



# Benin Teacher Motivation and Training Project (TMT)

## *Rapport Annuel*

**Présenté par:**  
Education Development Center, Inc. (EDC)



**À**  
**L'USAID Bénin**  
**En conformité avec le Contrat**  
**#EDH-I-00-05-00031-00**

**Rapport Annuel**  
**Juillet 2009 - Septembre 2010**

Ce document a été produit pour être revu par l'Agence Américaine pour le Développement International (USAID). Il a été préparé par Education Development Center, Inc. au titre du Projet d'Appui à la Fonction Enseignante de l'USAID/Bénin, Contrat TMT N° EDH-I-00-05-00031-00



# 1. Rapport Annuel sur le Projet d'Appui à la Fonction Enseignante (TMT)

## Résumé Exécutif

**Trimestre I.** Le Projet d'Appui à la Fonction Enseignante a démarré officiellement le 15 juillet 2009 et au cours du premier trimestre, EDC s'est concentré sur les activités d'installation du projet, notamment le recrutement du personnel et l'acquisition des locaux devant servir de bureaux. Vers fin juillet, le Chef du Projet a été identifié et a regagné le Bénin vers mi-septembre. En août, le Coordonnateur du Projet basé au Siège a effectué un voyage sur le Bénin pour travailler avec la future Responsable Administrative sur les activités de démarrage du projet et dès mi-octobre, une résidence et un bureau ont été identifiés à Porto-Novo. Après des rénovations et des achats d'équipements, le projet a pu emménager dans la capitale au cours du deuxième trimestre.

En septembre, il a été organisé au siège d'EDC une séance de formation et d'orientation à l'intention des deux Professeurs Etrangers sur l'utilisation de l'OSEP (Outil de Suivi et d'Évaluation Pédagogique) que l'EDC contextualisera plus tard en vue de l'évaluation du comportement et de l'efficacité de l'enseignant en classe.

Le Projet TMT a été lancé le 20 octobre au MEMP en présence de l'ancien ambassadeur, de l'USAID et du directeur de projet de l'EDC.

**Trimestre II.** Le Deuxième Trimestre a été consacré aux activités de fondation, c'est-à-dire l'adaptation de SCOPE aux réalités du Bénin, la préparation du plan du manuel des ENI et la mise en place du siège du TMT. Les Experts-Formateurs ont été identifiés et le SCOPE est devenu l'OSEP-Bénin suite à un Atelier sur les Questions Critiques tenu à Cotonou. Le MEMP a officiellement désigné Jacob Dagan comme intermédiaire technique et un Comité de Revue Curriculaire a été mis sur pied, validé et invité à examiner le Manuel de Formation de l'Enseignant. Les premières mesures en vue d'une revue des politiques ont été prises pendant que TMT a commencé à inventorier les politiques et réglementations relatives à la supervision et l'évaluation des enseignants aux fins d'étude. La deuxième vague de personnel a été recruté et a permis d'atteindre l'effectif nécessaire au projet.

**Trimestre III.** Au cours du Troisième Trimestre, le travail d'évaluation des besoins en TIC des Écoles Normales d'Instituteurs (ENI) a été finalisé. L'OSEP (Outil de Suivi et d'Évaluation Pédagogique) a été validé et une formation des Experts-Formateurs, des Assistants Locaux et des Enquêteurs a été organisée au siège du Projet TMT.

Un comité d'experts a validé le plan du manuel des ENI. Le Programme de Distinction au Mérite est en voie de finalisation. Pendant ce temps, les cent (100) écoles-pilotes impliquées dans l'étude de faisabilité ont été identifiées et le projet a travaillé en collaboration avec le MEMP pour notifier aux écoles aussi bien les observations qu'une invitation à recevoir une formation sur l'OSEP. Les observations des enseignants et la formation des directeurs d'école ont eu lieu presque simultanément. Dans le même temps, l'analyse du cadre juridique et politique de la formation de perfectionnement et de la supervision des enseignants s'est poursuivie.

**Trimestre IV.** Le Quatrième Trimestre a vu la réalisation de l'étude sur la Revue des Politiques, l'Étude de Base/Faisabilité des cent (100) écoles-pilotes au titre du Programme de Distinction au Mérite et les termes de référence pour l'étude des besoins d'une Bibliothèque/Centre de Documentation. L'étude des besoins en TIC des centres de documentation des ENI a été soumise au MEMP pour avis. Le deuxième draft des six (06) modules a été réalisé et l'équipe a soumis des corrections à nos Experts Étrangers en Formation en prélude à la formation prévue pour le Cinquième Trimestre. Le Plan du Programme de Distinction au Mérite, un programme délicat pour son idéologie progressiste, a subi une série de corrections, mais a été finalement soumis au MEMP pour avis. Ce trimestre a été néanmoins marqué par une pierre d'achoppement, c'est-à-dire le départ du Chef du Projet, Eric Allemano. En juin, il a été remplacé par une équipe de transition composée de la Coordonnatrice des Programmes, du Responsable Financier et de la

Responsable Administrative. Le travail de l'équipe était soutenu par le Directeur du Projet présent sur le terrain au mois de juillet et par un COP ayant assuré l'intérim d'août à septembre.

**Trimestre V.** Le Trimestre Cinq a vu la culmination du Manuel de Formation et des formations dans les ENI. L'étude des besoins du Centre de Documentation a été achevée et le nouveau COP, Stefan McLetchie, a été recruté et envoyé sur le terrain. Le Plan du Programme de Distinction au Mérite a été revu avec l'USAID et son lancement est prévu pour début octobre.

