

# Défis et opportunités dans la mise en œuvre du développement professionnel des enseignant.e.s au sein de l'école : un cas au Kenya

Patriciah Wanjiku Wambugu<sup>1</sup>, Kris Stutchbury<sup>2</sup> et Joan Dickie<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Université d'Egerton, Kenya

<sup>2</sup>Open University, Royaume-Uni

**Résumé :** Cette étude a examiné comment un programme de développement professionnel au sein de l'école, élaboré par le chef d'établissement et le personnel d'une école primaire kenyane, et mis en œuvre par une équipe de TESSA (Teacher Education in Sub-Saharan Africa), a soutenu l'apprentissage et la croissance des enseignant.e.s. L'équipe TESSA a observé l'enseignement en classe avant la mise en œuvre du programme de formation des enseignant.e.s à l'école. Cette observation a été suivie par la formation des enseignant.e.s de l'école. L'équipe TESSA a procédé à une évaluation du programme de formation dans l'école par le biais d'observations en classe, d'un programme d'entretiens et d'un questionnaire destiné aux enseignant.e.s. Les évaluations ont été réalisées respectivement trois mois et un an après la formation au sein de l'école. Les résultats indiquent que les enseignant.e.s ont bénéficié d'une progression professionnelle grâce à l'apprentissage collaboratif avec leurs collègues, qu'elles/ils ont recouru à un plus grand nombre d'approches pédagogiques et qu'elles/ils ont appris à réfléchir sur leurs cours en recourant davantage à l'apprentissage actif. Les enseignant.e.s ont fait un usage fructueux des manuels scolaires ainsi que de l'accès et de l'utilisation des REL de TESSA dans leur enseignement.

Mots clés : développement professionnel des enseignant.e.s au sein de l'école, ressources éducatives libres, TESSA

Cet article est la traduction en français de l'article de Wambugu, P.W., Stutchbury, K. & Dickie, J. (2019) *Challenges and Opportunities in the Implementation of School-Based Teacher Professional Development : A Case from Kenya*, publié dans le *Journal of Learning for Development*, 6(1), 76-82 (ISSN : 2311-1550). L'article original en anglais est publié sous licence internationale Creative Commons 4.0 Attribution Partage dans les mêmes conditions

## Introduction

La politique d'éducation et de formation aborde la qualité et l'efficacité en tant que questions majeures dans le développement du système éducatif d'un pays. L'objectif de tout système éducatif est de fournir une éducation et une formation de qualité offrant aux individus la possibilité d'apprendre tout au long de leur vie et de participer utilement à la société en tant que citoyen.ne.s productifs/ives. Le développement des enseignant.e.s, l'avancement dans la carrière enseignante et la disponibilité de ressources de qualité, entre autres, sont des facteurs essentiels pour atteindre cet objectif (Plessis, 2013 ; Park & So, 2014).

Des enseignant.e.s hautement performant.e.s améliorent l'apprentissage scolaire des élèves à court terme et leur qualité de vie à long terme. En outre, la qualité des enseignant.e.s, quel que



soit l'environnement scolaire, est réputée être la composante la plus déterminante pour l'amélioration des résultats des élèves (Gichuru & Ongus, 2016 ; Fenster, 2014).

En Afrique subsaharienne et plus particulièrement au Kenya, les résultats scolaires dans les écoles primaires sont faibles (Bold, et al, 2017 ; Gouvernement du Kenya, 2014). Cette faible réussite va de pair avec des salles de classe surchargées et une pénurie d'enseignant.e.s qualifié.e.s. En outre, les enseignements-apprentissages sont en pleine mutation pour s'adapter aux évolutions et changements rapides de l'éducation et des technologies numériques. On attend donc des enseignant.e.s qu'elles/ils développent et améliorent en permanence leurs compétences professionnelles. Pour répondre à la question de la qualification professionnelle des enseignant.e.s, certains pays se sont lancés dans le développement professionnel traditionnel des enseignant.e.s. (Shohel & Banks, 2012).

