents niveaux, capacités et tendances, et investit dans leur diversité culturelle et linguistique

T.SPP.METH 2

- a. Applique des activités diagnostiques pour déterminer la diversité potentielle des apprenants et leurs différences de niveau
- b. Examine avec les apprenants les informations acquises
- c. Relie la leçon en cours à ce qui précède chaque fois que cela est nécessaire
- d. Diversifie les activités d'apprentissage au cours d'une même séance pour expliquer, corriger, résoudre les exercices, et évaluer chaque fois que cela est nécessaire
- e. Diversifie les méthodes d'explication (enseignement-découverte, dialogue et discussion, etc.)
- f. Diversifie dans le processus de construction de connaissances pour les apprenants par l'induction et la déduction
- g. Modifie sa pratique et sa prestation professionnelles selon les différences individuelles ou selon les besoins
- h. Pose des questions adaptées au niveau de connaissance et de langue de chaque apprenant
- i. Reconnaît les indicateurs de besoins spécifiques chez les apprenants concernés et les communique au conseiller psychosocial
- j. Fournit une rétroaction au conseiller psychosocial sur la réalisation des objectifs d'apprentissage souhaités et applique les conseils donnés par les spécialistes après en avoir discuté avec eux
- k. Repère les apprenants talentueux
- l. Organise pour eux des situations d'apprentissage spéciales
- m. Utilise différents moyens visuels, auditifs, moteurs, naturels et civils adaptés à l'objectif
- n. Organise des activités d'évaluation et de soutien pour s'assurer dans quelle mesure les apprenants atteignent leurs objectifs

T.SPP.METH 3

Utilise des méthodes et des situations d'enseignement et d'apprentissage dans différents domaines (cognitif, conscient / émotionnel, sensoriel, psychomoteur)

T.SPP.METH 3

- a. Utilise des situations- problèmes dans les activités d'enseignement pour développer la capacité de réflexion des apprenants
- b. Utilise des activités qui aident les apprenants à organiser leurs idées
- c. Utilise des situations ciblant les domaines émotionnels
- d. Utilise des situations qui ciblent les domaines psychomoteurs dans le processus d'apprentissage

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

T.SPP.METH 4

Utilise des méthodes qui aident l'apprenant/e à découvrir et développer sa propre stratégie d'apprentissage

T.SPP.METH 4

- a. Analyse les résultats des évaluations diagnostique et formative de l'élève
- b. Identifie l'obstacle qui entrave la réalisation des objectifs
- c. Analyse l'obstacle avec l'apprenant
- d. Utilise l'obstacle pour formuler un objectif d'apprentissage
- e. Aide l'apprenant à trouver des solutions pour atteindre l'objectif
- f. Demande à l'apprenant de présenter les étapes suivies pour résoudre un problème
- g. Analyse ce processus avec l'apprenant, afin de l'aider à comprendre sa propre stratégie d'apprentissage
- h. Informe l'apprenant du niveau de maîtrise des acquis, en vue de l'amener à découvrir la stratégie qui lui permettra de progresser

T.SPP.METH 5

Utilise des situations d'enseignement – apprentissage dans lesquelles l'enseignant est un orientateur, un participant et un facilitateur

T.SPP.METH 5

- a. Utilise des situations d'apprentissage dans lesquelles les apprenants sont invités à apprendre par eux-mêmes et à découvrir leurs savoirs en s'appuyant sur leurs acquis et sur diverses références
- b. Organise des activités qui développent les compétences d'autonomie dans l'apprentissage
- c. Organise diverses activités (travail individuel, en groupe, en duo, en équipe)
- d. Fournit des consignes et des instructions claires pour chaque activité requise
- e. Demande à l'apprenant de reformuler les instructions, afin de s'assurer qu'il les a bien comprises
- f. Établit les règles du travail d'équipe
- g. Répartit les rôles et les tâches sur les apprenants
- h. Choisit la méthode pour aider l'apprenant
- i. Choisit le moment convenable pour offrir son aide à l'apprenant
- j. Utilise des méthodes basées sur l'apprentissage interactif partagé
- k. Aide les apprenants à découvrir leurs penchants en les stimulant à construire leur projet d'avenir
- l. Fournit à l'apprenant une rétroaction encourageante et constructive
- m. Adopte une attitude positive et encourageante

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>T.SPP.METH 6 Utilise la technologie dans le processus d'apprentissage</p>	<p>T.SPP.METH 6</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sélectionne les technologies adaptées aux objectifs b. Indique à l'apprenant les règles et les principes de l'utilisation de la technologie moderne dans un processus (recherche, communication, créativité, auto-apprentissage ...) c. Utilise diverses techniques pour faire succéder l'apprenant à l'information (photos, vidéos, graphiques et autres ...) d. Donne aux apprenants le plein accès aux outils technologiques, afin de leur permettre de découvrir l'information e. Adopte diverses activités qui requièrent de la part de l'apprenant l'usage des techniques technologiques f. Emploie la technologie pour répondre à la stratégie d'apprentissage de l'apprenant
<p>T.SPP.CLASS. MGMT</p> <p>Met en œuvre les compétences de gestion de la classe et anime l'interaction constructive entre apprenants</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 1 Adopte la situation organisationnelle la plus appropriée pour la salle de classe et la modifie en cas de besoin pour créer l'interaction entre les apprenants</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Organise l'emplacement des apprenants dans la salle de classe pour les aider à participer, à communiquer et à travailler de façon autonome b. Diversifie la répartition des lieux et des sièges des apprenants de manière à atteindre l'objectif d'apprentissage c. Implique les apprenants dans l'organisation de la salle de classe pour démontrer la philosophie pédagogique de l'école et de l'enseignant d. Maîtrise l'usage du tableau e. S'assure que tous les apprenants peuvent voir le tableau f. Diversifie sa manière de se mouvoir en classe (assis, debout, arpentant la salle de classe) g. Définit les outils et les supports requis pour la matière enseignée h. Répartit de façon adéquate le temps alloué à la séance de classe i. Définit le temps imparti pour chaque activité j. Forme les apprenants à estimer l'heure et à compléter la tâche dans le temps imparti k. Fournit des activités supplémentaires pour occuper l'apprenant qui a terminé son travail

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

T.SPP.CLASS.MGMT 2

Interagit avec l'apprenant par des attitudes de communication, en tenant compte de l'âge de l'apprenant (stade de croissance)

T.SPP.CLASS.MGMT 2

- a. Active les caractéristiques, les manifestations et les exigences des étapes de croissance de l'apprenant lors de son interaction avec lui
- b. Observe les variables comportementales des apprenants
- c. Fournit au conseiller psychosocial une rétroaction sur les variables comportementales
- d. Utilise le style et le langage adaptés à l'âge de l'apprenant
- e. S'exprime d'une voix claire et dans un langage aisé
- f. Utilise une intonation appropriée
- g. Utilise différents types de canaux de communication
- h. Conçoit de nouvelles façons de communiquer en tant qu'enseignant
- i. Répond aux questions des apprenants
- j. Traite les apprenants avec souplesse et gentillesse
- k. Diversifie les moyens d'expression : orale, mimique, gestuelle
- l. Modifie sa performance ou son processus de communication en fonction de la rétroaction de l'interlocuteur
- m. Communique avec les apprenants clairement, respectueusement et positivement

T.SPP.CLASS.MGMT 3

Développe les bases d'une communication saine entre apprenants

T.SPP.CLASS.MGMT 3

- a. Écoute attentivement et de manière constructive
- b. Utilise des situations qui peuvent développer l'écoute chez les apprenants
- c. Utilise des situations pour développer des compétences de confrontation chez les apprenants
- d. Utilise des situations qui encouragent les capacités à questionner et à négocier chez les apprenants
- e. Accepte les opinions des apprenants
- f. Développe chez l'apprenant la capacité à tirer profit des opinions des autres
- g. Développe l'éthique des apprenants dans l'expression de leurs opinions
- h. Développe chez eux le principe de la liberté d'expression responsable
- i. Encourage parmi les apprenants les initiatives individuelles visant à développer la communication entre eux

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

T.SPP.CLASS.MGMT 4

Fournit un environnement d'apprentissage qui respecte la diversité et les différences

T.SPP.CLASS.MGMT 4

- a. Sait comment aborder des questions embarrassantes
- b. S'abstient de porter des jugements et d'apposer des étiquettes aux apprenants
- c. Investit dans les différences individuelles pour organiser l'activité et les méthodes de communication
- d. Répartit son attention sur tout le groupe classe
- e. Organise les relations de communication en classe
- f. Aide les apprenants à reconnaître des aspects positifs chez les autres
- g. Applique à tous sans distinction les procédures convenues
- h. Encourage les apprenants à s'inscrire dans une compétition positive

T.SPP.CLASS.MGMT 5

Détecte les changements dans le climat du groupe de classe, analyse ses causes et y remédie

T.SPP.CLASS.MGMT 5

- a. Récompense l'apprenant lorsque cela est nécessaire, ou lors d'un succès
- b. Prend les mesures éducatives requises selon la charte de la classe
- c. Gère les différents comportements des apprenants en classe
- d. Interagit avec les apprenants lorsque des changements dans le climat de la classe se produisent
- e. Fait preuve d'habileté en matière de résolution de conflits et de problèmes
- f. Consulte les parties prenantes pour apporter la remédiation nécessaire à la lumière des changements dans le climat de la classe
- g. Veille à ce que les mesures et les ajustements décidés et clarifiés soient appliqués par les apprenants

T.SPP.CLASS.MGMT 6

Développe chez les apprenants des méthodes de gestion et de résolution non violente des conflits

T.SPP.CLASS.MGMT 6

- a. Garantit la sécurité de l'apprenant
- b. Sait utiliser l'autorité
- c. Analyse les conflits qui surgissent et leurs causes avec les apprenants et les encourage à trouver des solutions pacifiques à ces conflits
- d. Évalue ces solutions avec eux
- e. Aide l'apprenant à adopter la meilleure solution
- f. Développe des méthodes pour aider l'apprenant à éviter les conflits

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 7 Développe les habiletés des apprenants pour le contrôle de soi</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 7</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Co-construit avec les apprenants une charte de classe précisant les droits et les devoirs afin de renforcer leur sens de la responsabilité b. Établit le contrat didactique c. Établit avec les apprenants les critères d'une bonne conduite d. Discute avec les apprenants les critères de bonne conduite e. Demande aux apprenants d'appliquer ces règles à eux-mêmes f. Félicite les apprenants lorsqu'ils appliquent les règles
<p>T.SPP.ASMT Développe diverses méthodes et stratégies d'évaluation</p>	<p>T.SPP.ASMT 1 Évalue périodiquement les apprenants dans des situations différentes adaptées aux objectifs éducatifs et aux résultats d'apprentissage</p>	<p>T.SPP.ASMT 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Intègre les techniques d'évaluation dans sa préparation de l'unité d'enseignement b. Utilise le type d'évaluation approprié (diagnostique, formative, sommative) en fonction des objectifs de la situation d'apprentissage et des résultats attendus c. S'assure que la nature de l'évaluation et ses objets sont adéquats / appropriés aux compétences acquises d. Utilise les données et les informations résultant de l'évaluation pour réguler le processus d'enseignement-apprentissage e. Modifie les activités d'enseignement et d'apprentissage à la lumière de l'information résultant de l'évaluation (pour ajuster le processus d'enseignement)
	<p>T.SPP.ASMT 2 Utilise une gamme de stratégies de et d'outils d'évaluation appropriés pour mesurer la progression des apprenants</p>	<p>T.SPP.ASMT 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Mesure scientifiquement et objectivement les réalisations des apprenants en se basant sur les critères et les indicateurs b. Développe des outils d'évaluation adaptés aux niveaux des apprenants en fonction des résultats d'apprentissage c. Élabore les examens à l'école en tenant compte du descriptif officiel des épreuves

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

T.SPP.ASMT 3

Développe diverses méthodes de soutien, de remédiation et d'accompagnement pédagogiques, fondées sur l'identification des besoins et des difficultés d'apprentissage chez les apprenants

T.SPP.ASMT 3

- a. Utilise les résultats de l'évaluation pour combler les lacunes
- b. Diagnostique les principaux facteurs liés aux difficultés d'apprentissage, en collaboration avec le conseiller pédagogique et / ou le conseiller psychosocial
- c. Détecte les erreurs des apprenants
- d. Opère une classification des erreurs à l'adresse de l'apprenant (compréhension des consignes, représentations différentes, opérations mentales, etc.)
- e. Trie les apprenants en fonction de leur besoin de soutien
- f. Définit les procédures de remédiation dans un plan de développement que les apprenants adoptent
- g. Oriente les apprenants et les renseigne de façon claire, utile et pratique sur leurs résultats d'apprentissage
- h. Prodigue ses encouragements à ceux qui ont besoin de renforcement et de soutien moral
- i. Suit la progression des apprenants
- j. Informe les apprenants de l'étendue de leurs progrès dans le processus d'apprentissage

T.SPP.ASMT 4

Développe les mécanismes d'autoévaluation chez les apprenants

T.SPP.ASMT 4

- a. Présente un formulaire d'évaluation à remplir
- b. Suggère un nouveau modèle à l'apprenant
- c. Donne des commentaires sur le nouveau modèle
- d. Explique aux apprenants l'importance d'utiliser le réseau d'évaluation personnel pour l'autoévaluation
- e. Organise des situations d'apprentissage dans lesquelles les apprenants utilisent l'autoévaluation

Les Relations Professionnelles

Il s'agit de la communication avec les différents partenaires éducatifs, en coopérant avec toutes les parties prenantes, ainsi qu'avec les institutions de la société civile afin de rattacher l'éducation à la société pour contribuer à son développement et sa croissance, et développer l'intelligence émotionnelle chez l'enseignant pour améliorer et enrichir son réseau de relations professionnelles.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
T.PR.COMMUNICATE Communique avec les différents partenaires éducatifs	T.PR.COMMUNICATE 1 Interagit avec les parents et leur assure une présence active et une écoute positive	T.PR.COMMUNICATE 1 a. Est à l'écoute des parents b. Communique avec les parents de façon claire et respectueuse c. Communique avec les parents de façon positive d. Protège leur vie privée
	T.PR.COMMUNICATE 2 Communique avec les personnels de l'établissement scolaire avec respect et clarté	T.PR.COMMUNICATE 2 a. Respecte tous les membres de l'établissement scolaire b. Utilise un langage clair et approprié c. Adopte une approche positive, loin des racontars, des rumeurs et de l'incitation à l'encontre des autres d. Distingue les relations personnelles des relations professionnelles
	T.PR.COMMUNICATE 3 Est sensible aux problèmes des autres et fait preuve d'empathie à leur égard	T.PR.COMMUNICATE 3 a. S'abstient de recourir à la violence pour résoudre les conflits avec son environnement professionnel b. Écoute les problèmes de son collègue et fait preuve d'empathie à son égard c. Aide à surmonter l'épreuve si requis d. Développe les relations humaines fondées sur la coopération mutuelle e. Participe à des activités sociales
	T.PR.COMMUNICATE 4 Emploie des techniques de communication appropriées tout en respectant l'éthique de l'utilisation des TIC	T.PR.COMMUNICATE 4 a. Choisit la bonne technologie pour communiquer en fonction de l'occasion et du contenu b. Adhère à l'éthique de l'utilisation de la technologie c. Utilise la technologie pour communiquer en respectant pleinement les normes professionnelles

