



USAID Passerelles

CAPITALISATION DU COACHING



Février – Mars 2017



SOMMAIRE

Remerciements	2
Sigles et Acronymes	4
Préface	5
Glossaire des termes	6
Coaching : technique de suivi et d'encadrement pédagogique.....	6
Introduction	7
I.	8
II.	9
II.1	9
II.2	Seconde étape : la mise en œuvre de la feuille de route12
II.3	Troisième étape : le suivi et évaluation de la feuille de route13
II.4	Quatrième étape : le bilan de l'intervention14
III.	16
IV.	17
V.	17
- les outils de collecte du coaching ;	18
Annexes 1 : RESSOURCE 4b : GRILLE D'OBSERVATION DE CLASSE EN ASE	20
Annexe 2 : Questionnaire D.E/EV	22
Annexe 3 : Questionnaire Enseignant-e	22
Annexe 4 : Tableau de bord du Power Bi	22
Annexe 5 : Coût moyen trimestriel du coaching	22
Comité de rédaction	30

Remerciements

La réalisation de ce document de capitalisation du coaching a été possible grâce au concours de plusieurs acteurs et structures auxquelles le Projet USAID Passerelles voudrait témoigner toute sa gratitude et sa reconnaissance.

D'abord, adresser toute notre reconnaissance à Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale et à la Secrétaire générale du ministère pour leur disponibilité et surtout leurs judicieux conseils et orientations stratégiques. Ces contributions ont permis d'alimenter la réflexion et à mettre les acteurs du Projet sur les directives ministérielles, afin que les interventions soient en cohérence alignées aux besoins exprimés par les hautes autorités. Ces remerciements sont aussi adressés aux Directions techniques du ministère de l'Éducation, notamment la Direction de l'Enseignement moyen Secondaire et général (DEMSG), la Direction de l'Enseignement élémentaire (DEE) la Direction de la Formation et de la Communication (DFC), l'Inspection Générale de l'Éducation et de la Formation (IGEF), le Système d'Information et de management de l'Éducation nationale (SIMEN), la Division de la Radio-Télévision Scolaire (DRTS) pour leur appui technique constant dans l'élaboration des modules, des outils et autres supports destinés aux enseignants.

Réserver une mention spéciale aux Inspecteurs d'Académie, aux Inspecteurs de l'Éducation et de la Formation des régions de Kédougou, Kolda, Sédhiou et Ziguinchor pour l'appui leur engagement permanent dans la mise en œuvre des activités sur le terrain.

Enfin, exprimer toute notre gratitude aux inspecteurs, aux chefs d'établissements, aux Directeurs d'école, aux enseignants et aux coach et super coach de la remédiation, acteurs qui ont mis la main à la pâte. C'est grâce à leur engagement, leur abnégation et leur sens du devoir bien accompli que le Projet a pu réaliser ses activités.

Sur le terrain, les échanges ont été très riches et féconds et c'est le fruit du travail de tous et de chacun d'entre vous que nous tenons à magnifier tout en souhaitant que ce document soit utile à l'Éducation de nos enfants particulièrement au système éducatif sénégalais.

A tous ces acteurs qui, de près ou de loin, ont contribué à la réussite de ses activités, le projet USAID Passerelles exprime toute sa profonde gratitude et sa reconnaissance.

Comité de rédaction

Sigles et Acronymes

AME	Association des Mères d'élève(s)
ANPECTP	Agence nationale de la Petite enfance et de la Case des Tout-petits
APE	Association des Parents d'élève(s)
ASE	Apprentissage Socio-Emotionnel
CGE	Comité de Gestion des Écoles
CLD	Comité local de développement
COCE	Collectif des Chefs d'Établissement
CODEC	Collectif des Directeurs d'écoles
CRFPE	Centre Régionaux de Formation des Personnels de l'Education
CRD	Comité régionale de Développement
DFC	Direction de la Formation et de la Communication
DRTS	Division de la Radio-Télévision scolaire
DEMSG	Direction de l'Enseignement moyen secondaire général
DEE	Direction de l'Enseignement Élémentaire
EAS	Environnement d'Apprentissage Sûr
EI	Education Inclusive
GS	Gouvernement scolaire
IA	Inspection d'Académie
IGEF	l'Inspection Générale de l'Education et de la Formation
IEF	Inspection de l'Éducation et de la Formation
IME	Inspection Médicale des Écoles
LPGSE	Lettre de Politique Général du Secteur de l'Education et de la Formation
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
ODD	Objectifs de Développement Durable
PAQUET	Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Équité et de la Transparence
PSE	Plan Sénégal Emergent
PTF	Partenaire Technique et Financier (aujourd'hui désignés par le vocable Partenaires au Développement)
SIMEN	Système d'Information et de Management de l'Éducation nationale
TDR	Termes de références
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UCGE	Union des Comités de gestion des écoles
USAID	Agence des Etats-Unis pour le Développement International

Préface

Le Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Équité et de la Transparence (PAQUET) dans lequel s'inscrit le projet USAID Passerelles traduit la vision de l'État du Sénégal en matière d'éducation et de formation. Il vise à mettre en place « *un système d'éducation et de formation pacifié et stable, diversifié et intégré pour inclure en toute égalité chacune et chacun, motivant et de qualité pour la réussite de toutes et de tous, pertinent et efficace en tant qu'outil de développement des compétences nécessaires à l'émergence d'un Sénégal prospère et solidaire* ».

Dans ce cadre, le Projet USAID Passerelles, en continuité des projets antérieurs financé par l'USAID, ambitionne d'offrir aux filles et garçons âgés de 6 à 24 ans des académies de Kolda, de Kédougou, de Sédhiou et de Ziguinchor des opportunités d'éducation de base qui développent des compétences de vie essentielles.

Pour ce faire, USAID Passerelles s'est appuyé sur l'expertise du MEN, des Partenaires et des Communautés, dans une approche co-constructive développée à travers ses quatre composantes chargées de l'éducation de base complémentaire, de l'éducation de base formelle, de l'amélioration du taux de transition élémentaire/moyen et de la mobilisation communautaire.

Le présent document de capitalisation, portant sur le coaching, élaboré par des experts du MEN, du niveau central et du niveau déconcentré et des experts du projet au plan national, entre dans le cadre d'une stratégie du projet de mettre à la disposition du système éducatif sénégalais un ensemble d'outils et de documents de référence pour l'amélioration des environnements d'enseignement et d'apprentissage.

Les contenus et pratiques pédagogiques qui y sont développés ont pour objectifs le renforcement des capacités des enseignants et des chefs d'établissement pour le développement de leurs compétences. A ce titre, un outil de collecte et d'analyse de données (Power BI), autre innovation majeure du projet, permet de présenter en temps réel les données issues des pratiques de classe des enseignants. Il constitue un excellent outil de pilotage d'encadrement des personnels de l'Éducation.

