



**CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION  
DE LA FORMATION CONTINUE DES  
ENSEIGNANT (E)S DES SIX PREMIERES  
ANNEES DE L'EDUCATION DE BASE  
DE LA REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE  
DU CONGO**



**MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET NOUVELLE CITOYENNETÉ**





# **CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION DE LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANT (E)S DES SIX PREMIERES ANNEES DE L'EDUCATION DE BASE DE LA REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO**



**MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET NOUVELLE CITOYENNETÉ**





# Table des matières

---

Introduction.....	10
1. POURQUOI UN CADRE DE CERTIFICATION POUR LA FORMATION CONTINUE.....	10
2. OBJECTIFS DU CADRE DE CERTIFICATION .....	11
3. A QUI EST DESTINE LE CADRE DE CERTIFICATION .....	11
4. CADRE DE CERTIFICATION DES ENSEIGNANT (E)S DES SIX PREMIERES ANNEES DE L'EDUCATION DE BASE .....	12
4.1. DOMAINES DE CERTIFICATION .....	12
4.1.1. DOMAINE 1 : Enseignement .....	12
4.1.2. DOMAINE 2 : Approche bilingue ou plurilingue dans l'enseignement.....	13
4.1.3. Domaine 3 : Perfectionnement professionnel des enseignant(e)s.....	13
4.1.4. Domaine 4 : Relations éducatives .....	13
4.1.5. Domaine 5 : Thèmes transverseaux .....	13
4.2. Critères et outils utilisés dans la certification des enseignant(e)s.....	14
4.2.1. Critères et outils utilisés dans le premier domaine de certification.....	14
4.2.2. Critères et outils utilisés dans le deuxième domaine de certification .....	18
4.2.3. Critères et outils utilisés dans le troisième domaine de certification .....	20
4.2.4. Critères et outils utilisés dans le quatrième domaine de certifica- tion.....	22
4.2.5. Critères et outils utilisés dans le cinquième domaine de certification.....	24
4.3. Modalités de mise en oeuvre et Exploitation des outils d'évaluation.....	28
4.4. Niveaux de certification des enseignant(e)s des six premières années de l'éduca- tion de base .....	29
4.4.1. Niveau 1 : Débutant .....	29
4.4.2. Niveau 2 : Intermédiaire .....	29



4.4.3. Niveau 3 : Expert .....	29
4.5. MECANISME DE CERTIFICATION POUR LES ENSEIGNANT(E)S DES SIX PREMIERES ANNEES DE L'EDUCATION DE BASE .....	32
4.5.1. Catégories d'enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base.....	32
4.5.2. Trois mécanismes de certification des enseignant(e)s.....	33
4.5.2.1. Certification par le renforcement des capacités.....	33
4.5.2.2. Certification par perfectionnement pour fonctions stratégiques.....	34
4.5.2.3. Certification par la VAE .....	38
4.5.3. Organe certificateur .....	40
Conclusion .....	44
Annexe .....	45
Annexe 1.....	46
Annexe 2.....	51
Annexe 3.....	54
Annexe 4.....	60
Annexe 5.....	78



# CADRE DE CERTIFICATION DE LA FORMATION DES ENSEIGNANT(E)S

## INTRODUCTION

Le Cadre de certification de la formation des enseignant(e)s est un ensemble structuré de critères, de standards et de méthodes utilisés pour mesurer et améliorer l'efficacité des programmes de formation continue des enseignant(e)s. Son objectif principal est de garantir une formation de qualité qui améliore les compétences pédagogiques et professionnelles des enseignant(e)s.

Ce cadre est important car il aide à identifier les forces et les faiblesses de la formation, garantit la qualité de l'enseignement et favorise le développement professionnel continu des enseignant(e)s.

Globalement, l'objectif du Cadre de certification de la formation des enseignant(e)s est d'avoir une vue d'ensemble complète afin de garantir que la formation des enseignant(e)s aboutisse à des pratiques pédagogiques efficaces.

De façon classique, un Cadre de certification de la formation des enseignant(e)s pose d'abord les critères d'évaluation : la maîtrise des contenus pédagogiques, les compétences en utilisation des outils numériques, la capacité à adapter l'enseignement aux besoins variés des élèves, et les techniques de gestion de la classe.

Ensuite viennent les méthodes d'évaluation, suivies par les indicateurs de performance incluant les impacts sur les pratiques en classe, les résultats des élèves, et la satisfaction des enseignant(e)s.

Enfin, il s'agit de dégager des actions et des axes d'amélioration.

Cependant, pour harmoniser l'ensemble des documents relatifs à la formation des maîtres, le présent cadre s'articule autour des différentes catégories de situations emblématiques du Référentiel Professionnel des Compétences des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base en RDC, tout en respectant les invariants classiques d'un Cadre de certification.

### 1. Pourquoi un cadre de certification pour la formation continue

#### Le cadre de certification des enseignant(e)s

- Garantit que les programmes de formation respectent des standards et demeurent efficaces : il assure que les programmes de formation répondent aux normes de qualité et qu'ils sont conçus pour améliorer les compétences pédagogiques et professionnelles des enseignant(e)s.
- Offre une reconnaissance officielle des compétences acquises par les enseignant(e)s : En fournissant une certification officielle, le cadre favorise le développement professionnel des enseignant(e)s et accroît leur crédibilité.
- Identifie les forces et les faiblesses des programmes de formation : le cadre permet, grâce à une évaluation systématique, de repérer les aspects positifs et les domaines à améliorer, facilitant ainsi une amélioration continue des programmes de formation.



- Instaure des critères univoques et transparents pour évaluer la qualité de la formation. Le cadre établit des standards transparents pour l'évaluation des programmes de formation, responsabilisant ainsi les institutions de formation et les formateurs, et garantissant la qualité de l'enseignement dispensé.
- Développer de nouvelles méthodes et technologies pédagogiques pour un enseignement plus efficace : Le cadre encourage l'innovation en intégrant les dernières avancées en matière de pédagogie et de technologie éducative. Il offre des formations sur des outils innovants et des pratiques d'enseignement différencié.

## 2. Objectifs du cadre de certification

### Le cadre de certification vise à :

- Renforcer les compétences pédagogiques et professionnelles des enseignant(e)s : en établissant des programmes de formation, le cadre aide à développer des compétences avancées en pédagogie, en gestion de classe, et en utilisation des technologies éducatives.
- Établir des critères uniformes pour la formation des enseignant(e)s à travers les différentes modalités de livraison : le cadre offre des standards univoques et cohérents, que ce soit pour les formations en présentiel, en ligne ou hybrides, garantissant que chaque enseignant(e) reçoive une formation de qualité peu importe le mode de livraison.
- Fournir des méthodes et des outils pour évaluer et certifier les compétences des enseignant(e)s : le cadre propose des outils d'évaluation variés tels que des observations en classe, des auto-évaluations, et des évaluations par les pairs ; il assure une certification rigoureuse et reconnue des compétences enseignées.

## 3. À qui est destiné le cadre de certification ?

### Le cadre de certification est destiné :

- Aux enseignant(e)s : Il fournit des éléments d'assurance dans leur développement professionnel en établissant des critères pour évaluer et certifier leurs compétences, et en les aidant à s'adapter aux nouvelles méthodes et technologies pédagogiques.
- Aux institutions de formation : Il donne des repères pour la qualité de la formation continue et permet l'harmonisation des programmes de formation. Il aide le SERNAFOR et ses démembrements à aligner leurs programmes avec les standards nationaux et internationaux, à améliorer la pertinence et l'efficacité de leurs programmes, et à garantir que leurs formateurs possèdent les compétences nécessaires pour dispenser une formation de qualité.

De plus, il fournit des directives pour la mise en place de méthodes d'évaluation rigoureuses et uniformes, facilitant ainsi la reconnaissance des qualifications obtenues par les enseignant(e)s.

- Aux administrations des ministères de l'éducation : Il facilite la supervision de la qualité de l'enseignement et de la formation, notamment pour les SERNAFOR, les IPP et les IPPAF.



- Aux partenaires internationaux : Il soutient les organisations et agences internationales impliquées dans l'éducation et la formation des enseignant(e)s, en fournissant une base commune d'évaluation et de reconnaissance.

#### 4. Cadre de certification des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base

##### Le cadre de certification des enseignants des six premières années de l'éducation de base au Congo:

- Comporte cinq domaines de certification correspondant aux cinq catégories de situations emblématiques du référentiel professionnel de compétences des enseignants des six premières années de l'éducation de base ;
- Porte sur 13 compétences exigibles que l'on évalue en se servant d'outils et de critères d'évaluation ;
- Certifie les enseignants selon trois niveaux de certification;
- Utilise trois mécanismes de certification adaptés aux catégories d'enseignants des six premières années de l'éducation de base.

#### 4.1. Domaines de certification<sup>1</sup>

Le cadre de certification, en tant qu'ensemble structuré de critères, standards et méthodes utilisés pour mesurer et améliorer l'efficacité des programmes de formation des enseignant(e)s, est construit autour des cinq domaines.

<sup>1</sup>Compétences. Ce changement de terme a été adopté pour se conformer au vocabulaire usuel dans la certification.

Les domaines de certification correspondent chacun aux cinq situations emblématiques du Référentiel Professionnel de Compétences de l'enseignant(e) des six premières années de l'éducation de base. Ce référentiel condense les compétences exigibles pour les enseignant(e)s. Il inclut principalement la maîtrise des contenus pédagogiques, l'utilisation efficace des technologies éducatives et l'application de stratégies d'enseignement différencié.

#### 4.1.1. Domaine 1 : Enseignement

##### Il se décline en quatre paliers :

- 1) Planification des activités d'enseignement/apprentissage : Élaboration des plans annuels, trimestriels, mensuels et hebdomadaires ; utilisation rationnelle du matériel didactique et numérique ; gestion efficace de la classe.
- 2) Évaluation continue et objective des apprentissages : Utilisation d'outils pertinents pour évaluer les progrès ; intégration de l'évaluation formative et remédiate ; implication des élèves dans le processus d'évaluation.
- 3) Critique des contenus des programmes : Lien entre le bagage culturel des programmes et celui des apprenants ; évaluation des effets des contenus ; liens entre les domaines de connaissance.
- 4) Adaptation des situations d'apprentissage : Contextualisation des contenus ; exploitation des démarches des élèves ; développement des valeurs spirituelles, morales et socioculturelles.



### **4.1.2. Domaine 2 : Approche bilingue ou plurilingue dans l'enseignement.**

#### **Il s'intéresse à :**

1. l'utilisation des connaissances linguistiques, la maîtrise et le respect des langues d'enseignement, ainsi que le développement des usages communicatifs scolaires et oraux ;
2. la pratique de l'enseignement multilingue : exploitation des concepts de transfert, conception d'activités dans un contexte multilingue et évaluation des progrès ;
3. l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture : conception et mise en pratique des activités d'enseignement/apprentissage.

### **4.1.3. Domaine 3 : Perfectionnement professionnel des enseignant(e)s.**

#### **Elle s'organise autour de deux paliers :**

1. Développement professionnel : Innovation et recherche ; utilisation des TIC pour l'auto-formation ; auto-évaluation et critique de ses pratiques.
2. Coopération avec l'équipe pédagogique : Participation aux forums ; production de supports didactiques en équipe ; exploitation de la documentation pédagogique et numérique.

### **4.1.4. Domaine 4 : Relations éducatives.**

#### **Il implique :**

1. La collaboration avec la hiérarchie, les pairs, les élèves et la communauté. Cet aspect comprend la communication des progrès, la création de relations constructives avec la communauté, ainsi que le respect et la collaboration avec l'autorité hiérarchique et les pairs.
2. L'action éducative éthique et responsable, qui se traduit par une conduite exemplaire, un esprit d'écoute et de dialogue, ainsi que par le dévouement et l'engagement professionnel.

### **4.1.5. Domaine 5 : Thèmes transversaux**

#### **Il se compose de deux volets :**

1. L'intégration des enseignements transversaux : Respect et entretien de l'environnement scolaire ; animation des séquences didactiques ; utilisation des contenus transversaux.
2. La sensibilisation au genre et à l'inclusion sociale : Formation des élèves sur les thèmes transversaux ; sensibilisation de la communauté ; inclusion de tous les élèves.



## 4.2. Critères et outils utilisés dans la certification des enseignant(e)s

### 4.2.1. Critères et outils utilisés dans le premier domaine de certification

Certification sur la Compétence C1.1 : Utiliser ses connaissances disciplinaires, didactiques, numériques, psychologiques, pédagogiques et des contenus des programmes éducatifs pour organiser et planifier les activités d'enseignement / apprentissage et d'évaluation dans sa classe.

#### Objectifs et critères d'évaluation

Objectifs d'évaluation : Vérifier que l'enseignant(e) est capable de (d') :	Critères d'évaluation
Utiliser des connaissances disciplinaires et pédagogiques, en vue de les adapter et les intégrer dans l'organisation et la planification des activités d'enseignement et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtrise des contenus disciplinaires, pédagogiques, didactiques et numériques</li> <li>- Adaptation des stratégies pédagogiques aux besoins des élèves</li> </ul>
Mesurer l'efficacité de l'évaluation continue de la progression des apprentissages et du développement des compétences des élèves.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Régularité -du suivi des progrès des élèves</li> <li>- Analyse des résultats d'évaluation pour ajuster le processus d'enseignement-apprentissage.</li> </ul>
Critiquer et améliorer les contenus des programmes scolaires.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité de critiquer de manière constructive les contenus des programmes scolaires</li> <li>- Participation à l'amélioration continue des programmes scolaires.</li> </ul>

#### Outils d'évaluation

Les principaux outils utilisés pour évaluer cette compétence sont : 1) la grille d'observation, 2) le bulletin d'inspection et 3) le cahier de devoirs et travaux des apprenants.

- 1) Grille d'observation : elle permet d'évaluer en temps réel la performance de l'enseignant(e) en classe. Avec cet outil, on observe à la fois la qualité des plans de cours, l'utilisation des outils didactiques et numériques, la gestion de la classe, l'organisation des travaux de groupe et l'intégration des activités d'évaluation formative.

- 2) Bulletin d'inspection : il permet de documenter les observations et les évaluations réalisées lors des visites de classe. Il rend compte de la conformité aux plans de cours, à la gestion de classe, à l'utilisation du matériel didactique et numérique, et l'organisation des travaux de groupe et fournit une vue d'ensemble des performances pédagogiques sur une période donnée.
- 3) Cahiers de devoirs et travaux des apprenants : ils permettent de mesurer la progression des apprentissages et la construction des compétences au niveau des élèves.

À travers ces cahiers, on apprécie la pertinence et la qualité des devoirs donnés aux élèves, la progression des apprentissages, la participation des élèves dans le processus d'évaluation, et la contextualisation des contenus d'apprentissage.

- 4) Guide d'entretien et discussion avec les enseignant(e)s : Il permet de recueillir des retours sur les pratiques pédagogiques et les défis rencontrés ainsi que les points de vue de l'enseignant(e) sur le programme et ses contenus.

La discussion avec l'enseignant(e) permet d'apprécier sa capacité à planifier et à organiser des activités d'enseignement/apprentissage, et d'assurer le développement des valeurs au niveau des élèves.

Certification sur la Compétence C1.2. : Évaluer la progression des apprentissages et le degré de construction des compétences chez les élèves de façon continue et objective.

