

Pédagogie Structurée

GUIDE 6

Formation Professionnelle des Enseignants : Soutien Continu aux Enseignants



INTRODUCTION

Les événements de formation des enseignants pour les programmes de pédagogie structurée (PS), tels que décrits dans [Guide 5](#), sont importants pour introduire de nouvelles techniques et approches, familiariser les enseignants avec de nouveaux matériels et les préparer à essayer ces nouvelles approches. Cependant, une formation unique, – ou même une série d'événements de formation isolés, ne changera généralement pas de manière –significative la pratique des enseignants.

Après un événement de formation des enseignants, un soutien continu ciblé (c'est-à-dire un coaching externe ou interne à l'école, des communautés de pratique, un soutien à distance via la technologie numérique) permet de s'assurer que les enseignants utilisent le matériel de manière appropriée et d'accroître la fidélité de la mise en œuvre. Le soutien continu contribue également à la motivation des enseignants pour la mise en œuvre, en augmentant leur confiance dans la mise en œuvre des nouvelles pratiques, parce que le suivi du chef d'établissement ou des responsables de l'éducation signale un leadership et des attentes pour la mise en œuvre, et parce qu'ils se sentent souvent plus connectés et enthousiastes en voyant l'amélioration de leurs élèves.

[Guide 5](#), Formation Professionnelle des Enseignants : Formation des Enseignants, axée sur les événements de formation des enseignants, au cours desquels les enseignants sont initiés à de nouvelles techniques, approches ou matériels. Ce guide se concentre sur la fourniture d'un soutien continu aux enseignants après une telle orientation et présente les étapes de la conception et de la mise en œuvre d'un modèle de soutien continu.



ÉTAPE 1. CONCEPTION DU MODÈLE DE SOUTIEN CONTINU

Accent sur les Besoins des Enseignants et soutien continu

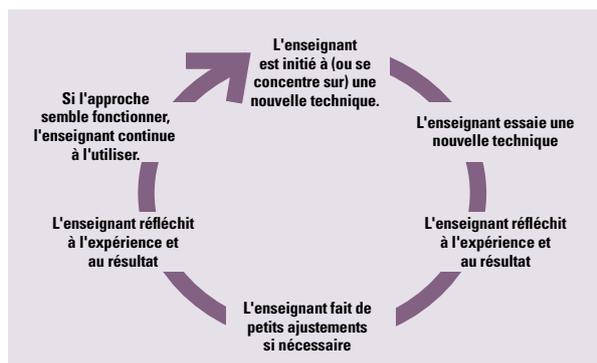
Reconnaître comment les enseignants apprennent et modifient leur pratique. Cet apprentissage passe par un cycle itératif d'essais et de réflexion (voir la Figure 1).¹ Le soutien continu peut aider les enseignants à :

- **Juste essayer.** Encourager les enseignants à essayer une nouvelle technique (par exemple, en utilisant un modèle de libération progressive tel que "Je fais, Nous faisons, Vous faites" pour écouter et identifier les sons initiaux) et s'assurer qu'ils l'appliquent conformément au manuel de formation et au guide de l'enseignant.
- **Persister après le premier essai.** Aider les enseignants à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent en essayant la pratique dans leur contexte (par exemple, c'est plus difficile à faire avec cette grande classe que je ne le pensais). Que puis-je faire ?).
- **Observer comment ça marche.** Soutenir et guider les enseignants pour qu'ils réfléchissent à ce qui se passe lorsqu'ils utilisent cette pratique (les enfants sont enthousiastes, les enfants entendent de mieux en mieux le son initial, etc.)
- **Décider de la suite.** Au fur et à mesure que les enseignants améliorent ou maîtrisent une technique

particulière, les aidez à décider sur quoi ils doivent se concentrer ensuite pour s'améliorer (p.ex, les sons initiaux vont maintenant bien, mais la fusion et la segmentation sont encore difficiles).

Lorsque les enseignants constatent que la nouvelle pratique fonctionne, ils continuent à l'utiliser. Le soutien continu des enseignants vise à atteindre ce but ultime.