## 2. TABLEAU RÉCAPITULATIF DU SUIVI DE LA PERFORMANCE GÉNÉRALE ET DES RÉSULTATS

Résultat 1: Amélioration de la Formation Initiale des Maîtres				
Conditions	Standards	Réalisation	Écart	Observations
<b>1.1</b> Elaborer et publier un manuel du Formateur d'ENI ayant pour objet l'Approche par compétence et les principes modernes de formation des formateurs.	Elaborer et publier un manuel du formateur d'ENI ayant pour objet l'Approche par compétence et la formation des formateurs sur les méthodes d'apprentissage centrées sur l'enfant.	Manuel réalisé et 255 copies multipliées. Le manuel est en train d'être mis en utilisation pour la formation de septembre à octobre et les copies restantes seront distribuées aux directions du MEMP et l'USAID au cours du Trimestre 6.	Néant	
<b>1.2</b> Fournir une formation technique intensive à tous les formateurs d'ENI, en faisant recours aux professeurs étrangers expérimentés, spécialisés dans la formation des enseignants, l'approche par compétence et les méthodes d'enseignement centrées sur l'enfant.	Au moins 90% des formateurs d'ENI sont formés et évalués sur l'utilisation du manuel.	Formation en cours pendant le trimestre actuel et prévu pour s'achever au Trimestre 6. (08 octobre) 106 Formateurs d'ENI présents pour la formation.	Néant	
<b>1.3</b> Fournir une assistance technique et matérielle pour la mise en place d'une bibliothèque / de centres de documentation dans toutes les ENI opérationnelles.	Acquérir et livrer des équipements électroniques et des documents imprimés, et aussi, établir l'accès Internet pour les centres de documentation de toutes les cinq (05) ENI	Identification d'espaces dédiés pour toutes les cinq (05) ENI. Soumission du Cahier des Charges au MEMP pour identifier des documentalistes qualifiés. Sélection de la liste des matériels didactiques avec l'aide du	Acquisition d'équipements, de mobiliers, de livres et de supports pédagogiques pour chaque bibliothèque/centre de documentation des ENI et répartition desdits matériels entre les bibliothécaires/documentalistes	À commencer dans le deuxième trimestre du Projet TMT.

		personnel des ENI, des Professeurs Étrangers et du personnel de TMT.	des ENI formés à la gestion des centres de documentation, aux TIC pour le développement professionnel et l'instruction et à l'utilisation des supports didactiques. Un plan global, graduel pour le recouvrement des coûts pour chaque ENI.	
--	--	--	--	--

**Résultat 2: Amélioration de la Performance des Enseignants**

Conditions	Standards (1)	Réalisation (2)	Écart (1-2)	Observations
<b>2.1</b> Effectuer une étude de faisabilité et une étude de base sur la performance, la motivation, la supervision et l'évaluation de l'enseignant afin de déterminer des facteurs tels que le taux d'absentéisme de l'enseignant, les mécanismes de supervision, les niveaux des aptitudes pédagogiques, etc.	Elaboration de l'étude de base et de l'étude de faisabilité. Formation des Enquêteurs ou agents de collecte de données et conduite de l'étude.	OSEP-Bénin élaboré et validé. Version expérimentale de l'étude sur l'Efficacité des Enseignants testée. Tabulation de l'étude de base des compétences d'enseignement de l'échantillon.	Néant	
<b>2.2</b> Elaborer un système pour une meilleure supervision de l'enseignant, et un appui technique de perfectionnement pour améliorer la performance de l'enseignant aux niveaux central et local.	Renforcer les superviseurs et améliorer le système d'évaluation.	Effectuer une formation à l'OSEP pour les superviseurs: 87 Directeurs d'école, 10 Assistants Locaux (dont 8 sont des C/CS) ; Revue de politique achevée et identification de deux (02) politiques en vue de leur amélioration.	Institut de Supervision mis en place et amélioration du système de travail avec les groupes.	

<p><b>2.3</b> Elaborer un système pour une meilleure évaluation de la performance de l'enseignant aux niveaux central et décentralisé.</p>	<p>Former les superviseurs sur le protocole d'observation. Réviser et recommander les politiques juridiques sur la supervision et l'évaluation de l'enseignant. Institut de Supervision conçu et mis en place.</p>	<p>SCOPE devient OSEP-Bénin, 5 Experts-Formateurs, 10 Assistants Locaux et 3 Enquêteurs sont formés. Comité de Revue Curriculaire approuvé par le MEMP et réuni pour passer en revue les politiques. Etude des Politiques réalisée.</p>	<p>Institut de Supervision mis en place et amélioration du système de travail avec les groupes.</p>	
<p><b>2.4</b> Piloter un programme de distinction au mérite au profit des meilleurs établissements scolaires et de leurs enseignants</p>	<p>Elaborer un Programme de Distinction au Mérite (MAP). Réaliser une étude de base et lancer le programme.</p>	<p>Le MAP est élaboré et soumis au MEMP pour validation. Lancement du MAP prévu pour novembre (Trimestre 6)</p>	<p>Néant</p>	
<p><b>2.5</b> Réaliser des campagnes médiatiques annuelles à l'échelle nationale pour renforcer l'importance de l'éducation et des enseignants et pour permettre que tous les instituteurs soient informés du Programme compétitif de Distinction au Mérite</p>	<p>Travailler avec la Direction de la Communication du MEMP. Message déjà conçu. Organes de presse contactés à cet effet.</p>	<p>Lancement du MAP pour octobre 2010. Campagne annuelle nationale revisitée pour tenir compte du nombre d'établissements scolaires et de l'inclusion du MAP dans les politiques. La campagne sera limitée pour refléter la nature expérimentale du MAP.</p>	<p>Décisions sur la version finale du MAP et la campagne médiatique retardées en attendant l'arrivée d'un nouveau COP.</p>	
<p><b>2.6</b> Recruter des sponsors pour le programme de distinction à partir d'autres bailleurs soutenant l'éducation, le secteur privé et le Gouvernement du Bénin pour faire des dons de prix additionnels aux meilleurs établissements scolaires et enseignants et pour créer un soutien large au programme</p>	<p>Identifier un petit nombre de potentiels sponsors locaux. Déterminer les critères de distinction à inclure dans les messages de promotion. Concevoir un message unifié sur les enseignants et les écoles.</p>	<p>Rencontres initiales de promotion tenues avec trois (03) potentiels sponsors pour le MAP. Evaluation de la nécessité d'inclure les sponsors dans les prix directs provenant du projet. Il a été décidé qu'un Consultant en Communications plutôt qu'une agence de communications ou un employé à plein temps est la meilleure option pour combler les attentes de TMT.</p>	<p>Le menu des prix doit être raffiné et intégré dans la campagne médiatique.</p>	
<p><b>2.7</b> Collaborer avec le Ministère</p>	<p>Mettre en place un groupe de</p>	<p>Il a été mis sur pied un Comité de</p>		