Le développement professionnel traditionnel des enseignant.e.s peut être mis en œuvre de diverses manières, telles que la formation initiale et l'accompagnement des débutant.e.s, la formation en cours d'emploi, la formation en milieu professionnel, les séminaires et les programmes de mentorat, entre autres. Cependant, les cours de développement professionnel traditionnels ne répondent ni aux besoins et intérêts de l'apprenant.e, ni à ceux de la société (Darling-Hammond et al, 2017). Par ailleurs, il faut beaucoup de temps pour que les possibilités offertes par les TIC et les REL aient un impact. Cette étude décrit et évalue un programme de développement professionnel sur mesure, basé sur l'école, conçu par le chef d'établissement et le personnel d'une école primaire kenyane et dispensé par l'équipe TESSA. Ce programme de développement professionnel en milieu scolaire peut aider à réoutiller les enseignant.e.s pour faciliter la mise en œuvre du nouveau curriculum kenyan basé sur les compétences. Le curriculum est censé offrir des parcours éducatifs flexibles permettant d'identifier et de nourrir les talents et les intérêts des apprenant.e.s afin de les préparer au monde du travail. Le curriculum garantit que tout apprentissage est contextuellement pertinent pour la croissance et le développement holistique de l'apprenant.e (République du Kenya, 2017). Les enseignant.e.s kényan.ne.s doivent revitaliser leur développement professionnel pour s'assurer qu'elles/ils sont flexibles et peuvent s'adapter à ce curriculum. Le développement professionnel au sein de l'école est donc une intervention opportune.

TESSA est un programme d'activités conçu pour aider les enseignant.e.s et leurs formateurs/trices à développer des approches plus participatives de l'enseignement (Anamuah-Mensah et al., 2013 ; Moon, 2010 ; Wolfenden et al., 2010). TESSA dispose d'une banque de ressources de 75 unités de travail, publiées en 2008 en tant que ressources éducatives libres (REL) basées sur le programme de l'école primaire, et déclinées pour différents pays africains. Grâce à la mise à disposition d'exemples contextualisés de pratiques de classe, les REL de TESSA aident les enseignant.e.s à développer des approches plus actives de l'apprentissage et fournissent une base pour la collaboration. Par la discussion et la réflexion, les enseignant.e.s peuvent adapter ces exemples à leur contexte. Les unités TESSA et les idées qui les sous-tendent ont servi de base à ce programme de développement professionnel en milieu scolaire.

Cette étude s'est concentrée sur une école primaire publique au Kenya, dont l'effectif était de 868 élèves et 20 enseignant.e.s. Les REL TESSA ont été introduites dans l'école en 2011 par des enseignant.e.s formé.e.s à l'aide des activités TESSA dans le cadre du programme de formation continue des enseignant.e.s de l'Université d'Egerton. Avant l'introduction de TESSA à l'école primaire, les enseignant.e.s utilisaient principalement des stratégies qui ne favorisaient pas les interactions entre apprenant.e.s, ni celles avec l'enseignant.e. Les élèves s'asseyaient en rangs devant le tableau noir, face à l'enseignant.e, ce qui encourageait la passivité, la faible motivation à apprendre, et l'absentéisme parmi les élèves était fréquent. Cependant, l'introduction des REL de TESSA a favorisé le travail en groupe, ce qui a facilité les échanges ainsi qu'une utilisation accrue des ressources locales soutenant l'apprentissage. Les résultats de l'école au Certificat kényan d'examen de fin de Primaire se sont améliorés, comme le montre la figure 1.

Cependant, cinq ans plus tard, les copies papier des REL de TESSA qu'utilisaient les enseignant.e.s s'étaient détériorées et une partie de l'élan initial était retombé. Les enseignant.e.s qui avaient rejoint l'école par la suite n'étaient pas conscient.e.s des avantages que pouvaient apporter les REL de TESSA et plusieurs de leurs promoteurs/trices d'origine avaient entretemps quitté l'école. En collaboration avec la direction de l'école, a alors été conçu un programme de développement professionnel au sein de l'école, dans le but d'organiser une formation qui ne perturberait pas l'enseignement habituel.