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>T.PR.COMMUNICATE 5 Communique avec les autres membres de l'institution en tenant compte d'une part des sujets évoqués et d'autre part des caractéristiques de l'interlocuteur</p>	<p>T.PR.COMMUNICATE 5</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Évite d'aborder des sujets inappropriés, par respect envers l'établissement b. Évite d'entrer dans les détails de certains sujets, inappropriés à l'âge de son interlocuteur c. Discute objectivement en tenant compte des normes de communication correcte
<p>T.PR.COOPERATE.SCHL</p> <p>Coopère avec l'administration scolaire, avec les collègues, les parents et les autres acteurs de l'éducation afin de développer des relations professionnelles avec eux ainsi qu'avec les institutions de la société civile</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 1 Coordonne les activités de classe requises avec les partenaires éducatifs²</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Coordonne les activités requises en classe avec l'équipe éducative et le conseiller pédagogique b. Écoute le point de vue et les requêtes de son administration dans les diverses situations c. Participe activement aux réunions de l'administration de l'école d. Participe à des stages de formation qui répondent à ses besoins afin de développer ses compétences et ses aptitudes professionnelles e. Coopère avec le conseiller pédagogique dans l'élaboration de stratégies éducatives : distribution trimestrielle et annuelle, préparation de cours, observation de classe, évaluation, ajustement de ses performances, entretiens... f. Coopère avec le conseiller pédagogique pour développer des pratiques d'évaluation et de remédiation, en quantité, en variété et en analyse des résultats d'évaluation de l'apprenant g. Participe à des activités organisées entre enseignants ou entre enseignants et administration
	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 2 Collabore avec les instances chargées des examens officiels</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fournir aux instances concernées des échantillons de questions pour les examens officiels b. Surveille les examens (si requis) c. Participe avec les enseignants des classes d'examen à la correction des examens officiels
	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 3 Initie des activités en collaboration avec l'administration de l'école</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Propose à l'administration des idées de développement b. Organise des activités en collaboration avec des écoles du voisinage c. Suggère des activités de développement qui répondent aux défis de l'époque actuelle d. Organise et planifie des activités extrascolaires visant à promouvoir la coopération avec les partenaires et avec l'environnement social

2. Administration de l'école, collègues, parents et autres.

Compétence

Composantes de la compétence

Descripteurs*

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 4 Fournit aux parents le soutien moral et l'orientation nécessaires pour l'intérêt des apprenants</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 4 a. Souligne à l'adresse des parents les moyens de prévenir plutôt que guérir b. Oriente les parents et leur fournit des conseils et des procédures pratiques c. Suit périodiquement avec les parents les développements de nature à servir l'intérêt de l'apprenant, à l'exception des cas de violence de tous types (violence familiale, harcèlement sexuel et autres)</p>
	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 5 Collabore et partage avec d'autres enseignants</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 5 a. Consulte toujours les autres enseignants de la même classe b. Consulte les enseignants du même cycle c. Participe à des formations pédagogiques avec eux d. Partage avec les enseignants toutes les connaissances acquises par l'auto-apprentissage ou par la participation à des sessions de formation</p>
	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 6 Participe avec la société civile dans diverses activités par l'intermédiaire de l'administration éducative et relie ces activités à la matière enseignée</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 6 a. Adopte des activités qui préconisent la participation des apprenants au service de la société civile b. Participe par des activités spécifiques au traitement des problèmes de sa société c. Modifie le processus éducatif en fonction des derniers développements et événements sociaux</p>
<p>T.PR.EI Accroît et développe son intelligence émotionnelle pour améliorer et étendre ses relations professionnelles</p>	<p>T.PR.EI 1 Reconnaît ses capacités et ses sentiments et contrôle ses émotions</p>	<p>T.PR.EI 1 a. Souligne ses points forts dans ses pratiques professionnelles b. Améliore ses faiblesses en recherchant des moyens qui l'aident à progresser et à avancer c. Pratique la pensée critique / la critique constructive</p>
	<p>T.PR.EI 2 A le pouvoir d'agir sur les autres</p>	<p>T.PR.EI 2 a. Adopte des attitudes positives qui mènent au changement b. A la capacité de contrôler ses émotions pour surmonter les difficultés et les pressions dans sa pratique professionnelle et réinvestit les critiques constructives dans ses relations professionnelles c. A la capacité de penser de manière critique</p>

Le Développement Professionnel Continu

Le perfectionnement professionnel continu consiste à s'engager dans une dynamique de développement dans divers domaines et à utiliser des moyens scientifiques pour réaliser cette croissance.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
<p>T.CPD.WHOLE</p> <p>S'engage dans la dynamique du développement professionnel dans divers domaines du développement</p>	<p>T.CPD.WHOLE 1</p> <p>S'engage dans des mécanismes individuels et collectifs d'auto-développement aux niveaux académique, relationnel, pédagogique et de recherche, avec l'aide du conseiller pédagogique et du formateur</p>	<p>T.CPD.WHOLE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Crée un portfolio personnel et le développe grâce à sa pratique de l'autocritique b. Travaille à combler ses besoins en connaissances et en capacités c. Utilise des techniques d'auto-apprentissage d. Réinvestit la diversité et le développement culturel dans son environnement et dans son développement personnel e. Réinvestit les connaissances tirées de la recherche scientifique et éducative en développant ses pratiques professionnelles
	<p>T.CPD.WHOLE 2</p> <p>Renforce l'identité de l'enseignant initiateur, culturellement et socialement, et qui apporte une valeur ajoutée à sa profession</p>	<p>T.CPD.WHOLE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Parle positivement et avec fierté de sa profession, du rôle et de la mission de l'école b. Participe activement au traitement des problèmes éducatifs de manière scientifique et moderne c. Consulte les parties concernées pour faire face aux obstacles et trouver des solutions appropriées d. Continue à se cultiver par tous les moyens disponibles
<p>T.CPD.RES.USE</p> <p>Emploie divers moyens scientifiques dans son développement professionnel</p>	<p>T.CPD.RES.USE 1</p> <p>Utilise l'autoréflexion sur ses pratiques et ses prestations professionnelles et relationnelles</p>	<p>T.CPD.RES.USE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Utilise des outils d'autoévaluation b. Analyse les données résultant de l'autoévaluation c. Prépare un plan qui comprend des objectifs procéduraux visant à améliorer son rendement et ses pratiques en matière d'éducation d. Réfléchit à l'application de nouvelles connaissances dans sa pratique (sélectionne les connaissances appropriées)

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

T.PD.RES.USE 2

Coopère avec le conseiller psychosocial / le coordinateur / le conseiller pédagogique et le formateur pour déterminer ses besoins en formation

T.PD.RES.USE 2

- a. Partage ses expériences avec le conseiller pédagogique, le coordinateur et le formateur
- b. Identifie ses besoins de formation avec le conseiller pédagogique, le coordinateur et le formateur
- c. Discute des recommandations et des idées éducatives avec le coordinateur, le conseiller pédagogique, le formateur et avec ses collègues (chacun selon leurs fonctions)
- d. Mesure l'évolution de sa performance avec le conseiller, le coordinateur et le formateur
- e. Participe aux réunions de formation continue et aux rencontres pédagogiques auxquelles il est convié
- f. Participe aux activités culturelles disponibles
- g. Participe à différentes sessions de formation
- h. Participe à des cours spécialisés de formation longue distance (e-learning)
- i. Prépare un plan de développement professionnel

T.PD.RES.USE 3

Se tient au courant du scientifique et des innovations pédagogiques

T.PD.RES.USE 3

- a. Utilise des composants de recherche pour surmonter les obstacles dans sa pratique et ses performances professionnelles
- b. Emploie les résultats de la recherche pédagogique dans le domaine de son perfectionnement professionnel
- c. Participe à la recherche scientifique de développement
- d. Participe à des groupes professionnels en ligne

L'Éthique Professionnelle

Elle comprend l'engagement envers les principes éthiques de la profession, le respect et la mise en œuvre des lois du système éducatif au Liban et de l'établissement d'enseignement dans lequel l'enseignant/e travaille.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
T.PE.PRINCIPLES S'engage envers les principes éthiques de la profession	T.PE.PRINCIPLES 1 Respecte l'autre et le traite avec intégrité et appréciation	T.PE.PRINCIPLES 1 a. Utilise un langage sain et correct b. Soigne son apparence et fournit un modèle pour l'apprenant c. Traite toutes les parties avec justice et égalité d. Garantit le respect des droits de tous les apprenants sans exception e. Se comporte avec les apprenants selon la charte de classe convenue f. S'en tient à des positions stables et équitables qui génèrent de la confiance entre lui et l'apprenant g. Respecte la vie privée des apprenants et des membres du corps enseignant
	T.PE.PRINCIPLES 2 Fonde ses positions sur les valeurs morales, sociales et culturelles positives qui prévalent dans la société libanaise	T.PE.PRINCIPLES 2 a. Encourage les apprenants à maintenir les coutumes et traditions libanaises saines b. Invite les apprenants à s'engager dans des activités culturelles dans la communauté locale
	T.PE.PRINCIPLES 3 Inscrit ses connaissances sur l'environnement et le développement durable dans ses pratiques professionnelles	T.PE.PRINCIPLES 3 a. Prépare des affiches et des dépliants pour toutes les activités environnementales adaptées aux apprenants b. Inscrit les problèmes de l'environnement et leurs solutions dans ses séances de classe c. Interagit avec les apprenants sur des sujets propres à l'environnement d. Définit le concept de développement durable e. S'engage avec la société civile dans des activités environnementales

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

T.PE.LAWS

Respecte et se conforme aux lois relatives au système éducatif au Liban et dans l'établissement d'enseignement dans lequel il/elle travaille

T.PE.LAWS 1

Applique les lois et règlements qui traitent de l'éducation au Liban telles qu'émisses par les autorités officielles de l'établissement scolaire dans lequel il/elle travaille

T.PE.LAWS 1

- a. Met en œuvre les décisions émises par les autorités officielles
- b. Applique les règles de l'école et les chartes de la classe

T.PE.LAWS 2

Adhère au règlement intérieur de l'établissement d'enseignement qui l'emploie

T.PE.LAWS 2

- a. Observe les horaires de travail
- b. Veille à respecter les délais
- c. Assiste aux réunions comme demandé
- d. Effectue le travail requis dans les temps et délais fixés

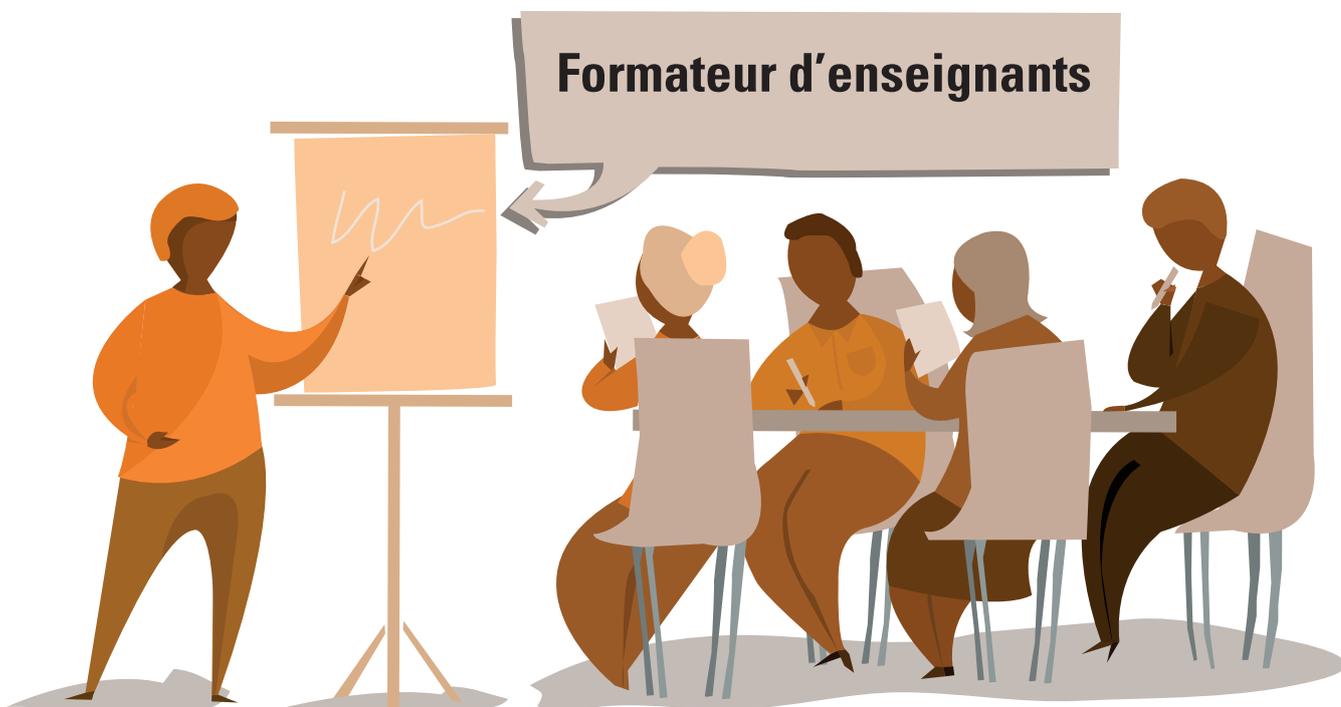
T.PE.LAWS 3

Propage la culture du droit dans son environnement

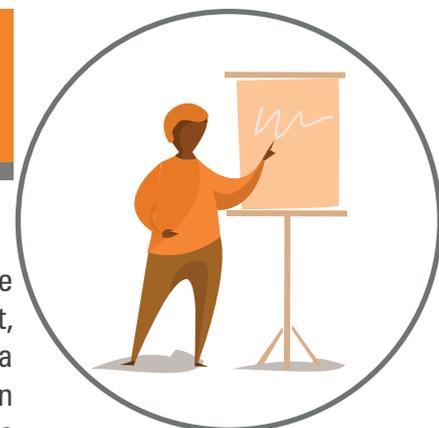
T.PE.LAWS 3

- a. Encourage les apprenants à respecter les lois
- b. Motive les apprenants à appliquer la loi en mettant en évidence les avantages que cela représente

Formateur d'enseignants



Cadre référentiel des compétences du formateur d'enseignants³



Introduction

La culture de la formation continue en général, et de la formation professionnelle des enseignants en particulier, est encore récente au Liban. Elle n'est, en effet, entrée dans les pratiques qu'avec le plan de redressement pédagogique et la rénovation des curricula nationaux. En 1997, les programmes de formation d'enseignants accompagnant cette réforme ont été lancés avec élan dans les secteurs public et privé au Liban et peuvent être considérés comme un changement qualitatif majeur dans la formation des enseignants. En l'an 2000, le Dispositif de Formation Continue a été créé au Centre de Recherches et de Développement pédagogique, sur la base de contrats temporaires avec des enseignants et des experts des secteurs public et privé. Ce dispositif a pour tâche la conception et la mise en œuvre de plans régionaux de formation, en fonction des besoins identifiés chez les enseignants, en vue de les former sur les plans pratique, conceptuel et disciplinaire (consolidation et mise à jour des concepts et des objectifs des curricula)

Parallèlement à cette situation, des actions de formation ont été menées dans le secteur privé et les organisations de la société civile, dirigées par différentes catégories de formateurs : coordinateurs de disciplines scolaires, enseignants, professeurs d'université, formateurs indépendants, établissements de formation, etc. De plus, divers organismes internationaux et locaux ont organisé des actions de formation gratuites pour les enseignants, animées par des formateurs libanais ou étrangers sur divers sujets. Cette diversité de programmes et de procédures de formation soulève un certain nombre de questions au sujet des critères sur lesquels un formateur d'enseignants au Liban est contractualisé et sur le profil et les compétences requises pour son poste.

C'est pourquoi il est aujourd'hui nécessaire de créer une vision nationale, commune, pour un référentiel de compétences du formateur d'enseignants⁴ au Liban, qui définisse les compétences du formateur, les composantes de ces compétences et leurs indicateurs. Ceci permettra aux personnels du secteur de l'éducation d'acquérir et d'intégrer des connaissances, des capacités et des attitudes susceptibles d'améliorer leur performance, de renforcer leurs aptitudes et de développer leurs compétences professionnelles et leurs habiletés en communication et en technologie, afin d'acquérir de bonnes pratiques et de participer au leadership du développement professionnel continu et de l'évolution du secteur de l'éducation.

3. L'enseignant/e désigne ici la personne qui étudie à différents stades de l'enseignement préuniversitaire.

4. Dans le secteur public, son directeur est la personne en charge du rôle des enseignant/es sur le plan administratif et sur le plan technique, il relève du responsable technique dans les centres de ressources.