FIGURE 1. Cycle d'apprentissage de l'enseignant





Envisagez les modalités possibles

Compte tenu du type de soutien nécessaire, tel que décrit ci-dessus, envisagez les modalités pour le fournir. Les modalités communes comprennent :

- **Coaching.** Il peut s'agir d'un coaching au sein de l'école, où un "coach" désigné (chef d'établissement, professeur principal, etc.) observe les enseignants et mène une discussion post-observation. Il peut également s'agir d'un coaching externe, dans lequel un "coach" extérieur à l'école (un superviseur pédagogique pour un regroupement d'écoles, ou similaire) soutient plusieurs écoles, en se rendant dans les écoles pour observer et discuter avec les enseignants et les directeurs d'école afin de réfléchir à leur instruction.
- **Communauté de pratique (CdP).** Les enseignants se réunissent pour discuter de leur pratique, résoudre des problèmes et réfléchir ensemble. Les réunions peuvent avoir lieu entre enseignants d'une même école ou impliquer des enseignants d'un groupe d'écoles.
- **Support à distance par technologie numérique.** Plusieurs types de soutien peuvent être offerts à distance par des moyens de basse ou de haute technologie. Par exemple : des émissions de radio qui donnent des conseils aux enseignants, des vidéos que les enseignants peuvent visionner eux-mêmes, des appels téléphoniques, des SMS ou des applications en ligne telles que Skype ou WhatsApp.

La plupart des programmes utilisent une combinaison de modalités, et des recherches ont montré que la combinaison de plusieurs mécanismes est probablement la plus efficace.² Toutefois, l'efficacité de toute modalité, ou de toute combinaison, dépendra du contexte et de la qualité de la mise en œuvre.

Il existe des preuves solides de la valeur du coaching ; des recherches quantitatives rigoureuses ont montré un impact sur les résultats d'apprentissage



Dans l'étude sur la Lecture en début de Cycle en Afrique du Sud, Cilliers et al. (2018) a constaté que les élèves exposés à deux années du programme ont amélioré leurs compétences en lecture de 0,12 écart-type si leurs enseignants ont reçu uniquement une formation centralisée, contre 0,24 si leurs enseignants ont bénéficié d'un coaching en classe.

des étudiants lorsque le coaching est utilisé.³ Peu d'études systématiques ont examiné les CdP et leur impact sur les résultats d'apprentissage, de sorte qu'il y a actuellement moins de preuves pour s'appuyer sur eux comme principal mécanisme de soutien. Toutefois, des études qualitatives ont montré que les CdP sont des occasions précieuses pour les enseignants de réfléchir et de trouver des moyens de résoudre les problèmes,⁴ ce qui indique que les CdP peuvent être utiles en tant que partie d'un modèle de soutien. Comme l'explique un enseignant de l'activité de lecture de Tusome Early Grade au Kenya, les réunions de la CdP leur ont permis de "discuter des défis auxquels sont confrontés les enseignants dans les salles de classe, de sorte que lorsque vous venez en classe, vous améliorez les méthodes d'enseignement."

Quelle que soit la combinaison de modalités choisie, **il est essentiel de veiller à ce que les enseignants puissent être observés et recevoir un retour d'information constructif, et à ce qu'ils aient la possibilité de réfléchir à leur expérience des nouvelles pratiques.**



Dans une étude qualitative sur les réunions d'enseignants de regroupements scolaires en Afrique du Sud, Jita et Mokhele (2014) ont constaté que ces réunions de réflexion semblaient améliorer les connaissances du contenu et de l'enseignement des enseignants. Les réunions de groupe offrent également des "avantages de processus", qui comprennent la collaboration, l'orientation pédagogique et le leadership des enseignants.