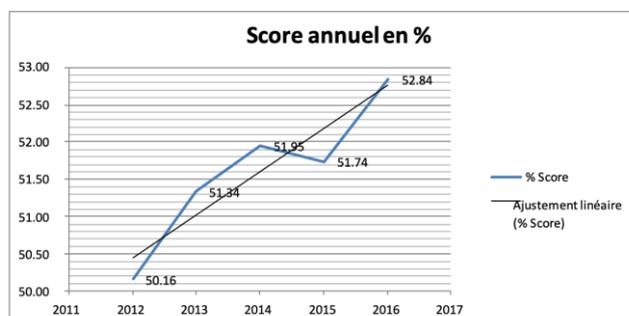


Figure 1. Réussite au Certificat kényan de fin du Primaire

## Objectifs de l'étude

L'objectif de cette étude était d'identifier les réalisations et les défis observés lors de la mise en œuvre de programmes de développement professionnel au sein d'une école primaire kenyane. Les objectifs spécifiques étaient les suivants :

- identifier les perceptions des enseignant.e.s de l'école concernant le nouveau programme de développement professionnel des enseignant.e.s au sein de l'école
- découvrir comment les enseignant.e.s se sont investi.e.s dans les REL TESSA et à quels défis elles/ils ont dû faire face.

## Méthodologie

Il s'agit d'une étude qualitative à petite échelle qui décrit une intervention dans une école primaire où TESSA était connue mais n'était plus utilisée. L'objectif était de concevoir un développement professionnel durable au sein de l'école qui aiderait les enseignant.e.s à développer des approches plus participatives des enseignements-apprentissages et à apprendre comment utiliser les REL de TESSA pour faciliter leur travail par la suite.

Les 13 enseignant.e.s de l'école qui ont participé à l'intervention ont été regroupé.e.s en fonction des grandes matières, à savoir les sciences et les mathématiques, les langues et les sciences humaines. Pendant deux jours, les animateurs/trices de l'équipe TESSA ont organisé des sessions de deux heures axées sur le travail en binôme et en groupe. Ces sessions ont eu lieu après la fin des cours. Les enseignant.e.s ont été encouragé.e.s à travailler en binôme et à s'essayer aux activités TESSA pendant un mois.

Les animateurs/trices sont revenu.e.s pour deux jours supplémentaires, au cours desquels les enseignant.e.s ont rendu compte de leurs progrès et ont été aidé.e.s à planifier, en particulier, la manière d'utiliser les manuels scolaires et les REL TESSA dans le travail en binôme et en groupe. Les enseignant.e.s ont été encouragé.e.s à continuer à utiliser les compétences acquises, à se soutenir mutuellement dans leurs groupes respectifs et à réfléchir à leur enseignement. L'équipe TESSA s'est à nouveau rendue à l'école trois mois plus tard pour évaluer la manière dont les enseignant.e.s mettaient en œuvre les compétences acquises. Cette visite a été suivie d'une autre au bout d'un an. Les données ont été collectées au cours des visites, à l'aide de questionnaires, d'observations en classe, d'un programme d'entretiens, d'une visite de l'école et d'une analyse de documents sur la fréquentation scolaire, ainsi que des résultats des tests d'évaluation continue. Les données ont été analysées en fonction des objectifs sous-tendant l'étude.

## Résultats et discussion

Sur les 20 enseignant.e.s, 13 ont participé à la formation et ont continué à utiliser les compétences acquises et les REL TESSA. L'observation en classe a indiqué que même les enseignant.e.s n'ayant pas participé à la formation utilisaient les REL TESSA et les approches centrées sur l'apprenant.e. C'est un indicateur que le contenu de la formation a été partagé par le biais de la collaboration et de l'accompagnement de chacun.e dans son domaine vers les unités TESSA appropriées. Un entretien avec le chef d'établissement a confirmé ce qui a été observé. Pour améliorer le travail d'équipe, les enseignant.e.s de matières spécifiques ont préparé des programmes de travail pendant les vacances scolaires en intégrant des REL TESSA, et les ont ensuite partagées avec tou.te.s leurs collègues. En outre, les enseignant.e.s ont utilisé les ressources TESSA pour les aider leurs collègues à planifier leurs cours.

De nombreux/seuses enseignant.e.s avaient découvert les REL TESSA, mais étaient découragé.e.s par la quantité de ressources qu'elles/ils avaient à leur disposition et ne savaient pas comment s'y prendre. Cependant, la formation organisée après l'école les a aidé.e.s à prendre la mesure de l'intérêt de ces ressources et leur a donné l'occasion de travailler ensemble. Le chef d'établissement a soutenu le travail en créant un tableau d'affichage dans la salle des enseignant.e.s pour pouvoir partager leurs idées, et les a encouragé.e.s à tirer profit de l'aide mutuelle pour utiliser les sections TESSA pertinentes pour leur matière.