Tableau de codage du cadre référentiel pour les 4 métiers

ACRONYME	MÉTIERS ET DOMAINES
TT	Formateur d'enseignants
SPP	Pratiques Professionnelles Spécialisées
PR	Relations Professionnelles
CPD	Développement Professionnel Continu
PE	Ethique Professionnelle
CODE	COMPÉTENCES
TT.SPP.PLAN	Planifie un action de formation
TT.SPP.ANIMATE.SESSION	Anime les sessions de formation dans une action de formation
TT.SPP.EVAL	Évalue les situations et les procédures de formation
TT.SPP.TPD	Assure le suivi du stagiaire dans sa progression professionnelle en coordination avec le conseiller pédagogique et l'inspecteur de l'éducation, chacun dans son domaine
TT.SPP.CONTRIB.EDPROG	Fournit des suggestions et des contributions de valeur au développement de programmes d'enseignement : Curriculum - Méthodes et techniques d'enseignement - Méthodes et techniques d'évaluation de l'enseignement
TT.PR.COOPERATE	Coopère avec les différentes parties impliquées dans l'action de formation
TT.CPD.PPD	S'engage dans une dynamique de développement professionnel
TT.CPD.TT.ATTRIB	Se distingue par ses qualités de formateur qualifié
TT.PE.PRINCIPLES	Adhère aux textes nationaux et institutionnels régissant la formation et l'enseignement
TT.PE.LAWS	Adhère aux valeurs et principes moraux dans l'exercice de sa profession

Les Pratiques Professionnelles Spécialisées

Le domaine des pratiques professionnelles spécialisées concerne la planification de l'action de formation, son animation et son évaluation, ainsi que le suivi de l'évolution du parcours professionnel du formateur par les parties concernées, chacune selon son domaine de compétence.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
<p>TT.SPP.PLAN</p> <p>Planifie un action de formation</p>	<p>TT.SPP.PLAN 1</p> <p>Investit toutes les données disponibles dans la construction de l'action de formation : les besoins en formation des stagiaires et de l'établissement qui fait demande, le plan de formation national, les principes de base de la formation les modèles théoriques associés à la formation des adultes, tout en assurant un lien étroit entre la théorie et la pratique</p>	<p>T.SPP.PLAN 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Construit l'action de formation en fonction de l'étude des besoins des stagiaires (sur la base des rapports d'autoévaluation de l'enseignant) en se fondant sur les rapports des inspecteurs, des conseillers pédagogiques et d'un inspecteur éducatif et des différents rapports et directives de la Direction Générale et du CRDP b. Étudie les besoins locaux et institutionnels du demandeur (dans le cas du secteur privé) c. Participe à des réunions périodiques de coordination entre le Bureau de Préparation et Formation du CRDP et la Direction d'Orientation Pédagogique et Scolaire (DOPS) à la Direction Générale afin d'unifier la vision et le mécanisme de travail entre formateurs et conseillers en termes de développement de la performance des enseignants d. Applique les principes de la formation professionnelle et de la formation des adultes dans la conception de son action de formation e. Fournit les conditions psychologiques nécessaires pour assurer l'efficacité de la formation dans sa planification f. Développe le plan de formation en se fondant sur les acquis présumés et les besoins des stagiaires g. Formule des objectifs de formation pratiques qui sont mesurables et compatibles avec les objectifs de l'action de formation h. Définit les résultats escomptés de la formation i. Harmonise entre les activités de formation et les résultats escomptés j. Choisit les moyens appropriés pour atteindre les objectifs de formation k. Fait appel aux dernières avancées de la recherche pédagogique pour clarifier la façon de faire face à des situations d'enseignement réalistes

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

TT.SPP.PLAN 2

Conçoit un plan de formation différencié en termes de structure et de cohésion interne, à la lumière de son expérience professionnelle et de son parcours

T.SPP.PLAN 2

- a. Crée des situations pour atteindre les objectifs de formation
- b. Définit les priorités dans la formation et distingue entre l'essentiel et le secondaire
- c. Diversifie les scénarios adoptés d'un plan de formation à un autre
- d. Adopte, le cas échéant, d'autres plans de formation réussis dans la conception de son plan
- e. Planifie les activités d'évaluation à l'avance
- f. Détermine l'adéquation et les limites des outils pédagogiques qu'il a l'intention d'utiliser
- g. Utilise des stratégies, des techniques et des situations de travail diverses et cohérentes pour atteindre les objectifs de la formation
- h. Prépare les ressources pédagogiques liées à chacune des composantes de la formation (objectifs, résultats escomptés, contenu de la formation, activités, techniques de formation, évaluation)
- i. Crée différentes activités nécessitant l'utilisation de la technologie

TT.SPP.PLAN 3

Crée des situations de formation complexes, dynamiques et interactives, qui encouragent le stagiaire à réfléchir et à résoudre les problèmes professionnels

T.SPP.PLAN 3

- a. Conçoit des activités de formation qui améliorent la créativité des stagiaires
- b. Conçoit des activités de formation qui favorisent la construction du savoir par les stagiaires
- c. Conçoit des situations de formation qui favorisent la construction du savoir par les stagiaires
- d. Développe des situations actives qui encouragent les stagiaires à réfléchir sur leurs problèmes professionnels et à trouver des solutions appropriées
- e. Construit des situations-problèmes pour améliorer les compétences de réflexion de haut niveau des stagiaires
- f. Développe des situations de formation qui améliorent l'autonomie du stagiaire
- g. Conçoit des activités progressant de la compréhension, l'application et l'analyse, à la synthèse, l'évaluation, la critique et l'innovation
- h. Met à la disposition des stagiaires des productions professionnelles qui peuvent être réinvesties dans leurs pratiques professionnelles après leur adaptation à la réalité de leur propre terrain

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>TT.SPP.PLAN 4 Vérifie la disponibilité du matériel nécessaire et des exigences logistiques nécessaires pour la formation</p>	<p>T.SPP.PLAN 4</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Veille à ce que la salle de formation soit adaptée (disposition des chaises, éclairage, matériel de formation) b. S'assure que le bâtiment et l'équipement sont adaptés aux stagiaires ayant des besoins spécifiques c. Fournit aux responsables administratifs une liste de papeterie et d'équipement requis au moins une semaine avant le début de la formation d. S'assure que les moyens et l'équipement nécessaires sont fournis pendant la formation et tout au long de la période de pause
	<p>TT.SPP.PLAN 5 Maîtrise le contenu de la formation (académique, pédagogique, linguistique)</p>	<p>T.SPP.PLAN 5</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Définit les concepts et les savoirs propres à la discipline concernée par la formation b. Veille à prendre en compte les avancées scientifiques dans le domaine concerné par la formation c. Enchaîne les concepts d. Diversifie les sources de son information pédagogique e. Met en relief les situations et les défis professionnels grâce à l'utilisation de plusieurs modèles théoriques f. S'appuie sur la recherche scientifique pour aider les stagiaires à résoudre des problèmes professionnels g. Propose aux étudiants des références théoriques h. S'appuie sur des connaissances scientifiques, théoriques et pratiques lors de la formation
<p>TT.SPP.ANIMATE. SESSION</p> <p>Anime les sessions de formation dans une action de formation</p>	<p>TT.SPP.ANIMATE. SESSION 1 Crée un environnement d'apprentissage amical et rassurant</p>	<p>TT.SPP.ANIMATE.SESSION 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fait attention à l'intonation et au rythme de sa voix b. Améliore l'activité des stagiaires : les accompagne pour qu'ils comprennent, s'expriment, travaillent, coopèrent c. Évite de commercialiser ses propres idées, opinions et services de formation d. Reconnaît les indicateurs du langage corporel des stagiaires (mouvement des yeux - tête basse - etc.) e. Utilise le langage corporel pour exprimer des attitudes positives à l'égard de la formation et des stagiaires (souriant, assis avec des groupes, regardant les intervenants avec intérêt, etc.) f. S'accorde avec les stagiaires sur le système de formation ou de la session g. Utilise des activités qui développent l'esprit de coopération entre les stagiaires h. Applique des techniques de résolution de conflits i. Stimule les stagiaires pour développer leurs pratiques et leurs performances. Gère calmement et patiemment les conflits et les problèmes imprévus

**TT.SPP.ANIMATE.
SESSION 2**

Gère le groupe en tenant compte des différences individuelles et de la diversité des stagiaires

TT.SPP.ANIMATE.SESSION 2

- a. Répartit les stagiaires dans la salle de formation de façon adaptée à la nature des activités
- b. Régule le rythme du travail d'équipe
- c. Explique les concepts à partir des acquis présumés des stagiaires
- d. S'appuie sur les expériences des stagiaires dans son animation du groupe
- e. Effectue des activités de formation adaptées aux différents styles d'apprentissage des stagiaires
- f. Diversifie les méthodes de formation adoptées de manière à correspondre au vécu des stagiaires
- g. Utilise les moyens visuels, auditifs et moteurs pour prendre en compte les différents profils d'apprentissage
- h. Arpente la salle pendant les travaux appliqués
- i. Rejoint chaque groupe de travail pour un court laps de temps
- j. Favorise l'interaction et la participation de chaque stagiaire
- k. Passe en douceur d'une activité à une autre ou d'un contenu à un autre
- l. Modifie le cours de l'activité de formation en fonction des imprévus
- m. S'adapte aux différences individuelles et à la diversité des stagiaires
- n. Utilise une variété de moyens pédagogiques adaptés à la diversité des styles d'apprentissage des apprenants

**TT.SPP.ANIMATE.
SESSION 3**

Respecte le plan de formation, tout en l'adaptant à la réalité des stagiaires et aux imprévus

TT.SPP.ANIMATE.SESSION 3

- a. Applique les méthodes décrites dans le plan de formation
- b. Utilise les outils approuvés dans son plan de formation
- c. Applique un plan alternatif en cas de défaillances techniques ou technologiques ou de développements organisationnels hors de son contrôle
- d. Encourage la pensée critique des stagiaires
- e. Distribue les tâches aux stagiaires de manière à assurer la participation de tous
- f. Confie aux stagiaires des projets de recherche et d'apprentissage bien définis
- g. Consacre un temps de discussion après les différentes activités
- h. Réalise les activités, dans les temps impartis
- i. Prend en considération les pauses et leur durée
- j. S'adapte à la réalité du centre de formation en termes de conditions matérielles et d'équipements disponibles
- k. Trouve des solutions aux problèmes technologiques simples pour assurer la bonne marche de la formation

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

TT.SPP.ANIMATE. SESSION 4

Utilise des techniques de communication et de motivation

TT.SPP.ANIMATE.SESSION 4

- a. Ouvre la séance de formation par une introduction motivante
- b. Effectue une synthèse à la fin de chaque activité
- c. Conclut le cours de formation en ouvrant de nouveaux horizons à la recherche et à la réflexion
- d. Adopte de multiples canaux de communication (expression orale, écrite, dessins, mimiques, gestuelle)
- e. Communique avec les stagiaires dans un langage clair, en évitant la monotonie dans la voix et les répétitions (langage commun, terminologie commune)
- f. Utilise une variété de techniques d'interrogation pour favoriser un niveau élevé de capacités
- g. Sélectionne des technologies adaptées aux objectifs de la séance de formation
- h. Diversifie les moyens de communication technologique (plateformes d'apprentissage, vidéos, communication à distance)
- i. Met les moyens technologiques à la disposition des stagiaires pour les utiliser dans leur auto-apprentissage
- j. Exprime des concepts scientifiques en langage simplifié à l'aide d'expressions claires
- k. Utilise le langage corporel pour améliorer l'apprentissage et attirer en permanence l'attention des stagiaires
- l. Communique avec des stagiaires en utilisant les concepts propres à la formation
- m. Interagit avec les stagiaires et négocie avec eux au besoin
- n. Utilise la langue par la lecture, l'écriture et la communication

TT.SPP.ANIMATE. SESSION 5

Utilise des techniques professionnelles de pensée réflexive

TT.SPP.ANIMATE.SESSION 5

- a. Fournit aux stagiaires des stratégies et des outils d'autoévaluation
- b. Développe chez les stagiaires leur compétence à analyser les pratiques professionnelles
- c. Guide les stagiaires vers les ressources éducatives numériques locales et mondiales qui traitent de l'analyse des pratiques professionnelles
- d. Crée des situations de formation qui offrent aux stagiaires un soutien professionnel de leurs confrères dans l'analyse de leurs propres pratiques

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

TT.SPP.EVAL

Évalue les situations et les procédures de formation

TT.SPP.EVAL 1

Utilise diverses stratégies d'évaluation au cours de la formation

TT.SPP.EVAL 1

- a. Utilise le type approprié d'évaluation : (formative, finale, autoévaluation) en fonction des objectifs de la situation de formation
- b. Mesure scientifiquement et objectivement les acquis des stagiaires à l'aide des indicateurs et des descripteurs
- c. Évalue la pertinence du contenu avec les objectifs de la formation
- d. Utilise une variété d'outils d'évaluation

TT.SPP.EVAL 2

Évalue les acquis des stagiaires pendant la formation

TT.SPP.EVAL 2

- a. Évalue l'apprentissage de chaque stagiaire en fonction des compétences de formation et des résultats escomptés
- b. Évalue le progrès des stagiaires à la fin de la formation
- c. Évalue l'acquisition de connaissances par les stagiaires
- d. Évalue l'acquisition par le stagiaire de comportements professionnels
- e. Évalue l'acquisition par le stagiaire de nouvelles attitudes et perceptions
- f. Réinvestit l'erreur en tant qu'étape nécessaire pour progresser dans le processus d'apprentissage
- g. Fournit aux stagiaires une rétroaction claire, utile et pratique
- h. Utilise des situations de travail pour s'assurer que tous les stagiaires comprennent les termes et les concepts qu'il/elle utilise
- i. Aide les stagiaires à surmonter leurs difficultés respectives d'apprentissage pendant la formation, en fonction des résultats de l'évaluation
- j. Consacre un temps de réflexion à la manière de réinvestir ce qui a été produit / acquis par les stagiaires dans leurs classes respectives

TT.SPP.EVAL 3

Évalue l'efficacité de ses sessions de formation dans toutes ses composantes

TT.SPP.EVAL 3

- a. Analyse ses pratiques professionnelles
- b. Accepte les remarques et les résultats de l'évaluation de sa prestation de formateur
- c. Procède à l'autoévaluation
- d. Participe à l'élaboration de critères et de descripteurs pour évaluer la formation
- e. Participe à la construction d'outils d'évaluation pour recueillir des informations pendant la formation
- f. Participe à l'évaluation de la formation qu'il anime (en rédigeant un rapport ou en participant à des réunions d'évaluation)

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>TT.SPP.EVAL 4 Participe au développement des procédures de formation sur la base des résultats de l'évaluation</p>	<p>TT.SPP.EVAL 4</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Suggère des modifications au plan de formation pour l'année suivante b. Réinvestit les résultats de l'évaluation pour développer ses actions de formation ultérieures
<p>TT.SPP.TPD</p> <p>Assure le suivi du stagiaire dans sa progression professionnelle en coordination avec le conseiller pédagogique et l'inspecteur de l'éducation, chacun dans son domaine</p>	<p>TT.SPP.TPD 1 Partage des expériences mutuelles avec les stagiaires pendant la formation</p>	<p>TT.SPP.TPD 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Oriente les stagiaires si besoin est, de suivre d'autres cours qui les soutiendront professionnellement b. Partage avec les stagiaires des références, des ressources et des adresses qu'il trouve utiles c. Encourage les stagiaires à partager leurs expériences d. Fournit aux stagiaires des conseils pratiques et des success stories susceptibles d'améliorer leur statut professionnel e. Coordonne avec l'inspecteur de l'éducation et le conseiller pédagogique, en partageant expériences et informations sur les parcours professionnels des enseignants formés f. Oriente le stagiaire pour demander à être accompagné par le conseiller pédagogique en cas de besoin g. Encourage le stagiaire à demander l'aide du superviseur psychosocial si besoin
	<p>TT.SPP.TPD 2 Participe avec les stagiaires, individuellement et collectivement, pour fournir des stratégies et des outils à utiliser dans la pratique de la profession</p>	<p>TT.SPP.TPD 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Développe la capacité des stagiaires à analyser leurs pratiques professionnelles en se référant à leurs productions professionnelles b. Soutient les stagiaires pendant la formation dans leur réflexion sur leur performance professionnelle, sur la base de l'analyse d'éléments de leurs pratiques professionnelles c. Encourage le stagiaire à s'engager dans des recherches-actions