des Enseignements Maternel et Primaire (MEMP) pour élaborer et ratifier les politiques nationales régissant la motivation, la supervision et l'évaluation de l'enseignant, avec les directives et procédures y afférentes	travail sur les politiques. Identifier et analyser les opportunités de changement et les contraintes possibles. Utiliser OSEP-Bénin pour effectuer des révisions annuelles des politiques. Travailler avec les Ministères pour ratifier les politiques améliorées.	Revue Curriculaire. Le premier rapport est achevé et sur sept (07) règles examinées, deux (02) doivent faire l'objet d'amélioration.		
<b>2.8</b> Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action pour transférer l'initiative de distinction selon le mérite au Ministère de l'Enseignement Primaire d'ici la fin de ce projet.	La conduite du Programme de Distinction au Mérite (MAP) donnera lieu à une analyse coût-avantage à prendre en compte lors du transfert du programme au MEMP.		Néant	Les résultats de l'An 1 et de l'An 2 du MAP indiqueront si et dans quelle mesure le MEMP est disposé à en prendre le relais.

### 3. LE POINT DES ACTIVITÉS

#### Résultat 1: Amélioration de la Formation Initiale des Maîtres

*Condition 1.1: Élaboration et publication d'un manuel du formateur axé sur les sept matières du programme national d'études basé sur l'approche par compétence et axé sur les principes modernes de la formation des formateurs.*

**Présentation de l'OSEP.** En novembre, le Projet a organisé un Atelier sur les Questions Critiques pour examiner l'esprit et la lettre de l'outil OSEP: un outil d'observation de l'enseignant basé sur des standards internationalement reconnus régissant les comportements pédagogiques et sur des standards d'évaluation basés sur des critères. Cet atelier était vital pour une compréhension de long terme de l'origine de l'OSEP, comment il peut s'intégrer dans un plan pour améliorer la performance de l'enseignant et le fait que son utilisation au Bénin dépendait de son adaptation aux réalités locales et son acceptation par le Ministère. En plus d'avoir mis en relief les principes de l'OSEP, l'atelier a illustré les nombreux points de ressemblance qui existent entre lui et les outils d'observation actuels, tels que la Grille de Suivi-Évaluation. En fin de compte, tous les éléments cités ci-dessus ont été mis en place; une présentation et une contextualisation de l'OSEP en tant qu'instrument d'observation éprouvé basé sur des standards reconnus au plan international, une adaptation au contexte béninois et sa validation par le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire.

**Élaboration du Manuel.** Au cours du troisième trimestre, TMT a mis sur pied un Comité de Revue Curriculaire de neuf (09) membres, dont sept (07) hommes et deux (02) femmes, pour superviser la conception du Manuel du Formateur des Écoles Normales d'Instituteurs (ENI). Le Comité de Revue était chargé de: (i) veiller à la cohérence entre les programmes de l'approche par compétence, les programmes de formation mis en œuvre actuellement dans les ENI et le contenu du manuel du formateur des ENI ; (ii) participer à un atelier consultatif pour évaluer le projet des modules du manuel ; (iii) suivre et évaluer le manuel pendant la première année de sa mise en œuvre ; (iv) et formuler des propositions pour l'édition finale du manuel. Le Comité s'est réuni au départ en mars et ensuite en juillet à ces fins. Le Comité était composé de manière à prendre en compte l'ensemble des besoins identifiés dans les écoles, les différences entre les sexes et les besoins spéciaux ; néanmoins, la perte de deux participants a bouleversé la composition du comité et en fin de compte, TMT a dû travailler avec nos Professeurs Etrangers pour inclure des références au genre dans le premier draft du document. Le premier draft du manuel comprend les sujets suivants :

- **OSEP/Bénin** Une introduction aux éléments contenus dans l'outil d'évaluation globale que nous avons présenté en mars 2010, un outil basé sur un ensemble de seize (16) critères qui s'intéressent à la performance de l'enseignant en classe.
- **Profil de l'Enseignant** Ce chapitre établit les éléments importants qu'un enseignant débutant doit s'approprier pour poursuivre son développement en tant qu'éducateur/éducatrice professionnel(le).
- **Constructivisme** Une esquisse de l'importance de l'utilisation d'un cadre constructiviste.
- **Résolution des Problèmes** Utilise les connaissances antérieures des participants pour mettre en mouvement un cadre conceptuel des composantes de base de la "résolution des problèmes" dans une salle de classe
- **Approches et Stratégies Centrées sur l'Enfant** Ce thème présentera les situations d'apprentissage qui conduiront à la manière dont les approches centrées sur l'enfant impactent l'apprentissage.
- **Organisation de l'Enseignement et l'Évaluation des Apprenants** Ce module fait le lien entre l'évaluation, l'enseignement et l'apprentissage dans une école normale.

Le manuel a été achevé en août 2010 et dès septembre, 255 copies ont été imprimées et étaient prêtes à l'emploi pour la formation dans les ENI. Notre premier Professeur Etranger, Dr. Athanase Simbagoye, a passé en revue le contenu ensemble avec les Experts-Formateurs et les Assistants Locaux avant de s'engager dans une formation de trois (03) semaines. Une restitution à la fin de la formation nous permettra de prévoir la deuxième version et la version finale du manuel. Dans la deuxième version, le manuel prendra en compte le feedback des formateurs des ENI, les réflexions des Professeurs Etrangers et les améliorations liées à la prise en compte des questions du genre et des besoins spéciaux.