### **Perceptions des enseignant.e.s sur le programme de développement professionnel des enseignant.e.s au sein de l'école**

Les 13 enseignant.e.s y ayant participé, en se penchant sur leur pratique, ont trouvé que le programme de développement professionnel des enseignant.e.s à l'école était très utile. Les enseignant.e.s ont pu résoudre les problèmes et les dilemmes rencontrés en classe en collaborant les un.e.s avec les autres. La preuve en est qu'elles/ils ont ouvert leur classe à l'observation et ont eu une discussion franche avec leurs pairs. Le programme a permis de développer un engagement positif avec les élèves, de découvrir l'environnement et d'utiliser des matériaux bénéfiques à l'apprentissage, facilitant ainsi l'enseignement.

L'observation d'une classe de deuxième année a montré que l'enseignante encourageait ses élèves à travailler et à parler ensemble. Elle a commencé par le travail en binôme en donnant des instructions aux élèves pour qu'ils travaillent ensemble à une petite tâche de multiplication en utilisant des bâtons comme ressources concrètes. Ces élèves se sont acquitté.e.s efficacement de leurs tâches en binôme. D'autres observations ont montré que les élèves participaient activement aux discussions et que tou.te.s les élèves étaient attentifs/ives aux commentaires. En outre, les enseignant.e.s ont été en mesure de trouver des unités TESSA qui s'adaptaient bien au programme du manuel scolaire et se sont servi.e.s d'idées provenant à la fois de l'unité TESSA et du manuel scolaire. Cela a finalement aidé les élèves à faire preuve de plus d'intérêt et d'assiduité, et à être prêt.e.s à s'entraider, ce qui a permis d'améliorer les performances. L'approche TESSA les a aussi aidé.e.s sur le plan de la pensée critique. Comme l'a dit l'un des interviewés (enseignant A) :

*L'utilisation d'approches pédagogiques variées dans les ressources TESSA a développé la pensée critique et la résolution de problèmes dans les activités éducatives des élèves et des collègues, ce qui a conduit à une amélioration des performances.*

Les enseignant.e.s ont perçu que l'utilisation des ressources TESSA et des méthodes centrées sur l'apprenant.e encourage la participation des apprenant.e.s en classe, les motive et améliore l'estime de soi, comme l'a indiqué un autre des interviewés (enseignante B) :

*Les activités de groupe garantissent que tout le monde participe au processus d'apprentissage, encourageant ainsi chacun.e à contribuer. Les ressources TESSA aident l'enseignant.e et les élèves à explorer la communauté locale et à découvrir ensemble de nouvelles idées qui améliorent l'apprentissage.*

Les enseignant.e.s ont eu le sentiment que leurs compétences pédagogiques se sont améliorées, comme l'indique ce troisième interviewé (enseignant C) :

*Le matériel TESSA a encouragé la collaboration en classe et, en tant qu'enseignant, j'ai amélioré ma pratique pédagogique.*

Nous avons observé un cas où une classe s'était déplacée dans la "salle d'activités" et où les groupes étaient assis sur le sol. Les groupes étaient ainsi immédiatement plus soudés et n'étaient pas séparés par de grands bureaux. Plusieurs enfants avaient apporté des artefacts et des vêtements tribaux pour illustrer la vie de leurs ancêtres/tribus. Les élèves se sont écouté.e.s avec beaucoup d'intérêt et ont véritablement partagé leurs idées en groupe.

Cette utilisation de la formation au sein de l'école peut être une stratégie d'intervention à envisager pour le développement professionnel des enseignant.e.s au Kenya, notamment dans la mise en œuvre d'un programme d'études basé sur les compétences.

### **Engagement des enseignant.e.s avec les REL TESSA et défis rencontrés**

Depuis qu'elle s'est impliquée dans TESSA, l'ensemble de l'école a adopté une disposition des sièges autour de tables rondes, ce qui permet aux élèves de se parler pendant les discussions, en opposition à la pratique des élèves assis.e.s devant le tableau noir, l'enseignant.e face à la classe. En outre, l'école a lancé un projet de bibliothèque visant à rassembler des ressources pour soutenir l'alphabétisation et améliorer le niveau de lecture des enfants. Le programme de développement professionnel basé sur l'école a aidé les enseignant.e.s à développer des leçons interactives et plus intéressantes, et est désormais amélioré par l'utilisation du REL TESSA.