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>TT.SPP.TPD 3 Soutient les stagiaires dans le développement de leurs projets professionnels (leurs objectifs à court, moyen et long terme dans la pratique de leur profession et les stratégies adoptées pour les atteindre)</p>	<p>TT.SPP.TPD 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Aide les stagiaires à analyser le descriptif de leur profession et à mesurer la différence entre leurs propres profils professionnels et les traits du profil souhaité b. Aide les stagiaires à se représenter la contribution de la formation qu'ils suivent dans leur développement professionnel c. Encourage les stagiaires à identifier les domaines et les procédures pour leur propre développement professionnel (actions de formation, auto-apprentissage) d. Encourage les stagiaires à développer leur différenciation professionnelle e. Incite les stagiaires à rénover leur profession
<p>TT.SPP.CONTRIB. EDPROG</p> <p>Fournit des suggestions et des contributions de valeur au développement de programmes d'enseignement : Curriculum - Méthodes et techniques d'enseignement - Méthodes et techniques d'évaluation de l'enseignement</p>	<p>TT.SPP.CONTRIB. EDPROG 1</p> <p>Fournit aux instances concernées des propositions de perfectionnement basées sur des données probantes et des informations recueillies sur le terrain</p>	<p>TT.SPP.CONTRIB.EDPROG 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fournit des suggestions sur le perfectionnement du curriculum en vigueur et du descriptif des épreuves officielles b. Propose des exemples d'épreuves pour les examens officiels

Les Relations Professionnelles

Les relations professionnelles découlent de la coopération entre le formateur et ses collègues et les différentes parties impliquées dans la formation.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
TT.PR.COOPERATE Coopère avec les différentes parties impliquées dans l'action de formation	TT.PR.COOPERATE 1 Travaille avec des collègues formateurs dans le cadre d'un groupe professionnel	TT.PR.COOPERATE 1 <ul style="list-style-type: none"> a. Prend en compte l'opinion des collègues lors de la conception d'une action de formation b. Consulte les collègues, si nécessaire, lors de la mise en place d'une action de formation c. Partage des expériences professionnelles avec les collègues d. Offre aux collègues une critique professionnelle et constructive fondée sur le respect mutuel e. Analyse les pratiques professionnelles avec les collègues tout en soulignant les points forts et les besoins de perfectionnement f. Discute avec les collègues des questions professionnelles g. Se réunit périodiquement avec les collègues à des fins professionnelles h. Participe avec les collègues à des ateliers régionaux et nationaux
	TT.PR.COOPERATE 2 Coordonne avec les différents partenaires de l'éducation concernés par l'étude des besoins en formation et le suivi du stagiaire après la formation (Inspection pédagogique, DOPS)	TT.PR.COOPERATE 2 <ul style="list-style-type: none"> a. Participe à des réunions avec les conseillers et les inspecteurs pour discuter des besoins en formation des enseignants ainsi que des besoins de suivi des stagiaires après la formation b. Fournit aux responsables de formation un rapport annuel sur les besoins en formation et les besoins de suivi après la formation, à partir de l'évaluation de ses actions de formation au cours de l'année c. Prend connaissance des rapports des inspecteurs et des conseillers sur les besoins en formation des enseignants

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

TT.PR.COOPERATE 3

Traite les stagiaires comme des professionnels et des collègues

TT.PR.COOPERATE 3

- a. Utilise un langage positif et interactif (verbal et non verbal)
- b. Renforce la confiance du stagiaire
- c. Valorise les points forts de chaque stagiaire
- d. Reste à l'écoute des difficultés professionnelles rencontrées par les stagiaires
- e. Motive tous les stagiaires
- f. Encourage les stagiaires qui ont besoin d'être valorisés
- g. Encourage l'échange d'opinions et de points de vue divers
- h. Traduit à travers son comportement envers les stagiaires en formation sa conviction que tout être humain est capable d'apprendre tout au long de la vie et de changer pour le mieux
- i. Adapte son style de négociation à la situation de chaque stagiaire
- j. Comprend la spécificité de chaque stagiaire
- k. Pourvoit les stagiaires en conseils et en orientations réalistes, applicables dans leur environnement professionnel

TT.PR.COOPERATE 4

Coordonne avec les représentants du dispositif de formation pour en assurer la bonne marche avant, pendant et après l'action de formation

TT.PR.COOPERATE 4

- a. Discute le dossier de la formation avec le responsable technique⁵ de la formation et ajuste le contenu si besoin
- b. Coordonne avec les parties concernées la préparation des aspects logistiques de la formation
- c. Organise la procédure d'évaluation de l'action de formation avec les responsables administratifs
- d. Fournit aux responsables administratifs un rapport sur le déroulement de la formation

TT.PR.COOPERATE 5

Construit des partenariats avec la communauté locale en coordination avec son établissement de formation

TT.PR.COOPERATE 5

- a. Se tient au courant des programmes et données liés aux initiatives au sein de la communauté locale et qui sont en rapport avec le sujet de la formation
- b. S'appuie sur des modules de formation en rapport avec la formation en cours, et fournis par des organisations gouvernementales et non gouvernementales
- c. Coordonne avec les notables de la communauté locale pour doter la formation des moyens logistiques nécessaires (en respectant la hiérarchie administrative, dans le cas du secteur public)

5. Responsable technique = Supérieur technique de la formation

Le Développement Professionnel Continu

Le domaine du développement professionnel continu comprend l'implication du formateur dans une dynamique de construction et de développement de son identité professionnelle.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
TT.CPD.PPD S'engage dans une dynamique de développement professionnel	TT.CPD.PPD 1 Utilise des stratégies de pensée réflexive pour faire évoluer ses perceptions, ses pratiques et ses comportements professionnels	TT.CPD.PPD 1 <ul style="list-style-type: none"> a. Crée un Portfolio et le développe continuellement grâce à des productions réflexives (textes écrits, enregistrements audio ...) b. Participe activement aux formations des formateurs c. Participe à des groupes d'analyse de pratique professionnelle d. Conçoit des procédures d'autoévaluation e. Réfléchit sur ses pratiques professionnelles avant et après la mise en œuvre de son action de formation f. Participe à des séances d'évaluation de sa performance g. S'appuie sur les commentaires et les observations des inspecteurs, des responsables, des collègues et des stagiaires pour améliorer sa performance professionnelle
	TT.CPD.PPD 2 Utilise divers moyens technologiques pour développer ses connaissances et ses compétences professionnelles	TT.CPD.PPD 2 <ul style="list-style-type: none"> a. Participe en ligne à des stages de formation professionnelle pour formateurs via E-Learning b. Utilise les moteurs de recherche pour enrichir ses connaissances professionnelles c. Participe à des groupes professionnels en ligne pour élargir son réseau professionnel et échanger des expériences avec d'autres formateurs et experts d. Maîtrise l'utilisation de l'ordinateur et de ses logiciels, ainsi que les applications électroniques adaptées au contenu de la formation, et les banques de données appropriées
	TT.CPD.PPD 3 Emploie les dernières mises à jour éducatives et scientifiques pour développer sa performance	TT.CPD.PPD 3 <ul style="list-style-type: none"> a. Participe à des débats intellectuels sur les causes sociales et éducatives contemporaines b. Utilise des stratégies d'autogestion (gestion du stress, gestion des émotions) c. Participe à des formations scientifiques et professionnelles sur les derniers développements en matière d'éducation et de formation

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

TT.CPD.TT.ATTRIB

Se distingue par ses qualités de formateur qualifié

TT.CPD.TT.ATTRIB 1

Développe son identité professionnelle de formateur

TT.CPD.TT.ATTRIB 1

- a. Affiche les caractéristiques du formateur professionnel
- b. Démontre des points forts en tant que formateur
- c. Diagnostique les domaines qui nécessitent d'être développés dans son identité en tant que formateur
- d. Reconnaît l'importance de faire évoluer sa profession et montre sa motivation et son enthousiasme pour la réalisation des tâches de formation

TT.CPD.TT.ATTRIB 2

Continue à construire son projet professionnel dans son cheminement en tant que formateur

TT.CPD.TT.ATTRIB 2

- a. Planifie ses objectifs et sa carrière future en fonction de ses capacités réelles et de son potentiel
- b. Construit un réseau de relations professionnelles qui le soutiennent dans la réalisation de son projet professionnel
- c. Crée des initiatives professionnelles innovantes dans le cadre de son projet professionnel

TT.CPD.TT.ATTRIB 3

Développe son profil de formateur chercheur

TT.CPD.TT.ATTRIB 3

- a. Participe à des recherches-actions pour faire évoluer ses représentations et ses pratiques professionnelles
- b. Examine périodiquement les derniers développements dans la recherche pédagogique de toute sorte
- c. Fournit une analyse critique de son expérience de formation dans des conférences scientifiques éducatives
- d. Adopte des moyens scientifiques pour faire face aux problèmes de sa profession
- e. Identifie avec précision les problèmes que rencontre un formateur dans son travail
- f. Développe une méthodologie scientifique et des étapes procédurales pour faire de la recherche sur ces problèmes (collecte d'informations - analyse, publication de conclusions et recommandations)
- g. Encourage les stagiaires à participer à des recherches- actions

L'Éthique Professionnelle

L'éthique professionnelle du formateur implique son engagement envers les textes nationaux et institutionnels régissant la formation et l'enseignement, ainsi qu'envers les valeurs et principes éthiques dans l'exercice de sa profession.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
TT.PE.PRINCIPLES Adhère aux textes nationaux et institutionnels régissant la formation et l'enseignement	TT.PE.PRINCIPLES 1 Applique les termes du contrat de formation ⁶	TT.PE.PRINCIPLES 1 <ul style="list-style-type: none"> a. S'assure que son contrat de formation n'est pas en conflit avec sa profession initiale de quelque manière que ce soit b. Applique les principes de l'intégrité scientifique et du respect de la propriété intellectuelle lors de l'utilisation des ressources et des références c. Respecte les devoirs et les droits stipulés dans son contrat d. Applique les clauses du règlement intérieur du centre de formation dans un esprit de coopération et d'appartenance à une équipe
	TT.PE.PRINCIPLES 2 Respecte lors de sa formation les différentes lois régissant l'enseignement et la formation au Liban	TT.PE.PRINCIPLES 2 <ul style="list-style-type: none"> a. Connaît les devoirs et les droits des enseignants au Liban b. Tient compte de la spécificité de l'enseignement public et de l'enseignement privé au Liban lors de son traitement avec les stagiaires c. Adhère, au niveau régional, aux tendances nationales en matière de formation d. Fournit aux stagiaires des conseils et des recommandations réalistes applicables dans le contexte libanais de l'enseignement e. Conçoit des situations de formation qui aident les stagiaires à réajuster leur système de valeurs professionnelles, conformément à la politique éducative et aux valeurs nationales f. Fournit une rétroaction pour faire évoluer les textes éducatifs juridiques conformément à l'actualité locale g. Interagit avec les différents partenaires de l'éducation en fonction du principe des droits et des devoirs

6. Son contrat de formation (employé, formateur)

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

TT.PE.LAWS

Adhère aux valeurs et principes moraux dans l'exercice de sa profession

TT.PE.LAWS 1

Applique l'éthique professionnelle dans son comportement de manière à servir d'exemple aux stagiaires

TT.PE.LAWS 1

- a. Prend en compte les droits du stagiaire
- b. Respecte les dates et les délais dans ses relations avec les stagiaires et les différentes équipes impliquées dans la formation
- c. Maintient la distance professionnelle nécessaire dans son interaction avec les différentes personnes impliquées dans la formation
- d. Soigne son apparence
- e. Utilise un langage approprié pour s'adresser aux stagiaires et aux différents partenaires de formation

TT.PE.LAWS 2

Veille au respect des principes de justice, d'équité et de non-discrimination entre les stagiaires

TT.PE.LAWS 2

- a. Évalue objectivement les stagiaires, sans préjugé ni discrimination
- b. Écoute avec respect les opinions et les croyances des stagiaires
- c. Offre aux stagiaires des chances égales de mettre en valeur leurs réalisations et leur apprentissage

TT.PE.LAWS 3

Préserve la vie privée des autres et les informations confidentielles relatives à leur parcours professionnel

TT.PE.LAWS 3

- a. Préserve les informations relatives à la vie privée des stagiaires et des collègues
- b. Préserve le nom des stagiaires lors de l'évaluation finale
- c. Fournit des commentaires personnels constructifs à ceux qui coopèrent avec lui

Conseiller Pédagogique



Cadre référentiel des compétences du Conseiller Pédagogique



Introduction

Le Département de l'Orientation Pédagogique et Scolaire (DOPS), issu des besoins observés, a été créé en vertu du décret exécutif n° 3252 du 17 mai 1972 et a mis en vigueur le projet de loi accéléré transmis au Parlement par le décret n° 2928 du 10 / 3/1972, visant à créer un département d'orientation éducative et à créer des directions régionales de l'éducation au Ministère de l'Éducation Nationale et des Beaux-Arts.

Les critères de sélection de ces conseillers les définissent comme étant ceux « qui ont une longue expérience, dont les compétences dans l'enseignement sont reconnues, qui ont des diplômes hautement spécialisés, en particulier en didactique, et qui ont de surcroît contribué au développement des questions officielles d'examen, au développement de livres, de publications, de recherches et d'autres ressources éducatives, et qui disposent de la capacité de dialogue, de persuasion et de l'éthique du travail. »

Dans le même temps, la supervision éducative⁷ s'est répandue dans les écoles privées, au niveau des matières et des classes, et est passée du concept de surveillance à un autre niveau de suivi du travail de l'enseignant, pour l'aider à résoudre les problèmes auxquels il est confronté au cours de ses pratiques professionnelles, pour développer ses performances et l'informer des nouveautés éducatives et scientifiques, en plus de le préparer et le soutenir dans sa pratique professionnelle.

Les universités ont développé de nouvelles branches au niveau des études supérieures, comprenant la supervision éducative du travail des enseignants, qui est un domaine des sciences de l'éducation s'appuyant sur des théories multiples et comprenant diverses méthodes et techniques. De leur côté, certains établissements d'enseignement se sont intéressés à cette question en fournissant des programmes de formation pour répondre à ce besoin.

Du fait que le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur a accordé une importance particulière aux fonctions et responsabilités du Département d'Orientation Pédagogique et Scolaire, et compte tenu du développement permanent et continu de la réflexion pédagogique, le rôle du conseiller pédagogique a dépassé le simple suivi de l'enseignant lors de la mise en œuvre de ses planifications enseignantes et de l'application du curriculum dans son sens étroit, ou même l'évaluation de sa performance au sein de la classe : il englobe à présent un niveau de participation à la direction du développement et du changement complet et continu. Par conséquent, il est devenu utile de construire une vision nationale commune pour le référentiel du poste de conseiller pédagogique⁸ au Liban. Ce document comprend quatre domaines principaux : les pratiques professionnelles spécialisées, les relations professionnelles, le développement professionnel continu et l'éthique professionnelle, ainsi que la description de leurs compétences respectives, les composantes des compétences et les descripteurs/indicateurs qui démontrent que la compétence est acquise.

7. Les tâches de supervision éducative dans les écoles privées sont équivalentes aux tâches d'orientation scolaire dans les écoles publiques.

8. Dans le secteur public, son travail est supervisé par le Coordinateur du Centre du côté administratif, et par le Coordinateur du sujet du côté technique.

Tableau de codage du cadre référentiel pour les 4 métiers

ACRONYME	MÉTIERS ET DOMAINES
EC	Conseiller Pédagogique
SPP	Pratiques Professionnelles Spécialisées
PR	Relations Professionnelles
CPD	Développement Professionnel Continu
PE	Ethique Professionnelle

CODE	COMPÉTENCES
EC.SPP.PLAN	Planifie la démarche de supervision des processus d'enseignement et d'apprentissage selon les normes scientifiques
EC.SPP.SUPERVISE	Applique et développe une variété de méthodes de supervision
EC.SPP.EVAL	Évalue l'efficacité du processus d'enseignement-apprentissage compte tenu de la performance de l'enseignant, du curriculum et des méthodes d'enseignement
EC.SPP.CONTRIB.DVPT	Propose aux instances concernées des propositions et des contributions de valeur pour le développement des programmes d'enseignement : curriculum - méthodes et techniques d'enseignement - méthodes et techniques d'évaluation et de remédiation
EC.SPP.CONSULT.ED	Fournit des consultations pédagogiques spécialisées
EC.PR.COMMUNICATE	Communique avec les différents partenaires et avec les apprenants
EC.PR.BUILDS.REL	Encourage la construction de relations positives entre les enseignants, les apprenants et la communauté scolaire dans toutes ses composantes
EC.PR.CONTRIB.CLIMATE	Contribue à l'amélioration du climat scolaire par le développement de relations dans l'école
EC.CPD.PPD	Développe sa performance professionnelle
EC.CPD.TCHR.PD	Développe la performance professionnelle de l'enseignant
EC.CPD.REFLEXIVE	Réfléchit aux problématiques de sa profession
EC.PE.PRINCIPLES	Adhère aux principes de l'éthique professionnelle
EC.PE.LAWS	Respecte les lois et règlements établis
EC.PE.PROF.IMAGE	Renvoie une image positive de la profession

Les Pratiques Professionnelles Spécialisées

Les pratiques professionnelles du conseiller pédagogique de la DOPS comprennent la planification pour la supervision des processus d'enseignement-apprentissage, l'application et le développement d'une variété de méthodes de supervision, l'évaluation de l'efficacité du processus d'apprentissage par rapport à la performance / au curriculum / aux méthodes de l'enseignant, ainsi que la contribution effective au développement des programmes d'enseignement (curriculum, méthodes et techniques pédagogiques, méthodes et techniques d'évaluation et de remédiation pédagogiques).