### **Réalisations à ce jour**

- *Atelier d'Adaptation (appelé Atelier sur les Questions Critiques) tenu en novembre 2009*
- *Les Experts-Formateurs faisant usage de l'OSEP adapté au Programme d'Etude en novembre, décembre 2009*
- *Mise en place du Comité de Revue Curriculaire, décembre 2009. Le mémorandum créant le Comité de Revue Curriculaire a été signé le 04 février 2010.*
- *Achèvement du manuel de formation des ENI, août 2010*

*Condition 1.2: Fournir une formation technique intensive à tous les formateurs ENI, en ayant recours aux professeurs étrangers spécialisés dans la formation des enseignants, l'approche par compétence et les méthodes d'enseignement centrées sur l'enfant.*

Le voyage d'un an vers la formation dans les ENI commença au cours du Trimestre 1 du projet. Deux professeurs étrangers ont été invités pour s'imprégner du projet et recevoir un briefing sur l'OSEP. La rencontre a permis de prendre conscience de la nécessité de marier le contenu de la formation avec les catégories de l'OSEP. Par la suite, les deux professeurs ont conduit avec le spécialiste de la formation un atelier intitulé "Atelier sur les Questions Critiques" destiné à répondre aux questions suivantes :

*Quels étaient les résultats attendus des Ecoles Normales d'Instituteurs? Ou qu'est-ce qu'un diplômé d'ENI doit pouvoir faire à la fin de sa formation? et  
Comment est-ce que les outils actuels aident les formateurs et superviseurs des ENI à former et renforcer l'enseignant béninois de façon durable?*



**Formation des Formateurs.** Avec ces idées à l'esprit, l'équipe de cinq (05) Experts-Formateurs nouvellement constituée a été chargée d'adapter le SCOPE qui devient ainsi OSEP-Bénin, une version locale de seize (16) critères discrets répondant aux standards internationalement reconnus en matière d'enseignement d'excellente qualité. Dès que l'outil a été adapté, cinq (05) Experts-Formateurs (MT) et dix (10) Assistants Locaux (LA) ont été formés sur l'OSEP-Bénin en mars 2010 et les formateurs des ENI ont été

formés en août 2010 en prélude à la formation sur le manuel.

**Formation dans les ENI.** En raison de changements intervenus dans le calendrier scolaire, la formation du mois d'août dans les ENI a été reportée au mois de septembre. L'un de nos formateurs n'était plus disponible et a été rapidement remplacé par un autre membre de l'équipe de la Chaire UNESCO au Canada. La formation a été lancée en présence de l'Ambassadeur des Etats-Unis et du personnel de l'USAID et du projet TMT. Elle a duré six (06) semaines, du 13 septembre au 15 octobre. Dès le départ, Dr. Simbagoye a procédé à une analyse profonde du manuel conjointement avec les Experts-Formateurs et les Assistants Locaux. Il a dirigé une séance de groupe sur les modules généraux au siège de la Fondation CIEVRA, suivie

d'une formation de trois (03) semaines sur les sites de Parakou et d'Abomey, tout en alternant avec son collègue et second Professeur Etranger, Mme Rosette Defise.

#### **Réalisations à ce jour**

- Les Professeurs Etrangers ont élaboré le plan du manuel sur la base des domaines de développement professionnel de l'OSEP-Bénin
- Conduite de la formation sur l'OSEP, Formation des Formateurs en mars 2010
- Formation à l'OSEP-Bénin pour les formateurs des ENI, août 2010
- Achèvement du manuel des ENI, août 2010
- Formation en cours, septembre – octobre 2010

*Condition 1.3: Fournir une assistance technique et matérielle pour la mise en place d'une bibliothèque / de centres de documentation dans toutes les ENI opérationnelles, y compris l'élaboration d'un système de gestion du matériel d'apprentissage et de formation du personnel du centre.*

Au cours du Trimestre Quatre, TMT a réalisé une étude des besoins en informatique et lors du Trimestre Cinq, une évaluation des besoins des centres de documentation. Ces deux études sont les documents directeurs pour l'équipement des centres en mobilier, en matériel pédagogique et didactique et en équipements électroniques.

**Etude des Capacités Technologiques des ENI.** Le Responsable TIC a effectué une visite en mars 2010 pour déterminer les ressources disponibles et pour évaluer la capacité ainsi que les besoins en TIC des ENI dans toutes les cinq (05) ENI. L'étude réalisée a été soumise au MEMP en avril. Cela donna lieu à une série de discussions sur la capacité de chacune des ENI et les infrastructures avoisinantes disponibles pour les soutenir; en d'autres termes, les discussions ont porté sur l'état de l'électricité dans toutes les cinq (05) ENI et les améliorations nécessaires pour l'équipement des centres en vue de leur permettre d'utiliser les équipements sans danger et de maintenir des connexions Internet stables. La première réunion a été tenue le 24 juin et la deuxième le 28. Elle connut la participation du Ministre des Enseignements Maternel et Primaire, la Coordinatrice des Programmes de TMT, le Directeur de Cabinet et presque tous les membres de son cabinet, notamment le Directeur de la Construction des Ecoles Normales d'Instituteurs et le Directeur de la Construction des Centres de Documentation ; en somme, environ 25 participants y ont pris part. Le Projet TMT fera des recommandations par rapport au nombre d'ordinateurs nécessaires pour un centre de documentation entièrement fonctionnel et basé sur les besoins des populations. Les résultats de l'étude montrent que chaque ENI a un ensemble unique de conditions particulières liées à la construction, l'emplacement, les relations avec les ONG de même que des solutions dues aux conditions sus-indiquées. Certaines ENI sont construites dans des zones non-électrifiées ou situées loin du réseau téléphonique. Il a été constaté que certaines ENI ont déjà des centres informatiques opérationnels financés grâce à de petites subventions. TMT proposera des équipements et des systèmes en fonction de la capacité et des besoins actuels de chaque ENI. TMT a identifié trois (03) fournisseurs d'accès Internet pour les cinq (05) ENI, et est en train d'étudier, en fonction du coût et de la capacité, lequel des trois est en mesure de fournir des connexions stables de long terme.