Une tournée dans l'école a fourni des indications sur l'utilisation des connaissances et des compétences acquises grâce aux REL TESSA, qui ont été améliorées au fil du déroulement du programme de développement professionnel. Il y avait désormais un tableau d'affichage complet dans la salle du personnel pour le matériel TESSA. Le plan de travail de l'école exposé sur le tableau d'affichage comportait des informations sur l'utilisation de TESSA et des approches centrées sur l'élève. Le centre de ressources de l'école a été amélioré et les enseignant.e.s y ont recours. En outre, l'effectif de l'école était passé de 717 en 2011 à 868 élèves, avec des classes à double flux de 55 à 60 élèves de la première à la huitième année.

Les résultats des élèves aux contrôles continus se sont également améliorés. Les enseignant.e.s s'accordent à dire que leurs expériences avec TESSA ont amélioré la qualité de leur enseignement, la communication mutuelle et la compréhension des pratiques pédagogiques. Cette opportunité d'apprentissage leur a permis d'utiliser les approches TESSA, de remettre en question leur propre façon de penser et de créer une culture d'apprentissage par les pairs. Lorsqu'on leur a demandé si elles/s'ils étaient toujours prêt.e.s à soutenir leurs écoles dans le développement de cette opportunité d'apprentissage, elles/ils ont répondu par l'affirmative.

### **Défis observés dans la mise en œuvre du programme**

La conscience de disposer d'un temps limité a constitué une contrainte majeure pour des préparations de qualité. En outre, l'accessibilité et les connexions réseau réduites ainsi que le manque de formation efficace à l'utilisation des TIC ont constitué un défi.

Cependant, ces défis ont pu être relevés grâce à la formation continue des enseignant.e.s dans le cadre de programmes de développement professionnel au niveau de l'école, à la fourniture initiale de copies papier des REL TESSA et au soutien proactif du chef d'établissement.

## Conclusion

Les résultats indiquent que les enseignant.e.s ont désormais recours à un plus large éventail d'approches, que la participation des élèves est plus active et que les résultats des élèves aux épreuves d'évaluation continue se sont améliorés. Une planification collaborative entre enseignant.e.s a également eu lieu après l'école pour toutes les matières. Les enseignant.e.s ont estimé que les REL de TESSA présentées dans les modules disciplinaires étaient plus appropriées pour la fin du primaire que pour le début. Le développement professionnel au sein de l'école avec le mentorat et le soutien des pairs mis en évidence par cette étude a le potentiel d'améliorer la qualité de l'enseignement. Cela est probablement dû à la disponibilité des REL TESSA, au soutien du chef d'établissement, à la collaboration entre les enseignant.e.s et au temps supplémentaire alloué à la planification et à la réflexion. Cette étude a confirmé que le développement professionnel au sein de l'école a le potentiel d'apporter des améliorations significatives aux enseignements- apprentissages. Elle a fourni un modèle qui a été concluant pour cette école et qui pourrait être étendu à d'autres écoles.