## Objectifs et critères d'évaluation

Objectifs d'évaluation : S'assurer que l'enseignant(e) est capable de (d) :	Critères d'évaluation
Suivre la progression des apprentissages et le degré de construction des compétences chez l'élève en utilisant des outils appropriés, y compris le numérique	- Organisation des activités d'évaluation des acquis d'apprentissage conformes aux intentions pédagogiques
Détecter les lacunes chez l'élève et à ajuster les stratégies pédagogiques et les activités de remédiation	- Pertinence des remédiations par rapport aux lacunes des élèves
Impliquer les élèves dans les activités d'apprentissage	- Participation active des élèves dans les apprentissages
Fournir un retour d'information constructif	Pertinence et clarté du feedback aux élèves
Garantir une évaluation équitable et objective des acquis d'apprentissage	- Utilisation des grilles de correction critériées



## Outils d'évaluation

Les outils d'évaluation les plus adaptés aux objectifs mentionnés sont les suivants :

- 1) Grille d'observation directe : Elle permet d'évaluer la participation active et les initiatives des élèves en classe de façon individuelle ou en groupes.
- 2) Guide d'entrevue : Il permet d'interroger l'enseignant(e) sur la progression des élèves et sur les choix qu'il fait pour proposer des devoirs, évaluer les acquis et fournir des feedbacks.

Certification sur la Compétence C1.3 : Porter un regard critique et épistémologique sur les contenus des programmes

## Objectifs et critères d'évaluation

Objectifs d'évaluation :	Critères d'évaluation
Apprécier l'aptitude de l'enseignant(e) à :	
Analyser le contenu des programmes sous un angle critique.	- Capacité à identifier les éléments clés, les forces et les faiblesses des contenus des programmes
Proposer des pistes ou des critiques constructives pour une mise en œuvre des programmes.	- Qualité des liens établis entre les contenus et les théories/concepts épistémologiques pertinents

## Outils d'évaluation

- 1) Guide d'entrevue individuelle : L'entrevue individuelle permet d'interroger l'enseignant(e) sur les contenus disciplinaires et didactiques des programmes. On peut recueillir ainsi ses points de vue sur les fondements théoriques et épistémologiques des contenus du programme.
- 2) Focus-groupe : Les discussions qui s'opèrent à l'intérieur du focus-groupe permettent de dégager les capacités des enseignant(e)s à analyser et comprendre le programme d'études. On peut apprécier ainsi la qualité des arguments et la maîtrise des concepts.



## Certification sur la Compétence C1.4: Construire et traiter des situations appropriées à la culture et à l'environnement congolais\*

Objectifs d'évaluation Vérifier que l'enseignant(e) est capable de (d') :	Critères d'évaluation
Intégrer les éléments environnementaux et culturels congolais dans les activités proposées	- Pertinence des situations d'apprentissage utilisées
Contextualiser les situations d'apprentissage et d'évaluation en intégrant des éléments culturels et environnementaux du niveau local et du niveau national	- Intégration des éléments culturels et environnementaux du milieu local et national dans les situations d'apprentissage. - Impact des situations d'apprentissage sur la compréhension et l'engagement des élèves
Favoriser l'apprentissage à travers les contextes locaux et nationaux	- Utilisation des concepts pédagogiques adaptés aux réalités locales, nationales et aux expériences quotidiennes des apprenants
S'approprier les éléments culturels locaux et nationaux et à les intégrer dans les activités d'enseignement	- Présence des éléments du patrimoine culturel et les traditions du Congo dans les situations d'apprentissage utilisées
Adapter les méthodologies aux réalités congolaises	- Adaptation des approches pédagogiques pratiques et pertinentes au contexte socio-économique national

### Outils d'évaluation

- 1) Grille d'observation directe : Évaluer les pratiques des apprenants lors de la mise en œuvre des activités pédagogiques ou d'initiatives liées aux réalités congolaises
- 2) Check-list : Elle permet, à l'aide de critères de compatibilité culturelle et environnementale préétablis, de juger de la prise en compte du contexte social et culturel dans la pratique de l'enseignant(e).

Il favorise aussi une analyse critique de documents pédagogiques existants à partir des critères satisfaits ou pas par les situations d'apprentissage proposées par l'enseignant(e) à ses élèves.

- 3) Portfolio : Il permet d'évaluer la pertinence des choix de situations d'apprentissage par l'enseignant(e). L'enseignant(e) peut regrouper dans un portfolio un ensemble de fiches présentant les situations d'apprentissage et d'évaluation qu'il utilise dans sa classe et qui prennent en compte le contexte social et culturel des élèves. Il démontre à travers ce portfolio sa progression dans la conception et le traitement de situations adaptées au contexte local.



## 4.2.2. Critères et outils utilisés dans le deuxième domaine de certification

Les critères et outils d'évaluation concernent ici les situations requérant une approche bilingue ou plurilingue de l'enseignement et de l'apprentissage.

Certification sur la compétence C2.1. : Utiliser ses connaissances linguistiques en langue première (nationale) et en langues secondes (français, anglais) pour communiquer correctement à l'oral comme à l'écrit.

### Objectifs et critères d'évaluation

Objectifs d'évaluation S'assurer que l'enseignant(e) :	Critères d'évaluation
Maîtrise les règles grammaticales, lexicales et syntaxiques des langues utilisées.	Respect des normes linguistiques et syntaxiques dans les textes.
Communique oralement de manière fluide et précise en langue première et langues secondes.	Fluidité et précision dans la communication orale en langue première et en langue seconde
Adapte son discours ou ses écrits selon le public et le contexte.	Adaptation du discours et des écrits au public et au contexte
Comprend des supports écrits ou oraux dans différentes langues.	Compréhension des supports écrits ou oraux dans différentes langues.

### Outils d'évaluation

- 1) Grille d'observation : Elle permet de vérifier en situation de classe si l'enseignant(e) utilise les lexiques appropriés ; on apprécie sa capacité à communiquer dans des contextes réels, comme des discussions en classe ou des présentations. Il est possible de se servir de critères comme la fluidité, la clarté, la pertinence du vocabulaire et respect des règles linguistiques.
- 2) Guide d'entretien : Il sert à vérifier, à travers des échanges avec l'enseignant(e), si celui-ci respecte les structures grammaticales, lexicales et syntaxiques des langues utilisées.
- 3) Test de compétence linguistique : Il permet de mesurer les compétences écrites et orales dans chaque langue, à travers des tests de grammaire, de vocabulaire, de compréhension écrite et orale.

Le test peut consister en une rédaction de textes variés (lettres, rapports, résumés, articles) en langue première et en langues secondes en vue de vérifier le respect des structures grammaticales, la richesse lexicale, la clarté et la cohérence. Il peut aussi être un exercice de présentations, des débats ou des jeux de rôle dans différentes langues.



Certification sur la Compétence C2.2. : Pratiquer l'enseignement multilingue des domaines linguistiques et non-Linguistiques.

## Objectifs et critères d'évaluation

Objectifs d'évaluation : Apprécier l'aptitude de l'enseignant(e) à :	Critères d'évaluation
Identifier les langues utilisées dans les disciplines linguistiques et non-linguistiques.	Identification des langues utilisées dans les disciplines linguistiques et non-linguistiques.
Évaluer la pertinence de l'utilisation des langues dans l'enseignement.	Cohérence entre l'usage des langues et les objectifs pédagogiques.
Mesurer l'impact de l'enseignement multilingue sur l'apprentissage des élèves.	Compréhension efficiente des aspects linguistiques des apprenants.
Promouvoir un équilibre linguistique dans les approches pédagogiques.	Répartition équilibrée des langues dans les activités et le contenu enseigné.
Encourager l'utilisation des langues comme outils d'apprentissage et de collaboration.	Incitation des interactions multilingues entre les élèves et entre enseignant(e)s et élèves.

## Outils d'évaluation

- 1) Grille d'observation : Pour vérifier en situation de classe si l'enseignant(e) utilise les lexiques appropriés pour chaque discipline enseignée. On peut aussi examiner les ressources utilisées (manuels, présentations, activités) pour s'assurer qu'elles intègrent les langues visées tout en vérifiant l'équilibre entre les domaines linguistiques et non-linguistiques.
- 2) Grille d'auto-évaluation : elle fournit aux enseignant(e)s l'occasion d'évaluer leurs propres pratiques multilingues et analyser les performances académiques des élèves dans les domaines linguistiques et non-linguistiques.
- 3) Focus-groupe : Organiser des discussions avec les enseignant(e)s et les élèves pour évaluer les expériences et les résultats liés à l'enseignement multilingue. Il permet d'identifier les points forts et les aspects à améliorer.

En combinant ces outils, on obtient une vision complète des pratiques multilingues et de leur impact.



Certification sur la Compétence C2.3. : Utiliser les principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture dans une perspective bilingue ou plurilingue

## Objectifs et critères d'évaluation

Objectifs d'évaluation	Critères d'évaluation
Vérifier que l'enseignant(e) est capable de (d') :	
Identifier les principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture dans un contexte bilingue ou plurilingue.	Identification des principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture dans un contexte bilingue ou plurilingue.
Analyser les interactions entre l'enseignement de l'oral et celui de la lecture-écriture.	Capacité d'analyse des interactions entre l'enseignement de l'oral et celui de la lecture-écriture.
Mettre en pratique les principes, des méthodes et des techniques de l'enseignement de l'oral et de la lecture écrite dans une perspective bilingues ou plurilingues.	Mise en pratique des méthodes, des principes de l'oral et de la lecture écrite dans une perspective bilingues ou plurilingues

## Outils d'évaluation

- 1) Grille d'observation : pour vérifier s'il tient compte des principes l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture dans une perspective bilingue ou plurilingue ;
- 2) Test de compétence linguistique : pour évaluer les capacités de l'enseignant(e) en compréhension et expression orale et écrite.

### 4.2.3. Critères et outils utilisés dans le troisième domaine de certification

Cette partie présente les critères et outils pour évaluer les compétences des enseignant(e)s concernant leur perfectionnement professionnel: auto-formation, formation par les pairs, formation continue.

Objectifs d'évaluation	Critères d'évaluation
Vérifier que l'enseignant(e) est capable de (d')	
Identifier ses besoins en compétences et en connaissances disciplinaires, pédagogiques et numériques	Connaissance de ses forces et de ses faiblesses
Planifier un programme d'auto formation adapté	Plan d'auto-formation adapté



Évaluer les résultats de son apprentissage de manière autonome	Usage d'indicateurs pour apprécier ses progrès
--	--

## Outils d'évaluation

- 1) Portfolio : Il permet de documenter les apprentissages, les progrès et les réalisations pour une auto-réflexion régulière. Les preuves comme les projets achevés, les témoignages de collègues ou des superviseurs permettent d'évaluer les compétences acquises par l'enseignant(e).
- 2) Les notes de l'enseignant(e) sur ses réflexions, les difficultés rencontrées et les solutions trouvées lors de l'auto-formation permettent d'apprécier les capacités de l'enseignant(e) à assurer son propre développement professionnel.

Certification sur la compétence C3.2 : Coopérer avec les membres de l'équipe pédagogique à la réalisation des tâches favorisant sa formation continue

Objectifs d'évaluation	Critères d'évaluation
S'assurer que l'enseignant(e) est capable de (d'):	
Participer activement aux projets collectifs liés à la formation continue	Contribution de l'enseignant(e) à l'amélioration de la qualité du climat scolaire au sein de l'école avec ses pairs.
Produire en équipe des supports didactiques innovants	Existence des supports didactiques innovants produits
Exploiter en équipe la documentation pédagogique en vue d'une utilisation efficiente	Référence à une documentation pédagogique dans ses préparations de cours



## Outils d'évaluation

- 1) Grille d'Observation : elle permet de suivre les interactions et les contributions lors des réunions ou des activités collaboratives. Il est possible de déceler l'engagement de l'enseignant(e) dans le travail en équipe et les projets collectifs.
- 2) Sondages anonymes : Par ce biais, on demande aux membres de l'équipe pédagogique d'évaluer la coopération avec l'enseignant(e) de manière anonyme.

On peut poser des questions par exemple sur la capacité d'écoute, le partage d'idées et la résolution de conflits.

### 4.2.4. Critères et outils utilisés dans le quatrième domaine de certification

Ces critères et outils concernent la collaboration avec la hiérarchie, les pairs, les apprenant(e)s, les parents des apprenant(e)s, la communauté et autres partenaires dans le contexte éducatif congolais.

Certification sur la Compétence C4.1 : Collaboration avec la hiérarchie, les pairs, les apprenant(e)s, les parents, la communauté et autres partenaires.

Cette compétence vise à promouvoir la formation des apprenants à travers une collaboration efficace avec tous les acteurs éducatifs.

#### Objectifs et critères d'évaluation

Objectifs d'évaluation : Évaluer les capacités de l'enseignant(e) à :	Critères d'évaluation
Identifier les parties prenantes à mobiliser pour une meilleure collaboration	Connaissance des parties prenantes dans le processus de collaboration en éducation.
Construire des relations professionnelles basées sur la confiance entre les acteurs	Écoute active, Respect des opinions et gestion des désaccords
Collaborer avec les pairs pour des projets communs	Participation active à des projets pédagogiques
Communiquer les résultats et défis rencontrés à la hiérarchie	Transmission claire et concise des informations clés.



## Outils d'évaluation

- 1) Portfolio : Il permet à l'enseignant(e) de garder des preuves sur les rencontres organisées avec les parents et la communauté, les retours des parents sur certaines informations qui leur ont été adressées, les rapports adressés à sa hiérarchie et les séances de travail avec les pairs. Il aide à documenter ses actions, défis et apprentissages liés à la collaboration avec les différentes parties prenantes.
- 2) Grille d'observation : Elle permet d'apprécier le comportement de l'enseignant(e) dans des rencontres avec les parents et les communautés, dans des interactions avec des pairs lors de la préparation des leçons ou des journées pédagogiques.

La grille permet également de juger de la compétence de l'enseignant(e) à interagir efficacement avec ses élèves et d'établir des relations respectueuses avec eux.

Certification sur la Compétence C4.2 : Agir en éducateur de façon éthique et responsable

Cette compétence vise à promouvoir le respect des règles, normes et obligations liées à sa profession.

Objectifs d'évaluation Évaluer les capacités de l'enseignant(e) à :	Critères d'évaluation
Adopter un comportement conforme aux règles éthiques de la profession.	Respect du code de déontologie et des normes professionnelles :
Garantir un environnement d'apprentissage inclusif et respectueux.	Capacité à impliquer tous les élèves dans le processus d'apprentissage Prise en compte de besoins éducatifs diversifiés des apprenants
Prévenir et résoudre les conflits de manière équitable.	Aptitude à gérer des conflits
Assumer ses responsabilités professionnelles avec intégrité.	Intégrité dans l'exercice de la profession.
Sensibiliser les apprenants aux valeurs éthiques et citoyennes.	Capacité à intégrer des valeurs éthiques et citoyennes dans son enseignement



## Outils d'évaluation

- 1) Grille d'observation : elle permet de s'assurer de la maîtrise des règles éthiques par l'enseignant(e) dans ses rapports avec les pairs, les élèves et les autres partenaires.

Elle peut servir également au suivi des pratiques professionnelles sur le terrain (interactions avec les apprenants ou gestion d'une situation spécifique).

- 2) Grille d'analyse de contenu : elle est utilisée pour analyser les contenus des différentes formes de communication entre l'enseignant(e), les parents et la communauté (cahier de correspondance, lettre d'information, affiches, communiqué aux parents, etc.).
- 3) Enquête par questionnaire : il permet de sonder les élèves, les parents et les pairs sur l'attitude de l'enseignant(e) dans ses rapports avec les différentes parties prenantes.