TABLEAU 1. Modalités de Soutien aux Enseignants : Avantages et Inconvénients

Modalité	Avantages	Inconvénients
Coach en milieu scolaire	Relativement peu cher. Permet une observation/rétroaction fréquente. Peut contribuer à garantir l'engagement de l'école.	Les administrateurs scolaires sont souvent trop surchargés pour assumer ce rôle. Difficile à contrôler. Peut impliquer une formation et un soutien additionnels pour le personnel de l'école afin qu'il puisse assumer son rôle.
Visites de coaching externes	Les coaches peuvent avoir une formation de plus haut niveau et peuvent servir de relais à d'autres experts pour fournir des informations supplémentaires.	Cher Si le ratio coach-école est élevé, ou si les déplacements entre les écoles sont difficiles, les enseignants peuvent recevoir peu de visites.
Groupes d'apprentissage des enseignants au niveau de l'école	Une approche peu chère. Peut créer un environnement scolaire positif pour essayer de nouvelles approches.	Moins efficace s'il n'y a que quelques enseignants par école. Sans un soutien suffisant, les réunions peuvent perdre de leur intérêt ou renforcer les idées fausses.
Groupes d'apprentissage d'enseignants au niveau du regroupement	Peuvent être relativement peu coûteux et dynamiser les enseignants. Peuvent être efficaces pour trouver des solutions à des problèmes ou des questions.	Les groupes ont besoin de temps et d'un budget pour que les enseignants puissent se réunir. Ils ont aussi besoin d'un soutien et d'un apport technique pour s'assurer que les solutions communes sont techniquement valables.
Soutien via la technologie numérique	Peut aider à combler les lacunes lorsqu'une communication fréquente en personne n'est pas possible, ou lorsqu'un expert ne peut pas se rendre fréquemment dans toutes les écoles.	Plus efficace lorsqu'il est combiné à d'autres approches. La connectivité et l'accès aux appareils numériques doivent être pris en compte.



Prenez en Compte le Contexte

Examinez le contexte pour déterminer ce qui suit.

- **Ressources existantes.** Des mécanismes de soutien aux enseignants sont-ils déjà en place, ou certains l'étaient-ils précédemment ? Il peut s'agir d'options de systèmes gouvernementaux ou de mécanismes mis en œuvre par des organisations non gouvernementales. Si la réponse est oui, apprenez ce qui a ou n'a pas fonctionné, et construisez à partir de ces connaissances.
- **Considérations logistiques.** Quelles sont les caractéristiques limitatives (ou habilitantes) de la géographie, de la démographie et de la dotation en personnel ? Par exemple : Les écoles sont-elles proches les unes des autres, de sorte qu'un autocar pourrait facilement circuler entre elles, ou faut-il plusieurs jours pour faire le trajet ? Les directeurs d'école ont-ils également une charge d'enseignement complète ? Le système éducatif dispose-t-il de postes de soutien pédagogique

existants et sont-ils entièrement budgétisés ? La connectivité Internet ou téléphonique permettrait-elle un soutien par le biais de la technologie numérique ?

Dans de nombreux pays, les réponses à ces questions varieront selon le lieu, de sorte que vous aurez peut-être besoin d'un modèle flexible. Par exemple, dans la région du Terai (plaine) au Népal, les écoles sont nombreuses et proches les unes des autres, de sorte qu'un coaching externe et des CdP au niveau des groupes scolaires peuvent être bénéfiques. Dans les régions montagneuses de l'Himalaya, par contre, les écoles sont souvent éloignées les unes des autres et il est difficile de se déplacer entre elles en raison du terrain et du climat. Dans de telles situations, il peut s'avérer plus approprié de combiner le coaching à l'école avec des visites périodiques de soutien externe et une communication virtuelle.

ÉTAPE 2. PLANIFICATION DE MISE EN ŒUVRE

Une fois que vous avez une idée des modalités possibles et une idée du contexte, vous pouvez passer à la planification des détails opérationnels pour compléter la conception. Ce faisant, garder à l'esprit la durabilité — c'est-à-dire la capacité de poursuivre la programmation de la PS sur le long terme, avec les seules—ressources gouvernementales.

Recherche Opérationnelle et Suivi

Comprendre ce qui a fonctionné dans le passé est un bon point de départ. Le suivi pendant le déploiement du nouveau modèle de soutien aux enseignants vous aidera à déterminer où la mise en œuvre doit être renforcée. Par exemple, si les données de suivi montrent que les accompagnateurs n'observent pas régulièrement les cours, vous pouvez alors identifier les obstacles et y remédier afin que les observations aient lieu. La recherche opérationnelle peut vous aider à identifier les moyens de réviser le modèle pour en assurer la durabilité.

Considérations budgétaires

Soyez réaliste quant au budget, mais aussi techniquement solide. De nombreux programmes financés par des sources extérieures bénéficient d'un soutien important. Cependant, même s'ils donnent de bons résultats, ces options peuvent être trop chères pour que les gouvernements les prennent en charge ultérieurement. En d'autres termes, ces modèles de soutien peuvent être techniquement valables mais budgétairement irréalistes. À l'inverse, les systèmes gouvernementaux réduisent souvent le budget consacré au soutien des enseignants au point de le rendre inefficace. Ces options peuvent être réalistes d'un point de vue budgétaire mais ne sont pas solides d'un point de vue technique.