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
EC.SPP.PLAN Planifie la démarche de supervision des processus d'enseignement et d'apprentissage selon les normes scientifiques	EC.SPP.PLAN 1 Élabore un plan (annuel, trimestriel) pour superviser la pratique des enseignants	EC.SPP.PLAN 1 <ol style="list-style-type: none"> a. Identifie le groupe cible avec précision : objectifs généraux et objectifs spécifiques, ressources, activités, méthodes et calendrier b. Définit les critères de vérification et la façon dont ils sont mesurés pour évaluer le plan établi c. Établit un calendrier des visites scolaires pour le suivi pédagogique d. Prépare des observations de classe de toutes les étapes du processus d'enseignement ; explications des leçons - solutions d'exercices - application d'examens - récitations orales et autres
	EC.SPP.PLAN 2 Élabore un plan (annuel, trimestriel) pour superviser le processus d'enseignement-apprentissage en classe dans tous ses éléments (méthodes - stratégies - évaluation)	EC.SPP.PLAN 2 <ol style="list-style-type: none"> a. S'assure d'avoir une vue d'ensemble des leçons préparées par les enseignants b. Conçoit un programme pour discuter avec les enseignants des leçons qu'ils ont préparées et leur donne ses commentaires c. Définit des éléments de supervision pour les résultats de l'apprenant ; exemples de tests - activités - cahiers d'apprenants et autres d. Mentionne dans son plan de supervision le processus d'évaluation et ses différents outils : application des tests (nombre de tests et leur variété) - Respect du descriptif des examens officiels - application des critères de correction adoptés dans les examens officiels - comparaison des résultats avec les résultats antérieurs ou des résultats d'autres sections - comparaison des résultats oraux avec ceux de l'écrit - comparaisons verticales et horizontales e. Mentionne dans son plan de supervision la mise en œuvre des programmes de soutien scolaire : mesure la pertinence du nombre de sessions de rattrapage – le programme des sessions de soutien – la diversité des stratégies de soutien - mesure l'efficacité du soutien à travers la mesure de l'amélioration des résultats

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

EC.SPP.PLAN 3

Élabore un plan (annuel / trimestriel) pour la supervision des programmes d'enseignement (curriculum - livres – calendrier des classes – planification de l'enseignement – distribution annuelle)

EC.SPP.PLAN 3

- a. Mentionne dans sa planification la nécessité de vérifier que les objectifs du curriculum libanais sont couverts et répartis sur une base annuelle et périodique
- b. Vérifie que le nombre de périodes attribuées dans la répartition annuelle correspond au curriculum et qu'elles sont distribuées de manière équilibrée
- c. Vérifie l'adoption par l'institution scolaire des manuels nationaux approuvés par le CRDP et les livres auxiliaires validés par ce dernier, en se référant à l'opinion du CRDP quant à la validité de cet usage dans l'enseignement public

EC.SPP.PLAN 4

Active le processus de coordination à l'école pour améliorer les processus d'enseignement et d'apprentissage

EC.SPP.PLAN 4

- a. Se tient informé du processus de coordination avec le coordinateur, les enseignants et l'administration scolaire
- b. Examine avec eux les difficultés rencontrées dans le processus de coordination
- c. Discute avec eux les solutions proposées pour surmonter les difficultés de coordination
- d. Évalue l'efficacité des solutions proposées pour surmonter les difficultés en collaboration avec les coordinateurs, les enseignants et l'administration scolaire

EC.SPP.PLAN 5

Élabore un plan (annuel / trimestriel) pour superviser les activités des élèves

EC.SPP.PLAN 5

- a. Vérifie le calendrier des activités annuelles, nationales et civiques et des événements liés à la matière enseignée
- b. Définit un programme d'observation pour les différentes activités à l'intérieur et à l'extérieur de la classe, pour un arbitrage selon des critères spécifiques

EC.SPP.PLAN 6

Travaille au plus haut niveau de maîtrise de la matière pédagogique dans la planification

EC.SPP.PLAN 6

- a. Maîtrise les concepts et savoirs contenus dans la matière enseignée
- b. Utilise les derniers développements et propositions scientifiques dans le suivi de la matière enseignée
- c. Diversifie les sources d'information pédagogique
- d. Vérifie l'accès des enseignants aux ressources et aux livres disponibles dans la bibliothèque de l'école
- e. Emploie la recherche scientifique pour aider les enseignants à résoudre les problèmes professionnels

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
<p>EC.SPP.SUPERVISE</p> <p>Applique et développe une variété de méthodes de supervision</p>	<p>EC.SPP.SUPERVISE 1</p> <p>Utilise efficacement différents types de méthodes de supervision pédagogique selon le besoin</p>	<p>EC.SPP.SUPERVISE 1</p> <p>a. Applique la supervision préventive afin d'anticiper les difficultés que pourrait rencontrer l'enseignant</p> <p>b. Applique une supervision clinique quand apparaît un manque spécifique dans une aptitude ou une performance ou une capacité enseignante</p> <p>c. Applique la supervision de mentorat lorsqu'il s'agit de faire acquérir à l'enseignant les connaissances et les compétences nécessaires pour devenir autonome</p>
	<p>EC.SPP.SUPERVISE 2</p> <p>Développe des méthodes et des techniques de supervision en fonction des situations d'apprentissage et des nouveaux besoins conformément à la réglementation en vigueur</p>	<p>EC.SPP.SUPERVISE 2</p> <p>a. Adapte les moyens et les techniques aux nouveaux besoins dans le domaine de la supervision de l'éducation</p> <p>b. Intègre différentes méthodes de supervision pour répondre aux situations émergentes</p> <p>c. Utilise les technologies de l'information dans le développement de la fonction de supervision</p>
<p>EC.SPP.EVAL</p> <p>Évalue l'efficacité du processus d'enseignement-apprentissage compte tenu de la performance de l'enseignant, du curriculum et des méthodes d'enseignement</p>	<p>EC.SPP.EVAL 1</p> <p>Utilise l'observation en classe pour recueillir des informations sur l'efficacité du processus d'apprentissage</p>	<p>EC.SPP.EVAL 1</p> <p>a. Opère des observations de classe dont les objectifs et les genres varient en fonction du besoin : gestion de la classe - gestion du comportement - gestion du temps - questions posées - utilisation de supports audio, vidéo et numériques selon fiches techniques ou les formulaires approuvés à cette fin</p> <p>b. Rédige un rapport résumant les pratiques qui affectent négativement ou positivement l'efficacité de l'enseignement</p>
	<p>EC.SPP.EVAL 2</p> <p>Analyse toutes les informations et les données pour mesurer l'efficacité de l'enseignement et des propositions d'amélioration</p>	<p>EC.SPP.EVAL 2</p> <p>a. Détermine les facteurs qui affectent négativement ou positivement l'efficacité de l'enseignement, en présentant les indicateurs et les descripteurs et en avançant des hypothèses</p> <p>b. Élabore des recommandations procédurales pratiques assorties d'un calendrier et de critères de vérification</p> <p>c. Mesure les progrès de l'enseignant en partenariat avec lui en fonction des résultats d'apprentissage</p>

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>EC.SPP.EVAL 3 Évalue l'impact du processus de supervision sur la réalisation des résultats d'apprentissage et émet des propositions en partenariat avec l'enseignant</p>	<p>EC.SPP.EVAL 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Prépare des recommandations pour une performance améliorée b. Supervise la mise en œuvre des recommandations, en partenariat avec le directeur de l'institution et l'enseignant c. Encourage l'enseignant à proposer des recommandations
<p>EC.SPP.CONTRIB. DVPT</p> <p>Propose aux instances concernées des propositions et des contributions de valeur pour le développement des programmes d'enseignement: curriculum - méthodes et techniques d'enseignement - méthodes et techniques d'évaluation et de remédiation</p>	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 1 Soumet aux instances concernées des propositions d'amélioration fondées sur des indicateurs et des preuves obtenues à partir des données recueillies sur le terrain</p>	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Mesure l'étendue de la réalisation des objectifs du curriculum b. Détecte les lacunes dans l'application du curriculum c. Précise dans un rapport les obstacles à la mise en œuvre du curriculum d. Évalue l'adéquation des ressources utilisées aux objectifs établis dans le curriculum e. Exploite le manuel de l'enseignant pour une meilleure conformité au curriculum
	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 2 Soumet aux instances concernées des propositions de rénovation ou d'amélioration, fondées sur des preuves et des descripteurs, pour une mise à jour continue en fonction des nouveautés scientifiques et pédagogiques</p>	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fournit des idées nouvelles et efficaces pour le développement de processus d'enseignement-apprentissage liées aux découvertes modernes et aux exigences de l'ère contemporaine b. Propose des échantillons d'épreuves pour les examens officiels c. Participe activement aux programmes / projets de développement auxquels il est porté candidat d. Fournit des propositions pour développer le curriculum en fonction des résultats de l'évaluation et des résultats des examens officiels
	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 3 Se tient au courant des activités liées à la discipline pédagogique pour développer les programmes d'enseignement</p>	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Observe les diverses activités en lien avec la matière enseignée sur les plans national et mondial b. Participe efficacement aux activités appropriées auxquelles il est invité c. Participe avec les parties prenantes dans l'organisation des activités d'orientation professionnelle pour les apprenants, en fonction de la matière pédagogique d. Informe les enseignants de l'école sur les nouveautés éducatives disponibles et sur les recommandations des congrès auxquels il participe e. Évalue l'impact de ces activités sur la réalisation des résultats d'apprentissage

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 4 Organise des activités liées à la matière enseignée pour le développement de programmes d'enseignement</p>	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 4</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Suggère des activités en lien avec la matière et qui apportent une valeur ajoutée b. Fournit un plan opérationnel pour les activités suggérées c. Supervise la mise en œuvre du plan d'activités d. Évalue les résultats de ces activités à la lumière des résultats d'apprentissage
<p>EC.SPP.CONSULT.ED</p> <p>Fournit des consultations pédagogiques spécialisées</p>	<p>EC.SPP.CONSULT.ED 1 Exprime une opinion sur les études et projets proposés relatifs à la discipline pédagogique</p>	<p>EC.SPP.CONSULT.ED 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Examine les demandes d'études présentées b. Recueille des informations sur le sujet demandé, ses termes et avantages c. Fournit une opinion scientifique aux parties concernées sur la base d'indicateurs et de preuves scientifiques d. Accompagne les différentes étapes de l'étude, selon le besoin e. Utilise les résultats de l'étude dans le développement de programmes d'enseignement

Les Relations Professionnelles

Les relations professionnelles du conseiller pédagogique comprennent la communication avec les différents partenaires de l'éducation ainsi que les apprenants, l'incitation de l'enseignant à établir des relations positives avec la communauté scolaire et l'environnement dans toutes ses composantes (collègues - administration et apprenants ...) et l'amélioration du climat scolaire grâce au développement des relations qui y règnent.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
<p>EC.PR.COMMUNICATE</p> <p>Communique avec les différents partenaires et avec les apprenants</p>	<p>EC.PR.COMMUNICATE 1</p> <p>Fait preuve de capacités de communication efficace dans ses relations avec les différents partenaires et avec les apprenants</p>	<p>EC.PR.COMMUNICATE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sélectionne le canal de communication approprié à la situation, au contenu et au groupe cible b. Respecte l'éthique de l'utilisation des différents moyens de communication, y compris dans les réseaux sociaux c. Communique oralement avec les autres de manière claire, respectueuse et positive d. Écoute attentivement ce que les autres disent e. Réitère l'énonciation d'une idée si nécessaire pour s'assurer que le message est clair f. Communique par écrit avec les autres par des messages clairs, directs et appropriés g. Accepte les différents points de vue et opinions qu'on lui présente
<p>EC.PR.BUILDS.REL</p> <p>Encourage la construction de relations positives entre les enseignants, les apprenants et la communauté scolaire dans toutes ses composantes</p>	<p>EC.PR.BUILDS.REL 1</p> <p>Contribue au développement d'une communication efficace grâce à la modélisation</p>	<p>EC.PR.BUILDS.REL 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Construit des relations positives basées sur le respect dans la communauté scolaire et son entourage b. Participe à divers événements sociaux durant sa présence dans l'établissement, en coordination avec les parties concernées c. Emploie divers moyens de communication ainsi que la technologie pour activer la communication entre les différents partenaires d. Participe à des groupes professionnels en ligne pour renforcer son réseau de relations professionnelles et échanger des expériences avec d'autres éducateurs e. Maintient son statut professionnel en communiquant avec les autres

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>EC.PR.BUILDS.REL 2 Motive les enseignants à établir des relations professionnelles avec leurs collègues, les parents et la communauté scolaire - en coordination avec les parties concernées pour ce qui est dans l'intérêt des apprenants</p>	<p>EC.PR.BUILDS.REL 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Encourage l'administration à convoquer les parents afin d'examiner et de discuter de la situation des apprenants en coordination avec les enseignants et les conseillers psycho-sociaux b. Encourage les enseignants à communiquer avec les collègues de différentes unités et de différents cycles pour discuter des défis et partager leurs expériences c. Propose des initiatives de partenariat entre l'école, les instances spécialisées et la communauté locale
<p>EC.PR.CONTRIB. CLIMATE</p> <p>Contribue à l'amélioration du climat scolaire par le développement de relations dans l'école</p>	<p>EC.PR.CONTRIB. CLIMATE 1 Surveille le niveau de coopération positive et l'esprit d'équipe parmi les collègues pour réaliser des objectifs et des activités communs et suggère des recommandations pour l'amélioration</p>	<p>EC.PR.CONTRIB.CLIMATE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Organise des procédures pour l'échange d'expériences entre les enseignants b. Encourage le travail coopératif et la compétition positive entre les enseignants c. Propose de répartir des travaux et des tâches nécessitant un esprit d'équipe
	<p>EC.PR.CONTRIB. CLIMATE 2 Est sensible aux problèmes de l'autre et fait preuve d'empathie à son égard dans différentes situations</p>	<p>EC.PR.CONTRIB.CLIMATE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fait preuve d'intérêt pour les sentiments des autres b. Examine un problème du point de vue de celui qui en souffre c. Prend le rôle de médiateur, quand il le peut, dans la résolution des problèmes d. Suggère des solutions adaptées aux moyens dont dispose la personne confrontée au problème e. Demande à la personne confrontée au problème de proposer des alternatives f. Soutient cette personne dans la décision qu'elle prend pour résoudre son problème
	<p>EC.PR.CONTRIB. CLIMATE 3 Se présente en tant qu'instance de soutien à l'enseignant</p>	<p>EC.PR.CONTRIB.CLIMATE 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Identifie les atouts potentiels de l'enseignant afin de les renforcer b. Identifie les points faibles de l'enseignant afin de l'aider à combler les lacunes c. Participe avec l'enseignant dans diverses activités éducatives organisées à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement en coordination avec les parties concernées

Le Développement Professionnel Continu

Il traite de l'auto-développement du conseiller pédagogique et du développement de sa profession, de sa contribution au changement social grâce à la réflexion sur sa performance professionnelle, et de sa contribution à l'amélioration de la prestation de l'enseignant.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
EC.CPD.PPD Développe sa performance professionnelle	EC.CPD.PPD 1 Réfléchit sur sa propre performance à la lumière de son descriptif de métier et des nouveautés éducatives afin d'identifier ses besoins de formation et de développement	EC.CPD.PPD 1 a. Définit ses propres points forts b. Identifie les domaines qui ont besoin d'amélioration c. Emploie les expériences et la rétroaction d'autrui (évaluation par les pairs / évaluation par l'administration ...) dans le développement de sa performance professionnelle d. Dédit de ses pratiques professionnelles les leçons qu'il peut tirer ainsi que ses besoins en formation e. Veille à s'autoévaluer en permanence
	EC.CPD.PPD 2 Construit un plan de développement professionnel personnel en fonction de ses besoins de formation pour améliorer sa performance	EC.CPD.PPD 2 a. Définit un plan de développement personnel répondant aux besoins de formation observés b. S'assure que son plan de développement personnel comprend des objectifs ambitieux et à jour c. S'assure que son plan de développement personnel comprend des objectifs exigeants en termes d'utilisation de la technologie d. Définit des procédures pour développer sa performance e. Participe à des stages professionnels spécialisés pour développer ses connaissances et ses compétences professionnelles grâce à la formation à distance E-Learning f. Utilise les moteurs de recherche pour enrichir ses connaissances professionnelles g. Enrichit son expérience professionnelle grâce à des lectures h. Assiste assidument aux programmes et cours auxquels le convie son administration i. Participe avec les autres à la présentation de documents de travail ou de programmes enrichissants