Ainsi, la Direction de l'Enseignement moyen secondaire général (DEMSG) et la coordination du projet ont pris toutes les dispositions utiles pour la capitalisation des bonnes pratiques des résultats du projet qui constitueront des intrants de qualité dans l'amélioration des profils des sortants du système éducatif.

C'est le lieu de réitérer l'expression de ma gratitude à l'équipe du projet USAID Passerelles et à travers elle, la Coopération américaine pour l'appui constant au système éducatif sénégalais.

Enfin, j'invite toute la communauté éducative et tous les militants de l'École à s'approprier ce module pour l'intérêt supérieur de nos enfants.

Ensemble pour une École inclusive et sans violence !!! Préciser l'auteur de la préface

Glossaire des termes

Coaching : technique de suivi et d'encadrement pédagogique fondée sur une observation de pratique de classe en rapport avec les axes transversaux.

Axes transversaux : contenus pédagogiques prenant en compte l'environnement d'apprentissage sûr, les violences en milieu scolaires (VMS) et l'inclusion.

Transition : dispositif de maintien de l'élève à l'école en lui assurant un passage harmonieux de l'élémentaire au moyen (transition externe) et aussi de la 3^{ième} en seconde (transition interne).

Power BI : une plateforme de collecte et de traitement de données

Introduction

Le présent document élaboré par le Ministère de l'Éducation nationale (MEN), avec l'appui du projet USAID Passerelles porte sur la capitalisation du COACHING. Cette capitalisation découle des activités réalisées dans les écoles et établissements scolaires des académies de Kédougou, de Kolda, de Sédhiou et de Ziguinchor.

En effet, le projet cible l'amélioration de l'accès à une éducation de qualité, le maintien des élèves dans le système éducatif et le développement de compétences de vies essentielles pour les filles et garçons âgés de 6 à 24 ans.

Pour atteindre ces objectifs, le projet USAID Passerelles s'articule autour de quatre composantes principales :

- la composante 1 : amélioration des offres d'éducation complémentaire de base ;
- la composante 2 : amélioration des offres d'éducation formelle ;
- la composante 3 : amélioration du taux de transition entre le primaire et le collège ;
- la composante 4 : amélioration de l'engagement des parents et de la communauté.

Ce document de capitalisation a pour objet de :

- décrire le processus et les résultats de la mise en œuvre du COACHING dans les régions d'intervention du projet USAID Passerelles ;
- proposer un modèle de partage du processus de la mise en œuvre du COACHING.

Ce document, destiné aux acteurs du système éducatif, est subdivisé en quatre parties. Après le contexte et la justification, sont abordés la démarche, les acquis, les bonnes pratiques et les leçons apprises de la mise en œuvre ainsi que les principales recommandations.

I. Contexte et Justification

Conformément aux orientations internationales, régionales et nationales inscrites dans divers documents stratégiques comme l'ODD4 de l'ONU (2016), l'Agenda 2063 de l'Union africaine (2015), le Plan Sénégal Émergent (PSE), la Lettre de politique générale du secteur de l'éducation (LPGSE) (2018), le PAQUET-EF mis à jour (2018-2030), les Assises de l'Éducation et de la Formation (AEF, 2014) et les onze (11) décisions présidentielles (2015), le projet USAID Passerelles a introduit dans le système éducatif sénégalais une innovation majeure portant sur le coaching.

En effet, l'éducation constitue une priorité comme en atteste les orientations stratégiques, notamment :

- au plan international, les Nations-Unies ont adopté en 2015, les 17 objectifs de développement durable (ODD) dont l'ODD4 qui vise une « éducation de qualité » ;
- au plan régional, l'union africaine a élaboré l'agenda 2063 qui se veut un cadre stratégique pour la promotion d'une croissance inclusive et un développement durable à travers une utilisation optimale des ressources du continent au profit de tous les africains. Cet Agenda cherche à asseoir une « révolution des compétences » à même de promouvoir une « Afrique pacifique et prospère, intégrée, dirigée par ses propres citoyens et occupant la place qui est la sienne dans la communauté mondiale et l'économie du savoir » ;
- le Plan Sénégal Émergent (PSE) (2014) en son axe 2 met l'accent sur la formation du capital humain et sur une nouvelle citoyenneté ainsi qu'« une population instruite, bien formée et engagée au niveau des communautés locale et nationale, une meilleure qualité de vie » ;
- quant aux onze (11) décisions présidentielles issues des Assises de l'éducation et de la formation (AEF), elles portent sur « les orientations, stratégies et mesures fondatrices d'une École pour Tous, une École de Qualité et une École viable, stable et pacifiée ». En outre, les AEF recommandent de « promouvoir l'inclusion des filles et des enfants à besoins éducatifs spéciaux ; renforcer la professionnalisation des ressources humaines ; améliorer la qualité des enseignements-apprentissages. » ;
- la LPGSE (2018) abonde dans ce sens à travers l'objectif 1 qui est de « Promouvoir une gouvernance sectorielle intégrée, inclusive, partenariale, décentralisée, transparente et efficace » ;
- concernant le PAQUET-EF révisé (2018-2030), il compte, entre autres, « réduire les inégalités de scolarisation et de réussite en donnant à tous les élèves du Sénégal, quel que soit leur origine, leur âge et leur lieu de résidence, la possibilité d'accéder à une éducation et à une culture scientifique ».

C'est dans ce contexte que s'inscrit l'action du projet USAID Passerelles qui investit le domaine de l'encadrement pédagogique. En effet, le coaching vient renforcer la formation des enseignants et chefs d'établissements sur l'EAS, les violences scolaires et l'éducation inclusive. Il s'agit d'un suivi-accompagnement des directeurs/trices d'école, des enseignants/es et éducateurs/trices volontaires dans leurs pratiques de classes. Les inspecteurs/trices les encadrent sur les aspects relatifs aux

environnements d'apprentissages sûrs, à l'apprentissage socio-émotionnel, à l'éducation inclusive et sans violence. Les données sont collectées grâce à l'application KOBO Collect. Il s'agit notamment d'une application développée pour la collecte de données via les tablettes Android pour faciliter le recueil des données à moindre coût. Une fois les données collectées et envoyées, la synchronisation se fait de manière automatique avec la plateforme **Power-BI** qui permet de faire la visualisation des résultats de la collecte en temps réel.

Voilà qui justifie le bien-fondé de la mise en œuvre du coaching par le projet USAID passerelles et de sa capitalisation.