Vous pouvez travailler avec le gouvernement pour identifier des approches rentables — telles que des approches efficaces pour le remboursement des frais de voyage — qui permettent néanmoins un soutien suffisant aux enseignants. Au cours de ce processus, essayer également d'équilibrer la planification de la durabilité avec l'injection de fonds pour le démarrage et la validation du concept. Au fur et à mesure que le programme se déploie, essayer d'avoir un dialogue permanent avec le gouvernement pour plaider en faveur de la sauvegarde d'un budget suffisant pour le soutien aux enseignants. Travailler en étroite collaboration avec le gouvernement sur le modèle de soutien aux enseignants et lui faire constater les résultats positifs contribuera à ce dialogue.

Ressources Humaines

Dans la mesure du possible, le modèle de soutien aux enseignants devrait utiliser les postes gouvernementaux existants. Lorsque des programmes externes engagent directement de nouveaux coachs, ces postes de coachs, et le personnel qui les occupe, sont rarement transférés ultérieurement dans le système gouvernemental. **De même, de nombreux systèmes gouvernementaux ont des postes qui, à l'origine, étaient destinés à fournir un soutien pédagogique, mais qui sont devenus plus administratifs et surchargés d'autres responsabilités.**

Pour redéfinir ces postes afin de fournir un soutien aux enseignants, consulter vos homologues gouvernementaux pour les encourager à réviser ou à développer de nouvelles descriptions de poste (voir [Guide 1](#) sur le leadership gouvernemental et l'adoption par les enseignants). Ou si le système dispose de coachs, évaluer s'il est possible de

LA RECHERCHE
OPÉRATIONNELLE
PEUT VOUS AIDER
À IDENTIFIER
LES MOYENS
DE RÉVISER LE
MODÈLE POUR
EN ASSURER LA
DURABILITÉ.





réduire le nombre d'écoles dont chaque coach est responsable. Enfin, il arrive que le personnel occupant ces postes se perçoive, et soit perçu par le personnel scolaire, comme des " inspecteurs " plutôt que comme des coaches ou des mentors. Si tel est le cas, ils auront besoin d'une formation et d'un soutien solides pour changer d'orientation.

Responsabilisation et incitations

Comme indiqué dans le [Guide 7](#) sur les données, les systèmes et la responsabilité, vous devrez travailler avec le gouvernement pour vous assurer que le

système de soutien aux enseignants est lié aux mécanismes de responsabilité. De cette manière, vous pouvez surveiller le coaching et les CdP, les lignes de responsabilité sont claires et vous pouvez fournir un soutien ciblé si la mise en œuvre faiblit. Veiller à ce que des incitations soient mises en place pour les acteurs du système de soutien, car ils font le dur travail de changer l'enseignement. Cela peut inclure, par exemple, des crédits pour la formation, une promotion ou une reconnaissance pour devenir coach ou animateur de CdP, et des prix ou des lettres de reconnaissance.

ÉTAPE 3. COMPLÉTER LES DÉTAILS TECHNIQUES

Une fois que la conception de base du soutien aux enseignants a été itérée, vous pouvez compléter les détails. Cette section se concentre sur le coaching/mentorat, les CdP et l'intégration de la technologie numérique. La plupart des instructions suggérées ici proviennent d'une étude menée en 2018 par RTI International sur le soutien continu aux enseignants dans les programmes de psychologie scolaire à grande échelle au niveau international, qui a donné lieu à des lignes directrices pour la mise en œuvre du coaching et des CdP⁵.