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

	<p>EC.CPD.PPD 3 Évalue son plan personnel de performance professionnelle et redéfinit les priorités et les besoins</p>	<p>EC.CPD.PPD 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Présente des documents de travail ou des programmes d'enrichissement b. Organise un portfolio personnel contenant toute ses contributions c. Mesure l'impact du plan de développement personnel sur sa performance d. Rédige un document réflexif pour définir le niveau de réalisation des objectifs de son plan de développement personnel e. Établit les objectifs futurs pour sa performance professionnelle
<p>EC.CPD.TCHR.PD</p> <p>Développe la performance professionnelle de l'enseignant</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 1 Évalue la performance des enseignants en fonction du référentiel de compétences des enseignants et formule des recommandations</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Recueille des informations sur la performance des enseignants sur la base de diverses sources d'information b. Convertit les bilans des évaluations de performance en une liste de besoins de formation
	<p>EC.CPD.TCHR.PD 2 Détermine les besoins des enseignants sur la base du bilan de l'évaluation de la performance</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Élabore un plan d'accompagnement pour répondre aux besoins de formation résultant de l'évaluation de performance b. Oriente les enseignants pour suivre des formations en fonction de leurs besoins
	<p>EC.CPD.TCHR.PD 3 Définit des programmes de développement professionnel basés sur les besoins</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Identifie les besoins communs au niveau de la matière enseignée b. Organise des rencontres éducatives qui contribuent à répondre aux besoins identifiés c. Planifie pour ces rencontres des activités qui conviennent à la diversité des styles d'apprentissage, en utilisant des moyens audiovisuels et technologiques appropriés d. S'appuie sur les expériences des enseignants pendant la mise en œuvre de ces activités e. Évalue l'impact de ces rencontres sur la performance de l'enseignant f. Diversifie les méthodes dans le plan de développement professionnel

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

EC.CPD.TCHR.PD 4

Mesure l'impact du développement professionnel à travers l'évolution de la performance des enseignants et l'amélioration des résultats d'apprentissage

EC.CPD.TCHR.PD 4

- a.** Analyse les résultats de l'évaluation de performance des enseignants par rapport aux programmes de développement professionnel
- b.** Analyse les résultats d'apprentissage par rapport aux programmes de développement professionnel (p. ex. TIC pour l'éducation)
- c.** Prépare un rapport final comprenant des propositions de développement professionnel pour l'année suivante

EC.CPD.TCHR.PD 5

Motive les enseignants à réfléchir sur leur performance et à déterminer leurs besoins de formation

EC.CPD.TCHR.PD 5

- a.** Motive les enseignants à réfléchir sur leur performance afin de surmonter les défis de leur travail
- b.** Encourage les enseignants à autoévaluer leur performance

EC.CPD.TCHR.PD 6

Contribue au développement du travail des enseignants en proposant différents titres de formation

EC.CPD.TCHR.PD 6

- a.** Participe à des réunions de coordination périodiques afin d'unifier la vision en ce qui concerne la performance enseignante et d'identifier les besoins en formation des enseignants (entre le Bureau de formation du CRDP, et le DOPS de la Direction Générale de l'Éducation)

EC.CPD.TCHR.PD 7

Contribue au développement du travail des enseignants en proposant différentes méthodes d'autonomisation à l'école (présence réciproque – intégration – leçons-modèles ...) et à l'extérieur de l'école

EC.CPD.TCHR.PD 7

- a.** Tient des réunions pour partager les expériences et fournir une rétroaction
- b.** Informe les enseignants des réunions et des programmes éducatifs locaux pertinents pour leur pratique
- c.** Fournit un programme d'observation mutuelle entre enseignants selon les besoins
- d.** Supervise une procédure d'observation mutuelle entre les enseignants selon les besoins
- e.** Fournit des leçons-modèles selon les besoins
- f.** Suggère des lectures ciblées utiles selon les besoins

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

EC.CPD.REFLEXIVE

Réfléchit aux problématiques de sa profession

EC.CPD.REFLEXIVE 1

Démontre les compétences du conseiller pédagogique chercheur

EC.CPD.REFLEXIVE 1

- a. Présente aux collègues les résultats de recherche et les développements scientifiques pertinents dont il est informé
- b. Adopte des moyens scientifiques pour répondre aux problèmes soulevés
- c. Publie des contributions sur des sites Web et dans des périodiques spécialisés
- d. S'engage à l'intégrité scientifique dans toutes ses contributions
- e. Fonctionne sur la base de faits et développements scientifiques
- f. Examine soigneusement la validité des informations dont il dispose

EC.CPD.REFLEXIVE 2

Mène des recherches-actions susceptibles de servir son accompagnement de l'enseignant

EC.CPD.REFLEXIVE 2

- a. Identifie avec précision les problèmes qui entravent le travail de l'enseignant
- b. Établit une méthodologie scientifique et des étapes procédurales de recherche pour ces problèmes (collecte d'informations - analyse de l'information)
- c. Procède à une recherche de terrain
- d. Formule les résultats de la recherche
- e. Explique les résultats de la recherche
- f. Fournit des recommandations pratiques pour l'amélioration du plan d'action
- g. Présente une analyse critique de son expérience de formation dans des congrès scientifiques éducatifs

EC.CPD.REFLEXIVE 3

Stimule les enseignants à participer à des recherches-actions

EC.CPD.REFLEXIVE 3

- a. Présente les résultats de recherches-actions organisées par d'autres et liées aux problèmes observés
- b. Transforme les recommandations contenues dans cette recherche en procédures pratiques et utiles
- c. Organise des recherches-actions en partenariat avec les enseignants pour répondre aux problématiques posées dans le travail
- d. Transforme les résultats des recherches en plans opérationnels et étapes pratiques

L'Éthique Professionnelle

Il s'agit d'exprimer son engagement envers l'éthique professionnelle à travers son comportement avec toutes les parties, de montrer une image positive de la profession et de respecter les lois, les règlements et leur application.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
EC.PE.PRINCIPLES Adhère aux principes de l'éthique professionnelle	EC.PE.PRINCIPLES 1 Préserve la confidentialité de l'information	EC.PE.PRINCIPLES 1 a. S'engage à faire preuve de confidentialité vis-à-vis de l'information qu'il reçoit dans le cadre de son travail b. Utilise l'information à laquelle il accède dans le cadre spécifié c. Respecte la vie privée des autres
	EC.PE.PRINCIPLES 2 Rapporte intégralement et fidèlement l'information qu'il doit transférer	TT.PE.PRINCIPLES 2 a. S'éloigne de toute influence personnelle ou externe dans la recherche et la collecte des informations requises b. Enregistre objectivement les informations dont il prend connaissance c. Communique l'information fidèlement aux instances concernées
	EC.PE.PRINCIPLES 3 Observe les critères d'égalité et d'équité en travaillant avec les différentes parties	TT.PE.PRINCIPLES 3 a. Traite toutes les parties d'une manière juste et équitable dans les différentes situations b. Permet un accès égal au suivi c. Fournit à l'enseignant les opportunités de développement dont il a connaissance d. Offre à tous les enseignants une opportunité égale de se développer et de mettre en évidence les réalisations et l'excellence e. Encourage l'enseignant à poursuivre des études spécialisées f. Met en valeur les performances exceptionnelles de l'enseignant

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

<p>EC.PE.LAWS</p> <p>Respecte les lois et règlements établis</p>	<p>EC.PE.LAWS 1</p> <p>Applique les lois, les règlements et s'acquitte des devoirs associés à sa profession</p>	<p>EC.PE.LAWS 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Répond aux questions diverses liées à la profession enseignante en fonction des lois et règlements pertinents b. Respecte les horaires de travail et assiste aux réunions c. Effectue le travail requis dans les délais et les dates (rédaction de rapports ...) d. Documente son travail dans les dossiers selon les exemplaires approuvés e. Utilise ses prérogatives telles que prescrites dans les textes au bénéfice de sa tâche f. Applique strictement et impartialement les lois et règlements à toutes les parties
	<p>EC.PE.LAWS 2</p> <p>Incite à appliquer le règlement, les circulaires et les notes de service émis par les autorités compétentes</p>	<p>EC.PE.LAWS 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Applique les décisions émises par les autorités officielles b. Rappelle, au besoin, les lois et règlements et les conséquences de leur violation c. Explique l'utilité de l'adoption et de l'application de toute loi ou règlement d. Félicite pour le respect des lois et des règlements
	<p>EC.PE.LAWS 3</p> <p>Propage la culture du respect des lois dans son environnement</p>	<p>EC.PE.LAWS 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Se comporte de manière transparente dans les différentes situations b. Se renseigne systématiquement dans les différentes situations c. Partage avec les autres les différents documents pédagogiques pertinents dont il dispose d. Se fonde sur le principe des droits et devoirs dans ses relations avec les différents partenaires de l'éducation e. Fournit une rétroaction pour développer les textes éducatifs juridiques en fonction des développements survenant sur le plan local
<p>EC.PE.PROF. IMAGE</p> <p>Renvoie une image positive de la profession</p>	<p>EC.PE.PROF.IMAGE 1</p> <p>Développe avec les enseignants des approches communes sur le rôle de l'éducation et de l'enseignement dans le changement social et la réforme</p>	<p>EC.PE.PROF.IMAGE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Montre de l'enthousiasme et de la motivation dans l'exécution de son travail b. Reflète dans son comportement des convictions positives sur le rôle de l'éducation dans la réforme des sociétés

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

EC.PE.PROF.IMAGE 2

Crée, avec les enseignants et en collaboration avec eux, une prise de conscience et un cadre conceptuel pour la notion de prise en charge des apprenants

EC.PE.PROF.IMAGE 2

- a.** Suit le développement de la performance des apprenants
- b.** Analyse les causes de divers développements de toutes sortes pour fournir une intervention appropriée
- c.** Suit les facteurs mentaux, psychologiques, physiques et sociaux qui affectent la performance des apprenants
- d.** Renvoie les apprenants à divers partenaires de soutien et de suivi en fonction de leurs besoins
- e.** Encourage les enseignants à montrer de l'empathie pour les différentes situations des apprenants
- f.** Oriente l'enseignant pour qu'il accorde de l'intérêt au processus d'apprentissage et non seulement au processus d'enseignement

Conseiller Psychosocial



Cadre référentiel des compétences du Conseiller Psychosocial



Introduction

La vie d'une personne et les différents aspects de sa personnalité sont fortement et directement affectés par des facteurs psychosociaux, que ce soit à l'école ou à l'extérieur de l'école, et peuvent avoir des répercussions négatives sur l'individu et sur la société en termes d'adaptation psychologique, émotionnelle et sociale, la sécurité de la société résidant dans la sécurité de ses membres.

Les étapes de l'enseignement scolaire sont à la base de la préparation de l'apprenant. Cette éducation porte sur le savoir en général, mais aussi sur les compétences et les valeurs. En outre, le programme traditionnel appliqué dans les écoles ne fournit pas suffisamment de préparation pour changer les attitudes et modifier le comportement des apprenants et ne les aide pas à faire face et à surmonter les traumatismes et les crises, ou atténuer les conséquences négatives que ces crises pourraient avoir sur eux. D'où la nécessité, pour l'enseignement scolaire d'accompagner et de promouvoir les compétences psychosociales afin que les apprenants puissent en bénéficier dans leur vie privée et publique.

Le travail psychosocial fait partie intégrante du processus de développement de l'éducation et contribue à améliorer la qualité de l'éducation et à stimuler l'aspect humain. Les écoles au Liban sont confrontées à des difficultés, les affectant dans des dimensions qui vont au-delà des domaines académiques. Par conséquent, le suivi de ces difficultés psychologiques, sociales et émotionnelles et de leurs facteurs sous-jacents permet une meilleure compréhension pour se comporter avec les apprenants en matière de prévention, de diagnostic et de remède.

Le rôle du conseiller psychosocial est de fournir une gamme de services et d'activités qui développent les aspects psychologiques, sociaux et académiques des apprenants afin de les protéger, de les aider à se comprendre, à affronter leurs difficultés, à reconnaître leurs capacités et leurs potentiels et à investir dans ces derniers pour atteindre leurs objectifs.

Le conseiller psychosocial, à travers sa performance au travail, démontre des valeurs, des compétences et des attitudes qui doivent s'inscrire dans un référentiel représentant un énoncé des compétences à atteindre dans ses domaines professionnels. Ce référentiel de compétences⁹ est un cadre procédural qui définit l'identité professionnelle et représente une référence pour la performance professionnelle des conseillers psychosociaux.

9. Dans le secteur public, le conseiller psychosocial est supervisé, sur le plan administratif, par un superviseur, un coordonnateur de district et un coordonnateur général. La même structure s'applique sur le plan technique.

Tableau de codage du cadre référentiel pour les 4 métiers

ACRONYME	MÉTIER ET DOMAINES
PSSC	Conseiller Psychosocial
SPP	Pratiques Professionnelles Spécialisées
PR	Relations Professionnelles
CPD	Développement Professionnel Continu
PE	Ethique Professionnelle

CODE	COMPÉTENCES
PSSC.SPP.PLAN	Planifie le processus d'orientation psychosociale en fonction du niveau des apprenants et de leurs besoins
PSSC.SPP.GUIDE	Utilise les concepts et les stratégies d'orientation psychosociale
PSSC.SPP.SUPERVISE	Utilise les concepts et les procédures du processus de supervision (pour le superviseur psychosocial)
PSSC.SPP.CAREER.GUIDE	Aide dans l'orientation professionnelle de l'apprenant
PSSC.PR.COOPERATE.COMMUNITY	Coopère avec les divers partenaires concernés (enseignants – administration de l'école - parents)
PSSC.PR.COOPERATE.GOV	Coopère avec les institutions gouvernementales et les institutions de la société civile (propre au superviseur / coordinateur psychosocial)
PSSC.CPD.PPD	Développe sa performance professionnelle
PSSC.CPD.PSS.ATTRIB	Affiche les traits et les caractéristiques professionnels du conseiller psychosocial formé
PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM	Développe la performance des partenaires éducatifs pour faire face aux besoins et aux difficultés des apprenants
PSSC.CPD.REFLEXIVE	Réfléchit aux problématiques de sa profession
PSSC.PE.PRINCIPLES	S'engage dans sa performance envers les principes éthiques de la profession
PSSC.PE.LAWS	S'engage dans les lois de l'établissement dans lequel il travaille et de toutes les institutions avec lesquelles il traite
PSSC.PE.PROF.IMAGE	Renvoie une image positive de la profession

Les Pratiques Professionnelles Spécialisées

Les pratiques professionnelles spécialisées comprennent la planification du processus d'orientation psychosociale et l'utilisation de concepts et de stratégies visant à faire réussir ce processus.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
<p>PSSC.SPP.PLAN</p> <p>Planifie le processus d'orientation psychosociale en fonction du niveau des apprenants et de leurs besoins</p>	<p>PSSC.SPP.PLAN 1</p> <p>Organise des programmes d'orientation psychosociale</p>	<p>PSSC.SPP.PLAN 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Établit un plan de travail annuel au début de l'année académique b. Identifie les besoins des apprenants c. Classe les besoins selon les priorités d. Définit les objectifs des programmes établis e. Prend en compte dans ses programmes les différents groupes d'âge et les étapes d'apprentissage f. Suit la mise en œuvre des programmes selon le calendrier prévu (droits et devoirs, habiletés et habitudes de communication, anxiété d'examen, estime de soi, autoprotection, communication positive, communication non violente ...) g. Propose et met en œuvre, en coopération avec les enseignants, des programmes basés sur les besoins des apprenants h. Élabore des programmes d'orientation pour les apprenants i. Élabore des programmes d'orientation pour les enseignants j. Élabore des programmes d'orientation pour les parents
	<p>PSSC.SPP.PLAN 2</p> <p>Utilise les programmes de compétences psychosociales en tant que stratégie de développement et de prévention</p>	<p>PSSC.SPP.PLAN 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Identifie les compétences psychosociales selon les différentes étapes de croissance des apprenants (psychologique-mentale-émotionnelle-sociale et physique) b. Applique les compétences psychosociales nécessaires dans sa performance professionnelle c. Met en œuvre des programmes de sensibilisation pour la prévention et la protection des apprenants contre les dangers de comportements inappropriés (harcèlement sexuel, violence, dépendance, etc.) d. Procède à des rencontres éducatives collectives ou individuelles e. Aide les apprenants à développer des compétences spécifiques à travers une interaction de groupe f. Élabore un plan d'intervention pour les cas spéciaux des apprenants

