

**APERÇU****Promouvoir l'excellence de l'enseignement**

2015

Résumé

À l'exception des parents, peu de personnes exercent autant d'influence sur l'avenir des enfants que leurs enseignants. Dans le monde d'aujourd'hui, les enseignants ne sont plus seulement qu'une source d'informations et de connaissances. Dorénavant, leur rôle consiste également à transmettre aux élèves des outils pour rechercher, analyser et utiliser efficacement des informations afin que les enfants et les jeunes puissent développer les compétences (pensée critique, résolution des problèmes et travail en équipe) nécessaires à un engagement sain et productif dans la société et dans l'économie. Toutefois, à travers le monde, et notamment dans les pays en développement, un grand nombre de systèmes éducatifs ne parviennent pas à préparer, soutenir et gérer leurs enseignants correctement en tant que professionnels.

Points-clés

Dans ce domaine, le principal enjeu est de pouvoir doter chaque classe d'école d'un enseignant compétent, soutenu dans son rôle, motivé et attentionné, capable d'aider chaque élève à apprendre. En se basant sur des recherches approfondies, le Groupe de la Banque mondiale a identifié huit objectifs politiques relatifs aux enseignants que les systèmes éducatifs devraient atteindre pour répondre à cet enjeu :

Définir clairement les attentes relatives aux enseignants. Il est important de définir des attentes claires relativement à ce que les élèves devraient savoir et pouvoir faire, et à la manière dont les enseignants peuvent les aider dans cet objectif, afin de guider les activités quotidiennes des enseignants et de leur permettre d'améliorer leur pratique de

l'enseignement. Des attentes claires favorisent également la cohérence entre les principales composantes du système, telles que l'éducation initiale, le développement professionnel et l'évaluation.

Attirer les meilleurs enseignants.

Les futurs enseignants sont en partie influencés par la structure et les caractéristiques de la carrière enseignante. Les personnes talentueuses, qui se sentent animées d'une mission, seront plus à même de répondre à ces critères d'admissibilité indiquent qu'il s'agit d'une profession respectée, si les conditions de travail et de rémunération sont favorables et si les enseignants disposent de possibilités d'évolution intéressantes au cours de leur carrière professionnelle.

Préparer les enseignants à l'aide de formations et d'expériences utiles.

Il est absolument indispensable de transmettre aux enseignants les compétences dont ils ont besoin pour réussir. Pour soutenir leurs élèves, les enseignants doivent connaître leur matière et disposer de connaissances pédagogiques, mais également de compétences en matière de gestion des classes et de nombreuses occasions de pratiquer l'enseignement au début de leur carrière.

Appuyer les compétences des enseignants et les besoins des élèves.

Pour promouvoir aussi bien l'égalité que l'efficacité, les enseignants les plus compétents doivent travailler dans les écoles où leurs compétences sont les plus en demande. À cette fin, il convient de recruter et de déployer le personnel enseignant de manière à éviter les carences d'enseignants qualifiés quels que soient l'année d'enseignement, le niveau d'instruction ou la matière enseignée, et à garantir que les élèves

les plus désavantagés et marginalisés aient accès à des enseignants excellents.

Des chefs d'établissement compétents pour diriger les enseignants. La qualité du chef d'établissement est cruciale. Un chef d'établissement compétent peut jouer le rôle de leader éducatif et aider à attirer et conserver les enseignants compétents en leur apportant son appui pour améliorer la qualité de l'enseignement, en instaurant un sentiment de communauté et en faisant en sorte que les enseignants se sentent valorisés.

Suivre l'enseignement et l'apprentissage.

Il est essentiel d'évaluer la qualité de l'enseignement dispensé par les enseignants et des connaissances acquises par les étudiants afin de pouvoir élaborer des stratégies d'amélioration de l'enseignement et de l'apprentissage. Il est nécessaire de collecter des informations sur les progrès de l'enseignement et de l'apprentissage pour identifier les enseignants et les étudiants les moins performants, de manière à soutenir les classes en difficulté afin qu'elles s'améliorent mais aussi à identifier les bonnes pratiques qui peuvent être partagées avec l'ensemble du système.

Appuyer les enseignants pour améliorer l'instruction.

Les enseignants et les établissements scolaires doivent avoir les moyens d'analyser les difficultés particulières qu'ils rencontrent pendant l'enseignement en classe, avoir accès aux informations sur les meilleures pratiques qui pourraient les aider à surmonter ces difficultés et bénéficier d'une assistance externe adaptée à leurs besoins.

Motiver les enseignants à travailler efficacement.

La motivation est un élément essentiel de l'efficacité de l'enseignement, c'est pourquoi les

systèmes doivent trouver des moyens de motiver les enseignants en tant que professionnels durant toute leur carrière. Il pourra s'agir par exemple de leur fournir des opportunités de développement professionnel, de les rémunérer non pas seulement en fonction de leur ancienneté mais aussi de leur engagement et leur efficacité, ou encore de leur apporter un soutien continu en salle de classe.