II. Démarche de la capitalisation

II.1 Première étape : la stabilisation d'une feuille de route

- *Déroulement du processus*

Dispositif : de la tablette au Serveur et du serveur au Power BI
(processus/Géolocalisation)

Les super coachs ont reçu une formation de 6 jours répartie ainsi :

- *3 jours de formation sur le coaching proprement dit, les aspects pédagogiques et le processus ;*
- *3 jours de formation sur l'utilisation de la tablette et des outils de collecte.*

Durant cette formation sur l'utilisation de la tablette, chaque super coach a reçu une tablette paramétrée aux outils qui doivent être utilisés sur le terrain. Ils/elles ont parcouru tout le processus de remplissage des questionnaires, étape après étape, jusqu'à la géolocalisation et la synchronisation des données dans le serveur. Ce processus se répète à chacune de leur sortie après l'interrogation de chaque cible.

Personnels

Les Super coachs visitent les écoles primaires et les collèges pour encadrer et appuyer les directeurs/trices et principaux/pales. En même temps, ils/elles collectent quelques données sur tablette pour assurer le suivi du projet et obtenir des informations pour aider à améliorer la mise en œuvre du projet.

Ces super coachs sont des Inspecteurs/trices en fonction au niveau de l'IEF ou le/la Coordonnateur/trice des directeurs/trices d'école (CODEC) ou un/e représentant/e du collectif des chefs/fes d'établissement (COCE) des Collèges ou même des planificateurs des différentes IEF.

Les super coachs sont des personnes expérimentées et reconnues par le système éducatif formel car ils/elles assurent habituellement les animations dans les cellules d'animation pédagogiques. Ils/elles sont déjà identifiés/es et nommés/es par les autorités académiques (IEF et IA) pour être des super coachs dans le cadre du projet USAID Passerelles.

Cahier des charges

Les super coachs effectuent par mois :

1. des visites dans trois établissements dont au moins un (01) établissement phare. Dans chaque établissement scolaire, le/la super coach devra :
 - observer un/e enseignant/e et organiser avec lui/elle un entretien post-observation sur les Environnements d'Apprentissage sûrs et/ou l'Apprentissage (EAS) Socio-Emotionnel (ASE) ;
 - organiser un entretien post-observation avec les directeurs/trices, chefs/fes d'établissement ;
 - organiser un entretien avec quelques responsables d'organes de gestion internes (GS, CGE, OVDS/CAVE) sur le fonctionnement de ces organes.
2. des collectes des données à raison de :
 - une (01) grille d'observation renseignée pour chaque enseignant/e observé/e ;
 - un (01) questionnaire rempli pour chaque enseignant/e observé/e ;
 - un (01) questionnaire Directeur/trice ou Principal/le pour chaque école ou CEM visité/e (en demandant aux représentants/es des organes d'assister aux questions sur les organes).
3. une (01) animation pédagogique d'une CAP mixte regroupant les chefs/fes d'établissement des CEM ciblés .

Les coachs

Les Coachs sont les directeurs/trices d'école primaire ou principaux/pales de Collège. Ces coachs assurent le suivi de leurs propres enseignants/es avec des outils sur papier. Ils/elles assistent et réorientent les enseignants/es sur la base de grilles. Les enseignants/es agissent sur les enfants. Ces coachs font le suivi des enseignants-es et des facilitateurs/trices dans la mise en place d'environnements d'apprentissage sûrs et de développement des compétences socio émotionnelles.

Le cahier des charges exige :

- une (01) visite d'observation de classe et de collectes mensuelle de données pour tous-tes ses enseignants/es (chaque enseignant/e est observé/e une fois par mois) ;
- une (01) animation pédagogique interne mensuelle avec ses propres enseignants/es.

Appui de l'Institution : le travail de coaching est coordonné au niveau de l'IEF par un point focal qui convoque la tenue des CAP et qui supervise les visites de terrain dans les établissements scolaires.

Points forts et points à améliorer

Des entretiens qualitatifs menés auprès des acteurs impliqués dans le coaching (Super coachs du formel/Non-formel, directeurs/trices. CE (coachs), enseignants/es ,Educateurs/trices volontaires, points focaux IA/IEF) ont permis de recueillir leurs perceptions sur le modèle de coaching du projet (points positifs et points à améliorer).

- **Points positifs à relever :**

- le choix des super coaches qui découle d'un bon profilage (ancien/ne IA, ancien/ne IEF, ancien/ne IEMS) ;
- l'entrée des données en séance tenante avec les enseignants/es qui permet l'interaction avec les concernés/es et, dans le même temps, de déceler les insuffisances qui sont transformées en solutions ;
- la pré-observation (mise en confiance) ;
- l'observation ;
- la post-observation ;
- l'absence de visite inopinée ;
- l'existence d'un document d'orientation sur le coaching ;
- l'amélioration des conditions de travail en classe ;
- le renforcement des capacités des acteurs ;
- la promotion d'un climat apaisé dans les pratiques de classe (une gestion améliorée de la classe) ;
- la gestion des classes améliorée ;
- la discussion en permanence entre DE/CE et les enseignants ;
- la relation bi directionnelle ;
- le Choix des super coaches découlant d'un bon profilage

- **Difficultés et points à améliorer**

- l'insuffisance de communication entre le projet et les super coaches ;
- le temps insuffisant consacré à la formation notamment sur le socio-émotionnel ;
- l'absence de narratif qui devrait renseigner sur les véritables insuffisances des enseignants ;
- l'absence de feedback après les visites des super coaches ;
- l'absence de motivation surtout pour les coaches ;
- le déficit de communication de la part de certains super coaches avant les visites ;
- la non-appropriation des modules pour beaucoup d'enseignants, par exemple l'ASE ;
- le manque de partage des résultats issus des observations de classe avec les acteurs concernés ;
- la faiblesse de la fréquence des visites de classe.

Solutions	Leçons apprises
- la variation des canaux de communication (plateforme en ligne, réseaux sociaux,...) - le renforcement du temps pour la formation sur l'ASE	- L'atmosphère de violence qui prévalait dans les écoles/établissements a fait que le déroulement des axes transversaux s'imposait. Ainsi la

- la conception d'un format de rapport narratif en harmonie avec les items de la tablette paramétrée	mise en application de ces axes, impliquant la participation de tous les acteurs organisés autour d'une feuille de route consensuelle a permis d'installer dans le milieu scolaire un climat de confiance et d'entraide entre élèves, entre élèves et enseignants.
--	--

II.2 Seconde étape : la mise en œuvre de la feuille de route

• *Déroulement du processus*

Au niveau de chaque académie se tient, chaque trimestre, une rencontre de planification entre le projet et les institutionnels.

A l'entame de chaque trimestre, le projet organise cette rencontre de planification des activités de coaching avec les institutionnels représentés par les points focaux et les super coaches. A l'issue de la rencontre, une planification consensuelle est dégagée qui sert de feuille de route dans la mise en œuvre des activités de coaching. Sur la base de cette feuille de route des TDR sont ensuite élaborés en tenant compte des propositions de planning envoyées par les IEF.