### 4.2.5. Critères et outils utilisés dans le cinquième domaine de certification

Cette catégorie est relative à la prise en compte des compétences transversales dans sa pratique professionnelle quotidienne.

Certification sur la compétence C5.1 : Intégrer les enseignements transversaux dans la planification de son enseignement, les prévisions de matières, aussi bien dans les séquences didactiques que dans les pratiques de classe.

Cette compétence vise à s'assurer que les enseignant(e)s intègrent systématiquement et efficacement les enseignements transversaux dans leur pratique pédagogique. les enseignements transversaux dans leur pratique pédagogique.

#### Objectifs et critères d'évaluation

Objectifs d'évaluation Vérifier si l'enseignant(e) :	Critères d'évaluation
Identifie les enseignements transversaux adaptés aux objectifs pédagogiques ;	Pertinence du choix des thèmes transversaux par rapport aux objectifs pédagogiques.
Intègre les contenus des enseignements transversaux dans les plans de cours et séquences didactiques ;	Respect des didactiques explicitant les liens entre les disciplines.
Adapte les pratiques pédagogiques pour favoriser l'interdisciplinarité ;	Croisement de plusieurs disciplines dans les situations d'apprentissage proposées
Évalue l'impact des enseignements transversaux les acquis des élèves.	Test de comportement des élèves



## Outils d'évaluation

- 1) Grilles d'observation en classe : Elle permet d'apprécier la pertinence des choix des situations d'apprentissage impliquant des thèmes transversaux. Elle aide également à observer les stratégies utilisées par l'enseignant(e) pour engager les élèves dans le développement de compétences de vie : pensée critique, vivre-ensemble, résolution de problèmes, habitudes alimentaires saines, respect de l'environnement, etc.
- 2) Guide d'entrevue : il permet d'interroger l'enseignant(e) sur sa motivation ou la justification des choix des thématiques transversales dans son enseignement.

Il donne aussi la possibilité d'avoir le feedback de l'enseignant(e) sur le changement de comportement des élèves suite à l'enseignement des thèmes transversaux.

Certification sur la compétence C5.2 : Sensibiliser sa communauté sur le Genre, l'Inclusion Sociale (GIS) et les autres enseignements transversaux

Cette compétence vise à promouvoir la sensibilisation et l'inclusion au sein de la communauté éducative, en mettant l'accent sur les thèmes du genre, de l'inclusion sociale (GIS) et d'autres enseignements transversaux.

## Objectifs et critères d'évaluation

Objectifs d'évaluation Vérifier que l'enseignant(e) est capable de :	Critères d'évaluation
Identifier les besoins en sensibilisation au sein de la communauté.	Participation active à la résolution des problèmes liés au genre et à l'inclusion sociale.
Concevoir des actions et supports de sensibilisation adaptés.	Organisation et animation des campagnes sur le genre et l'inclusivité.
Mettre en œuvre des initiatives favorisant le dialogue et l'inclusion.	Participation active aux activités d'échanges avec les membres de la communauté
Évaluer l'impact des actions de sensibilisation sur la communauté.	Changement de comportements sur le genre et l'inclusivité dans la communauté
Promouvoir les valeurs de diversité et d'inclusion de manière continue.	Respect d'autrui et protection de l'environnement.



## Outils d'évaluation

- 1) Questionnaire ou sondage : En distribuant des questionnaires aux participants des actions de sensibilisation, on peut recueillir par écrit les avis des membres de la communauté sur la notion de genre et l'inclusion sociale. On recueille également par sondage des témoignages ou des retours écrits des membres de la communauté (enseignant(e)s, parents, élèves).
- 2) Focus-groupe : Le focus-groupe permet de recueillir oralement les avis des membres de la communauté sur l'efficacité de la sensibilisation.
- 3) Grille d'auto-évaluation : Une grille d'auto-évaluation proposée à l'enseignant(e) permet de recueillir ses réflexions personnelles sur les actions qu'il a menées. On mesure par cette voie sa capacité de remise en question, on identifie ses réussites et les axes d'amélioration.

Par ailleurs, les enseignants sont encouragés à recourir à des portfolios ainsi qu'à des grilles d'auto-évaluation.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des outils d'évaluation par compétence exigible. Il offre aux évaluateurs-certificateurs une vue d'ensemble des instruments à utiliser pour évaluer chaque compétence dans les différents domaines de certification. On constate que la certification met particulièrement l'accent sur la maîtrise de la pratique professionnelle, puisque la grille d'observation en classe est préconisée pour l'évaluation de la majorité des compétences.



## Répartition des outils d'évaluation par compétence exigible

Compétences exigibles	Grille observation	Grille analyse contenu	Grille auto-évaluation	Portfolio/ Journal de bord	Focus Group	Guide entrevue	Cahier devoirs	Bulletin inspection	Questionnaire/ sondage	Check List	Test compétence linguistique
C1.1.											
C1.2.											
C1.3.											
C1.4.											
C2.1.											
C2.2.											
C2.3.											
C3.1.											
C3.2.											
C4.1.											
C4.2.											
C5.1.											

### 4.3. Modalités de mise en œuvre et exploitation des outils d'évaluation

Pour réussir le processus de certification basé sur les compétences sélectionnées dans le cadre de la formation continue, il est essentiel de suivre un ensemble d'étapes structurées et coordonnées. Ces étapes, décrites ci-dessous, visent à garantir une évaluation rigoureuse et constructive, tout en soutenant le développement professionnel des participants :

#### Indiquer/fixer les objectifs

- Définir de façon univoque le but de l'évaluation, les parties prenantes concernées, et le cadre temporel (calendrier d'exécution)

#### Proposer une formation des évaluateurs

- Assurer que les formateurs et superviseurs maîtrisent les outils d'évaluation pour une application efficace et cohérente.
- Former sur les principes de l'évaluation, l'utilisation des grilles d'observation, les techniques de conduite d'entretiens, et l'analyse des données collectées pour interpréter les résultats de manière constructive.

#### Organiser la collecte des données

- Expliquer les techniques de collecte des données, telles que les visites de classes et les entretiens avec les enseignant(e)s.

- Planifier les visites et entretiens à intervalles réguliers tout au long de l'année scolaire. Un calendrier bien défini aide à assurer que les observations soient faites de manière systématique.
- Décrire comment les données seront documentées et archivées pour permettre une analyse approfondie.

#### Procéder à l'analyse des résultats

- Utiliser les données collectées pour identifier les points forts et les axes d'amélioration dans les pratiques pédagogiques.
- Détailler l'examen des données quantitatives et qualitatives pour dégager des tendances et des insights. Les données sont comparées aux standards établis et objectifs fixés pour évaluer la performance des enseignant(e)s
- Présenter les conclusions dans un rapport structuré, mettant l'accent sur les points forts, les domaines à améliorer, et des recommandations spécifiques.

#### Fournir des retours aux enseignant(e)s

- Fournir des retours constructifs aux enseignant(e)s pour les aider à améliorer leurs pratiques pédagogiques.
- Organiser des réunions individuelles pour discuter des observations faites, souligner les points forts, et proposer des stratégies d'amélioration.

## 4.4. Niveaux de certification des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base

Il importe dans la certification des enseignant(e)s d'avoir un consensus sur les niveaux de qualification qui ont un impact sur la carrière des enseignant(e)s et par ricochet sur la gestion des ressources humaines et les budgets. Une concertation entre les directions des ressources humaines, la fonction publique et le budget est nécessaire pour statuer sur les niveaux à considérer.

Les descriptions de niveaux de certification offrent une vue d'ensemble de l'évolution des compétences des enseignant(e)s du primaire à travers les différents niveaux de leur carrière. Elles permettent de comprendre la progression d'un niveau de compétence à l'autre, en soulignant l'engagement nécessaire envers l'apprentissage continu et la volonté d'expérimenter et de s'adapter aux besoins des élèves.

### 4.4.1. Niveau 1 : Débutant

Les enseignant(e)s débutant(e)s sont en phase initiale de leur carrière. Ils sont dans le processus d'installer les compétences de base nécessaires pour être efficaces en classe.

Caractéristiques :

- Connaissances encore limitées des stratégies pédagogiques.
- Besoin d'un accompagnement régulier et de conseils de la part de collègues plus expérimentés.

- Utilisation de méthodes d'enseignement principalement basées sur la théorie et les instructions formelles.
- Capacité à gérer une classe avec des défis, nécessitant un soutien supplémentaire.

### 4.4.2. Niveau 2 : Intermédiaire

Les enseignant(e)s intermédiaires possèdent une certaine expérience et ont surmonté les défis initiaux de l'enseignement. Ils commencent à développer leur propre style d'enseignement et à s'adapter à différentes situations en classe.

Caractéristiques :

- Capacité à utiliser une gamme plus large de stratégies pédagogiques.
- Aptitude à adapter l'enseignement en fonction des besoins des élèves.
- Moins de besoin d'accompagnement constant, mais bénéficient encore de la collaboration avec des collègues et du soutien des conseillers pédagogiques.
- Confiance et efficacité accrues dans la gestion de la classe.

### 4.4.3. Niveau 3 : Expert

Les enseignant(e)s experts possèdent plusieurs années d'expérience et maîtrisent les compétences pédagogiques. Ils gèrent des classes de manière efficace et répondent aux besoins individuels des élèves.



## Caractéristiques :

- Maîtrise de diverses stratégies pédagogiques et capacité à innover dans l'enseignement.
- Aptitude à former et à conseiller les enseignant(e)s débutants et intermédiaires.
- Utilisation efficace des évaluations pour améliorer l'apprentissage des élèves.
- Leadership en matière d'enseignement et contribution au développement professionnel de la communauté éducative.

## Illustration de l'utilisation d'une grille d'observation pour les enseignant(e)s sur les compétences de la catégorie 1 en fonction des niveaux.

### Planification et organisation des activités d'enseignement/apprentissage

Critères	Indicateurs	Degré de réussite		
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Planification	Plans annuels, trimestriels, mensuels et hebdomadaires sont détaillés et alignés avec le programme	Plans inexistant ou très incomplets	Plans partiellement complets	Plans complets (alignés au programme)
Utilisation du matériel	Utilisation efficace du matériel didactique et numérique	Utilisation minimale ou inappropriée	Utilisation adéquate mais pas optimale	Utilisation efficace et innovante
Gestion de classe	Organisation des travaux de groupe et gestion de la classe	Gestion désorganisée	Gestion manque de structure	Gestion structurée et efficace

### Utilisation du matériel didactique et numérique

Critères	Indicateurs	Degré de réussite		
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Sélection du matériel	Choix du matériel didactique et numérique en fonction des objectifs pédagogiques	Matériel inapproprié ou non sélectionné	Matériel partiellement approprié mais manque de pertinence	Matériel approprié et pertinent
Utilisation en classe	Intégration du matériel dans les activités d'enseignement/apprentissage	Utilisation minimale ou inefficace	Utilisation adéquate mais manque d'intégration	Utilisation efficace et bien intégrée
Innovation et créativité	Capacité à utiliser le matériel de manière innovante pour enrichir l'apprentissage	Aucune innovation ou créativité	Quelques tentatives d'innovation mais limitées	Utilisation innovante et créative
Maintenance et gestion	Entretien et gestion du matériel didactique et numérique	Matériel mal entretenu ou non fonctionnel	Entretien adéquat mais quelques lacunes	Très bon entretien



## Gestion de classe et organisation des travaux de groupe

Critères	Indicateurs	Degré de réussite		
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Organisation des groupes	Constitution et taille des groupes en fonction des objectifs pédagogiques	Groupes mal constitués ou inadaptés	Groupes partiellement adaptés mais peut être optimisé	Groupes bien constitués et cohérents
Consignes de travail	Clarté et pertinence des consignes données aux élèves	Consignes peu claires ou inadaptées	Consignes partiellement claires mais peuvent être améliorées	Consignes claires et pertinentes
Suivi et soutien	Suivi des groupes et soutien apporté aux élèves pendant les activités	Suivi insuffisant ou absent	Suivi partiel manque de régularité mais peut être renforcé	Suivi régulier et soutien efficace
Développement d'une communauté apprenante	Encouragement de la collaboration et de l'entraide entre élèves	Aucune collaboration encouragée	Collaboration partiellement encouragée mais peut être renforcée	Collaboration encouragée et bien développée

### Illustration de l'utilisation de grilles d'observation des compétences

#### linguistiques et la conception d'activités multilingues

#### Respect des normes linguistiques orales et écrites

Critères	Indicateurs	Degré de maîtrise		
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Respect des règles grammaticales	Utilisation correcte de la grammaire en langue première et seconde	Nombreuses erreurs grammaticales	Utilisation correcte avec quelques erreurs mineures	Bonne utilisation de la grammaire
Prononciation et articulation	Clarté et précision de la prononciation en langue première et seconde	Prononciation souvent incorrecte	Prononciation correcte mais parfois imprécise	Prononciation très claire et précise
Orthographe et ponctuation	Respect des règles orthographiques et de ponctuation	Nombreuses erreurs d'orthographe et de ponctuation	Quelques erreurs d'orthographe et de ponctuation	Orthographe et ponctuation correctes
Clarté des échanges	Clarté et cohérence des échanges avec les élèves et les partenaires	Échanges souvent confus et incohérents	Échanges clairs et cohérents avec quelques imprécisions	Échanges très clairs et cohérents



## Conception d'activités pédagogiques multilingues

Critères	Indicateurs	Degré de maitrise		
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Pertinence des activités	Activités adaptées aux objectifs pédagogiques et au contexte multilingue	Activités peu pertinentes ou inadaptées	Activités partiellement pertinentes mais manquent de cohérence	Activités très pertinentes et bien adaptées
Diversité des méthodes	Utilisation de diverses méthodes d'enseignement et d'évaluation	Méthodes peu variées et répétitives	Méthodes variées mais parfois inadaptées	Méthodes variées et généralement adaptées
Intégration des langues	Intégration efficace des langues dans les activités	Intégration minimale ou inefficace	Intégration partielle mais manque de fluidité	Intégration efficace et fluide
Évaluation des compétences	Outils adaptés pour mesurer les compétences dans un contexte multilingue	Outils inadaptés ou inexistants	Outils partiellement adaptés mais manquent de précision	Outils généralement adaptés et précis

### 4.5. Mécanismes de certification pour les enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base

Les mécanismes à mettre en place visent à s'assurer que les enseignant(e)s possèdent les compétences nécessaires pour offrir une éducation de qualité et répondre aux besoins diversifiés des élèves. Ils doivent répondre aux besoins ressentis par les différentes catégories d'enseignant(e)s présents dans le système.

#### 4.5.1. Catégories d'enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base

Selon le niveau de formation (données de l'Annuaire statistique 2010-2011), on retrouve dans le système d'éducation les enseignant(e)s ayant les caractéristiques suivantes :

- Caractéristique 1 : les enseignant(e)s diplômés des humanités pédagogiques (D6) et les enseignants des cycles courts des humanités pédagogiques ou écoles normales (D4) qui ont une formation initiale pédagogique ;
- Caractéristique 2 : les enseignants ayant terminé une formation post primaire non pédagogique de six ans (PP6) et autres, qui sont des enseignant(e)s sans formation initiale en pédagogie



Selon l'ancienneté, et donc l'expérience dans la profession, on distingue:

- Caractéristique 1 : Enseignant(e)s débutant(e)s, de 0 à 5 ans dans la profession.
- Caractéristique 2 : Enseignant(e)s rôdé(e)s : 6 à 10 ans d'ancienneté.
- Caractéristique 3 : Enseignant(e)s expérimenté(e)s, avec plus de 10 ans d'expérience professionnelle.