Coaching/Mentorat

- **Former et soutenir les coaches.** Les coaches ont besoin d'être formés et soutenus à la fois sur les méthodes pédagogiques et sur les compétences de coaching. Former les coaches à développer une relation avec les enseignants qui soit basée sur le mentorat, plutôt que sur l'évaluation ou l'inspection. Les guider pour qu'ils ne disent pas aux enseignants ce qu'ils doivent faire, mais plutôt pour qu'ils écoutent et laissent les enseignants réfléchir à leurs propres pratiques. Ceci doit être un objectif fréquent de la formation et du soutien aux coaches.
- **Utiliser des outils d'observation qui sont courts, simples et centrés sur les éléments pédagogiques clés.** Concevoir les outils de manière à ce qu'ils se concentrent sur les aspects les plus essentiels des leçons et qu'ils ciblent les pratiques pédagogiques clés. Faire en sorte que ces outils soient simples, directs et faciles à utiliser pour les coaches et qu'ils soient axés sur un soutien constructif plutôt que sur l'inspection ou l'évaluation.
- **Prioriser les comportements pédagogiques de manière progressive.** Commencer par les compétences qui seront plus faciles à maîtriser pour les enseignants et passez à des compétences plus difficiles au fil du temps – par exemple, commencez par des routines pour présenter les lettres, puis passez à la façon de créer de bonnes questions de compréhension (selon le cycle d'apprentissage des enseignants, figure 1). Dans la mesure du possible, se concentrer sur les domaines d'amélioration que les enseignants eux-mêmes ont également notés.
- **Veiller à ce que les sessions de débriefing post-observation des coaches incluent une réflexion**

des enseignants et une discussion sur ce qui a bien fonctionné et ce sur quoi il faut se concentrer. Les coaches doivent d'abord donner aux enseignants la possibilité de réfléchir à leur leçon. Ensuite, les coaches doivent partager des commentaires positifs. Enfin, les coaches, avec les enseignants, identifient deux ou trois domaines à améliorer qui sont clairs, spécifiques et réalisables.

- **Envisager d'inclure de brèves évaluations des élèves pendant les visites d'encadrement.** Prévoir que les accompagnateurs évaluent un petit échantillon d'élèves après chaque visite d'observation en classe, en ne prenant pas plus de cinq minutes au total, par exemple en choisissant trois élèves de première année et en leur demandant de lire cinq mots pris au hasard dans la leçon. Ces interactions donneront aux accompagnateurs une idée des progrès des élèves, qu'ils utiliseront pour aider les enseignants à prendre des décisions pédagogiques.

Communautés de pratique (CdP)

- **Fournir une formation et un soutien pour l'animation des CdP.** Former les chefs ou les animateurs de CdP aux pratiques pédagogiques clés, à l'établissement de l'ordre du jour des CdP et à l'organisation de sessions de CdP efficaces. **Il est facile pour les réunions de CdP de perdre leur objectif, de laisser les préoccupations logistiques et administratives prendre le pas sur les préoccupations pédagogiques, ou d'être confondues avec les réunions du personnel.** La surveillance et le suivi sont nécessaires pour éviter cela, ou pour réorienter à la fois les dirigeants et les réunions si ces distractions commencent à se produire.
- **S'assurer que les réunions de regroupement sont bien structurées.** Les directives fournies aux CdP devraient fournir suffisamment de structure pour faciliter des réunions constructives, tout en permettant une certaine flexibilité et un certain choix aux participants. Un cadre d'ordre du jour pourrait inclure des exemples d'activités, ainsi que des suggestions de sujets. Les activités pourraient inclure :
 - Animer une conversation pour la réflexion et la discussion (avec des exemples de questions de réflexion),

J'AVAIS APPRIS
LES COMPÉTENCES
LORS DE LA
FORMATION, MAIS
C'EST LE [COACHING]
QUI M'A DONNÉ
CONFIANCE POUR
LES APPLIQUER.
J'ÉTAIS PERDU AU
DÉBUT, MAIS LE
[COACH] M'A GUIDÉ."
- ENSEIGNANT AU
NÉPAL DISCUTANT
DU SYSTÈME DE
SOUTIEN AUX
ENSEIGNANTS DU
NEGRP





- Identifier un défi commun et faire un remue-méninges pour trouver des solutions – par exemple, comment évaluer les étudiants dans une classe nombreuse, ou comment s'assurer que tous les étudiants participent.
Faire une démonstration de l'enseignement d'une leçon et donner son avis
Visionner et discuter des vidéos modèles (ou enregistrées par l'enseignant),
- **Fournir l'accès à une assistance technique supplémentaire si nécessaire.** Les enseignants gagnent beaucoup à partager leurs expériences entre eux, mais ils ont également besoin d'avoir accès à une personne plus experte dans les pratiques pédagogiques ciblées, à qui ils peuvent demander de l'aide. Ce conseiller peut également s'assurer que les solutions développées par les enseignants sont techniquement solides. Cette personne n'assistera peut-être pas aux réunions de la CdP, mais elle sera une ressource à laquelle on pourra faire appel en cas de besoin, ou qui prendra contact avec la CdP périodiquement. Si