Les TDR précisent :

- le nombre de visites par super coaches ;
 - les écoles à visiter ;
 - les prises en charge.
- *Points positifs à relever :*
- la tenue de la rencontre de planification qui permet d'harmoniser les interventions ;
 - la réception des propositions de planning qui permet une meilleure visibilité des déplacements des super coaches dans les écoles ;
 - le partage des livrables du coaching.
- *Difficultés et points à améliorer :*
- le retard dans la réception des planifications de sorties des super coaches ;
 - le retard sur le démarrage effectif des activités du coaching sur le terrain ;
 - le retard de la transmission des rapports de coaching.

Solutions	Leçons apprises
- Convenir avec les IEF d'un délai de transmission des planifications de sortie des super coaches et des rapports de coaching.	- Les missions terrain des super coaches du formel coïncident parfois avec les activités régaliennes des institutionnels entraînant des reports ou retards

	dans la mise en œuvre des activités du projet. - Face à cette situation, le projet a mis en place un dispositif de communication avec les institutionnels consistant à organiser avec eux des rencontres de planification des activités de coaching. En conséquence, les sorties terrain des super coachs s'effectuent de manière plus régulière et dans les délais.
--	---

II.3 Troisième étape : le suivi et évaluation de la feuille de route

• *Déroulement du processus*

Un partage des résultats issus de l'exploitation du Power BI est fait périodiquement pour apporter d'éventuelles corrections sur le processus et faire les rappels nécessaires pour le bon déroulement des séances de coaching. Chaque mois, un bilan est fait au niveau de chaque académie, et trimestriellement chaque coordination régionale présente son bilan au niveau national.

L'exploitation du Power BI permet de voir le niveau de chaque rubrique du questionnaire, notamment : le nombre et les noms des super coachs qui ont effectué des sorties, le nombre et les écoles visitées, les écoles qui rencontrent des difficultés pour appliquer l'ASE et les exercices d'esprit présent, etc... (Voir annexe 4).

A côté de ce suivi digital, chaque coordination fait le suivi des sorties des super coachs de sa circonscription en recevant les documents attestant les sorties effectives du super coach.

Pour les enseignants/es, les super coachs déposent les documents suivants :

- le formulaire de confirmation de visite signé par le directeur d'école et visé par le point focal ;
- le rapport de supervision, mentionnant les enseignants/es rencontrés/es et les thèmes abordés, visé par le point focal ;
- la grille d'observation renseignée.

Pour le coaching des facilitateurs/trices le super coach produit :

- une grille d'observation renseignée ;
- un rapport d'activités.

Ces documents sont reçus et exploités par le superviseur de la formation continue du projet qui les valide et les envoie, pour approbation, au coordinateur régional. Ce dernier transmet et donne aux finances l'autorisation de procéder au paiement.

Les financiers peuvent aussi confronter les documents physiques reçus par les données du Power BI (à travers le responsable suivi-évaluation) pour approuver et passer au paiement.

- **Points positifs à relever :**

- la disponibilité en temps réel des données, juste après la collecte ;
- la sécurité des données ;
- la disponibilité de données exploitées servant d'interaction entre les super coaches et le projet pour recevoir les feed-back constructifs pour améliorer le coaching.

- **Difficultés et points à améliorer :**

- le retard sur la synchronisation de données par certains super coaches dû parfois à des problèmes techniques ou des problèmes de connexion internet ;
- la non-exécution, comme prévu, de la feuille de route pour cause de conflit d'agenda des super coaches ;
- le non-renseignement de certains outils par certains super coaches à chaque sortie.

Solutions	Leçons apprises
- Multiplier les recyclages sur l'utilisation de la tablette - Réajuster les feuilles de route selon les situations	- Le faible niveau d'exécution des activités de coaching révélé par le Power Bi est dû, en partie aux difficultés d'utilisation de la tablette par les super coaches, notamment la synchronisation des données tributaire de la connexion qui n'est toujours pas disponible en temps voulu. Cette situation a nécessité, par moment, un renforcement de capacité des super coaches par le service de suivi/évaluation, ce qui a valu une légère hausse du taux de réalisation des activités de coaching.

II.4 Quatrième étape : le bilan de l'intervention et définition des modalités de sa mise à l'échelle

- **Bilan de l'intervention**

Année 4 du projet comme année référence - L'exploitation du Power Bi donne les résultats du coaching de l'an 4.

Le suivi du coaching durant l'année 4 du projet donne les résultats suivants. L'exploitation du Power BI montre que seul 20 % des super coaches ont effectué des visites au trimestre 1 ; ce qui a causé un faible taux d'écoles visitées (13 %) durant ce trimestre.

Au trimestre 2, une petite amélioration a été notée avec 29 % des super coaches qui ont fait des sorties dans 25 % des écoles.

C'est au trimestre 3 que la quasi moitié des écoles partenaires ont été visitées car 46 % des super-coachs ont effectué des sorties.

Ces résultats s'expliquent par le fait que le coaching est effectué seulement par les super coaches, qui, pour cause de conflit d'agenda font peu de sorties. Par conséquent, tous les moyens disponibles doivent être mis à contribution pour qu'il y ait beaucoup plus de sorties de coaching car l'évaluation à mi-parcours du projet a montré que les écoles qui reçoivent plus de coaching ont fait les meilleurs résultats lors des évaluations.

- ***Déroulement du processus de mise à l'échelle***

Pour la mise à l'échelle du coaching, il faudra, entre autres :

- mutualiser les expériences et partager les bonnes pratiques ;
- institutionnaliser le coaching ;
- mettre en ligne une formation accessible à tout le personnel éducatif sur l'utilisation de la tablette et des outils de coaching ;
- demander à chaque IEF d'élaborer pour faire assurer le coaching par les CE/DE ;
- élaborer une note de service de l'IEF dans chaque inspection pour faire assurer le coaching par les CE/DE ;
- élaborer au niveau de l'IEF un bulletin d'encadrement qui prend en charge les aspects du coaching ciblés par le projet ;
- intégrer les aspects liés aux thématiques du Projet dans les modules de formation en ligne dédiés aux personnels éducatifs ;
- intégrer les aspects liés aux thématiques du Projet dans la planification des cellules zonales ;
- travailler avec le MEN sur la prise en compte de l'ASE et l'EAS dans les curricula.

- ***Points positifs à relever***

Les bonnes pratiques identifiées dans le coaching, qui lui donnent le mérite d'être mis à l'échelle, sont :

- la culture d'une autre posture de l'inspecteur/trice, du/de la CE, du/de la DE et de l'enseignant/e ;
- l'amélioration et apaisement du climat scolaire ;
- le renforcement de capacités ;
- la responsabilisation des acteurs ;
- l'établissement d'un calendrier de pièces périodiques à envoyer.