En croisant le niveau de formation et l'expérience professionnelle, on peut classer les enseignant(e)s des 6 premières années de l'éducation de base en trois grandes catégories :

- Les enseignant(e)s débutant(e)s (0- 5 ans): enseignant(e)s D6, PP6 et autres
- Les enseignant(e)s rôdé(e)s (6-10 ans): D4 et D6 rôdés, PP6 et autres rôdés.
- Les enseignant(e)s expérimenté(e)s (10 ans et plus) : D4 et D6 expérimentés, PP6 et autres expérimentés.

Sur le plan administratif, on rencontre les enseignants mécanisés et payés, mécanisés et non payés et les Nouvelles Unités. On notera que sur le plan de la gestion administrative, il y a des enseignants issus de régime de gestion des écoles conventionnées (gestion des coordinations des écoles) et non conventionnées (gestion de sous-proved) et des écoles privées agréées.

## 4.5.2. Trois mécanismes de certification des enseignant(e)s

### 4.5.2.1. Certification par le renforcement des capacités

Cette certification concerne les sortants récents de l'école de formation initiale des enseignant(e)s, les enseignant(e)s D4 et D6, les enseignant(e)s PP6 et autres ayant entre 0 et 5 ans d'expérience.

L'objectif est de les former afin qu'ils soient capables de fournir une éducation de qualité et de répondre aux besoins diversifiés des élèves.

À travers un plan de formation constitué de modules de formation sélectionnés, ces enseignant(e)s doivent acquérir des compétences spécifiques menant à une certification reconnue, même s'ils n'ont pas de formation pédagogique initiale.

Exemples de modules de formation

#### 1. Utilisation des Technologies Éducatives (20 heures)

- Objectif : Intégrer les technologies dans l'enseignement pour améliorer l'apprentissage.
- Contenu : Outils numériques pour l'enseignement, création de ressources interactives, utilisation des plateformes éducatives.

#### 2. Gestion de la Diversité en classe et classes multigrades (20 heures)

- Objectif : Gérer une classe hétérogène et répondre aux besoins de chaque élève.
- Contenu : Inclusion scolaire, gestion des comportements, adaptation des enseignements.

### 3. Pratique des approches innovantes en éducation (40 heures)

- Objectif : Appliquer les connaissances acquises en situation réelle.
- Contenu : Observation en classe, enseignement supervisé, retour d'expérience.

Résumé des Crédits Horaires

Utilisation des Technologies Éducatives :	20 heures
Gestion de la Diversité en classe :	20 heures
Pratique de Classe et approches innovantes en éducation:	40 heures
Total :	80 heures

#### En termes de modalités de formation, on envisage :

- **Une formation en Présentiel :**
  - Regroupement pour expliquer les modalités et partager le programme.
  - Organisation d'ateliers en présentiel durant les vacances scolaires ou les week-ends pour permettre une interaction directe avec les formateurs et les autres participants, des activités pratiques et pour renforcer les cours déjà reçus.
- **Une formation en Ligne (E-learning) :**
  - Des modules en ligne que les enseignant(e)s peuvent suivre à leur propre rythme, avec des sessions hebdomadaires ou bihebdomadaires.

- **Des Webinaires et Séminaires Virtuels :**

- Suivre des formations en direct, avec interaction en temps réel avec les formateurs et les autres participants, des discussions en direct et des sessions de questions-réponses.

- **Des communautés de Pratique :**

- Pour un apprentissage collaboratif, partage d'expériences et de bonnes pratiques, soutien mutuel entre pairs.

Selon la réalité du terrain, cette proposition pourrait s'étaler sur une durée de deux années scolaires. À la fin de la formation, les outils appropriés (tests théoriques, observation de classe, guide d'entretien, Portfolio) seront utilisés pour leur certification.

#### 4.5.2.2. Certification par perfectionnement pour fonctions stratégiques

Elle concerne la catégorie d'enseignant(e)s ayant une formation initiale et une expérience professionnelle avérée, notamment ceux de la 3<sup>e</sup> catégorie ayant plus de 10 ans d'expérience professionnelle. Ces enseignant(e)s peuvent accéder à une formation continue certifiée, spécialement conçue pour répondre aux besoins réels du système éducatif congolais. Il s'agit de renforcer leurs compétences pédagogiques et professionnelles tout en relevant les défis spécifiques du secteur éducatif national.

Elle s'inscrit dans une dynamique d'amélioration qualitative de l'enseignement, en cohérence avec les priorités et objectifs nationaux.



Les programmes proposés doivent reposer sur un diagnostic précis des attentes et lacunes actuelles du système éducatif, et peuvent couvrir :

### 1. **Méthodes pédagogiques innovantes :**

- Approches différenciées pour répondre aux besoins des élèves.
- Enseignement par projets pour stimuler l'apprentissage actif.
- Techniques favorisant la pensée critique et la créativité.

### 2. **Intégration des technologies éducatives :**

- Utilisation d'outils numériques pour des enseignements interactifs.
- Formation aux plateformes d'apprentissage en ligne.
- Création de ressources pédagogiques numériques.

### 3. **Inclusion et diversité, classes multigrades :**

- Sensibilisation à l'éducation inclusive.
- Gestion des classes hétérogènes et multigrades.
- Soutien aux élèves à besoins spécifiques.

### 4. **Développement des compétences professionnelles :**

- Gestion du temps et organisation.
- Évaluation et suivi pédagogique.

## 5. **Disciplines spécifiques :**

- Mise à jour des connaissances sur les programmes scolaires.
- Approfondissement des savoirs dans des matières particulières.
- Gestion de l'école et leadership pédagogique

Les modalités de livraison de ces programmes peuvent engager des ateliers interactifs, des cours en ligne, des conférences et des projets collaboratifs entre enseignant(e)s.

Pour obtenir une certification en suivant ce programme, il est essentiel d'adopter une approche progressive et structurée par paliers. Ce programme garantit une adéquation entre les formations proposées et les réalités du terrain.

Elle peut donner accès à des postes de responsabilités (directeur d'école, conseiller pédagogique, inspecteur itinérant, ...)

### Étapes pour la certification :

#### 1. **Analyse préalable des besoins du système éducatif et des enseignant(e)s :**

- Réaliser un diagnostic des besoins du système éducatif
- Identifier les domaines spécifiques nécessitant un renforcement de compétences.
- Valider les objectifs professionnels

2. Construction d'un programme modulaire par paliers : Chaque palier représente un segment de compétences certifiable, et l'ensemble des modules certifiés conduit à un certificat final complet.



- **Palier 1 : Méthodes pédagogiques innovantes**
    - Apports théoriques couplés à des observations et applications en classe.
    - Rédaction de comptes rendus des pratiques observées pour valider l'apprentissage.
  - **Palier 2 : Intégration des technologies éducatives**
    - Formation sur l'utilisation des outils numériques et plateformes d'apprentissage en ligne.
    - Développement de ressources pédagogiques numériques adaptées au contexte local.
  - **Palier 3 : Inclusion et diversité**
    - Formation à l'éducation inclusive et gestion des classes hétérogènes.
    - Pratique supervisée et évaluation des approches inclusives adoptées.
  - **Palier 4 : Développement des compétences professionnelles**
    - Élaboration et mise en pratique d'outils de gestion et d'évaluation.
  - **Palier 5 : Disciplines spécifiques**
    - Mise à jour des connaissances sur les programmes scolaires.
    - Approfondissement des savoirs dans des disciplines nécessitant une expertise accrue.
- 3. Suivi et évaluation continue :**
- Évaluation formative après chaque palier pour mesurer les compétences acquises.
  - Documentation des progrès via des portfolios, journaux d'apprentissage et retours d'expérience.
  - Proposition d'ajustements ciblés en fonction des résultats individuels et collectifs.
- 4. Collaboration et projets collectifs :**
- Favoriser les échanges entre pairs à travers des ateliers interactifs.
  - Encourager des projets collaboratifs pour stimuler l'apprentissage et la mutualisation des savoirs.



## Dispositif de Certification et d'Évaluation des Enseignant(e)s

Étapes de certification	Points importants à franchir	Modalités et dispositif d'évaluation
<p>1. Analyse préalable des besoins</p>	<p>Réalisation d'un diagnostic des besoins du système éducatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification des domaines spécifiques nécessitant un renforcement de compétences.</li> <li>- Validation des objectifs professionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ateliers d'analyse participative avec enseignant(e)s, formateurs et décideurs éducatifs.</li> <li>▪ Entretien avec les enseignant(e)s pour identifier leurs attentes et objectifs.</li> <li>▪ Analyse des bulletins d'inspection</li> </ul>
<p>2. Construction d'un programme modulaire par paliers</p>	<p><b>Une illustration</b></p> <p>Palier1 : Méthodes pédagogiques innovantes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apports théoriques ;</li> <li>▪ Observations en classe.</li> <li>▪ Rédaction de comptes rendus des pratiques observées.</li> </ul> <p>Palier 2 : Intégration des technologies éducatives</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formation sur les outils numériques.</li> <li>▪ Création de ressources pédagogiques numériques.</li> </ul> <p>Palier3 : Inclusion et diversité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formation à l'éducation inclusive.</li> <li>▪ Mise en pratique supervisée</li> </ul> <p>Palier 4 : Développement des compétences professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestion du temps et évaluation pédagogique.</li> </ul> <p>Palier 5: Disciplines spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise à jour des programmes scolaires.</li> <li>▪ Approfondissement dans des matières ciblées.</li> </ul>	<p>Chaque palier comporte des évaluations spécifiques telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tests théoriques pour évaluer les connaissances.</li> <li>▪ Observations en classe, avec une grille standardisée pour mesurer l'application pratique.</li> <li>▪ Livrables individuels (ex. : rapport, portfolio, présentation).</li> </ul>



<p>3. Suivi et évaluation continue</p>	<p>Évaluation formative après chaque palier pour mesurer les compétences acquises.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documentation des progrès (journaux d'apprentissage, portfolios).</li> <li>▪ Ajustements ciblés selon les résultats</li> </ul>	<p>Création d'une grille d'évaluation détaillant les compétences clés à développer (pédagogiques, disciplinaires, relationnelles).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Évaluation régulière par des tuteurs ou superviseurs.</li> <li>▪ Journaux d'apprentissage pour documenter les progrès et les expériences.</li> </ul>
<p>4. Collaboration et projets collectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participation à des ateliers et échanges entre pairs.</li> <li>▪ Projets collaboratifs stimulant l'apprentissage mutuel</li> </ul>	<p>Observation de la contribution de l'enseignant(e) aux travaux collaboratifs.</p> <p>- Retour des pairs sur l'engagement et la pertinence des contributions.</p>
<p>5. Certification finale</p>	<p>Finalisation de tous les modules des différents paliers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Évaluation globale basée sur les résultats des livrables et des observations pratiques.</li> <li>▪ Obtention d'un certificat final reconnu.</li> </ul>	<p>Épreuve finale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation d'un examen ou d'une présentation synthétique (ex. : plan de cours intégrant les acquis).</li> <li>▪ Entretien final avec un jury pédagogique.</li> </ul> <p>Certification reconnue institutionnellement et valorisée professionnellement.</p>

### 4.5.2.3. Certification par la VAE

Dans le cadre de la Formation Continue et de la certification, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) s'adresse à certains profils d'enseignant(e)s, notamment ceux qui comptent plusieurs années d'expérience pratique en milieu scolaire sans avoir de diplôme reconnue pour enseigner à ce niveau, comme les D4 et les PP6. Ces enseignant(e)s ont acquis, sur le terrain, des compétences et des savoir-faire précieux, malgré l'absence d'un parcours de formation initiale complet ou structuré pour exercer ce métier.

### Pourquoi la VAE pour ces enseignant(e)s ?

#### La VAE leur permet :

- de valoriser officiellement leurs compétences et leur expérience accumulées au fil des années.
- d'obtenir une certification professionnelle ouvrant ainsi des opportunités de progression dans leur carrière.
- de transformer leur expérience en qualifications reconnues, comblant l'absence éventuelle de formation initiale.

Ce processus valorise les acquis pratiques tout en consolidant leur légitimité professionnelle.



Il favorise ainsi leur intégration dans un cadre éducatif plus structuré et formel.

### **Processus de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Ce processus permet de valoriser les compétences déjà acquises par les enseignant(e)s tout en leur offrant la possibilité d'obtenir une certification reconnue. Il comprend quatre étapes majeures: i) l'identification des compétences acquises, ii) l'élaboration du dossier de validation, iii) l'entretien avec un jury et iv) l'évaluation et la validation du candidat.

### **Identification des Compétences Acquises**

Objectif : Identifier les compétences et expériences professionnelles des enseignant(e)s pouvant être validées dans le cadre de la certification.

#### **Cet objectif se réalise à travers trois paliers :**

- **Auto-évaluation :** Les enseignant(e)s réalisent une auto-évaluation de leurs compétences en fonction des critères définis par la certification.
- **Inventaire des expériences :** Les enseignant(e)s dressent un inventaire détaillé de leurs expériences professionnelles, y compris les postes occupés, les tâches réalisées et les projets menés.
- **Références :** Les enseignant(e)s collectent des références et des témoignages de collègues, supérieurs et autres professionnels pour appuyer leurs compétences.

Formation sur des modules complémentaires

Objectif : Comblent les déficits constatés suite à l'identification des compétences et expériences professionnelles acquises.

#### **Cet objectif se réalise à travers les activités suivantes :**

- L'enseignant(e) suit une formation modulaire en fonction de ses besoins spécifiques
- Une évaluation des acquis sanctionne cette formation pour attester que les besoins manquants sont comblés

### **Préparation et soumission du dossier de Validation**

Objectif : Préparer un dossier de validation relatant les compétences et expériences pertinentes des enseignant(e)s.

- Le dossier doit suivre une structure claire, comportant une introduction, un résumé des compétences, des descriptions détaillées des expériences, et des annexes (attestation de stage, témoignages, etc.).
- Chaque compétence doit être décrite de manière précise, en expliquant comment elle a été acquise et mise en pratique.
- Les enseignant(e)s doivent inclure des preuves tangibles de leurs compétences, telles que des rapports, des projets réalisés, des évaluations de performance et des certificats de formation.



Le dossier sera soumis au jury de certification qui appréciera son éligibilité pour la certification.

### **Entretien avec un Jury**

Objectif : Permettre aux enseignant(e)s de démontrer leurs compétences et de discuter de leur dossier de validation avec un jury d'experts.

#### **Le processus à ce niveau comporte deux phases :**

- Présentation orale : Les enseignant(e)s présentent oralement leur parcours professionnel, leurs compétences et les preuves à l'appui.
- Discussion et questions : Le jury pose des questions pour approfondir la compréhension des compétences et expériences des enseignant(e)s. Les enseignant(e)s doivent être prêts à fournir des exemples concrets et à clarifier certains points du dossier.

### **Évaluation et Validation**

Objectif : Évaluer les compétences des enseignant(e)s et valider les acquis de l'expérience en adaptant les modules de formation en fonction des compétences validées.