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

PSSC.SPP.PLAN 3

Organise une variété d'activités qui répondent aux besoins psychosociaux des apprenants

PSSC.SPP.PLAN 3

- a. Crée des activités qui soutiennent le processus de l'orientation psychosociale (individuel ou collectif), conjointement avec le coordinateur de l'éducation
- b. Prend en compte dans ses activités les différents groupes d'âge et cycles d'apprentissage
- c. Œuvre à diffuser la conscience psychosociale de l'enseignant et de l'apprenant par des activités (ateliers spécialisés, séminaires ...)
- d. Expose les réalisations des apprenants dans les activités d'orientation psychosociale

PSSC.SPP.PLAN 4

Utilise dans le processus de conseil psychosocial les ressources et les opportunités disponibles pour atteindre les objectifs envisagés

PSSC.SPP.PLAN 4

- a. Organise un bureau spécial adapté au processus de l'orientation psychosociale en coordination avec le directeur de l'établissement
- b. Utilise les différentes technologies disponibles (films, tableaux électroniques, etc.) dans les programmes d'orientation psychosociale
- c. Implique les partenaires éducatifs au sein de l'école dans ses activités extra-scolaires
- d. Coopère avec les responsables des ressources de l'école pour faciliter l'utilisation des ressources
- e. Organise des conférences pour les apprenants, les parents et les éducateurs afin de souligner l'importance de l'orientation psychosociale
- f. Utilise des moyens électroniques (ordinateur) pour organiser son travail, sauvegarder ses fichiers et communiquer avec les autorités concernées (e-mails)

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

PSSC.SPP.GUIDE

Utilise les concepts et les stratégies d'orientation psychosociale

PSSC.SPP.GUIDE 1

Observe les situations psychosociales et d'apprentissage des apprenants

PSSC.SPP.GUIDE 1

- a. Procède à des observations pour le suivi de la situation des apprenants, sur la base d'outils d'observation préparés spécifiquement à cette fin
- b. Développe pour les programmes et les activités des outils de travail appropriés
- c. Utilise des formulaires et des outils pour recueillir des informations sur les apprenants
- d. Classifie le niveau d'étude des apprenants (remarquables, talentueux, apprenants lents, apprenants en retard, à difficultés d'apprentissage)
- e. Détermine la situation des apprenants ayant des besoins spécifiques
- f. Identifie les cas comportementaux (violence, harcèlement, tabagisme, vol, etc.)
- g. Coordonne avec le conseiller en santé pour déterminer les problèmes de santé chez les apprenants
- h. Détermine les cas d'apprenants qui souffrent de difficultés d'adaptation psychologique et sociale
- i. Décrit les cas d'apprenants qui souffrent de problèmes d'adaptation psychologique et sociale
- j. Décrit les cas en fonction de leur fréquence et de leur gravité
- k. Suit les cas d'absentéisme d'apprenants, en coordination avec le surveillant

PSSC.SPP.GUIDE 2

Applique des techniques d'orientation psychosociale en fonction des situations des apprenants

PSSC.SPP.GUIDE 2

- a. Utilise les observations directe et indirecte pour chaque cas
- b. Mène des entretiens avec les enseignants et les parents pour recueillir des informations sur chaque cas
- c. Documente ces informations dans un dossier spécifique à chaque cas
- d. Etudie la situation : historique - description - élaboration d'un plan d'intervention préliminaire - suivi du dossier
- e. Renvoie les cas nécessitant un traitement à l'inspecteur psychosocial
- f. Offre un conseil individuel pour modifier certains comportements inappropriés
- g. Offre des conseils collectifs afin de développer la personnalité des apprenants et de leur fournir les compétences nécessaires pour faire face aux problèmes
- h. Implique des partenaires éducatifs dans le traitement des cas
- i. Gère les situations quotidiennes d'urgence avec professionnalisme

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>PSSC.SPP.GUIDE 3 Fournit aux éducateurs et aux parents une rétroaction sur les cas suivis</p>	<p>PSSC.SPP.GUIDE 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Informe les partenaires éducatifs concernés de la situation des apprenants et des services qui leur sont fournis b. Fournit aux parents des informations sur la situation de leurs enfants et leur propre rôle en tant que parents c. Instruit les partenaires éducatifs et les parents sur chaque cas
<p>PSSC.SPP.SUPERVISE</p> <p>Utilise les concepts et les procédures du processus de supervision (pour le superviseur psychosocial)</p>	<p>PSSC.SPP.SUPERVISE 1 Fournit un soutien et des orientations techniques au conseiller psychosocial fixe</p>	<p>PSSC.SPP.SUPERVISE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Suit le travail des conseillers psychosociaux employés dans les écoles pour améliorer leurs compétences en communication b. Suit le travail des conseillers psychosociaux employés dans les écoles pour mettre en œuvre le programme d'orientation psychosociale dans le cadre de l'approche préventive c. Développe les matières dans les programmes d'orientation psychosociale, en se basant sur le travail de terrain et sur sa participation à des réunions pédagogiques et à des ateliers organisés par des institutions gouvernementales et non gouvernementales d. Définit les ressources pour les programmes d'orientation psychosociale, en se basant sur le travail de terrain et sur sa participation à des réunions pédagogiques et à des ateliers organisés par des institutions gouvernementales et non gouvernementales e. Accompagne l'entrée dans les écoles publiques d'institutions privées concernées par la sécurité psychosociale et comportementale afin de coordonner avec elles et couvrir tous les sujets et toutes les écoles
	<p>PSSC.SPP.SUPERVISE 2 Applique les procédures pratiques approuvées l'équipe d'orientation psychosociale</p>	<p>PSSC.SPP.SUPERVISE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Reçoit la personne référée par le conseiller psychosocial fixe b. Examine les rapports soumis par les conseillers psychosociaux fixes afin d'évaluer et de développer le travail d'orientation psychosociale c. Discute les rapports soumis par les conseillers psychosociaux fixes d. Coordonne le suivi des cas avec les parties concernées gouvernementales et non gouvernementales

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

PSSC.SPP.CAREER.GUIDE

Aide dans l'orientation professionnelle de l'apprenant

PSSC.SPP.CAREER.GUIDE 1

Détecte les intérêts scientifiques et professionnels des apprenants et leurs aptitudes

PSSC.SPP.CAREER.GUIDE 1

- a. Observe avec les parties compétentes les spécialisations disponibles compatibles avec le potentiel et les intérêts des apprenants
- b. Mène des entretiens avec les apprenants pour explorer leurs orientations scientifiques et professionnelles
- c. Demande aux apprenants de renseigner des questionnaires afin de montrer leur orientation académique réelle et leurs aptitudes professionnelles

PSSC.SPP.CAREER.GUIDE 2

Offre aux apprenants des séances d'orientation

PSSC.SPP.CAREER.GUIDE 2

- a. Prépare des séances et des activités d'orientation professionnelle en fonction des résultats de l'analyse des questionnaires remplis et des entretiens
- b. Conduit des réunions d'orientation des apprenants dans la spécialisation scientifique, en partenariat avec les parties concernées

Les Relations Professionnelles

Elles comprennent la coopération et l'interaction de manière professionnelle avec diverses parties impliquées dans le processus d'orientation psychosociale.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
<p>PSSC. PR.COOPERATE. COMMUNITY</p> <p>Coopère avec les divers partenaires concernés (enseignants – administration de l'école - parents)</p>	<p>PSSC.PR.COOPERATE. COMMUNITY 1</p> <p>Interagit avec les parties concernées à travers des attitudes communicatives</p>	<p>PSSC.PR.COOPERATE. COMMUNITY 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fournit aux parties concernées une orientation psychosociale b. Fait preuve d'impartialité dans l'orientation psychosociale c. Dirige des dialogues constructifs d. Accepte les points de vue des parties concernées e. Encourage l'acceptation des opinions des autres f. Démontre dans ses relations des compétences de communication verbale et non verbale efficaces g. Aborde les sujets de manière professionnelle et objective h. Implique les participants dans des activités extrascolaires
	<p>PSSC.PR.COOPERATE. COMMUNITY 2</p> <p>Entretient des relations professionnelles étroites avec les partenaires éducatifs</p>	<p>PSSC.PR.COOPERATE. COMMUNITY 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Effectue une évaluation éducative basée sur un réseau de suivi éducatif pour les apprenants ayant des difficultés d'apprentissage b. Coopère avec le département des programmes de soutien et des programmes d'éducation spécialisée pour les personnes ayant des difficultés d'apprentissage et les personnes ayant des besoins spécifiques c. Écoute les opinions des partenaires éducatifs d. Participe au conseil d'organisation et d'orientation pour ce qui concerne le comportement des apprenants e. Coopère avec les partenaires éducatifs de manière positive f. Soutient et aide son entourage en permanence g. Aide les partenaires éducatifs à étudier les problèmes et à travailler pour les résoudre h. Met en place les activités qui développent les relations sociales au sein de l'école i. Implique les partenaires éducatifs dans l'identification des besoins et des difficultés des apprenants j. Fournit aux partenaires éducatifs les moyens requis pour les aider à relever les défis k. Examine avec les partenaires éducatifs les solutions possibles aux cas observés l. Fournit des rapports périodiques à l'administration de l'école sur les besoins et les difficultés des apprenants m. Fournit au superviseur psychosocial des rapports périodiques mensuels sur les cas observés n. Participe à des réunions périodiques de coordination entre le Bureau de Préparation et Formation au CRDP, le DOPS à la Direction Générale de l'Éducation, afin d'unifier la vision et les procédures de travail entre les formateurs et les conseillers psychosociaux en termes de développement de la performance des enseignants

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>PSSC.PR.COOPERATE.COMMUNITY 3 Interagit avec les parents de manière professionnelle</p>	<p>PSSC.PR.COOPERATE.COMMUNITY 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Communique avec les parents en cas de besoin b. Oriente les parents sur les besoins et les difficultés des apprenants c. Favorise la relation entre les parents et l'école d. Encourage les parents à participer aux activités et événements de l'école e. Représente un lien entre les parents et l'école
<p>PSSC.PR.COOPERATE.GOV</p> <p>Coopère avec les institutions gouvernementales et les institutions de la société civile (propre au superviseur / coordinateur psychosocial)</p>	<p>PSSC.PR.COOPERATE.GOV 1 Coordonne avec les institutions concernées le suivi des cas nécessitant un spécialiste</p>	<p>PSSC.PR.COOPERATE.GOV 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Soumet des rapports et des dossiers spéciaux¹⁰ qui nécessitent un traitement à la Direction générale de l'éducation - le Département d'Orientation Pédagogique et Scolaire b. Communique avec les institutions concernées c. Représente un lien entre les institutions concernées et l'école
	<p>PSSC.PR.COOPERATE.GOV 2 Interagit avec les institutions gouvernementales et les institutions de la société civile pour servir le processus d'orientation psychosociale selon les directives du Département d'Orientation Pédagogique et Scolaire¹¹ de la Direction générale de l'Éducation / Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur</p>	<p>PSSC.PR.COOPERATE.GOV 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Échange les expériences avec des conseillers psychosociaux dans les institutions concernées b. Implique les institutions concernées dans les activités psychosociales (conférences, séances de sensibilisation, etc.) c. Communique avec les institutions sociales et les associations caritatives pour aider les apprenants selon leurs besoins

10. Dans le secteur public.

11. Dans le secteur public.

Le Développement Professionnel Continu

Le développement professionnel continu vise à mettre à jour les connaissances, les compétences et la capacité du conseiller psychosocial, le conduisant à développer sa pratique professionnelle ainsi que celle des partenaires éducatifs.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
PSSC.CPD.PPD Développe sa performance professionnelle	PSSC.CPD.PPD 1 Évalue sa performance professionnelle	PSSC.CPD.PPD 1 a. Pratique l'autocritique en identifiant ses propres forces et faiblesses b. Utilise la rétroaction des partenaires éducatifs (évaluation du directeur, évaluation de l'enseignant, etc.) c. Examine les domaines qui doivent être améliorés d. Participe à des sessions d'évaluation de sa performance e. Réinvestit la rétroaction des responsables et des collègues pour améliorer sa performance
	PSSC.CPD.PPD 2 Développe ses propres capacités	PSSC.CPD.PPD 2 a. Se tient constamment au courant des développements scientifiques dans sa profession b. Suit les conférences, les séminaires scientifiques et les ateliers qui soutiennent sa profession c. Participe à des congrès scientifiques portant sur l'orientation psychosociale d. Participe à des programmes et à des stages de formation pour développer ses performances et ses connaissances e. Participe à des groupes d'analyse de pratique professionnelle
	PSSC.CPD.PPD 3 Conçoit un plan d'action opérationnel pour développer sa performance professionnelle	PSSC.CPD.PPD 3 a. Crée un portfolio et le développe en permanence b. Définit les objectifs et les priorités c. Développe des programmes et des activités d'orientation psychosociale selon les besoins des apprenants en coopération avec le Coordinateur Général ¹² d. Utilise des méthodes variées et actuelles pour surveiller et suivre les besoins des apprenants
	PSSC.CPD.PPD 4 Utilise divers moyens technologiques pour développer ses connaissances et ses compétences professionnelles	PSSC.CPD.PPD 4 a. Utilise les moteurs de recherche pour enrichir ses connaissances professionnelles b. Participe à des groupes professionnels en ligne pour enrichir son réseau professionnel et échanger ses expériences avec d'autres conseillers et experts psychosociaux c. Maîtrise l'utilisation de l'ordinateur, de ses logiciels et applications électroniques adaptés au contenu de ses fichiers ainsi que celles des banques de données adéquates

12. Dans le secteur public.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
<p>PSSC.CPD.PSS.ATTRIB</p> <p>Affiche les traits et les caractéristiques professionnels du conseiller psychosocial formé</p>	<p>PSSC.CPD.PSS.ATTRIB 1 Développe son identité professionnelle en tant que conseiller psychosocial</p>	<p>PSSC.CPD.PSS.ATTRIB 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Identifie les caractéristiques du conseiller psychosocial ayant un haut niveau de professionnalisme b. Identifie les points forts dans ses attributs en tant que conseiller psychosocial c. Diagnostique les aspects perfectibles dans son identité de conseiller psychosocial d. Reconnaît l'importance de développer sa profession e. Fait preuve de motivation et d'enthousiasme pour la réalisation de ses tâches de formation
	<p>PSSC.CPD.PSS.ATTRIB 2 Continue à construire son projet professionnel dans le cadre de son parcours de conseiller psychosocial</p>	<p>PSSC.CPD.PSS.ATTRIB 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Planifie ses objectifs et sa carrière future en fonction de sa réalité et de ses moyens b. Construit un réseau de relations professionnelles qui le soutiennent dans la réalisation de son projet professionnel c. Crée des opportunités professionnelles renouvelées dans le cadre de son projet professionnel
<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM</p> <p>Développe la performance des partenaires éducatifs pour faire face aux besoins et aux difficultés des apprenants</p>	<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 1 Détermine les besoins des partenaires éducatifs en fonction des conclusions de l'évaluation de la performance</p>	<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tient des réunions individuelles et en groupe avec les partenaires éducatifs pour surveiller les besoins b. Consulte les partenaires éducatifs pour évaluer les changements dans le comportement des apprenants c. Encourage les enseignants à évaluer eux-mêmes leur performance
	<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 2 Développe des programmes d'orientation psychosociale selon les besoins des partenaires éducatifs</p>	<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Évalue diverses activités selon les besoins b. Améliore les compétences psychosociales des partenaires éducatifs c. Suggère des sujets spécifiques qui contribuent au développement du travail des partenaires éducatifs
	<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 3 Emploie les compétences de conseiller psychosocial avec les partenaires éducatifs de manière efficace</p>	<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Implique les partenaires éducatifs dans les mécanismes de suivi des cas à travers des recommandations et des conseils b. Diversifie les méthodes et les activités de développement professionnel c. Incite les membres de l'équipe éducative à réfléchir sur leur performance

Compétence**Composantes de la compétence****Descripteurs***

*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.