Tableau 1 Capacité Informatique

Centre de Documentation des ENI	Porto Novo	Abomey	Dogbo	Djougou	Kandi
Maître d'ouvrage	BID (Banque Islamique du Développement)	DANIDA (Agence Danoise de Développement International)	RFD	JICA (Agence Japonaise de Coopération Internationale)	RFD
Effectif d'élèves-maîtres	457	502	400	501	312
Groupes Pédagogiques	6	7	6	6	6
Nbre d'ordinateurs disponibles	7	10	30	10	38

**Évaluation des Besoins des Centres de Documentation.** L'étude des besoins en TIC a été complétée par une Évaluation des Besoins des Centres de Documentation qui a passé en revue la gestion de l'espace,

l'ameublement, les livres et le logiciel de gestion du centre de documentation. Chaque ENI a présenté une liste d'ouvrages professionnels. Cette liste a été vérifiée par les Professeurs Etrangers et complétée par le personnel de TMT, notamment la consultante en bibliothéconomie. La liste finale est la base de notre plus récente demande d'acquisition de matériels et la prochaine demande d'une dérogation étant donné que tous les ouvrages sont publiés en dehors des Etats-Unis. Notre liste finale a été soumise pour les acquisitions et dépendra du temps nécessaire pour une dérogation pour l'achat d'ouvrages français de même que du délai local d'acquisition.

- Sur les cinq bibliothèques des ENI, deux sont opérationnelles.
- Aucune n'est équipée de lignes téléphoniques
- Un centre de documentation est proche des lignes téléphoniques et peut donc être branché.
- Deux sont éloignés des lignes téléphoniques et nécessiteront de gros investissements pour réaliser le branchement.
- Deux ENI disposent d'énergie électrique même si elle est insuffisante.
- Toutes les ENI ont peu d'imprimantes, voire aucune.
- Les ENI disposant de quelques ressources ne sont pas actuellement utilisées à cause de l'espace et aussi des besoins en mobilier, ce qui a été confirmé par l'étude sur les centres de documentation.
- Deux des ENI ont fait quelques progrès en termes de construction et d'électricité depuis la réalisation de l'étude mais elles ne sont néanmoins pas opérationnelles à 100%.

**Responsables des Centres de Documentation.** Lors du Trimestre Quatre, TMT a soumis un projet de cahier de charges au MEMP pour l'identification de personnes qualifiées pour occuper le poste de documentalistes devant gérer les bibliothèques des ENI. Étant donné que la gestion, l'entretien et le développement des bibliothèques requièrent des compétences particulières, TMT a pris sur lui-même de spécifier les rémunérations pour ce poste, un poste qui sera sous la responsabilité du MEMP. Il est prévu dans le cahier de charges de la consultante en bibliothéconomie qu'elle élabore également des modules de formation pour les bibliothécaires des ENI. Nous projetons former les Documentalistes à pouvoir faire de façon experte des recherches des ouvrages d'apprentissage, identifier les articles d'intérêt pour les formateurs des ENI et orienter tous les utilisateurs par rapport à l'utilisation correcte de tous les ouvrages contenus dans le centre de documentation. La liste des Documentalistes est pour bientôt.

Un chronogramme pour l'équipement et l'installation des Centres de Documentation est ci-jointe (voir Annexe A).

#### **Réalisations à ce jour**

- *Liste finalisée des publications prêtes pour l'acquisition et qui prend en compte les demandes de TMT*
- *Rapport sur l'état des ENI en termes de TIC comprenant des recommandations pour l'installation et l'amélioration*
- *Rapport TIC soumis au MEMP pour examen et validation*
- *Réalisation de l'étude des besoins des centres de documentation*
- *Elaboration d'une liste des ouvrages disponibles au plan local*
- *Des emplacements alternatifs identifiés avec les Directeurs d'ENI pour les ENI en construction*

## **Résultat 2: Amélioration de la Performance des Enseignants**

*Condition 2.1: Effectuer une étude de faisabilité et une étude de base sur la performance, la motivation, la supervision et l'évaluation de l'enseignant afin de déterminer les facteurs tels que le taux d'absentéisme de l'enseignant, les mécanismes de supervision, les niveaux des aptitudes d'enseignement et des instructions de classe, et le moral de l'enseignant, etc.*

**100 Ecoles-Pilotes.** 100 écoles-pilotes ont été sélectionnées au hasard dans tout le pays sur la base des critères comme a) la densité des établissements scolaires dans une région et b) les directeurs d'école ayant au moins quinze (15) années d'expérience professionnelle. Le bien-fondé de la prise en compte du critère (b) réside dans le fait qu'il fallait s'assurer que tous les directeurs d'école sont titulaires du Certificat d'Aptitude Pédagogique (CAPE) leur permettant d'être nommés au poste de directeurs d'école. Pour



s'assurer que toutes les écoles en compétition présentent des caractéristiques communes, l'échantillonnage a sélectionné les établissements ayant au moins six classes, au moins une dans chacun des niveaux du primaire offerts. Pour faciliter la prochaine étude, TMT a pris certaines dispositions administratives. Le Directeur de Cabinet du MEMP a signé une note de service désignant lesdits établissements scolaires comme écoles-pilotes ; de même, une seconde note de service désignant les cent (100) directeurs d'école a été aussi signée et expédiée aux autorités locales. Suite aux recommandations du Directeur de l'Enseignement Primaire, deux inspecteurs, chefs

service à la Direction de l'Enseignement Primaire, ont été nommés pour être les interlocuteurs du Projet TMT : il s'agit de Mme KIKI Rosalie et de M. AHOLOUKPE Bernadin. Les deux ont bénéficié de séances d'orientation sur les objectifs du Projet TMT et la méthodologie de sélection des écoles-pilotes.