#### **Le processus peut se résumer en trois moments :**

- Le jury utilise des critères d'évaluation spécifiques pour évaluer les compétences des enseignant(e)s, en se basant sur le dossier de validation et l'entretien.
- Le jury décide de valider ou non les compétences des enseignant(e)s. Les compétences validées sont notées dans un rapport de validation.
- Les enseignant(e)s dont les compétences ont été partiellement validées suivent uniquement les modules de formation complémentaires nécessaires pour atteindre les qualifications requises et obtenir leur certification.

#### **4.5.3. Organe certificateur**

L'organe certificateur est placé sous la responsabilité de l'Inspection générale de l'éducation et au sein du SERNAFOR Primaire. Il est appuyé, en fonction des domaines de certification et des thématiques spécifiques, par les directions et d'autres structures ayant en charge la formation et l'encadrement des enseignants. Un arrêté interministériel fixe son statut juridique, son encrage institutionnel, les préalables et les conditions de son fonctionnement.



## Illustration de l'identification des compétences acquises et de l'élaboration du dossier de validation.

### Auto-évaluation :

Pour un processus objectif, les critères de réussite pour l'auto évaluation doivent également constituer les critères d'évaluation. Cette approche permet de guider le candidat dans la réalisation de son dossier et offre à la commission des critères univoques pour évaluer la production de manière équitable et précise.

Cas : Monsieur T, un enseignant de la sixième années de l'éducation de base, réalise une auto-évaluation de ses compétences en fonction des critères définis par la certification. Il évalue ses compétences en gestion de classe, en méthodologie de l'enseignement des matières fondamentales (mathématiques, français, sciences), et en utilisation des outils pédagogiques numériques.

On peut utiliser une échelle graduée de 1 à 3, et les critères associés qui permettent aux enseignant(e)s d'évaluer leurs compétences de manière plus précise et graduelle, de réaliser une auto-évaluation complète et de mettre en avant leurs points forts et les domaines où ils doivent s'améliorer .

### Tableau des critères

Compétences à évaluer	Critères	Valeur		
Compétences pédagogiques	- Maîtrise des méthodes d'enseignement adaptées aux différents niveaux scolaires.			
	- Capacité à concevoir et mettre en œuvre des activités pédagogiques variées.			
	- Aptitude à évaluer les progrès des élèves et à adapter l'enseignement en conséquence			
Gestion de classe	- Capacité à maintenir un environnement d'apprentissage positif et inclusif.			
	- Aptitude à gérer les comportements des élèves de manière efficace.			
	- Compétences en organisation et gestion du temps en classe.			
Compétences en communication	- Capacité à communiquer clairement et efficacement avec les élèves, les parents et les collègues.			
	- Aptitude à fournir des retours constructifs aux élèves.			
	- Compétences en collaboration avec d'autres professionnels de l'éducation.			



Utilisation des outils numériques	- Maîtrise des technologies éducatives et des outils numériques.			
	- Capacité à intégrer les outils numériques dans l'enseignement pour améliorer l'apprentissage.			
	- Compétences en recherche et utilisation de ressources pédagogiques en ligne.			
Développement professionnel	- Engagement dans la formation continue et le développement professionnel.			
	- Participation à des ateliers, séminaires et autres opportunités de formation.			
	- Aptitude à réfléchir sur sa pratique et à chercher des moyens de l'améliorer.			

## Inventaire des expériences

Exemple : Monsieur T. dresse un inventaire de ses expériences professionnelles. Il donne des informations sur les postes qu'il a occupés, comme celui de coordinateur pédagogique de la cellule d'animation de son école, les tâches qu'il a réalisées, telles que l'organisation de sorties éducatives et la gestion de projets scolaires, et les projets qu'il a menés, comme la mise en place d'un programme de tutorat pour les élèves en difficulté. Monsieur T. précise les compétences qu'il a développées au cours de chaque expérience, comme la capacité à motiver les élèves et à collaborer avec les parents.

Pour réaliser concrètement l'inventaire des expériences, l'enseignant(e) peut suivre les étapes décrites dans le tableau ci-dessous qui permet de collecter toutes les informations pertinentes concernant ses expériences professionnelles, les tâches réalisées et les projets menés dans les différents postes occupés.

Éléments	Description
1. Poste occupé	- Nom du poste - Période d'occupation (dates de début et de fin)
2. Tâches réalisées	- Description des tâches principales
3. Projets menés	- Nom du projet - Objectifs du projet - Résultats obtenus
4. Compétences développées	- Liste des compétences acquises ou renforcées au cours de l'expérience
5. Exemples concrets	- Descriptions de chaque expérience pour illustrer les compétences mentionnées
6. Preuves tangibles	- Rapports de projets - Évaluations de performance - attestations de formation - Témoignages - Photos des activités réalisées



## Références

Cas : Monsieur T collecte des références et des témoignages de ses collègues, ses superviseurs et les parents. Il obtient une lettre de recommandation de la directrice de l'école attestant de ses compétences en gestion de projet et en communication avec les parents. Il recueille également des témoignages de collègues qui soulignent son aptitude à innover dans ses méthodes pédagogiques et à créer un environnement d'apprentissage inclusif.

### Pour la collecte des références, l'enseignant(e) pourrait suivre

#### les étapes :

Étapes	Description
1. Identifier les personnes de référence	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sélectionner des collègues, supérieurs et autres professionnels qui connaissent bien son travail et peuvent attester de ses compétences.</li> <li>- Choisir des personnes respectées et reconnues dans le domaine de l'éducation.</li> </ul>
2. Demander des références	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacter les personnes sélectionnées et leur expliquer l'objectif de la demande de référence.</li> <li>- Fournir un modèle ou des indications sur les points clés à aborder dans la référence (par exemple, les compétences spécifiques, les réalisations et les qualités professionnelles).</li> </ul>
3. Recueillir les références	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recevoir les lettres de recommandation, les témoignages ou les évaluations par écrit.</li> <li>- S'assurer que chaque référence est signée et datée par la personne de référence.</li> </ul>
4. Intégrer les références dans le dossier	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclure les références dans le dossier de validation, en les classant par compétence requise. Ajouter une brève description de chaque personne de référence, expliquant son rôle et sa relation avec l'enseignant(e).</li> </ul>
5. Utiliser les références pendant l'entretien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être prêt à discuter des références et à fournir des exemples concrets basés sur les témoignages pendant l'entretien avec le jury.</li> </ul>

Référence de Madame S. Directrice de l'école Primaire Y Z à Monsieur T j'ai eu le plaisir de travailler avec Monsieur T, Pendant trois ans. En tant que directrice de l'école, j'ai pu observer directement ses bonnes compétences en gestion de classe et en pédagogie. Monsieur T. a toujours su motiver ses élèves et les impliquer activement dans leur apprentissage. Il a également mis en place un programme de tutorat très efficace pour les élèves en difficulté de lecture, ce qui a considérablement amélioré leurs résultats scolaires. Je recommande vivement Monsieur T. pour la certification, car il possède les qualités nécessaires pour être un enseignant exemplaire.



## Conclusion

---

**L**e Cadre national de certification de la formation continue des enseignant(e)s des premières années de l'éducation de base constitue un jalon fondamental dans l'effort de professionnalisation du personnel enseignant en République Démocratique du Congo. Ce document stratégique propose une approche structurée, équitable et progressive de reconnaissance des compétences acquises tout au long du développement professionnel continu.

En définissant des domaines de certification clairs, des critères rigoureux, des outils d'évaluation pertinents et des mécanismes adaptés à la diversité des parcours des enseignants, ce cadre permet de valoriser les acquis de la formation continue, de motiver les enseignant(e)s à s'engager dans une démarche d'apprentissage permanent, et de renforcer la qualité de l'enseignement dispensé aux apprenants dès les premières années de leur scolarité.

La mise en place des trois niveaux de certification — débutant, intermédiaire et expert — offre une voie de progression cohérente, fondée sur l'expérience, les compétences démontrées et les responsabilités exercées.

Les différents modes de certification proposés, notamment par le renforcement des capacités, par le perfectionnement pour fonctions stratégiques ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE),

assurent une reconnaissance juste et inclusive du professionnalisme des enseignant(e)s.

Ce cadre de certification s'inscrit pleinement dans les réformes éducatives en cours et renforce l'articulation entre formation initiale, formation continue et évolution de carrière. Il appelle à une gouvernance efficace, portée par des instances crédibles et transparentes, et à l'engagement de tous les acteurs du système éducatif pour en garantir la mise en œuvre et la pérennité.

Ainsi, ce document offre à la RDC un instrument puissant pour soutenir une éducation de qualité, renforcer l'efficacité pédagogique des enseignants, et contribuer durablement à l'amélioration des apprentissages des enfants. Il traduit une volonté nationale affirmée de faire de l'enseignant un acteur central du changement et du développement.

# **ANNEXES**



## Annexe 1 : Grille d'évaluation certificative des enseignants des six premières années de l'éducation de base

### I- IDENTIFICATION DE L'ENSEIGNANT(E) :

Nom Post nom et Prénoms : ----- -----T----- ID SECOPE : _____ Niveau : _____	Province éducationnelle :  Établissement :  Classe _____ tenue: _____  Effectif : _____ Filles : _____ Garçons : _____ Présents : _____ Absents : _____
Ancienneté dans la fonction: ____ Discipline observée : ..... Titre de la leçon/ séance : ..... ..... Durée de la séance : .....	

### II -CONTENUS D'ÉVALUATION

Consigne : indiquez selon l'échelle d'évaluation ci-dessous de 1 à 5 pour chacun des énoncés de la grille : niveau 1 = Pratique absente ou non conforme (score= 0 point) ; niveau 2= Pratique partiellement conforme, amélioration nécessaire (score=1 point); niveau 3= Pratique conforme et efficace (score=2 points). Niveau 4= Pratique exemplaire (score=3 points) ;niveau 5= Pratique excellente et innovante (score=4 points)

Éléments d'appréciation (J'évalue si l'enseignant(e) :)	Échelle d'appréciation				
	1	2	3	4	5
Domaine 1 : Situations relatives à l'enseignement : planification, préparation, mise en œuvre, gestion de classe, évaluation et remédiation, développement d'une communauté apprenante					
Compétence C1.1 : Utiliser ses connaissances disciplinaires, didactiques, psychologiques, pédagogiques et des contenus des programmes éducatifs pour organiser et planifier les activités d'enseignement / apprentissage et d'évaluation dans sa classe					
4.0.1. Planifie les contenus matières inscrits dans le programme au début de l'année scolaire en tenant compte des thématiques transversales					



4.0.2. Prépare ses leçons en tenant compte des prérequis et des thématiques transversales incluant le genre et l'inclusion sociale					
4.0.3. Met en œuvre une séquence conforme au PNEP					
4.0.4. Utilise un matériel didactique approprié et diversifié pour traiter les situations d'apprentissage, y compris le numérique					
4.0.5. Implicite tous les apprenants quelles que soient leurs origines, leurs caractéristiques, leurs différences dans les activités d'apprentissage.					
4.0.6. Organise des activités variées autour de situations d'apprentissage pertinentes pendant la séquence d'apprentissage					
4.0.7. Gère de façon efficace sa classe pour un bon climat de travail					
4.0.8. Gère rationnellement le temps imparti à la séance					
4.0.9. Tient à jour ses documents pédagogiques					
Scores		14/36	ou		/100
<b>Compétence C1.2 : Évaluer la progression des apprentissages et le degré de construction des compétences chez les élèves de façon continue et objective</b>					
4.0.1. Utilise des outils d'évaluation adaptés à la nature des compétences évaluées					
4.0.2. Évalue les productions des apprenants en fixant des critères explicites					
4.0.3. Vérifie les traces écrites et les productions dans les cahiers des apprenants au cours de la leçon/séance					
4.0.4. Utilise des questions et des stratégies pour déterminer le niveau de compréhension des élèves					
4.0.5. Apprécie et renforce de manière équitable les réponses des filles, des garçons et des apprenants à besoins spécifiques					
4.0.6. Met en œuvre des ajustements pédagogiques en fonction des effets observés					
Scores		/24	ou		/100
<b>Compétence C1.3 : Porter un regard critique et épistémologique sur les contenus des programmes</b>					
3.0.1. Identifie les références culturelles présentes dans les contenus programmatiques					
3.0.2. Adapte les contenus pour favoriser la résonance culturelle					
3.0.3. Met en évidence les articulations entre les savoirs disciplinaires					
Scores		/12	ou		/100
<b>Compétence C1.4 : Construire et traiter des situations appropriées à la culture et à l'environnement congolais</b>					
2.0.1. Agit en éducateur de façon éthique et responsable					



2.0.2. Adopte un comportement respectueux et responsable en classe						
Scores		/08	ou	/100		
Domaine 2 : Situations dont le traitement nécessite une approche bilingue ou multilingue de l'enseignement et de l'apprentissage						
Compétence C2.1 : Utiliser ses connaissances linguistiques en langue première (nationale) et en langue seconde (français) pour communiquer correctement à l'oral comme à l'écrit						
2.0.1. Utilise plus d'une langue dans les activités d'apprentissage						
2.0.2. S'exprime en français et en langue nationale avec une prononciation claire et une syntaxe correcte à l'oral et à l'écrit.						
Scores		/08	ou	/100		
Compétence C2.2 : Pratiquer l'enseignement multilingue des domaines linguistiques et non-linguistiques						
2.0.1. Utilise les principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture						
2.0.2. soit des activités adaptées aux réalités linguistiques des élèves						
Scores		/08	ou	/100		
Compétence C2.3 : Utiliser les principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture dans une perspective multilingue						
4.0.1. Met en œuvre la démarche méthodologique de l'enseignement de la lecture-écriture en intégrant les langues premières des apprenants.						
4.0.2. Met en œuvre des techniques adaptées au contexte linguistique						
Scores		/08	ou	/100		

### III. Récapitulation des scores

Compétences	Niveau de performance		
	Débutant(e) (- 60%)	Intermédiaire (60-79%)	Expert(e) (80-100%)
C1.1. Utiliser ses connaissances disciplinaires, didactiques, psychologiques, pédagogiques et des contenus des programmes éducatifs pour organiser et planifier les activités d'enseignement / apprentissage et d'évaluation dans sa classe			
C1.2. Évaluer la progression des apprentissages et le degré de construction des compétences chez les élèves de façon continue et objective			
C1.3. Porter un regard critique et épistémologique sur les contenus des programmes			
C1.4. Construire et traiter des situations appropriées à la culture et à l'environnement congolais			



C2.1. Utiliser ses connaissances linguistiques en langue première (nationale) et en langue seconde (français) pour communiquer correctement à l'oral comme à l'écrit			
C2.2. Pratiquer l'enseignement multilingue des domaines linguistiques et non-linguistiques			
C2.3. Utiliser les principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture dans une perspective multilingue			

**Points forts :**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**Points à améliorer :**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....



Recommandations :

.....

.....

.....

.....

.....

Fait à ....., le .... / ..... / 20.....

Nom et prénoms de l'évaluateur

Nom et prénoms de l'enseignant(e).