- ***Difficultés et points à améliorer***

Les difficultés et points à améliorer pour réussir la mise à l'échelle se résument, entre autres à :

- acquérir le maximum de tablettes possible ;
- mettre à profit les androïdes personnels pour dérouler les activités de coaching ;
- mettre à jour périodiquement les outils de collecte ;
- mettre à la disposition des IEF de calendrier des pièces périodiques pour le rapportage ;
- prendre en charge les super coachs : prise en charge de la restauration et des nuitées, soit 25 000 F par école ;
- augmenter le nombre de super coachs en prenant les CODEC ;
- recycler les enseignants/es et les directeurs/trices sur l'Apprentissage Socio-Emotionnel (ASE) et l'Environnement d'Apprentissage sûr (EAS) ;
- motiver les coachs/directeurs/trices d'école ;
- inciter les CE/DE à élaborer une planification de coaching à déposer à l'IEF.

Solutions	Leçons apprises
- renouveler les tablettes ; - encourager l'utilisation des androïdes pour pallier le déficit de tablettes ; - augmenter la prise en charge de la restauration selon la taille de l'école/établissement	Le bilan des interventions dans les écoles et établissements a révélé des fortunes diverses selon la fréquence des visites effectuées. Les écoles et établissements ayant été régulièrement visités ont produit des résultats meilleurs que dans ceux qui l'ont été moins. Le nombre réduit de super coaches, combiné aux conflits d'agenda, serait à l'origine de ce déséquilibre. La stratégie ayant consisté à élargir l'éventail de super coaches en mettant à contribution toutes les ressources disponibles, particulièrement parmi les directeurs et les enseignants chevronnés, a permis d'améliorer, quantitativement et qualitativement, les résultats du coaching.

Principaux résultats constatés

Le Coaching permet, grâce au tableau de bord du Power BI de visualiser de nombreux aspects relatifs :

- au nombre de visites effectuées dans les écoles et centres du non-formel ;
- aux fréquences de visite des super coachs dans les écoles ;
- au taux de présence des apprenants-es et enseignants/es ;
- au progrès des indicateurs de performance ;
- au nombre de CAP tenues par mois ;
- au nombre de visites réalisées par chaque Inspecteur/trice, la liste des écoles visitées...

III. Apports ou particularités méritant d'être retenues

Avec le POWER BI, le coaching constitue un excellent outil de pilotage à tous les niveaux :

- **niveau central** : permettre aux Directions nationales comme la DEE, la DEMSG, la DALN de visualiser les pratiques enseignantes dans les écoles/CEM et structures EBJA de toutes les Inspections d'Académie et Inspections de l'Education et de la Formation (IEF) et de les interpellier au besoin ;
- **niveau régional (IA/IEF)** : surveiller le travail des inspecteurs/trices dans la circonscription, voir la pratique de classes des enseignants/es et interpellier les Directeurs/trices et autres au besoin.

Le Coaching permet une prise de décision éclairée après observation du tableau de bord du Power BI. Cette décision peut être :

- une décision d'ordre pédagogique (identification des points faibles au niveau des pratiques de classes, de la tenue des CAP, de la prise en compte des EAS...) ;
- une décision d'ordre administratif : évaluation du cahier de charges des Inspecteurs/trices en termes d'appui aux enseignants/es et Directeurs/trices d'école, etc.

À la suite du constat, il aide aussi à formuler des recommandations idoines.

IV. Limites de l'intervention

(Plus de détails dans la fiche de synthèse des ateliers d'évaluation du coaching en annexe)

Cet excellent outil de pilotage à tous les niveaux est cependant limité par :

- l'indisponibilité de l'application qui nécessite (souvent) le renouvellement de la licence ;
- l'indisponibilité, le renouvellement et la mise à jour des équipements informatiques (tablettes et antivirus) ;
- etc.

En annexes :

- la grille d'observation renseignée pour chaque enseignant/e observé/e ;

- le questionnaire rempli pour chaque enseignant/e observé/e ;
- le questionnaire Directeur/trice ou Principal/e ;
- le questionnaire entretien avec responsable des organes de Gestion ;
- une capture du Power BI ;
- la fiche de synthèse des ateliers d'évaluation du coaching.
- les outils de collecte du coaching ;

VI- RECOMMANDATIONS

Pour améliorer le dispositif du coaching, de fortes recommandations ont été formulées par les acteurs concernés. Celles-ci concernent pour l'essentiel :

- l'élargissement du projet à un nombre plus important de structures ;
- l'allègement des procédures de paiement des super coachs ;
- la reliure des documents remis aux facilitateurs pour un meilleur usage ;
- le paiement du service fait dans les délais ;
- la prévention d'un plan de carrière pour les facilitateurs ;
- l'élargissement du module ASE à toutes les structures scolaires du pays ;
- la création de relais pour la prise en charge des apprenants en difficulté ;
- la multiplication des visites de coaching ;
- l'enrôlement de toutes les écoles dans le projet ;
- la pérennisation de la mission des super coachs ;
- la pérennisation du projet ;
- la mise en œuvre effective dans le cadre de la transition des cellule mixte ;
- l'amélioration de la communication (entre équipe, projet et acteurs) ;
- la préparation matérielle des séances de formation ;
- la mise à disposition à temps de la logistique pour la formation ;
- la préparation de l'équipe pédagogique à accepter l'esprit du projet ;
- le respect du quantum horaire(trois jours de formation en faisant vaquer les classes) ;
- le renforcement de la formation et le suivi régulier auprès des écoles ;
- la pérennisation des acquis du projet et leur vulgarisation dans toutes les académies ;
- la collaboration continue entre acteurs ;
- la prise en charge financière des coachs ;
- l'établissement d'un cahier de charges pour les DE/CE ;
- le renforcement de capacité des coachs sur le coaching ;
- la poursuite du coaching des super coachs ;
- les retards de salaire pour les éducateurs volontaires sont à éviter parce que ce sont des sources de démotivation ;
- la mise à l'échelle pour que tout le système éducatif puisse bénéficier de ces modules ;
- la création d'un environnement d'apprentissage sûr, un climat scolaire positif ;

- l'intégration de la gestion administrative des école/établissements dans le coaching ;
- l'amélioration de la prise en charge au moment des formations ;
- l'amélioration de la démultiplication de la formation au profit des enseignants ;
- le repositionnement de l'inspecteur dans toutes les sessions de formation, gage de réussite ;
- la planification des activités du projet ;
- la hausse de la dotation institutionnelle en carburant ;
- la prise en compte des particularité compte tenu de son enclavement
- l'équipement les super coachs en matériel ;
- la mise en place d'un mécanisme de feedback pour améliorer le suivi ;
- la formation des super coachs du non formel sur l'EAS et l'ASE(IEF MYF, IEF Vélingara) ;
- le renforcement et le suivi des activités des super coachs ;
- l'allègement du questionnaire ;
- la dotation d'une logistique aux facilitateurs qui interviennent dans les zones éloignées.
-

CONCLUSION

Le coaching dans les écoles et établissements du formel et du non formel est d'une importance capitale puisqu'il permet d'améliorer qualitativement les enseignements/apprentissages. Pour cela une stabilisation avec les acteurs impliqués dans le processus est nécessaire. Pour mieux le suivre, il faut d'abord élaborer une feuille de route, ensuite suivre sa mise en œuvre et enfin tirer un bilan. Ce processus nécessite, entre autres, des outils pertinents. Compte tenu de sa pertinence, la généralisation et la pérennisation constituent un défi qui demande l'engagement de tous les acteurs du système éducatif sénégalais.