**Formation des Formateurs (TOT).** En février 2010, toutes les dispositions avaient été prises pour recevoir la Spécialiste du SCOPE, Dr. Rachel Christina, pour une formation d'une semaine. Des conditions météorologiques extrêmes sur le littoral Est des Etats-Unis ont provoqué la fermeture de tous les aéroports et la formation a été retardée d'un mois. En mars, la formation eut lieu. En plus des cinq Experts-Formateurs et des dix Assistants Locaux, trois Enquêteurs/agents de collecte de données, notamment M. Houénou, Mme Zinkpé et M. Aremou, ont été préparés sur l'utilisation de l'OSEP pour la collecte des données de base. Le 13 avril, immédiatement après la formation sur l'OSEP-Bénin, les Enquêteurs ont été rappelés par l'équipe de Suivi et Evaluation pour un atelier sur la collecte des données et les protocoles du terrain. L'activité de collecte de données a eu lieu du 19 avril au 09 juin, chaque enquêteur recueillant les données de façon indépendante.

**Réalisation de l'Étude de Base.** Le projet a effectué l'étude de base de 100 établissements scolaires sélectionnés au hasard pour représenter les 85 circonscriptions et plus de six mille écoles. Les trois enquêteurs locaux ont effectué l'étude de base en utilisant l'OSEP-Bénin et une version expérimentale de l'OTL dans chacun des cinq départements du Bénin. L'étude a été achevée en 35 jours dans 100 écoles et 200 salles de classe. Les entretiens et les observations étaient en-deçà de 100 et 200 respectivement. 199 maîtres sur 200 ont été interviewés, 196 observations de classe ont été faites et 99 directeurs d'école ont été interviewés. L'équipe d'enquête a fait plusieurs tentatives pour rencontrer maîtres et directeurs, mais ceux-ci n'étaient pas immédiatement disponibles. En plus des entretiens et observations d'écoles, les enquêteurs ont cherché à se rapprocher des 60 Chefs de Circonscription Scolaire (C/CS) représentatifs et sur les 60, 53 ont été interviewés, les autres souhaitant ne pas être pris en compte.

Les enquêteurs étaient sous la supervision du responsable du Suivi et Evaluation de TMT qui a effectué des vérifications sur le terrain avec les enquêteurs entre le 03 et 12 mai. Cela a permis au projet de rectifier les erreurs dans l'administration des outils et de collecter les données initiales. Cela a aussi permis à l'équipe S&E de passer en revue, totaliser et réagir aux données initiales collectées. Le premier draft du rapport a été achevé le 30 juin. Les résultats initiaux projettent une image intéressante de notre échantillon. Le nombre d'hommes et de femmes est assez représentatif du ratio du système national.

L'Equipe du Suivi et Evaluation a été en mesure d'évaluer un échantillon des formateurs d'ENI et ceux-ci continueront à être évalués sur la base des cinq catégories de l'OSEP-Bénin.

**Pilotage de l'OTL.** Au Trimestre Trois, TMT a mené une étude sur l'efficacité de l'enseignant sur la base de l'OTL et qui était pilotée en même temps que l'OSEP-Bénin. L'exercice a été achevé. Cependant, une étude plus raffinée sera effectuée au cours du Trimestre Six pour examiner les éléments qui favorisent ou entravent l'efficacité de l'enseignant. L'étude sera effectuée parallèlement à l'OSEP-Bénin pendant la prochaine série de mise en œuvre.

**Résultats initiaux de l'étude.** Les scores de base révèlent que les enseignants des autres systèmes parallèles du Bénin où la formation initiale des enseignants est faible et où la formation de perfectionnement est incohérente au mieux, rencontrent moult difficultés. Les scores de la gestion du temps d'enseignement donnent une moyenne de 3 dans la quasi-totalité des 200 salles de classe tandis que pour les « questions favorisant un apprentissage actif », la plupart des maîtres avaient pu réaliser un score de 2. Pour les critères visant la « résolution des problèmes » et la « réflexion critique », les scores s'étaient limités à 1 dans la plupart des cas. Cela montre précisément là où l'instruction, la supervision et le développement professionnel doivent pallier aux faiblesses du système d'enseignement. Les entretiens avec les enseignants, directeurs et C/CS révèlent des conclusions intéressantes. Les enseignants, dans leur majorité, n'ont pas mentionné les salaires ou les grèves comme étant liés à leur satisfaction et près de la moitié des enseignants interrogés ont répondu qu'ils ont une excellente opinion de la profession.



#### **Réalisations à ce jour**

- OSEP présenté, adapté et validé.
- 100 écoles-pilotes sélectionnées et approuvées par le MEMP
- Deux interlocuteurs du Ministère en charge du suivi des travaux du projet ont été nommés et ont revu la sélection des établissements scolaires, mars 2010
- Les Enquêteurs Locaux ont été formés à l'utilisation de l'OSEP-Bénin
- Les outils de collecte de données pour les différentes cibles ont été élaborés
- Etude de base réalisée.

*Condition 2.2 Elaborer un système pour une meilleure supervision de l'enseignant, et un appui technique de perfectionnement pour améliorer la performance de l'enseignant aux niveaux central et local.*

et

*Condition 2.3 Elaborer un système pour une meilleure évaluation de la performance de l'enseignant aux niveaux central et décentralisé.*

Un système amélioré de supervision et un appui technique de perfectionnement dépendront fortement des résultats de l'étude de base, les résultats du programme de motivation et une révision des politiques et pratiques actuelles du MEMP. Le rôle des directeurs d'école, des conseillers pédagogiques, des chefs de circonscription scolaire et des inspecteurs doit être clarifié et évalué pour en déterminer les forces et les faiblesses. Dans les domaines où des faiblesses seraient notées, nous travaillerons avec le MEMP pour, soit éliminer les pratiques non-productives, soit soutenir celles qui sont faibles. Pendant le Trimestre Quatre, TMT a effectué une Revue de la Politique de supervision et d'évaluation des enseignants. Les conclusions essentielles de cette revue démontrent malheureusement que:

- o La supervision et l'évaluation sont rarement, sinon pas du tout mentionnées dans les documents examinés.
- o Les termes démodés et le langage utilisé dans les textes ne s'appliquent aux réalités actuelles.
- o La grille d'évaluation actuelle n'est pas exploitée ou utilisée telle que prévue.
- o Il existe une incohérence entre les politiques écrites et les pratiques réelles.