Signature

Signature



## Annexe 2 : Grille d'auto-évaluation des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base

### I- IDENTIFICATION DE L'ENSEIGNANT(E) :

<p>Nom Post nom et Prénoms : -----</p> <p>Id SECOPE : _____</p> <p>Niveau : _____</p>	<p>Province éducationnelle :</p>
<p>Ancienneté dans la fonction : _____</p> <p>Discipline observée : .....</p> <p>Titre de la leçon/séance : .....</p> <p>.....</p> <p>Durée de la séance : .....</p>	<p>Établissement :</p> <p>Classe                      tenue:</p> <p>-----</p> <p>Effectif : ____</p> <p>Filles : ____</p> <p>Garçons : ____</p> <p>Présents : ____</p> <p>Absents : ____</p>

### II -CONTENUS D'ÉVALUATION

Consigne : J'indique selon l'échelle d'évaluation ci-dessous l'appréciation de mon comportement de 1 à 5 pour chacun des énoncés de la grille : 1 = Pratique absente ou non conforme; 2= Pratique partiellement conforme, amélioration nécessaire 3= Pratique conforme et efficace. 4= Pratique exemplaire; 5= Pratique excellente et innovante

Éléments d'appréciation	Échelle d'appréciation				
	1	2	3	4	5
Domaine 1 : Situations relatives à l'enseignement : planification, préparation, mise en œuvre, gestion de classe, évaluation et remédiation, développement d'une communauté apprenante					
Compétence C1.1 : Utiliser ses connaissances disciplinaires, didactiques, psychologiques, pédagogiques et des contenus des programmes éducatifs pour organiser et planifier les activités d'enseignement / apprentissage et d'évaluation dans sa classe					
Je vérifie si :					
4.0.10. Je planifie les contenus matières au début de l'année scolaire en tenant compte des thématiques transversales					



4.0.11. Je prépare les leçons en tenant compte des prérequis et des thématiques transversales incluant le genre et l'inclusion sociale					
4.0.12. Je mets en œuvre une séquence conforme au PNEP					
4.0.13. J'utilise un matériel didactique approprié et diversifié pour traiter les situations d'apprentissage, y compris le numérique					
4.0.14. J'implique tous les apprenants quelles que soient leurs origines, leurs caractéristiques, leurs différences dans les activités d'apprentissage.					
4.0.15. J'organise des activités variées autour de situations d'apprentissage pertinentes pendant la séquence d'apprentissage					
4.0.16. Je gère de façon efficace sa classe pour un bon climat de travail					
4.0.17. Je gère rationnellement le temps imparti à la séance					
4.0.18. Je tiens à jour les documents pédagogiques					
<b>Compétence C1.2 : Évaluer la progression des apprentissages et le degré de construction des compétences chez les élèves de façon continue et objective</b>					
4.0.7. J'utilise des outils d'évaluation adaptés à la nature des compétences évaluées					
4.0.8. J'évalue les productions des apprenants en fixant des critères explicites					
4.0.9. Je vérifie les traces écrites et les productions dans les cahiers des apprenants au cours de la leçon/séance					
4.0.10. J'utilise des questions et des stratégies pour déterminer le niveau de compréhension des élèves					
4.0.11. J'apprécie et je renforce de manière équitable les réponses des filles, des garçons et des apprenants à besoins spécifiques					
4.0.12. Je mets en œuvre des ajustements pédagogiques en fonction des effets observés					
<b>Compétence C1.3 : Porter un regard critique et épistémologique sur les contenus des programmes</b>					
3.0.4. J'identifie les références culturelles présentes dans les contenus programmatiques					
3.0.5. J'adapte les contenus pour favoriser la résonance culturelle					
3.0.6. Je mets en évidence les articulations entre les savoirs disciplinaires					
<b>Compétence C1.4 : Construire et traiter des situations appropriées à la culture et à l'environnement congolais</b>					
2.0.3. J'agis en éducateur de façon éthique et responsable					
2.0.4. J'adopte un comportement respectueux et responsable en classe					



<b>Domaine 2 : Situations dont le traitement nécessite une approche bilingue ou multilingue de l'enseignement et de l'apprentissage</b>					
<b>Compétence C2.1 : Utiliser ses connaissances linguistiques en langue première (nationale) et en langue seconde (français) pour communiquer correctement à l'oral comme à l'écrit</b>					
2.0.3. J'utilise plus d'une langue dans les activités d'apprentissage					
2.0.4. Je m'exprime en français et en langue nationale avec une prononciation claire et une syntaxe correcte à l'oral et à l'écrit.					
<b>Compétence C2.2 : Pratiquer l'enseignement multilingue des domaines linguistiques et non-linguistiques</b>					
2.0.3. J'utilise les principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture					
2.0.4. Je conçois des activités adaptées aux réalités linguistiques des élèves					
<b>Compétence C2.3 : Utiliser les principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture dans une perspective multilingue</b>					
4.0.3. Je mets en œuvre la démarche méthodologique de l'enseignement de la lecture-écriture en intégrant les langues premières des apprenants.					
4.0.4. Je mets en œuvre des techniques adaptées au contexte linguistique					

Points forts :

.....

.....

.....

.....

.....

Points à améliorer :

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Fait à ....., le : .... / ..... / 20.....	
Nom et prénoms de l'enseignant.e.	
Signature	

### Annexe 3 : Guide d'entrevue avec les inspecteurs itinérants, les conseillers d'enseignement, les chefs d'établissement ou les collègues enseignants

#### I. IDENTIFICATION

Informations sur l'enseignant(e)	Information sur la personne interviewée
Nom, Post-nom et Prénom : Sexe : Grade : ..... Ancienneté dans la fonction : ..... Matricule : No ID SECOPE : Province éducationnelle : ..... Sous-division : _____ Établissement :	Nom, Post-nom et Prénom : ..... Fonction : ..... Sexe : Grade : ..... Ancienneté : ..... Matricule : No ID SECOPE



## II. QUESTIONS À L'INTERVIEWÉ

Consigne : Pour chacune des compétences visées, posez des questions ouvertes à la personne qui supervise l'enseignant ou à ses collègues en vous servant du tableau ci-dessous. Les pistes vous permettent de relancer l'interviewé si vous constatez qu'il n'a pas abordé cet aspect dans sa réponse.

II.1. Compétences relatives au perfectionnement professionnel de l'enseignant : auto-formation, formation par les pairs, formation continue.

### Compétence 3 .1. Se mobiliser dans son développement professionnel par l'auto formation et l'auto évaluation

Questions	Pistes	Observations
Comment appréciez-vous l'implication de M(Mme) xxx dans son processus de développement professionnel ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôles et responsabilités de l'enseignant pour s'approprier les innovations éducatives</li> <li>• Pratiques d'auto-formation menées par l'enseignant</li> <li>• Pratiques d'auto-évaluation menées par l'enseignant</li> <li>• Contribution de l'enseignant à la production de ressources pédagogiques (guides, fiches, supports, ...)</li> <li>• Capacité à rendre compte des apprentissages réalisés et à venir</li> <li>• Implication dans les rencontres pédagogiques locales ou régionales</li> <li>• Démarches entreprises par l'enseignant pour exploiter les TIC et l'IA dans sa pratique professionnelle, y compris la fréquentation des centres de ressources éducatives de sous-division (CRESD)</li> </ul>	



### Compétence 3.2. Coopérer avec les membres de l'équipe pédagogique à la réalisation des tâches favorisant la formation continue

Questions	Pistes	Observations
Comment qualifiez-vous les relations de coopération de l'enseignant(e) xxx avec l'équipe pédagogique dans les activités de formation continue ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation aux activités de la Cellule de base, de l'unité pédagogique, du Réseau d'écoles de proximité sur des thématiques données : analyse du programme, exploitation des manuels</li> <li>• Apports particuliers de l'enseignant dans la production de matériels de formation continue (supports didactiques, fiches, matériels didactiques, articles)</li> <li>• Respect des règles déontologiques et des obligations professionnelles décrites dans les documents officiels (code de bonne conduite, loi-cadre)</li> </ul>	

II.2. Compétences relatives à la collaboration avec la hiérarchie, ses pairs, les apprenants, les parents de ses apprenants, la communauté et autres partenaires dans le contexte éducatif congolais

Compétence 4.1. Collaborer avec sa hiérarchie, ses pairs, ses apprenants, partenaires dans le contexte de l'éducation en RDC

Questions	Pistes	Observations
Comment l'enseignant(e) (e) xxx développe-t-il (elle) et maintient-il (elle) des relations collaboratives efficaces avec la hiérarchie, les pairs, les apprenants et les partenaires de la communauté pour améliorer la qualité de l'éducation et les rendements des apprenants ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractéristiques des relations avec les apprenants</li> <li>• Caractéristiques des relations avec les pairs, la hiérarchie et les autres personnels de l'école;</li> <li>• Caractéristiques des relations avec les parents d'élèves et la communauté</li> <li>• Participation aux projets communautaires ou citoyens liés à l'éducation.</li> </ul>	



<p>En quoi l'enseignant (e) xxx est-il (elle) un agent pour le développement de son établissement scolaire ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité de soutien personnalisé, apport de compétences pédagogiques,</li> <li>• Contribution à la réalisation du projet d'école</li> <li>• Qualités humaines et sociales essentielles</li> <li>• Sensibilisation de la communauté</li> </ul>	
--	--	--

**Compétence 4.2. Agir en éducateur de façon éthique et responsable en respectant les règles, les normes et obligations liées à sa profession**

Questions	Pistes	Observations
<p>Comment l'enseignant (e) xxx assure-t-il (elle) le respect des droits, de la dignité et de la vie privée des apprenants dans ses pratiques de classes et à toutes les activités parascolaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance et application des normes déontologiques ;</li> <li>• application des pratiques respectueuses ;</li> <li>• Confidentialité sur les informations personnelles des apprenants</li> </ul>	
<p>Quelles sont les procédures que l'enseignant (e) xxx utilise en cas de comportements non conformes aux règles éthiques ou déontologiques pour comprendre la gestion des situations conflictuelles ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance sur la gestion d'une classe, gestion des conflits</li> <li>• Promotion et enseignement des règles et des valeurs morales, sociales et citoyennes</li> <li>• Promotion de la culture de paix et de la citoyenneté responsable (tolérance, démocratie, ...)</li> </ul>	



### 3. **Compétences relatives à la prise en compte des thématiques transversales dans la pratique professionnelle quotidienne de l'enseignant.**

#### **Compétence 5.2 Sensibiliser sa communauté sur le genre, l'inclusion sociale (GIS) et les autres enseignements transversaux.**

Questions	Pistes	Observations
Quels sont les moyens concrets que l'enseignant (e) xxx utilise pour impliquer ses collègues et sa communauté dans une démarche de sensibilisation à l'égalité de genre et à l'inclusion sociale ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation d'activités sur les thématiques transversales;</li> <li>• Implication des enseignants, des collègues, des élèves, des parents, et de la communauté dans les campagnes de sensibilisation sur les questions de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale</li> </ul>	
Avez-vous déjà été témoin d'une situation de discrimination impliquant l'enseignant (e) xxx ? Si oui, quel comportement a-t-il (elle) adopté ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cas : L'enseignant est acteur ou victime de la discrimination ;</li> <li>• Cas : L'enseignant est témoin d'une situation de discrimination</li> </ul>	
Quels sont les activités de sensibilisation dans lesquelles l'enseignant(e) xxx s'est impliqué sur des thèmes transversaux ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thématiques transversales : objet de la sensibilisation ;</li> <li>• Contribution de l'enseignant à la sensibilisation sur les thèmes transversaux</li> </ul>	

#### **Récapitulation des déclarations de l'interviewé sur les compétences de l'enseignant(e)**

Compétences	Synthèse des observations sur l'information recueillie	
	Compétence jugée acquise	Compétence jugée non acquise
Compétences relatives au perfectionnement professionnel de l'enseignant : auto-formation, formation par les pairs, formation continue.		
Compétence 3 .1. Se mobiliser dans son développement professionnel d'auto formation et l'auto évaluation		



Composante 3.2. Coopérer avec les membres de l'équipe pédagogique à la réalisation des tâches favorisant la formation continue		
Compétences relatives à la collaboration avec la hiérarchie, ses pairs, les apprenants, les parents de ses apprenants, la communauté et autres partenaires dans le contexte éducatif congolais		
Compétence 4.1. Collaborer avec sa hiérarchie, ses pairs, ses apprenants, partenaires dans le contexte de l'éducation en RDC		
Compétence 4.2. Agir en éducateur de façon éthique et responsable en respectant les règles, les normes et obligations liées à sa profession		
Compétences relatives à la prise en compte des thématiques transversales dans la pratique professionnelle quotidienne de l'enseignant.		
Compétence 5.2 Sensibiliser sa communauté sur le genre, l'inclusion sociale (GIS) et les autres enseignements transversaux.		

Fait à ....., le : .... / ..... / 20.....	
Nom et prénoms de l'évaluateur	Nom et prénoms de l'interviewé.
Signature	Signature



## Annexe 4 : Grille d'analyse d'un portfolio soumis dans le cadre de la VAE

### 1. Identification du (de la) candidat (e)

Nom, Post-nom et Prénom :	Province éducationnelle : _____
Sexe : .....	
Grade : .....	Sous-division: .....
Ancienneté dans la fonction: .....	Établissement : .....
Matricule : .....	
No ID SECOPE : .....	
N° Contact : .....	

### 2. Présentation générale du portfolio

Consigne : Cochez la case correspondant à votre appréciation : 1 : pas du tout satisfaisant ; 2 : peu satisfaisant ; 3 : satisfaisant ; 4 : très satisfaisant

Énoncés	Échelle d'appréciation			
	1	2	3	4
Le candidat fait une brève présentation de soi-même				
Le candidat présente les objectifs de son portfolio				
Le candidat présente un contenu du portfolio structuré de façon logique				
Le candidat présente un dossier dont les sections sont faciles à repérer et à consulter.				



### 3. Projets et réalisations

#### 3.1. Articulation des compétences acquises avec les compétences visées et les réalisations

Consigne : Vous devez apprécier les liens entre les compétences déclarées acquises par le candidat, ses réalisations et les compétences exigibles du CNC.

Énoncés	Niveau de qualité		
	Pas du tout	Bien	Très bien
3.0.1. Le candidat a identifié les compétences qu'il a acquises			
3.0.2. Le candidat a correctement articulé ses compétences acquises avec les compétences du référentiel de compétences.			
3.0.3. Les compétences acquises sont pertinentes par rapport aux compétences visées			
3.0.4. Les réalisations déclarées par le candidat sont articulées avec les compétences déclarées acquises			

#### 3.2. Qualité des preuves fournies

Consigne : Dans le tableau ci-dessous, veuillez écrire, en face des compétences qu'il vise pour sa certification, les preuves fournies par le candidat. Vous devez également spécifier la nature de la preuve fournie en indiquant si c'est par exemple une fiche de préparation, une attestation de formation continue, un diplôme ou certificat ou une réalisation particulière sous forme de vidéo, de document produit, de lettre de recommandation, un satisfecit, etc.

Pour chaque domaine de certification, vous êtes invités à apprécier la pertinence de chacune des preuves fournies par le candidat en accordant l'une des mentions suivantes : 1= pas pertinent, 2= pertinent, 3= très pertinent.