Connaissances

Le récent rapport du GBM intitulé *Professeurs excellents. Comment améliorer l'apprentissage en Amérique latine et dans la Caraïbe* examine les dernières données d'évaluation et les expériences pratiques des réformes politiques de l'enseignement menées dans cette région et ailleurs. Il décrit comment l'absentéisme des enseignants, leur préparation insuffisante, leur faible niveau de compétences et de rémunération ainsi que le manque de leadership au niveau de l'école privent les étudiants d'une éducation de qualité dans la région. Pour aider les pays à surmonter ces défis, il présente des données qui ont prouvé leur capacité à améliorer l'apprentissage des élèves, y compris en améliorant le recrutement, la préparation et la motivation des enseignants pour qu'ils deviennent excellents. Lors de son lancement fin 2014, ce rapport a suscité un grand intérêt de la part des responsables et des médias, inscrivant ainsi la question du soutien aux compétences professionnelles des enseignants au centre du débat régional sur les politiques éducatives.

Le programme SABER-Enseignants collecte et analyse des données sur les politiques d'enseignement qui gouvernent les établissements scolaires publics dans les systèmes éducatifs du monde entier, dans les pays en développement comme dans les pays développés. En s'appuyant sur une base de données mondiale et exhaustive, ce programme fournit aux pays des informations qu'ils peuvent utiliser pour aligner leurs politiques relatives aux enseignants dans les huit principaux domaines de politique afin d'accroître l'efficacité de l'enseignement et, par conséquent, de promouvoir l'apprentissage pour tous les enfants et les jeunes. SABER-Enseignants a déjà

été utilisé pour fournir des conseils à des douzaines de pays, tandis que de nombreuses autres analyses sont en cours, et a contribué à la conception de politiques et de programmes dans des pays aussi divers que le Yémen, la Bulgarie ou la Tanzanie.

Conclusions

Indonésie : En décembre 2005, les autorités indonésiennes ont voté une loi relative aux enseignants visant à renforcer le statut de cette profession et à accroître tant leurs compétences que leur rémunération, dans l'objectif d'améliorer la qualité de l'éducation de base. Cette loi exige que tous les enseignants obtiennent un diplôme universitaire de quatrième année ainsi qu'une certification, ce qui leur permettra de bénéficier d'une augmentation de salaire substantielle. Étant donné que le corps enseignant du pays compte 2,7 millions d'effectifs, dont la majorité ne disposait pas du niveau d'instruction requis, il s'agissait d'une entreprise particulièrement ambitieuse. Le programme du GBM pour une meilleure éducation par la réforme de la gestion et le renforcement universel des compétences des enseignants (*Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*, ou « programme BERMUTU »), a apporté son soutien au ministère de l'Éducation et de la Culture pour mettre en application cette loi dans certains domaines : mise à niveau des qualifications universitaires des enseignants en exercice, gestion plus efficace du développement professionnel, accréditation des programmes de formation des futurs enseignants, renforcement des compétences des chefs d'établissement et évaluation des retombées des réformes. Entre 2007 et 2013, le nombre d'enseignants disposant du diplôme de quatrième année requis est passé à 1,7 million (bien au-dessus de l'objectif de 1,4 million) tandis que plus de 210 000 enseignants consolident aujourd'hui leurs compétences pédagogiques en participant à des groupes de travail professionnels. Et lorsque l'évaluation d'impact et les observations en classe réalisées avec rigueur dans le cadre du projet ont révélé que des lacunes persistaient relativement à la capacité

des enseignants à mettre en pratique leurs compétences et promouvoir l'apprentissage des élèves, les autorités ont réagi en utilisant ces données pour mieux définir la prochaine étape de réforme politique.

Pakistan : Bien que le Pakistan ait réalisé des progrès en matière d'inscription scolaire, il présente toujours la deuxième population non scolarisée la plus élevée du monde (6,7 millions, dont 56 % de filles). Le deuxième projet de réforme du secteur éducatif Sindh (*Second Sindh Education Sector Reform Project*, SERP II) du GBM, financé via l'IDA (2014-18), aide les autorités du Sindh à accroître l'accès aux services éducatifs et la qualité de leur prestation. Les activités principales menées dans le cadre du projet SERP II portent sur l'adoption d'un système de recrutement des enseignants basé sur les besoins et le mérite et sur la fourniture d'une formation initiale aux enseignants nouvellement recrutés, mais aussi sur des améliorations en matière de collecte et de vérification des données, de subventions des comités de gestion scolaire, des examens de performance des élèves et d'autres améliorations dans le domaine de la gestion. En conséquence de ces réformes, 16 800 enseignants ont été recrutés selon un processus basé sur un examen, le mérite et les besoins avant de suivre une formation initiale de deux semaines. Huit cents maîtres formateurs et personnels de supervision ont également été formés dans le cadre de ce processus afin d'apporter une assistance sur le plan de la formation et de la supervision. Ces résultats constituent des étapes clés pour renforcer le professionnalisme des enseignants du Sindh et pour garantir que les autres investissements portent leurs fruits.

Partenaires

- Equipe spéciale internationale sur les Enseignants pour l'Enseignement pour tous (EPT)
- UNESCO Bangkok
- DFID (Royaume-Uni)
- DFAT (Australie)
- Royaume des Pays-Bas
- Partenariat mondial pour l'éducation