Déjà dix (10) inspecteurs ont reçu la formation pour servir comme nos Assistants Locaux et neuf (09) ont été affectés dans leur circonscription respective. Ce système permet à TMT d'assurer le renforcement des capacités pour la généralisation de l'OSEP au sein même des corps du système éducatif. Il s'agit là des premières étapes vers la formation de tous les CP et CCS à la maîtrise et l'utilisation de l'OSEP-Bénin. La deuxième étape, en l'occurrence la participation à un Institut de Supervision, aura lieu au cours du Trimestre Huit.

Nous espérons voir une amélioration de la performance des enseignants à partir de la formation en cours dans les ENI. Néanmoins, nous savons que même si la formation impacte l'enseignement dans les ENI, l'effet au quotidien dans les salles de classe seront nuls si le système de supervision et d'évaluation ne change. Le manque de supervision et la non-compréhension d'une évaluation efficace se combinent pour étouffer l'amélioration de l'enseignement. Lors du Trimestre Quatre, le Comité de Revue des Politiques s'est réuni et a passé en revue les décrets régissant la supervision et l'évaluation de l'enseignant. Trois décrets et quatre arrêtés relatifs à la supervision et l'évaluation ont été examinés. Les cahiers des charges des membres de tous les réseaux pédagogiques (RAP et UP) ont été aussi examinés. De même, plusieurs textes portant sur les "responsabilités" et les "tâches" liées à l'évaluation, la supervision, l'inspection et la formation, ont été examinés. Sur les sept règles, deux nécessitaient une amélioration. Ensemble, cinq (05) services du MEMP (DIP, DEP, DDEMP, CS et INFRE) ont été impliqués dans une revue comparative pour déterminer comment leurs responsabilités se recoupent dans des domaines comme l'inspection, la formation de perfectionnement et les visites de terrain par exemple. Les conclusions de l'Etude de Base et de la Revue des Politiques détermineront les contours des Instituts de Supervision dirigés par un comité représentatif de quinze membres. Il lancera également le dialogue avec le MEMP sur la rationalisation et l'amélioration des règles pour mieux effectuer la supervision et l'évaluation des enseignants et de leurs superviseurs.



#### **Réalisations à ce jour**

- Les Enquêteurs Locaux ont effectué l'étude de base.
- Elaboration d'une liste de 15 fonctionnaires du MEMP pour aider au développement et la mise en œuvre des Instituts de Supervision créés et validés
- Les responsables à la formation du DIP/MEMP et de l'INFRE sont impliqués dans la collecte des lois nationales régissant la formation, la supervision et l'évaluation des enseignants
- Les membres du Comité de Revue des Politiques (pour la politique de supervision et d'évaluation) ont été sélectionnés et validés par le MEMP
- Réalisation du tableau des responsabilités

*Condition 2.4 Piloter un programme de distinction au mérite au profit des meilleurs établissements scolaires et de leurs enseignants. Même si le nombre et le montant des prix dépendront des fonds disponibles, il serait de bon ton de montrer l'exemple en décernant des prix annuels au cours de la durée du projet aux niveaux national et départemental.*

Le Programme de Distinction au Mérite a été conçu et soumis au MEMP au cours du Trimestre Quatre. Pour en arriver là, un atelier consultatif avec les directeurs centraux et les directeurs des structures décentralisées a été organisé le 13 janvier 2010. L'atelier a permis à ces directeurs de s'imprégner de l'OSEP qui constitue le socle de toutes les activités du Projet TMT. Le travail final a eu lieu avec l'arrivée du

nouveau COP et ses discussions avec le COTR à l'USAID. Un amendement crucial a été introduit: il a été retenu l'abandon du système de distinction basé sur de l'argent en espèce au profit de l'offre d'une gamme plus variée de prix.

#### **Réalisations à ce jour**

- Programme de Distinction au Mérite conçu
- Un projet de plan de communication a été élaboré.
- Les 100 écoles ont été identifiées.
- Réalisation de l'étude de base
- Lancement du Programme prévu pour le mois d'octobre

*Condition 2.5 Réaliser des campagnes médiatiques annuelles à l'échelle nationale au début et tout le long de l'année académique, ce qui 1) renforcera l'importance de l'éducation et des enseignants, et 2) permettra que tous les instituteurs soient informés du Programme compétitif de Distinction au Mérite.*

Les distinctions selon le mérite visent à contribuer au renforcement des valeurs de professionnalisme et de dévouement à l'éducation des enfants au sein des enseignants. Les prix visent aussi à renforcer la confiance de la population et leur soutien aux enseignants et aux écoles. La conduite et la promotion d'une campagne pour améliorer la réputation publique des enseignants sont figolées à travers une stratégie de communication. Un consultant en communication sera recruté pour concevoir un message-clé sur le rôle central que les enseignants jouent et l'image de l'enseignement de qualité dans les écoles béninoises. Le consultant finalisera le plan de communication déjà élaboré et travaillera ensemble avec le Spécialiste en Motivation, les responsables du Suivi et Evaluation et le COP sur le Programme de Distinction au Mérite (MAP). Le MAP est prévu pour être lancé le 05 octobre.

#### **Réalisations à ce jour**

- Le plan de communication a été finalisé et soumis au MEMP.
- TMT travaille avec le service de communication du MEMP à titre consultatif.

*Condition 2.6 Recruter des sponsors pour le programme de distinction à partir d'autres bailleurs soutenant l'éducation, le secteur privé et le Gouvernement du Bénin pour faire des dons de prix additionnels aux meilleurs établissements scolaires et enseignants et pour créer un soutien large au programme.*

Une liste exhaustive de potentiels sponsors a été présentée à quelques sponsors nationaux et locaux. Cependant, l'équipe est en train de réexaminer la nécessité d'avoir des sponsors au cours de l'An 1 du MAP.