Annexes1 : RESSOURCE 4b : GRILLE D'OBSERVATION DE CLASSE EN ASE

USAID/PASSERELLES GRILLE D'OBSERVATION DE CLASSE				
Date de l'observation :		__ / __ / ____ (jj/mm/aa)		
Commune :				
Identification école/établissement	Identification Enseignant/e	Nom de l'observateur/trice	Classe observée	Sujet
Nombre d'apprenants/es (Dont apprenants/es handicapés-es)		Heure de début :	Heure de fin :	Durée observation
<i>Filles :</i> ____ <i>Dont apprenantes handicapées :</i> ____	<i>Garçons :</i> ____ <i>Dont apprenants handicapés :</i> ____	____ h ____	____ h ____	____ min

Instructions : Observer l'enseignant/e pendant 30 minutes environ. Ensuite sur la base des observations, noter chaque item en se référant à la rubrique. Ensuite donner une note globale pour la catégorie (note de 1 à 5).

F (faible) M (moyen) E(élevé)

QUALITÉ DES PRATIQUES DE L'ENSEIGNANT/E					
A. CULTURE DE CLASSE					
1.	ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE FAVORABLE				
1.1	L'enseignant/e utilise un langage positif avec les apprenants/es.		F	M	E
1.2	L'enseignant/e n'utilise pas de référence ou stéréotype discriminant en matière d'inclusion scolaire (handicap et genre)	N/A	F	M	E
1.3	L'enseignant/e tient compte des déficiences des apprenants/es dans l'organisation de la salle de classe	N/A	F	M	E
1.4	L'enseignant/e s'exprime de manière calme, même quand il/elle discipline des apprenants/es.		F	M	E
1.5	L'enseignant/e ajuste le langage parlé et écrit pour le rendre accessible à tous/tes les apprenants/es (y compris ceux/celles avec déficiences).	N/A	F	M	E
SCORE GLOBAL DE LA CATEGORIE (NOTE SUR 5)					__
2.	ATTENTES POSITIVES POUR LE COMPORTEMENT				
2.1	L'enseignant/e définit des attentes comportementales claires pour les tâches ou les activités en classe.		F	M	E

2.2	L'enseignant/e reconnaît le comportement positif des apprenants/es.		F	M	E	
2.3	L'enseignant/e rectifie le mauvais comportement et se concentre sur le comportement attendu plutôt que sur le comportement indésirable.		F	M	E	
SCORE GLOBAL DE LA CATEGORIE (NOTE SUR 5)						___/5

B. COMPÉTENCES SOCIO-ÉMOTIONNELLES

3.	AUTONOMIE					
3.1	L'enseignant/e propose des choix différenciés aux apprenants/es.		F	M	E	
3.2	Les apprenants/es se portent volontaires pour participer à la classe.		F	M	E	
SCORE GLOBAL DE LA CATEGORIE (NOTE SUR 5)						___/5
4.	PERSÉVÉRANCE					
4.1	L'enseignant/e valorise les efforts des apprenants/es plutôt que de se concentrer uniquement sur les résultats, l'intelligence ou les capacités naturelles.		F	M	E	
4.2	L'enseignant/e a une attitude positive et calme face aux défis des apprenants/es.		F	M	E	
4.3	L'enseignant/e propose des exercices d'esprit présent aux apprenants/es		F	M	E	
SCORE GLOBAL DE LA CATEGORIE (NOTE SUR 5)						___/5
5.	COMPÉTENCES SOCIALES ET ESPRIT DE COLLABORATION					
5.1	L'enseignant/e encourage la collaboration des apprenant/es par l'interaction entre pairs.		F	M	E	
5.2	L'enseignant/e encourage les compétences interpersonnelles des apprenants/es (par ex. la prise de perspective, les stratégies de résolutions de conflit, l'empathie).		F	M	E	
5.3	L'enseignant/e propose des jeux ASE aux apprenants/es		F	M	E	
SCORE GLOBAL DE LA CATEGORIE (NOTE SUR 5)						___/5

Commentaires :

Annexe 2 : Questionnaire Directeur/trices/Educateurs/trices volontaires V5 (14 AVR 2021)



Passerelles
Questionnaire Direc

Annexe 3 : Questionnaire Enseignant/e V4 (14 APR 2021)



Passerelles
Questionnaire Ense

Annexe 4 : Tableau de bord du Power Bi



Tableau de bord
Senegal Passerelles



1	2	3	4
Suivi des visites par ecole	Suivi par super-coach	Suivi de la frequence des visites	Taux de Presence
5	6	7	8
Indicateurs de performance	Coaching	Coaching commentaires	Observation de classe
9	10	11	
Jeux et exercices	Evaluations lecture et math NF	Structures de Gestion	

Annexe 5 : Coût moyen trimestriel du coaching

Coût moyen trimestriel du coaching			
Région	Montant décaissé au trimestre avril-mai-juin	Nombre d'enseignants/es coachés/es au trimestre avril-mai-juin	Coût moyen en F CFA
Kédougou	1 007 630	80	12 595
Kolda	505 000	49	10 306
Sédhiou	1 945 000	194	10 026
Ziguinchor	488 000	61	8 000
TOTAL	3 945 630	384	10 275

Annexe 6 : Fiche de synthèse des ateliers d'évaluation du coaching

Rubriques	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
Instruments du coaching				
Grille d'observation des enseignants/es	Les forces : - sa pertinence ; - sa variété de questions ouvertes et fermées ; - la clarté des items. - sa capacité de mesurer la performance de l'enseignant/e par rapport aux thématiques développées par le Projet ; - permet de mettre le focus sur les aspects liés aux thématiques ; - son caractère : ○ composite qui intègre au-delà des aspects classiques du contrôle, des compétences du socio émotionnel ; ○ dynamique qui évolue chaque fois que de besoin, pour intégrer de nouveaux items.	Les faiblesses : - l'étroitesse des champs (le format) ; - le caractère subjectif de la notation ; - la pléthore de questions ; - le déficit d'appropriation de la grille par les enseignants/es ; - le risque d'occulter certains aspects liés à la pédagogie et la didactique dans les visites de classe ordinaires.	Les opportunités : - l'adaptation à un bulletin d'encadrement des enseignants/es de l'IEF - l'utilisation dans d'autres contextes (visites de classe pour Inspecteurs/trices, Directeurs/trices et Principaux/pales) ; - l'existence de personnels adéquats autres que les super coachs pour l'utilisation de la grille.	Les menaces : - la non prise en charge des éléments de la grille d'observation dans les visites de classe ordinaires.