##### Domaine 1 : Compétences relatives à l'enseignement

Compétences exigibles du cadre national de certification	Preuves fournies (ex : diplôme, certificat)	Pertinence		
		Pas pertinent	Peu pertinent	Pertinent
C1.1. Utiliser ses connaissances disciplinaires, didactiques, psychologiques, pédagogiques et des contenus des programmes éducatifs pour organiser et planifier les activités d'enseignement / apprentissage et d'évaluation dans sa classe				



C1.2. Évaluer la progression des apprentissages et le degré de construction des compétences chez les élèves de façon continue et objective				
C1.3. Porter un regard critique et épistémologique sur les contenus des programmes				
C1.4. Construire et traiter des situations appropriées à la culture et à l'environnement congolais				

**Domaine 2 : Compétences relatives à l'approche bilingue ou plurilingue**

Compétences exigibles du cadre national de certification	Preuves fournies (ex : diplôme, certificat)	Pertinence		
		Pas pertinent	Peu pertinent	Pertinent
C2.1. Utiliser ses connaissances linguistiques en langue première (nationale) et en langue seconde (français) pour communiquer correctement à l'oral comme à l'écrit				
C2.2. Pratiquer l'enseignement multilingue des domaines linguistiques et non-linguistiques				
C2.3. Utiliser les principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture dans une perspective multilingue				

**Domaine 3 : Compétences relatives au perfectionnement professionnel.**

Compétences exigibles du cadre national de certification	Preuves fournies (ex : diplôme, certificat)	Pertinence		
		Pas pertinent	Peu pertinent	Pertinent
C3.1 : Se mobiliser dans son développement professionnel par l'auto-formation et l'auto-évaluation				
C3.2 : Coopérer avec les membres de l'équipe pédagogique à la réalisation des tâches favorisant sa formation continue				



### Domaine 4 : Compétences relatives à la collaboration éducative

Compétences exigibles du cadre national de certification	Preuves fournies (ex : diplôme, certificat)	Pertinence		
		Pas pertinent	Peu pertinent	Pertinent
C4.1 : Collaboration avec la hiérarchie, les pairs, les apprenant(e)s, les parents, la communauté et autres partenaires.				
C4.2 : Agir en éducateur de façon éthique et responsable				

### Domaine 5 : Compétences relatives aux thèmes transversaux

Compétences exigibles du cadre national de certification	Preuves fournies (ex : diplôme, certificat)	Pertinence		
		Pas pertinent	Peu pertinent	Pertinent
C5.1 : Intégrer les enseignements transversaux dans la planification de son enseignement, les prévisions de matières, aussi bien dans les séquences didactiques que dans les pratiques de classe				
C5.2 : Sensibiliser sa communauté sur le Genre, l'Inclusion Sociale (GIS) et les autres enseignements transversaux.				

Commentaires du Jury :

.....

.....

.....



## 4. Présentation orale du dossier

### 4.1. Qualité de la présentation verbale

Consigne : En suivant la présentation orale du dossier par le candidat, vous devez apprécier sa prestation relativement à chacun des énoncés du tableau ci-dessous. Vous êtes invités à apprécier la qualité de la présentation orale en attribuant sur l'échelle l'une des valeurs suivantes :

1 : pas du tout satisfaisant ; 2 : peu satisfaisant ; 3 : satisfaisant ; 4 : très satisfaisant.

Énoncés	Échelle d'appréciation			
	1	2	3	4
Le candidat s'exprime clairement				
Le candidat a la maîtrise du temps de parole				
Le candidat est capable de porter un regard critique sur son parcours				
Le candidat est capable de porter un regard critique sur ses forces et ses faiblesses				
Le candidat fournit des arguments structurés et logiques				

Commentaires du Jury :

.....

.....

.....

.....

.....



## 4.2. Qualité des Réponses aux questions posées

Consigne : Vous devez ici apprécier la qualité des réponses fournies par le candidat aux questions posées par le jury. Vous êtes invités à apprécier le niveau de la qualité des réponses fournies en accordant l'une des mentions suivantes : 1 = insatisfaisant ; 2 = peu satisfaisant ; 3 = Satisfaisant ; 4 = Très satisfaisant

Énoncés	Échelle d'appréciation			
	Insatisfaisant	Peu satisfaisant	Satisfaisant	Très satisfaisant
	Réponse absente ou confuse	Réponse présente mais superficielle	Claire et informative	Réponse logique et innovante
Le candidat fournit des réponses adéquates aux questions posées				
Le candidat fournit des réponses contextualisées				
Le candidat fournit des réponses structurées et logiques				

### Commentaires du Jury :

.....

.....

.....

.....

.....

### 5. Délibération du Jury

Consigne : Vous devez indiquer ici les compétences validées par le candidat ainsi que les compétences non validées. Pour les compétences non validées, vous devrez formuler des observations et des recommandations en indiquant par exemple les modules de formation que le candidat devrait suivre pour combler les compétences.



## Domaine 1 : Compétences relatives à l'enseignement

Compétences exigibles du cadre national de certification	Appréciation		Observations/Recommandations
	Validée	Non validée	
C1.1. Utiliser ses connaissances disciplinaires, didactiques, psychologiques, pédagogiques et des contenus des programmes éducatifs pour organiser et planifier les activités d'enseignement / apprentissage et d'évaluation dans sa classe			
C1.2. Évaluer la progression des apprentissages et le degré de construction des compétences chez les élèves de façon continue et objective			
C1.3. Porter un regard critique et épistémologique sur les contenus des programmes			
C1.4. Construire et traiter des situations appropriées à la culture et à l'environnement congolais			

## Domaine 2 : Compétences relatives à l'approche bilingue ou plurilingue

Compétences exigibles du cadre national de certification	Appréciation		Observations/Recommandations
	Validée	Non validée	
C2.1. Utiliser ses connaissances linguistiques en langue première (nationale) et en langue seconde (français) pour communiquer correctement à l'oral comme à l'écrit			
C2.2. Pratiquer l'enseignement multilingue des domaines linguistiques et non-linguistiques			
C2.3. Utiliser les principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture dans une perspective multilingue			



### Domaine 3 : Compétences relatives au perfectionnement professionnel

Compétences exigibles du cadre national de certification	Appréciation		Observations/Recommandations
	Validée	Non validée	
C3.1 : Se mobiliser dans son développement professionnel par l'auto-formation et l'auto-évaluation			
C3.2 : Coopérer avec les membres de l'équipe pédagogique à la réalisation des tâches favorisant sa formation continue			

### Domaine 4 : Compétences relatives à la collaboration éducative

Compétences exigibles du cadre national de certification	Appréciation		Observations/Recommandations
	Validée	Non validée	
C4.1 : Collaboration avec la hiérarchie, les pairs, les apprenant(e)s, les parents, la communauté et autres partenaires.			
C4.2 : Agir en éducateur de façon éthique et responsable			

### Domaine 5 : Compétences relatives aux thèmes transversaux

Compétences exigibles du cadre national de certification	Appréciation		Observations/Recommandations
	Validée	Non validée	
C5.1 : Intégrer les enseignements transversaux dans la planification de son enseignement, les prévisions de matières, aussi bien dans les séquences didactiques que dans les pratiques de classe			
C5.2 : Sensibiliser sa communauté sur le Genre, l'Inclusion Sociale (GIS) et les autres enseignements transversaux.			



## 1. Recommandations du jury

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fait à ....., le : .... / .... / 20.....

Nom, Post-nom et prénom des membres du jury	Fonction	Signatures

### 1.1.1. Critères et indicateurs de la grille d'analyse de portfolio

Les appréciations des diverses dimensions du portfolio ou dossier de candidature pour la VAE se font globalement sur la base d'une intercompréhension entre tous les membres du jury (une intersubjectivité) pour réduire les écarts de jugement. Toutefois, quelques critères et indicateurs sont fournis ici sur les aspects qui sont le plus sujet à de la subjectivité.



## Tableau 2

Tableau portant sur les éléments à apprécier, les indicateurs et les critères d'appréciation du portfolio Sur la présentation du candidat

Énoncés	Critères	Indicateurs
Le candidat fait une brève présentation de soi-même	Clarté de la présentation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le parcours professionnel est indiqué</li> <li>▪ Le sommaire des expériences est fourni</li> </ul>
Le candidat présente les objectifs de son portfolio	Clarté des objectifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les objectifs sont clairement exprimés</li> <li>▪ Les objectifs sont liés aux compétences à valider</li> </ul>
Le candidat présente un contenu du portfolio structuré de façon logique	Structuration logique du portfolio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La logique est observée</li> <li>▪ La lecture est facile</li> </ul>
Le candidat présente un dossier dont les sections sont faciles à repérer et à consulter.	Structuration du portfolio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les sections du dossier sont distinctes</li> <li>▪ La consultation des sections est aisée</li> </ul>

Énoncés	Critères	Indicateurs
1.0.1. Le candidat a identifié les compétences qu'il a acquises	Existence de compétences acquises	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les compétences dites acquises sont citées</li> <li>▪ Les compétences acquises sont clairement exprimées</li> </ul>
1.0.2. Le candidat a correctement articulé ses compétences acquises avec les compétences du référentiel de compétences.	Lien entre les compétences acquises et les compétences visées	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les compétences acquises sont mises en face des compétences du référentiel</li> <li>▪ L'articulation est expliquée</li> </ul>



<p>1.0.3. Les compétences acquises sont pertinentes par rapport aux compétences visées</p>	<p>Pertinence des compétences acquises</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les compétences acquises sont toutes pertinentes</li> <li>▪ Les compétences acquises sont suffisantes pour couvrir les compétences visées</li> </ul>
<p>1.0.4. Les réalisations déclarées par le candidat sont articulées avec les compétences déclarées acquises</p>	<p>Lien entre les réalisations et les compétences acquises</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'articulation les entre réalisations et les compétences acquises est mise en évidence</li> <li>▪ Les réalisations sont diversifiées</li> </ul>

Les preuves fournies sont à évaluer sur la base de critères. Une preuve est pertinente si elle:

- Démontre que les compétences acquises correspondent aux référentiels de la certification
- Démontre clairement l'acquisition de connaissances et de compétences spécifiques liées à la compétence visée
- Est authentique et vérifiable
- Inclut une description détaillée des activités réalisées, des situations et de l'environnement de travail au Congo ainsi que des compétences mobilisées.
- Établit un lien clair entre les activités réalisées et les compétences visées.

## 1.2. Échelles d'appréciation

Des échelles alphabétiques et alphanumériques sont utilisées dans les grilles pour apprécier les compétences acquises par les enseignant(e)s.

### 1.1.1. Échelle d'appréciation de la grille d'observation certificative

L'appréciation des acquis des enseignant(e)s à l'aide cette grille se fait sur chacun des énoncés d'évaluation grâce à une échelle uniforme. Celle-ci indique la qualité de la pratique observée et lui attribue une valeur chiffrée.

L'échelle adoptée pour la grille d'observation certificative est une échelle alphanumérique avec des échelons définis comme suit : Niveau 1 = Pratique absente ou non conforme (0 point) ; Niveau 2= Pratique partiellement conforme, amélioration nécessaire (1 point); Niveau 3= Pratique conforme (2 points).

Niveau 4= Pratique exemplaire (3 points) ; Niveau 5= Pratique excellente et innovante (4 points). Ainsi, chaque échelon correspond à un score, une valeur quantitative traduisant la performance de l'enseignant(e) dans l'exécution de la tâche.



La somme des scores obtenus à chacun des critères constitue la note de l'évaluation de l'enseignant(e) pour une compétence donnée.

### **1.1.2. Échelle d'appréciation de la grille d'auto-évaluation**

La grille d'auto-évaluation a une visée formative. Elle a la même structuration que la grille d'observation certificative et comporte les mêmes énoncés d'appréciation. Elle permet l'enseignant(e) de s'auto-évaluer ou de faire une évaluation par les pairs afin d'identifier ses forces et ses faiblesses et bâtir ainsi, avec l'aide des encadreurs un plan de formation personnel pour combler les lacunes constatées. Elle a une échelle qualitative de cinq échelons, comme la grille d'observation certificative. Ces appréciations permettent de mesurer le degré d'apparition du comportement souhaité chez l'enseignant(e).

### **1.1.3. Échelles d'appréciation de la grille d'analyse du portfolio**

On observe différentes échelles d'appréciation chez la grille d'analyse du portfolio conformément aux 5 moments du déroulement d'une évaluation de portfolio : identification du candidat, présentation du candidat, analyse des preuves fournies, présentation orale et défense et décision du jury. Des échelles qualitatives de trois ou quatre niveaux ont été retenues. Elles permettent de situer la qualité de la présentation du dossier de candidature, la qualité des preuves fournies, la pertinence des preuves par rapport aux compétences déclarées acquises, la qualité de la présentation orale du candidat. Une latitude est donnée aux membres du jury de fournir des commentaires après l'examen de chaque moment du déroulement de l'évaluation du portfolio.

## **1. Indications pour l'utilisation des outils de certification**

### **2.1. Indications générales**

Pour l'appréciation de chacune des composantes des compétences visées par la certification, l'évaluateur doit se référer aux critères et aux indicateurs qui la spécifient. Le jugement de la personne qui évalue doit aussi tenir compte de la discipline, du sujet enseigné, des caractéristiques des élèves ou des conditions d'enseignement. Autrement dit, tout en portant son appréciation sur les indicateurs, l'évaluateur doit également tenir compte de la discipline enseignée, du contexte de la classe et de l'école. Par exemple, l'intégration du numérique dans la planification et la mise en œuvre de son enseignement ainsi que dans l'évaluation des apprentissages doit être jugée en fonction du contexte de l'école.

Dans le cas de la VAE, l'intersubjectivité entre les membres du jury aiderait à réduire les jugements subjectifs.

Les résultats de l'évaluation à l'aide de la grille d'observation certificative qui porte sur les domaines 1 et 2 seront complétés par ceux obtenus à l'aide de l'entrevue qui touche aux compétences 3, 4 et 5.

Cette combinaison de résultats issus de ces deux modalités permet de juger de la maîtrise des compétences du référentiel professionnel de compétences par l'enseignant(e).

La grille d'analyse du portfolio permet à elle seule d'apprécier l'ensemble des compétences acquises par l'enseignant relativement aux compétences exigibles du RPC.



Un(e) enseignant(e) peut donc faire le choix d'obtenir sa certification par la seule VAE. Il peut bien entendu certifier certaines compétences par l'observation de classe et valider les autres par le processus de la VAE.

### 1.1. Indications spécifiques par outil de certification

#### 1.1.1. Indications pour la grille d'observation certificative

La grille d'observation certificative est à la disposition de l'évaluateur qui peut être un des encadreurs de proximité des enseignant(e)s ou un inspecteur.

Elle permet à l'encadreur de mesurer les acquis des enseignant(e)s sur les domaines de certification 1 et 2. Le nombre de compétences, de critères et d'indicateurs est très élevé. L'évaluateur mène donc un travail d'observation très exigeant et doit en conséquence être bien vigilant.

C'est le nombre d'éléments d'évaluation pour chaque compétence qui en détermine la pondération. Chaque énoncé est noté de 0 à 4. Le score maximum d'une compétence est donc :  $4 \times$  (nombre d'énoncés dans la compétence).

Ex. pour C1.1 (9 énoncés) : Score max =  $4 \times 9 = 36$ . En fonction du nombre d'items, la performance de l'enseignant(e) par compétence est notée de la façon suivante :

### Tableau 3

Tableau portant sur la pondération des diverses compétences couvertes par la grille d'observation certificative

Compétences	Notée sur :
C1.1. Utiliser ses connaissances disciplinaires, didactiques, psychologiques, pédagogiques et des contenus des programmes éducatifs pour organiser et planifier les activités d'enseignement / apprentissage et d'évaluation dans sa classe	36
C1.2. Évaluer la progression des apprentissages et le degré de construction des compétences chez les élèves de façon continue et objective	24
C1.3. Porter un regard critique et épistémologique sur les contenus des programmes	12
C1.4. Construire et traiter des situations appropriées à la culture et à l'environnement congolais	08
C2.1. Utiliser ses connaissances linguistiques en langue première (nationale) et en langue seconde (français) pour communiquer correctement à l'oral comme à l'écrit	08
C2.2. Pratiquer l'enseignement multilingue des domaines linguistiques et non linguistiques	08
C2.3. Utiliser les principes de l'enseignement de l'oral et de la lecture-écriture dans une perspective multilingue	08



La note obtenue par l'enseignant(e) est à exprimer en pourcentage en utilisant une règle de trois. Par exemple, si pour la compétence C1.1. l'enseignant(e) obtient la note 29/36, on ramène cette note à un pourcentage en procédant de la façon suivante :  $29/36=x/100$  alors  $36x=2900$  où  $x=2900/36$ , soit 80,55/100.