Approches prometteuses en matière de technologie numérique

La technologie numérique peut offrir des moyens rentables d'améliorer le soutien. Voici quelques exemples prometteurs :



- Les coachs utilisent **SMS** (messagerie texte) pour envoyer des rappels et des conseils et pour répondre aux questions des enseignants.
- Les enseignants tiennent des conversations de CdP virtuellement, par le biais de **plateformes telles que WhatsApp, Viber ou Skype**.
- Les enseignants accèdent à des modules d'apprentissage et à des tableaux de bord interactifs, en fonction de leurs besoins et de leurs intérêts, par le biais de **réponses vocales interactives** et de **plateformes d'apprentissage en ligne**.

la conception de votre programme combine les CdP et le coaching, un coach/mentor pourrait jouer ce rôle.

CONCLUSION

Les enseignants essaieront-ils puis continueront-ils d'utiliser les pratiques pédagogiques intégrées dans le matériel et présentées pendant la formation ? La réponse à cette question est au cœur de la mise en œuvre. Si la plupart des enseignants n'essaient pas d'utiliser le matériel de pédagogie structurée, ou s'ils abandonnent après un ou deux essais d'une nouvelle technique issue de la formation, le programme n'aura pas les effets escomptés sur la littératie et la numératie des élèves.

Un soutien continu aux enseignants permettra de s'assurer que cette pièce essentielle du puzzle de la pédagogie structurée se met en place. Bien qu'il n'existe pas de formule magique de soutien aux enseignants qui fonctionnera partout, comme l'a montré ce guide, vous pouvez en apprendre suffisamment de l'expérience et de la recherche pour prendre de bonnes décisions sur ce qui est susceptible d'être faisable et techniquement solide dans un contexte donné. Prévoir ensuite d'introduire le suivi et la recherche opérationnelle pour vérifier que les enseignants reçoivent le soutien continu dont ils ont besoin pour réussir, et pour que le programme de psychologie scolaire PS ait un impact.

A propos des symboles dans ce guide :



Indique une "alerte rouge" : Quelque chose dont il faut être conscient et sur lequel il faut alerter, car c'est un problème courant.



Indique "Non-négociable" : une nécessité.



RESSOURCES

Craig, Kraft et du Plessis donnent un aperçu, avec des exemples, des meilleures pratiques en matière de formation et de soutien des enseignants : https://people.umass.edu/educ870/teacher_education/Documents/Craig-book.pdf

Ressource du Réseau Mondial de lecture fournit des recommandations et des exemples de programmes d'accompagnement solides : https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00TXZ9.pdf

Volume, édité par Pouzevara, d'études de cas de recherche couvrant une variété de modèles de soutien continu : <https://www.rti.org/rti-press-publication/cultivating-dynamic-educators>

Piper, Mejia et Betts présentent une étude de recherche transnationale sur le coaching et les CdP. *Les choses à faire et à ne pas faire pour améliorer l'enseignement grâce au soutien pédagogique : Résultats d'une Étude Multi-Pays sur le Coaching et les Communautés de Pratique*. Document préparé pour la réunion annuelle de la Comparative and International Education Society.

Funda Wandé : vidéos d'enseignement qui pourraient être utilisées pendant les réunions de la CdP pour la discussion, ainsi que des vidéos qui montrent des enseignants discutant entre eux de leur pratique : <https://fundawande.org/video-resources>

Vidéo de l'Agence américaine pour le développement international (USAID), décrivant l'utilisation efficace d'un coaching combiné en personne et virtuel dans le Sud global, et montrant une partie de ce coaching en action. <https://www.usaid.gov/news-information/videos/coaching-teachers-south-africa-produces-results>

Série complète de guides pratiques sur la pédagogie structurée : <https://scienceofteaching.site/how-to-guides/>



EXPERTISE TECHNIQUE REQUISE

Experts dans les pratiques pédagogiques cibles et dans le soutien professionnel aux enseignants— pour la phase de conception, puis pour le développement des outils et de la formation.