Rubriques	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
Contenus de la tablette	Les forces : - la pertinence du paramétrage ; - son aspect pratique et moderne ; - l' exhaustivité des contenus ; - la prise en charge de tous les modules du projet ; - la mise à disposition de tablettes portables aux super coachs.	Les faiblesses : - le caractère figé des contenus ; - l'inexistence de certaines écoles dans le répertoire de la tablette ; - l'existence d'items non applicables à la cible ; - la répétition des questions ; - la formulation de certains items qui pose des problèmes de compréhension et de syntaxe ; - le volume important du contenu, sa longueur.	Les opportunités : - la possibilité d'interpréter le contenu problématique en fonction de son propre vécu et de son expérience personnelle ; - le renforcement du management des structures scolaires et la possibilité de réajuster (Directeurs/trices et Principaux/pales).	Les menaces : - les différentes interprétations des contenus par rapport aux réalités socio culturelles ; - la présence du concept genre.
Fonctionnalité de la tablette	Les forces : - l'existence de la tablette comme ressource ; - son utilisation pratique ; - sa capacité à transmettre rapidement des données ; - sa manipulation facile ;	Ses faiblesses : - la géolocalisation ; - l'envoi des données ; - les difficultés dans la mise à jour ; - l'envoi des données dépendant de l'existence d'un réseau et de la		Les menaces : - probabilité de perdre la tablette avant l'envoi des données - l'éventualité d'une défaillance technique ; - le réseau non stable

Rubriques	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
	- son aspect pas encombrant et facilement portable ; - sa capacité à sauvegarder les données même dans un endroit sans réseau ; - sa capacité d'archivage et de conservation des données ; - son autonomie en énergie.	connexion.		- la non mise à jour de la tablette
Fonctionnement du coaching				
Planification du coaching	Les forces : - outil de référence pour les travaux des super coachs ; - outil d'aide à la réalisation des activités, à la détermination des acteurs et des cibles dans le temps ; - outil permettant d'aménager le temps (pour le super coach) ; - outil permettant l'élaboration d'un calendrier de sorties tenant compte du planning mensuel de l'IEF.	Les faiblesses : - les difficultés de mise en œuvre ; - l'inexistence de marge de manœuvre des super coach sur le nombre d'écoles non phares ; - l'absence de coaching de la part des CE/DE ; - la non prise en compte de l'éloignement et de l'éparpillement des écoles ; - l'absence de planification consensuelle avec les différents acteurs ;	Les opportunités : - la mutualisation des activités ; - la gestion des activités ; - l'intégration des activités de l'IEF et du Projet ; - la disponibilité du planning des IEF et du calendrier scolaire ; - la possibilité de faire recours au CODEC, aux personnels du CRFPE et COCE pour seconder les super coachs.	Les menaces : - les aléas, contre temps et pannes de véhicules ; - les grèves ; - les évaluations ; - l'indisponibilité de la logistique.

Rubriques	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
		- les délais d'exécution très courts et contraignants ; - les conflits d'agenda ; - le chevauchement des activités ; - le déficit des moyens logistiques.		
Prise en charge des Super coaches	Les forces : - l'existence d'une motivation ; - les possibilités offertes aux super coaches d'exécuter l'activité.	Les faiblesses : - l'insuffisance de la prise en charge qui n'est pas conséquente par rapport aux frais de transport alloués pour l'activité ; - Application du G 50 ; - le retard dans le paiement ; - le retard dans la mise à disponibilité des fonds ; - les retards dans l'exécution de la tâche.	Les opportunités : - la mise à contribution des formateurs/trices du CRFPE et des personnes ressources.	Les menaces : - la démotivation ou la démission des super coaches.

Rubriques	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
Rapportage du Super coaching	Les forces : - la disponibilité de l'outil de suivi (canevas de rapportage) ; - la facilité de renseigner l'outil ; - la source d'informations fournies sur la mise en œuvre des aspects liés aux thématiques ; - la possibilité de mettre le focus sur les aspects liés aux thématiques ; - l'existence d'une grille de référence pour l'évaluation des comportements observés ; - la disponibilité d'un canevas de rapport ; - la facilitation des réunions d'évaluation de coaching ;	Les faiblesses : - l'absence d'échanges et de partage des outils de rapportage ; - l'étroitesse des champs (le format) ; - le caractère subjectif de la notation ; - l'insuffisance de fiches d'observation renseignées.	Les opportunités : - la possibilité de l'utiliser dans d'autres contextes (visites de classe pour Inspecteurs/trices et Directeurs/trices et Principaux/pales).	Les menaces : - absence d'harmonisation du format avec celui de l'IEF ; - risque d'occulter certains aspects liés à la pédagogie et à la didactique ; - déficit d'archivage dans les écoles.

Rubriques	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
Taux de visites du coaching par les super coaches	Les forces : - cahier des charges trimestriel bien défini ; - attribution à chaque super coach d'un nombre d'écoles à visiter ; - quotas aux coaches disponibles ; - souplesse dans l'attribution des écoles à visiter.	Les faiblesses : - insuffisance du nombre de visites ; - délai d'exécution contraignant (6 ou 8 écoles en 3 ou 4 jours) ; - limitation du nombre de visites (1 visite par jour et par école) ; - surcharge horaire et nombre insuffisant de super coaches.	Les opportunités : - possibilité de transfert de ??? - possibilité de nommer de nouveaux super coaches parmi les CODEC/COLCE.	Les menaces : - possibilité de saturation ou d'épuisement du super coach (longue distance parcourue) - possibilité de bâcler le travail ; - empiètement sur les activités régaliennes des super coaches ; - grève des enseignants/es et d'inspecteurs/trices ; - indisponibilité des moyens logistiques.
Coaching des enseignants-es sur l'EAS et l'ASE	Les forces : - pertinence de la pratique ; - prise en compte des axes transversaux dans le déroulement des cours ; - compréhension et acceptation des réactions et comportements des apprenants/es par les	Les faiblesses : - faible pratique chez beaucoup d'enseignants/es ; - beaucoup certains enseignants/es ne comprennent pas le sens de l'ASE et de l'EAS ; - déficit d'informations sur le	Les opportunités : - mise à contribution des autres techniques et ressources du système pour mettre les apprenants/es à l'aise ; - prise en charge des textes existants (PAQUET , loi d'orientation, LPGS	Les menaces : - absence de collaboration du/de la coaché-e - mobilité du personnel enseignant.