## Références

- Anamuah-Mensah, J., Banks, F., Moon, B., & Wolfenden, F. (2013). New modes of teacher and pre-service training and professional development. In Moon, B. (Ed.), *Teacher education and the challenge of development: A global analysis*. pp. 201–211.
- Bold, T., Filmer, D., Martin, G., Molina, E., Christophe, R., Stacy, B., Svensson, J., & Wane, W. (2017, January). *What do teachers know and do? Does it matter? Evidence from primary schools in Africa*. Policy Research Working Paper, 7956. Groupe de la Banque Mondiale, Groupe de pratique mondiale de l'éducation, Groupe de recherche sur le développement, Région Afrique.
- Darling-Hammond, L., Hyster, E.M., & Gardner, M. (2017, June). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute: Palo Alto, CA. Source : <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacherprofessional-development-report>
- Fenster, E.D. (2014). *Implications of teacher tenure on teacher quality and student performance*. Thèse non publiée, Duke University, Durham, North Carolina.
- Gichuru, L. M., & Ongus R. W. (2016). Effect of teacher quality on student performance in mathematics in Primary 6 National Examination: A survey of private primary schools in Gasabo District, Kigali City, Rwanda. *International Journal of Education and Research*, 4(2), 237-259.
- Gouvernement du Kenya (2014). *Ministry of Education, Science and Technology National Education Sector Plan Basic Education Programme Rationale and Approach 2013 – 2018*.
- Moon, B. (2010). Creating new forms of teacher education: OER and the TESSA programme. Dans Danaher, P., & Umar, A. (Eds.), *Teacher education through open and distance learning*. Commonwealth of Learning: Toronto, 121–142.
- Park M., & So K. (2014). Opportunities and challenges for teacher professional development: A case of collaborative learning community in South Korea. *International Education Studies*, 7(7) 1-13.
- Plessis, P.D. (2013). Legislation and policies: Progress towards the right to inclusive education. *De Jure Pretoria*, 46(1) 1-17
- République du Kenya (2017). Basic Education Curriculum Framework. *Kenya Institute of Curriculum Development*.
- Shohel, M. M. C., & Banks, F. (2012). School-based teachers' professional development through technology enhanced learning in Bangladesh. *Teacher Development: An International Journal of Teachers' Professional Development*, 16(1), 25–42.

- Wolfenden, F., Buckler, A.S.H., & Keraro, F. (2012). OER Adaptation and reuse across cultural contexts in Sub Saharan Africa: Lessons from TESSA (Teacher education in Sub Saharan Africa). *Journal of Interactive Media in Education*, (1). DOI: <http://doi.org/10.5334/2012-03>

## Les autrices

**Patriciah Wanjiku Wambugu** est maître de conférence et directrice de l'assurance qualité à l'Université d'Egerton au Kenya. Patriciah est formatrice de professeurs de sciences du Secondaire qui a rejoint l'équipe de Sciences du Secondaire TESSA travaillant avec l'Open University du Royaume-Uni. Elle est ambassadeur TESSA au Kenya et a publié des travaux de recherche dans le domaine des Sciences de l'Éducation. E-mail : [patriwa2010@gmail.com](mailto:patriwa2010@gmail.com)

**Kris Stutchbury** est maître de conférence en éducation et formation d'enseignant.e.s et directrice du Programme TESSA. Après 20 ans d'expérience comme professeur de sciences dans le Secondaire et 8 ans comme formative d'enseignant.e.s, elle a été directrice du programme de formation des enseignant.e.s à l'Open University du Royaume-Uni (R.-U.) et travaille à présent à des projets de Développement International en Inde et en Afrique pour l'Open University du Royaume-Uni. E-mail : [kris.stutchbury@open.ac.uk](mailto:kris.stutchbury@open.ac.uk)

**Joan Dickie** a plus de 20 ans d'expérience dans les classes du Primaire au Royaume-Uni. Elle a été conseillère pédagogique en programmes d'études primaires du Norfolk (R.-U.) et travaille maintenant en tant que consultante indépendante au Royaume-Uni et au Kenya, spécialisée dans le développement des langues et de l'alphabétisation. Elle est également consultante pour le Primaire et formatrice d'enseignant.e.s pour TESSA et l'Open University du Royaume-Uni. E-mail : [joandickie1@gmail.com](mailto:joandickie1@gmail.com)

## Les traductrices

**Geneviève Puiségur-Pouchin**, présidente-fondatrice d'Apréli@ (Association pour la promotion des ressources éducatives libres @fricaines, <https://aprelia.org/> ).

E-mail : [genevieve.puissegur-pouchin@aprelia.org](mailto:genevieve.puissegur-pouchin@aprelia.org)

**Michèle Deane**, conseillère pour les pays francophones auprès de la directrice de TESSA.

E-mail : [michele.deane@open.ac.uk](mailto:michele.deane@open.ac.uk)

**Note** : Pour les lecteurs et lectrices désirant citer ce document, nous suggérons de le faire de la manière suivante : Wambugu, P.W., Stutchbury, K. & Dickie, J. (2019). Défis et opportunités dans la mise en œuvre du développement professionnel des enseignant.e.s au sein de l'école : un cas au Kenya, en ligne à :

<https://aprelia.org/index.php/fr/2250>