RÉFÉRENCES

- 1 Le modèle de la figure 1 est basé sur les modèles présentés dans : Guskey, Thomas R. 1986. "Développement du Personnel et le Processus de Changement des Enseignants". *Chercheur en Éducation* 15, no. 5 : 5–12; Kolb, David. 1984 *Apprentissage Expérientiel : Les Expériences comme Source d'Apprentissage et de Développement*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall; et Smith, Margaret Schwan. 2001. *Développement Professionnel basé sur la Pratique pour les Enseignants de Mathématiques*. Reston, VA: Conseil National des Professeurs de Mathématiques.
- 2 Voir, par exemple : Craig, Helen J., Richard J. Kraft, et Joy du Plessis. 1998 *Développement des enseignants : Créer un impact*. Produit pour l'USAID dans le cadre du projet Faire Progresser l'éducation de Base et la Littératie ; et pour la Banque mondiale par le Réseau du Développement Humain, Écoles et Enseignants Efficaces. Washington, DC : Académie pour le Développement de l'Éducation (ADE) et Banque mondiale. https://people.umass.edu/educ870/teacher_education/Documents/Craig-book.pdf ; Darling-Hammond, Linda E., Maria E. Hyler, et Madelyn Gardner. 2017 *Développement Professionnel Efficace des Enseignants*. Palo Alto, CA : Learning Policy Institute. https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf ; Westbrook, Jo, Naureen Durrani, Rhona Brown, David Orr, John Pryor, Janet Boddy et Francesca Salvi. 2013 *Pédagogie, Curriculum, Pratiques d'enseignement et Formation des Enseignants dans les Pays en Développement*. Rapport Final. Examen Rigoureux de la Littérature sur l'éducation. Préparé par le Centre pour l'éducation Internationale, Université de Sussex. Londres : Ministère du Royaume-Uni du développement International. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08a13ed915d622c00054f/Pedagogy-curriculum-teaching-practices-education.pdf>
- 3 Des exemples de telles études comprennent : Cilliers, Jacobus, Brahm Fleisch, Cas Prinsloo, et Stephen Taylor. 2018 *Comment Améliorer la Pratique de l'Enseignement ? Comparaison Expérimentale de la Formation Centralisée et du Coaching en Classe*. Document de travail RISE. https://riseprogramme.org/sites/default/files/publications/RISE_WP-024_Cilliers_TeachingPractice.pdf ; Piper, Benjamin, Stephanie Simmons Zuilkowski, Margaret M. Dubeck, Evelyn Jekemei, et Simon J. King. 2018 " Identifier les Ingrédients Essentiels à l'Amélioration de la Littératie et de la Numératie: Développement Professionnel et Coaching des Enseignants, Manuels de l'élève, et Guides de l'Enseignant Structurés." *World Development* 106, juin : 324-336. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.01.018>.
- 4 Pour des exemples, voir : Pouzevara, Sarah R., ed. 2018. *Cultiver des Educateurs Dynamiques : Études de cas sur le Changement de comportement des Enseignants en Afrique et en Asie*. Publication RTI Presse n°. BK-0022-1809. Parc du Triangle de la Recherche, NC : RTI Presse ; Jita, Loyiso C., et Matseliso L. Mokhele. 2014. "Quand les Regroupements d'Enseignants Fonctionnent : Expériences Choisies d'Enseignants Sud-Africains avec l'approche Groupée du Développement Professionnel". *Journal Sud-Africain de l'éducation* 34, n° 2 : 1-15. <https://doi.org/10.15700/201412071132> ; Fondation pour le Changement Educatif (FEDUC). 2020 *Étude sur l'efficacité du Système de Soutien Professionnel des Enseignants dans les Premières Années d'études*. Rapport Final Préparé pour l'USAID dans le Cadre du Programme de Lecture en début de Scolarité au Népal, Contrat n°. AID-367-T0-15-00002. Research Triangle Park, NC : RTI International.
- 5 Piper, Benjamin L., Jessica Mejia, et Kellie Betts. 2020 *Les Choses à faire et à ne pas faire pour Améliorer l'enseignement grâce au Soutien Pédagogique : Résultats d'une Étude Multi-Pays sur le Coaching et les Communautés de Pratique*. Document préparé pour la réunion annuelle de la Société d'éducation Comparée et Internationale.



Ce document est soumis à une licence [Attribution de droits d'auteur 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) Licence Internationale.