La certification se fait par compétence. On ne procède donc pas à un calcul cumulé des notes obtenues sur l'ensemble des compétences pour faire une évaluation sommative. Un score global (ex: 75/100) est trop vague, tandis qu'un score par compétence (ex: C1.1=90%, C2.1=60%) montre immédiatement où l'enseignant(e) excelle et où il a besoin de formation ou de coaching.

C'est le lien direct entre le score chiffré et l'action concrète. Ainsi, on peut déclarer à la fin de cette observation les compétences maîtrisées par l'enseignant(e) dans les domaines 1 et 2 du cadre national de certification.

La note obtenue permet de classer l'enseignant(e) à un niveau de certification tel que défini dans le cadre national de certification : débutant, intermédiaire ou expert en se servant de la correspondance ci-dessous :

**Tableau 4**

Moins de 60 %	Débutant
60 - 79%	Intermédiaire
80 - 100%	Expert

La classification des enseignant(e)s en débutants, intermédiaires et experts s'appuie sur les scores obtenus mais se réfère aussi aux caractéristiques définies dans le cadre national de certification. L'enseignant(e) débutant est celui qui a un besoin d'accompagnement régulier et de conseils de la part de collègues plus expérimentés, ses connaissances des

stratégies pédagogiques sont limitées et l'utilisation de méthodes d'enseignement est basée principalement sur la théorie et les instructions formelles.

Il gère une classe avec des défis, nécessitant un soutien supplémentaire.

L'enseignant(e) de niveau intermédiaire a quant à lui une capacité à utiliser une gamme plus large de stratégies pédagogiques et une aptitude à adapter l'enseignement en fonction des besoins des élèves. Il a moins besoin d'accompagnement constant, mais bénéficie encore de la collaboration avec des collègues et du soutien des conseillers pédagogiques. Sa confiance et son efficacité dans la gestion de la classe sont accrues.

Pour l'enseignant(e) expert(e), il a la maîtrise de diverses stratégies pédagogiques et une capacité à innover dans l'enseignement.

Il a l'aptitude à former et à conseiller les enseignant(e)s débutants et intermédiaires.

Il utilise efficacement des évaluations pour améliorer l'apprentissage des élèves et possède un leadership en matière d'enseignement. Il a une contribution avérée au développement professionnel de la communauté éducative.

### **1.1.1. Indications pour la grille d'auto-évaluation**

La grille d'auto-évaluation n'entre pas comme telle dans la certification des enseignant(e)s. Elle constitue toutefois un instrument d'auto-formation en vue de préparer l'enseignant(e) à la validation de ses compétences. C'est donc un outil mis à la disposition de l'enseignant(e) qu'il devrait exploiter volontairement pour son propre programme de développement professionnel.



Il lui permet, à son rythme et selon ses besoins de travailler sur les compétences qu'il juge opportun de développer.

Il est mis à la disposition des enseignant(e)s en l'alignant à la grille d'observation certificative pour inscrire la certification dans le processus d'aide et non de simple contrôle et de sanction. On lui indique de cette manière, ce sur quoi il sera évalué et certifié.

### **1.1.2. Indications pour le guide d'entrevue**

Le guide d'entrevue sert à documenter, à travers des témoignages issus de l'environnement professionnel, la mise en œuvre effective et maîtrisée des compétences professionnelles de l'enseignant(e). Le guide est structuré en questions ouvertes articulées autour de compétences fondamentales subdivisées en composantes clés. Cette architecture offre plusieurs atouts : 1) les questions sont directement liées aux compétences que l'enseignant(e) doit démontrer, 2) les questions couvrent un large spectre des compétences pour un enseignant(e) moderne, au-delà de la simple maîtrise disciplinaire.

Pour apprécier les compétences relatives au perfectionnement professionnel, on mesure la proactivité de l'enseignant(e) dans son auto-formation, son innovation pédagogique (intégration des TIC, de l'IA), son auto-évaluation et sa redevabilité. On vise des traits comme la réflexivité, la capacité d'innovation et l'engagement dans une démarche d'amélioration continue. En posant des questions sur la coopération avec sa hiérarchie, ses pairs, les parents et la communauté, on apprécie sa contribution active au sein de la communauté éducative (ex. : cellule de base, REP), la cocréation de ressources et le respect

des principes déontologiques. On valorise ainsi l'esprit collaboratif, le partage d'expertise et l'intelligence collective.

Les questions relatives aux compétences éthiques, et au respect des règles, des normes et des obligations liées à sa profession, permettent de vérifier l'application concrète des principes déontologiques, le respect inconditionnel des apprenants et la capacité à résoudre les conflits avec équité. On touche à des traits comme l'intégrité, la justice, le professionnalisme et la prise de responsabilité.

Quant aux questions portant sur les thèmes transversaux, on vérifie comment l'enseignant(e) promeut le genre et l'inclusion sociale (GIS) dans son enseignement. On mesure ainsi son engagement concret en faveur de l'égalité et de l'inclusion à travers des actions de sensibilisation et des pratiques pédagogiques non discriminatoires. On recueille alors des informations sur l'enseignant(e) en tant qu'acteur du changement social, proactif et capable de mettre en œuvre des actions précises pour un environnement plus inclusif.

### **1.1.1. Indications pour la grille d'analyse du portfolio**

La grille d'analyse du portfolio offre une voie alternative de certification, pour valoriser l'expérience des enseignant(e)s en poste sans formation initiale adéquate. Elle porte sur les cinq moments du processus de la VAE. Le jury doit évaluer les compétences acquises par les candidats en deux phases. La première phase porte sur l'analyse du dossier soumis par le candidat en se servant de la grille d'analyse.

Le jury aura à apprécier la présentation générale du dossier, l'articulation des



compétences acquises avec les compétences visées et les réalisations ainsi que la qualité des preuves.

Au cours de la seconde phase, le jury apprécie la présentation orale du dossier de la VAE par le candidat ainsi que les réponses apportées aux questions soulevées par le jury.

Le jury devra par la suite procéder à la délibération sur l'ensemble des compétences acquises par le candidat relativement aux compétences exigibles du référentiel professionnel des compétences. Le jury s'appuiera sur les indicateurs fournis, les commentaires sur chacun des moments de la VAE ainsi sur les expériences professionnelles des membres. La délibération doit aboutir aux recommandations du jury sur les compétences qui sont validées et les activités à mener pour l'acquisition des autres compétences.



## Conclusion

Le guide accompagne plusieurs outils de certification et de ce fait permet une évaluation riche et multidimensionnelle des compétences. Cette triangulation des données est une pratique reconnue pour augmenter la validité et la fiabilité de l'évaluation. Les outils sont explicitement ancrés dans un référentiel professionnel et un cadre national de certification.

Cet alignement stratégique est essentiel pour garantir que l'évaluation sert les objectifs politiques plus larges d'amélioration de la qualité de l'éducation. Le guide distingue clairement les outils de certification (sommativ) de l'outil d'auto-évaluation (formativ). Cette reconnaissance de l'évaluation comme levier de développement professionnel continu est une excellente pratique.

Quel que soit l'outil utilisé pour la validation des compétences, tous les évaluateurs doivent jouer un rôle d'accompagnement auprès des enseignant(e)s en vue d'assurer leur développement professionnel et d'améliorer la qualité des résultats de l'enseignement-apprentissage. Les sessions de validation doivent être négociées avec les enseignant(e)s, car la planification de l'observation est essentielle pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement, surtout si cette planification est faite en concertation avec la personne observée.

Le respect de la structuration proposée par les outils est aussi une condition de leur utilisation optimale pour la validation des acquis, car une évaluation non structurée ne permet pas de saisir toutes les subtilités de ce qui aura été observé et la rétroaction qui en découle demeure aléatoire, car plusieurs informations cruciales

pourraient échapper à l'attention de la personne qui évalue.

Il importe, après l'évaluation des compétences des enseignant(e)s, de leur fournir une régulation rétroactive aussi rapprochée que possible de la séance d'évaluation. Des rétroactions motivantes sont primordiales et elles doivent s'appuyer sur l'auto-critique formulée par la personne observée et mettre en exergue ses forces.

Même si la certification a une visée sommativ, elle s'inscrit quand même dans un processus de supervision pédagogique. Sergiovanni et Starratt (2006) affirment que « ... la supervision pédagogique doit se dérouler dans un climat de confiance et d'échanges avec le soutien nécessaire à sa réalisation ».

Elle constitue en fait une occasion d'échanger sur les comportements observés sur la base des critères et indicateurs fournis.



## Glossaire

---

**Portfolio :** Le portfolio constitue un outil de capitalisation et de valorisation des acquis, permettant de documenter les compétences, les expériences et les productions d'un individu dans une perspective formative ou professionnelle. C'est en fait un dossier valorisant le parcours et les compétences des enseignants, un recueil structuré de productions, de compétences ou de parcours, utilisé pour valoriser une trajectoire individuelle ou professionnelle.

**Développement professionnel :** Le développement professionnel désigne l'ensemble des démarches visant à renforcer les capacités d'un individu dans l'exercice de ses fonctions, par la formation continue, l'analyse de pratiques ou l'intégration de nouvelles approches méthodologiques. C'est l'acquisition continue liée à l'activité professionnelle.

**Développement personnel :** Le développement personnel regroupe les processus d'évolution individuelle, favorisant la connaissance de soi, la gestion des émotions, la communication interpersonnelle et l'autonomie dans les choix de vie ou de carrière. Elle consiste essentiellement en l'amélioration individuelle des aptitudes et comportements, une démarche volontaire d'amélioration de soi, centrée sur les aptitudes, les comportements et la connaissance de soi.

**Perfectionnement professionnel :** Le perfectionnement professionnel correspond à une montée en compétence ciblée, souvent motivée par l'évolution des exigences du poste, des normes sectorielles ou des outils mobilisés dans l'environnement de travail.

En d'autres mots, c'est le processus

d'acquisition continue de compétences, savoirs et postures liés à l'exercice d'un métier ou d'une fonction.

Il y a essentiellement l'idée de renforcement ciblé des compétences existantes, souvent dans une logique d'actualisation ou de spécialisation.



## Annexe 5 : Éléments sur le projet d'un organe certificateur des enseignants

### 1. Statut et ancrage institutionnel

Une commission nationale interministérielle de certification des enseignants - CNICE

- Organe constitué d'acteurs provenant de plusieurs entités agissant auprès des enseignants : MINEDU-NC, MINAS, Ministère des finances, Ministère de la Fonction publique, Ministère du Budget, Ministère du Plan, Syndicat des enseignants et organisation de la société civile
- Organe composé d'une équipe de coordination de 7 membres et d'un secrétariat technique de 20 membres

### 2. Composition de l'équipe de coordination

- MINEDU-NC: 1
- Fonction Publique: 1
- Ministère des Finances: 1
- Ministère du Budget: 1
- Ministère du Plan: 1
- Syndicat des enseignants: 1

#### 2.1.

Composition du secrétariat technique

- MINEDU-NC: 10
- MINAS : 2
- Fonction Publique: 1
- Ministère des Finances: 1
- Ministère de l'Emploi : 1
- Ministère du Budget: 1
- Ministère du Plan: 1
- Syndicat des enseignants: 2

- Société civile : 1

### 3. Ancrage institutionnel

L'ancrage institutionnel de la Commission est le MINEDU-NC

### 4. Rôles de l'équipe de coordination

- Proposer aux autorités nationales les textes qui déterminent les modalités de fonctionnement de la CNICE, statuts et rôles des membres (Autonomie de gestion de la CNICE) ;
- Coordonner les activités de la commission ;
- Planifier des sessions de certification au niveau national et provincial
- Valider les projets de textes et les soumettre aux autorités nationales ;
- Soumettre les listes des certifiés aux autorités nationales pour approbation et signature (arrêté interministériel) ;
- Assurer le suivi des activités de certification et de la mise en œuvre des décisions interministérielles et procéder aux régulations nécessaires ;
- Mener le plaidoyer auprès des enseignants, des partenaires techniques, financiers et sociaux sur la certification des enseignants.

### 5. Rôles de l'équipe technique

- Préparer les textes régissant la certification des enseignants
- Organiser des sessions de certification au niveau national et provincial ;
- Réceptionner et traiter les rapports de certification soumis par les commissions provinciales de la certification ;
- Gérer la plateforme numérique des données sur la certification des enseignants ;



- Assurer le suivi des activités de certification au niveau provincial et local ;
- Assurer la mise à jour des outils et modalités de certification
- Faire rapport à la coordination ;
- Organiser les activités de formation sur les outils de certification ;

## 6. Organisation de la certification au niveau déconcentré

### 6.1. Au niveau provincial: le Comité technique provincial (Proved, IPP)

- Sensibilisation des différents acteurs ;
- Programmation des sessions de certification au niveau sous-provincial ;
- Encadrement du Jury provincial (VAE) ;
- Tenue de sessions de certification par le jury de la VAE.

### 6.2. Au niveau sous-provincial: le Comité opérationnel sous-provincial (Sous-Proved, chef de pool, le coordinateur sous-provincial choisi)

- Information et sensibilisation des différents acteurs sur la certification
- Enregistrement des candidats (VAE) ;
- Réception et centralisation des dossiers pour transmission au comité technique provincial (VAE) ;
- Suivi de la mise en œuvre de la certification au niveau sous-provincial
- Formation des évaluateurs à l'utilisation des outils de certification/renforcement de la formation en cascades par d'autres modalités ;
- Formation des accompagnateurs de la VAE ;

- Diffusion des outils de certification et du guide d'utilisation auprès des évaluateurs et des enseignants.

### 6.3. Au niveau de l'école: les évaluateurs (Chef d'établissement, Inspecteurs itinérants, conseillers d'enseignement)

- Sensibiliser les enseignants sur la certification ;
- Certifier les enseignants en utilisant la grille d'observation certificative et le guide d'entrevue ;
- Transmettre les résultats de la certification au comité opérationnel sous-provincial.

## 7. Périodicité et date des certification

### 7.1. Certification par observation et entrevue

- Périodicité = tous les 2 ans
- Date : À partir de la fin du premier trimestre

### 7.2. Certification par la VAE

- Périodicité :
  - o Temps de préparation du dossier = 1 an
  - o Temps d'analyse du dossier = 3 mois
  - o Présentation, défense et délibération = 3 mois
  - o Durée maximale du processus = 2 ans
- Date de dépôt des dossiers: fin d'année scolaire

## 8. Implication de la VAE

- Privilégier une motivation non monétaire
  - o Reconnaissance professionnelle,
  - o Évolution de carrière
  - o Responsabilités accrues



- Instituer une motivation monétaire
  - o primes, indemnités
- Financement de la certification : soutenir financièrement le processus de la VAE (préparation, accompagnement, fonctionnement du jury)