PSSC.CPD. REFLEXIVE

Réfléchit aux problématiques de sa profession

PSSC.CPD.REFLEXIVE 1

Fait montrer des compétences du conseiller psychosocial

PSSC.CPD.REFLEXIVE 1

- a. Adopte des moyens scientifiques pour répondre aux problématiques soulevées
- b. Examine attentivement les informations disponibles
- c. Participe à des recherches-actions
- d. Identifie avec précision les problèmes qui entravent le travail du conseiller psychosocial
- e. Élabore une méthodologie scientifique et des étapes procédurales pour procéder à une recherche sur ces problèmes (recueillir des informations - analyser, émettre des conclusions et des recommandations)

PSSC.CPD.REFLEXIVE 2

Incite les partenaires éducatifs à participer à des recherches-actions

PSSC.CPD.REFLEXIVE 2

- a. Présente les résultats de recherches-actions organisées par d'autres personnes concernées par le domaine
- b. Aide les équipes éducatives à surmonter les obstacles dans leurs pratiques et leurs performances professionnelles
- c. Participe avec les partenaires éducatifs dans la recherche scientifique et le développement

L'Éthique Professionnelle

Il s'agit de l'engagement envers les principes éthiques de la profession d'orientation psychosociale et le respect des lois émises par les institutions officielles concernées et les règles de l'établissement scolaire dans lequel le conseiller psychosocial travaille.

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
<p>PSSC. PE.PRINCIPLES</p> <p>S'engage dans sa performance envers les principes éthiques de la profession</p>	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 1</p> <p>Préserve la confidentialité professionnelle et respecte la vie privée des autres, à l'exception de ce qui constitue une menace grave, publique ou privée, selon la loi libanaise</p>	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Préserve les informations personnelles b. Utilise l'information dans le cadre professionnel spécifique c. Évite toute influence personnelle ou externe dans le suivi des informations requises d. Enregistre objectivement l'information qu'il recueille e. Communique l'information avec honnêteté aux parties concernées
	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 2</p> <p>Incarne dans sa performance le système de valeurs éthiques</p>	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. S'occupe de son apparence pour représenter un modèle inspirant b. Utilise un langage sain et correct c. Écoute attentivement les vues et les croyances des apprenants et de toutes les parties impliquées d. Respecte les droits de toutes les parties e. Respecte les dates et les délais dans son travail avec les apprenants et les différentes parties impliquées
	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 3</p> <p>Observe les normes d'équité et de justice dans son comportement avec les apprenants</p>	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Traite les apprenants de manière équitable et juste dans toutes les situations b. Applique les mêmes normes dans la gestion des différentes questions c. Respecte et prend en compte les différences individuelles des apprenants d. Offre un accès égal au suivi e. Cherche à réaliser l'égalité des chances chez les apprenants f. S'abstient de juger les autres à travers ses propres valeurs g. Adopte des positions stables et équitables qui génèrent la confiance entre lui, les apprenants et les parties concernées

Compétence	Composantes de la compétence	Descripteurs* <small>*Ces descripteurs sont donnés à titre d'exemple, mais la liste n'en est pas limitative pour autant.</small>
	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 4 Construit ses positions selon les valeurs morales, sociales et culturelles qui prévalent dans la société libanaise et qui sont compatibles avec les principes de l'éducation non violente</p>	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 4</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Encourage les apprenants à maintenir les bonnes traditions et coutumes libanaises b. Invite les apprenants à s'engager dans des activités culturelles dans la communauté locale
<p>PSSC.PE.LAWS</p> <p>S'engage dans les lois de l'établissement dans lequel il travaille et de toutes les institutions avec lesquelles il traite</p>	<p>PSSC.PE.LAWS 1 Adhère aux lois émises par les autorités officielles concernées par l'éducation et les affaires sociales au Liban</p>	<p>PSSC.PE.LAWS 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Applique les décisions émises par les autorités officielles b. S'acquitte de ses responsabilités envers l'autorité dont il dépend (Direction Générale de l'Éducation - Département d'Orientation Pédagogique et Scolaire¹³) c. Fonctionne selon les lois des institutions officielles dont dépend sa profession
	<p>PSSC.PE.LAWS 2 Adhère au règlement intérieur de l'établissement d'enseignement qui l'emploie</p>	<p>PSSC.PE.LAWS 2</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Observe les horaires de travail b. Assiste aux réunions requises c. Effectue le travail dans les délais et les dates convenus
	<p>PSSC.PE.LAWS 3 Propage la culture du droit dans son environnement</p>	<p>PSSC.PE.LAWS 3</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Encourage le respect des lois b. Met en évidence les avantages du respect de la loi c. Travaille avec les partenaires éducatifs sur la base du principe des droits et devoirs
<p>PSSC.PE.PROF. IMAGE</p> <p>Renvoie une image positive de la profession</p>	<p>PSSC.PE.PROF.IMAGE 1 Développe des approches communes avec les enseignants sur le rôle de l'enseignement et de l'éducation dans la réforme des sociétés</p>	<p>PSSC.PE.PROF.IMAGE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Montre de l'enthousiasme dans l'exécution de son travail b. Renvoie dans son comportement des convictions positives sur le rôle de l'éducation dans la réforme des sociétés

Sur la base de la définition d'un cadre référentiel qui établit les caractéristiques professionnelles d'un emploi, ces cadres de normes servent d'outil pratique utilisé pour plusieurs dimensions. La première est la formation initiale à la profession, la seconde est la procédure de recrutement, la troisième est l'évaluation continue du rendement et la dernière est le développement professionnel continu.

1- La formation initiale

Les institutions chargées de la formation initiale des professionnels de ces métiers peuvent adopter ces cadres comme base pour l'élaboration de leurs programmes d'enseignement, de telle sorte que les compétences énumérées dans ce référentiel soient réparties entre les différentes étapes de formation en fonction des critères de difficulté et du domaine. Les composantes de chaque compétence contribuent également à établir les résultats d'apprentissage attendus pour chacun de ses programmes et cursus d'études. Quant aux descripteurs, ils peuvent être utilisés pour clarifier les acquis attendus à la fin de chaque cours. C'est la tâche de ces institutions, à ce stade, d'examiner leurs programmes à la lumière de ce qui précède.

2- La procédure de recrutement

Ce référentiel contribue à définir la procédure de recrutement en termes de descriptions de poste et d'exigences professionnelles pour chaque métier, et à créer des outils appropriés pour s'assurer dans quelle mesure ces exigences sont avérées. Il sert également au positionnement des salariés et à l'évaluation du niveau de leur performance afin de la développer.

3- L'évaluation

L'évaluation est un facteur clé et une entrée essentielle pour améliorer le processus d'enseignement. Elle aide les parties concernées, grâce au recueil des informations servant à évaluer le rendement des quatre postes dont il est question et leur pratique professionnelle. Ce référentiel peut être utilisé pour évaluer la performance, en fonction de l'approche par compétences, qui repose sur une description précise des situations et des comportements qui montrent la compétence à évaluer. Par conséquent, il faut d'abord déterminer la compétence, et par la suite choisir les situations appropriées qui permettent de la mesurer.

4- Le développement professionnel continu

L'objectif du référentiel ne se limite pas à la formation initiale ou à la détermination du niveau de performance, mais va au-delà de cela en aidant le professionnel à rester à jour face aux défis de notre ère et à la vitesse croissante du progrès technologique. Ce référentiel est un outil mobile susceptible d'être ajusté et développé pour atteindre ce résultat.

- Le référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est un outil qui identifie les compétences nécessaires pour mener à bien une série de tâches requises dans une profession donnée et sert ainsi de base aux professionnels pour mesurer et évaluer les compétences démontrées. C'est un moyen essentiel pour harmoniser l'efficacité avec les exigences de la profession.

- La compétence professionnelle

La méthodologie pour construire ce référentiel repose sur une approche de compétences qui met l'accent sur la pratique et la performance plutôt que sur la seule connaissance. Le concept de compétence est complexe en dimensions et en significations, mais plusieurs définitions peuvent être synthétisées pour définir son contenu. Ce document définit la compétence comme étant la capacité d'une personne à exploiter une gamme intégrée de connaissances, d'habiletés, de savoir-faire et de savoir-être, à utiliser les ressources disponibles dans son environnement pour résoudre un certain nombre de situations à problèmes et à accomplir une tâche donnée. Cette définition met en relief la capacité de la personne à faire face à une situation professionnelle complexe sur la base d'éléments cohérents de connaissances, de compétences et de comportements.

- Les composantes de la compétence

La compétence est représentée dans la dérivation détaillée de ses éléments et constitue un ensemble de comportements professionnels interdépendants.

- Les descripteurs

Il s'agit de comportements professionnels procéduraux observables qui permettent de mesurer les composantes de la compétence.

- Les Pratiques Professionnelles

Un groupe d'actions résultant de l'expérience professionnelle et qui visent à déterminer les compétences que chaque professionnel/le doit appliquer dans son domaine afin de développer sa performance professionnelle.

- Le Développement Professionnel Continu

Un processus d'engagement dans une dynamique de modernisation, visant à améliorer le niveau de performance de chaque professionnel/le grâce au développement de ses compétences et aux méthodes de travail qu'il/elle adopte.

- Les Relations Professionnelles

Comprend la coopération et la communication constructive entre les différentes parties prenantes dans la profession et les parties qui bénéficient de ses services, avec un véritable engagement dans les cadres professionnels.

- L'Éthique Professionnelle

Un ensemble de règles, de systèmes, d'étiquette comportementale et de valeurs auxquels le/la professionnel/le s'engage dans ses pratiques professionnelles.

- Le Conseiller Psychosocial

Il offre une gamme de services et d'activités qui développent les aspects psychologiques, sociaux et académiques de l'apprenant afin de le protéger, l'aider à se comprendre, à affronter ses difficultés, à connaître ses capacités et ses potentiels et à investir dans ces derniers pour atteindre ses objectifs.

- Les Résultats d'Apprentissage

Il s'agit du produit final de l'ensemble du processus d'apprentissage, personnifié par les comportements de l'apprenant.

- Le Programme d'Orientation

Un ensemble d'étapes structurées et interdépendantes visant à présenter les services de conseil individuels ou collectifs par des spécialistes psychosociaux, en collaboration avec les parties prenantes dans le milieu scolaire pour aider les apprenants à atteindre la santé et la compatibilité psychologiques, et à améliorer les conditions du processus d'enseignement et d'éducation.

- La Situation d'apprentissage

Un contexte dans lequel l'apprenant interagit avec l'enseignant afin d'atteindre un objectif spécifique.

- L'Évaluation

Un processus qui vise à montrer la valeur de ce qui est évalué en recueillant les données relatives et en examinant la pertinence entre la situation actuelle et la situation désirée.

- La Remédiation

Un processus organisé par lequel le sujet de l'évaluation est aidé à surmonter les difficultés et à combler les manques identifiés durant l'évaluation.

- Le Conseiller Psychosocial Fixe

Travaille dans une école spécifique, où il / elle exerce ses fonctions et est directement lié à l'administration scolaire, sous la direction du superviseur psychosocial.

- Le Superviseur Psychosocial

Travaille dans une région éducative spécifique, supervise le travail du conseiller psychosocial fixe et est directement lié au Département d'Orientation Pédagogique et Scolaire (DOPS) du Ministère de l'éducation.

- L'Équipe de Conseil Psychosocial

Le Conseiller Psychosocial Fixe, le Superviseur Psychosocial, le Coordinateur Psychosocial, la Direction Générale de l'Éducation – le Département d'Orientation Pédagogique et Scolaire.

- La formation continue des personnels en exercice des établissements scolaires

La formation continue est définie comme un ensemble systématique de programmes et d'approches diversifiés, conçus pour former les personnels de l'enseignement préuniversitaire (enseignants, administratifs et autres...), à l'exception des nouveaux en service et des membres du corps professoral universitaire public. (Décret N°. 3087 du 11 Avril 1972)

La formation professionnelle continue vise à :

- répondre aux besoins de l'éducation dans des lieux, des moments et des sujets déterminés,
- répondre à des besoins liés à la situation des enseignants dans une matière d'enseignement particulière ou dans un sujet qui se croise avec la matière,
- diffuser une politique éducative publique,
- dréparer l'application d'une décision officielle éducative publique,

Elle repose sur des cadres référentiels de compétences et sur l'étude de l'identification des besoins éducatifs réels provenant de sources multiples, dans le but de :

- consolider les concepts et les objectifs des curricula nationaux,
- anticiper/suivre les changements et réformes des processus d'enseignement et d'apprentissage,
- permettre aux stagiaires d'acquérir des connaissances, des savoir-faire et des attitudes qui aident à améliorer et à développer leurs performances et leurs capacités et à accroître leurs compétences professionnelles, communicationnelles et technologiques en vue de développer des pratiques d'enseignement et de gestion rentables, efficaces et de qualité,
- aider les stagiaires à réfléchir sur leur pratique et à élaborer des stratégies adéquates pour enseigner, comprendre les situations et intégrer les ressources existantes,

- motiver, dynamiser et habiliter certains stagiaires pour accroître leur productivité,
- adopter un langage scientifique et pédagogique commun approuvé par tous les groupes éducatifs,
- obtenir la satisfaction professionnelle et la confiance en soi grâce à l'accomplissement personnel.

La formation continue peut être de plusieurs types :

- en présentiel, à distance, ou mixte,
- facultative, orientée (par le directeur, le conseiller, le coordinateur, l'inspecteur,...) ou obligatoire,
- variable, selon les services disponibles dans les centres de ressources et les centres de formation des projets de formation continue.

- Les rencontres pédagogiques organisées par le DOPS

Les réunions pédagogiques sont définies comme suit :

- des rencontres entre le conseiller pédagogique et l'enseignant, ou un groupe d'enseignants dans les écoles que le conseiller accompagne,
- un accompagnement professionnel de l'enseignant / des enseignants dans le cadre de la matière enseignée, conduisant souvent à des recommandations, des procédures de suivi et des visites sur le terrain,
- des réunions d'orientation basées sur une interaction individuelle ou en groupe avec l'enseignant / les enseignants et débouchant sur la définition de besoins circonstanciels ou urgents.

- Ces rencontres visent à :

- analyser les pratiques professionnelles de l'enseignant dans un contexte spécifique et fournir des conseils et de l'orientation en relation avec les séances de cours afin de développer la performance de l'enseignant,
- réajuster les pratiques professionnelles erronées observées durant les visites de classe,
- aider l'enseignant à surmonter les problèmes auxquels il est confronté dans les situations d'enseignement-apprentissage dans les écoles dont le conseiller a la charge et auxquelles il est appelé à fournir des conseils et des propositions de solutions,
- discuter des épreuves et outils d'évaluation propres à la matière enseignée, ainsi que des résultats des élèves dans les écoles accompagnées par le conseiller et proposer des solutions,
- aider l'enseignant à réfléchir sur sa pratique professionnelle,
- accompagner ou évaluer la mise en œuvre d'une décision ou d'un projet de la Direction Générale de l'Éducation,
- accompagner une politique d'éducation publique ou une réforme opérée dans le domaine,
- recueillir les besoins en formation, les formaliser et les soumettre à la Direction Générale de l'Éducation.

English	Français	عربي
Competency framework	Référentiel de compétences	الإطار المرجعي للكفايات
Professional competency	Compétence professionnelle	الكفاية المهنيّة
Competency components	Composantes de la compétence	مكوّنات الكفاية
Indicators	Descripteurs	المبيّنات
Professional practices	Pratiques professionnelles	الممارسات المهنيّة المتخصّصة
Professional relations	Relations professionnelles	العلاقات المهنيّة
Continuing education	Développement professionnel	التّطوير المهنيّ المستمر
Professional ethics	Éthique professionnelle	الأخلاقيّات المهنيّة
Teacher	Enseignant	المعلّم
Teacher trainer	Formateur d'enseignants	المدرّب
Psychosocial counselor	Conseiller psychosocial	الموجّه النّفس-اجتماعي
Educational counselor	Conseiller pédagogique	المرشد التّربوي