Rubriques	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
	enseignants/es ; - prise en charge des éléments du bien-être.	coaching ; - confusion de rôles entre super coach et inspecteur/trices.	éducation).	
Coaching des CE/DE sur l'EAS et l'ASE	Les forces : - pertinence de la pratique ; - possibilité de se réajuster ; - formation des enseignants/es sur les thématiques du Projet ; - prise en charge des éléments du bien-être.	Les faiblesses : - manque de suivi ; - manque de temps ; - déficit d'informations sur le coaching ; - confusion de rôles entre coach et directeur/trice. - insuffisance de coaching des enseignants par le CE/DE	Les opportunités : - mise à contribution des techniques et ressources du système pour mettre les enseignants-es à l'aise ; - prise en charge des textes existants (PAQUET , loi d'orientation, LPGSE éducation).	Les menaces : - absence de collaboration du /de la coaché-e - mobilité du personnel enseignant.
Coaching des facilitateurs sur l'EAS et l'ASE	Les forces : - pertinence de la pratique ; - prise en charge des éléments du bien-être au niveau des apprenants/es ; - amélioration du rendement scolaire.	Les faiblesses : - manque de suivi ; - manque de temps ; - insuffisance de disponibilité des super coaches ;	Les opportunités : - possibilité d'intégrer les facilitateurs/trices dans le cycle formel.	Les faiblesses : - départ des facilitateurs-trices qui réussissent ; - absences de passerelles professionnelles.

Rubriques	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
CAP Interne	Les forces : - renforcement de capacités des enseignants/es sur les modules.	Les faiblesses : - non fonctionnalité de certaines cellules ; - déficit de rapportage.	Les opportunités : - élargissement de l'initiative à l'ensemble des écoles par le respect des textes ; - mise en œuvre des CAP internes par la DEE.	Les menaces : - mobilité du personnel ; - grève des enseignants/es ; - inexistence dans les écoles non phares.
CAP mixtes	Les forces : - belle innovation ; - échanges d'expériences entre les CE/DE ; - mutualisation de bonnes pratiques ; - meilleur coaching des enseignants/es ; - bonne mise en œuvre des acquis de la formation ; - meilleure gestion des écoles/établissements ; - renforcement de capacités des directeurs/trices sur les modules.	Les faiblesses : - inexistence dans les écoles non phares ; - faible fréquence de la tenue des CAP mixtes ; - faible taux de couverture ; - absence de démultiplication ; - non fonctionnalité de certaines cellules mixtes ; - déficit de rapportage.	Les opportunités : un cadre d'échange entre enseignants de l'élémentaire et du moyen en vue d'une meilleure prise en charge dans les pratiques de classe.	Les menaces : - mobilité du personnel ; - grève des enseignants/es.

TEMOIGNAGES SUR LE COACHING

Seyni Djiba : super coach à l'IEF de Bounkiling

Le super coaching a permis aux DE/CE de visiter régulièrement leurs adjoints sur l'EAS et l'ASE. Dans des écoles/établissements des enseignants ont changé d'attitude et comportement en classe. Cependant la mobilité du personnel enseignant fait que dans beaucoup d'écoles/établissements on rencontre du personnel non formé aux axes transversaux. Le super coaching a montré aussi que certains DE/CE partagent peu sur les axes transversaux souvent par non maîtrise des modules.

CONCLUSION

La capitalisation des activités sur l'amélioration des offres d'éducation formelle s'inscrit dans une dynamique de transférabilité, de pérennisation des acquis et de mise à l'échelle. Concernant la transférabilité, les résultats obtenus et documentés peuvent être répliqués dans les différentes académies du pays.

La pérennisation des acquis suppose l'identification de ce que le projet a apporté comme plus-value sur le plan pédagogique et à l'exécuter durablement, notamment en termes de dissémination des bonnes pratiques, de recherche de nouveaux partenariats, etc.

Quant à la mise à l'échelle, il s'agit de reproduire et de généraliser les acquis dans toutes les académies du pays. Concernant la synthèse des points saillants, il convient de préciser que le projet USAID Passerelles a élaboré des modules de formation sur le coaching (guide formateur/guide stagiaire).

Par ailleurs, les acteurs engagés dans coaching ont développé de bonnes pratiques en rapport avec les visites de classe, l'instauration des CAP mixte, l'intégration des directeurs dans le dispositif de suivi-encadrement avec notamment l'utilisation des tablettes et du Power BI. Cette innovation majeure permet à l'autorité ou qu'il soit, d'être informé du déroulement des activités de terrain dans sa circonscription.

Enfin, la valorisation des compétences locales avec la désignation des points focaux au niveau des IA et IEF permet d'assurer l'ancrage et la mise à l'échelle de l'approche.

Comité de Rédaction

N°	PRENOM	NOM	FONCTION
1	ABDOULAYE	DIOP	POINT FOCAL DEE
2	ABDOULAYE	NDAO	SIMEN
3	ASSANE	FALL	SIMEN
4	YAYA	CISSOKHO	DFC
5	SEYNI	DJIBA	SUPER COACH IEF BOUNKINLING
6	ABDOULAYE	BIAYE	DE IEF SEDHIOU
7	FATOU	CISSE	SG IA ZIGUINCHOR
8	OUMAR	BA	DT USAID PASSERELLES

9	VIEUX INSSA	SANE	DCOP USAID PASSERELLES
10	IBRAHIMA	CISSE	MEL MANAGER USAID PASSERELLES
11	MAMADOU	DIALLO	SFC COREG ZIGUINCHOR

Comité de pré validation

- Abdoulaye Diop (DEE)
- Yaya Cissokho (DFC)
- Mamadou Sarr (IGEF)
- Oumar Ba (DT)
- Cheikh Tidiane Diallo (DEMSG)
- Abdoulaye Ndao (SIMEN)
- Fatou Cissé (SG/IA Ziguinchor)
- Vieux Inssa Sané (DCOP)
- Joseph Sarr (Responsable composante 2 et 3)
- Mame Sabakhaw Ba (Responsable adjoint composante 2 et 3)
- Makhtar Yacine Mbengue (DALN)

Equipe de Scénarisation

- Amadou Seye (SIMEN)
- Ibrahima Amadou LY (SIMEN)
- Zeynab Bintou Wahab Ba (SIMEN)
- Mame Thiokh Diouf (SIMEN)

- Koly Thiam (SIMEN)
- Abou Ndiathe (SIMEN)
- Pape Khole Dioh (SIMEN)

Ce manuel de formation a été conçu et imprimé en collaboration avec le ministère de l'Education nationale du Sénégal grâce à l'appui généreux du peuple américain à travers l'Agence des Etats-Unis pour le Développement International (USAID) dans le cadre de la mise en œuvre du projet USAID/Passerelles.