#### **Réalisations à ce jour**

- Tenue de séances de promotion et de stratégie avec deux sponsors nationaux

*Condition 2.7 Collaborer avec le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire (MEMP) pour élaborer et ratifier les politiques nationales régissant la motivation, la supervision et l'évaluation de l'enseignant, avec les directives et procédures y afférentes.*

Pendant l'An 2 de TMT, nous travaillerons plus spécifiquement avec le MEMP pour améliorer les directives et les procédures.

Une étude des règles appropriées de supervision et d'évaluation a été effectuée par une équipe d'experts constituant le Comité de Revue des Politiques. Les résultats de l'étude mettront en relief les changements à introduire dans les politiques nationales.

#### **Réalisations à ce jour**

- Modification des politiques dans l'attente des travaux réalisés au cours de l'An 1.

*Condition 2.8 Sur la base des résultats du programme-pilote de distinction aux enseignants, un plan d'action est élaboré et mis en œuvre pour transférer l'initiative de distinction selon le mérite au Ministère de l'Enseignement Primaire d'ici la fin de ce projet d'une durée de quatre ans.*

L'étude de faisabilité sera suivie d'une expérimentation du Programme de Motivation dans cinquante (50) écoles dans tout le Bénin, suivie de l'élargissement du Programme de Motivation. En fonction des résultats du Programme, nous offrirons au MEMP les leçons apprises et les succès accomplis dans le cadre du transfert. Ensemble nous élaborerons un plan d'action. La planification de ce travail débutera au cours de l'An 2 à travers une revue du Programme de Distinction au Mérite.

Les travaux du Projet TMT relatifs à l'accomplissement de ces deux conditions porteront des fruits plus tard au fil de l'exécution du projet.

#### **Réalisations à ce jour**

- *Le transfert aura lieu dans l'An 4 du Projet.*

## **4. PREVISIONS POUR LE PROCHAIN TRIMESTRE**

Les activités suivantes sont programmées pour le Trimestre 1 de l'Année 2 (octobre-décembre 2010) et sont détaillées dans le plan de travail. Elles seront soit déjà initiées soit en cours à la prochaine période.

- 1.1** Les restitutions des Professeurs Étrangers, des Experts-Formateurs, des Assistants Locaux, des Formateurs des ENI et du personnel de TMT seront intégrées dans la première révision du manuel du formateur.
- 1.2** Le deuxième niveau de la formation sera conçu et élaboré pour les ENI.
- 1.3** Les Plans d'Implantation, les acquisitions et le développement d'une communauté de plan de pratique suivront l'étude et l'évaluation des besoins. Des dérogations d'achat seront soumises et les acquisitions seront entreprises.  
Les désignations anticipées des bibliothécaires des ENI par le MEMP signaleront des plans d'élaboration des modules.
- 2.1** Etude de base réalisée pour un échantillon de formateurs des ENI.
- 2.2/2.3**
  - Draft de l'Etude des Politiques finalisé.
  - Résultats de l'Etude de Supervision et d'Evaluation partagés avec le MEMP et l'USAID
  - Session de Supervision et d'Evaluation de 3 jours entièrement élaborée
  - Formation des 15 agents du MEMP
  - Formation à l'OSEP pour le reste des 100 directeurs d'école
- 2.4** Lancement du Programme de Distinction au Mérite  
Le Consultant en Communication commencera la stratégie de promotion en fonction des critères d'une Ecole Championne
- 2.5** Effectuer l'orientation des cadres locaux partout dans le pays  
Faire une étude de base des capacités des directeurs d'école
- 2.6** Identifier les organes de presse locaux qui couvrent des domaines identiques aux écoles expérimentales
- 2.7** Les deux règles identifiées pour la rationalisation feront l'objet de révision et de corrections en collaboration avec le MEMP en prélude à des recommandations formelles pour changer les règles de supervision et d'évaluation.

## 5. CONCLUSION

Ce rapport annuel est unique en ce sens qu'il couvre une période plus longue qu'une année, soit depuis la passation du contrat (juillet 2009) jusqu'à la fin du Trimestre 5 (septembre 2010). Nous avons dû nous adapter aux changements de calendrier, du personnel et autres changements de plan. Il convient néanmoins de faire remarquer que l'image d'ensemble n'a pas changé. La formation fait l'objet de toutes les attentions, le MAP est prêt pour le lancement, et bien qu'en retard par rapport au plan initial, les centres de documentation sont en voie d'être développés. TMT garde tout son élan.

Le contrat pour le projet est passé en juillet 2009 et les activités de démarrage ont commencé en août 2009. Notre Chef de Projet arriva en septembre et dès le mois de novembre, un groupe-clé de personnel comprenant le Responsable Financier, la Coordinatrice des Programmes, la Responsable Administrative et le Responsable de la Formation, a été recruté. Dès décembre, le COP et le projet se sont délocalisés à Porto-Novo, notre adresse sociale, et dès janvier, le personnel restant a été recruté. Le nom du projet a été retenu de commun accord: "The Teacher Motivation and Training (TMT) Project" est traduit en français comme *Projet d'Appui à la Fonction Enseignante*. Entre janvier et juin, TMT avait pu établir certaines fondations. Un groupe-clé de consultants constitués d'Experts-Formateurs, d'Assistants Locaux et d'Enquêteurs Locaux a été recruté. Le Comité de Revue Curriculaire et le Comité de Revue des Politiques ont été mis sur pied et validés par le MEMP et se sont déjà lancés dans leurs premières activités. Le plan du Manuel de Formation du Maître a été élaboré et dès juin, nous avons pu obtenir des ENI les dates pour effectuer la formation initiale. L'Étude de Base et la Revue des Politiques sont achevées. Cependant, le Chef du Projet annonça son départ du Projet et TMT a été obligé de changer de vitesse afin de poursuivre son travail. Un nouveau COP a été identifié tandis qu'une équipe de transition, en collaboration avec le Directeur du Projet basé au Siège, veillait à ce que les conditions du contrat et la gestion des affaires courantes ne souffrent d'aucune interruption. En appui à l'équipe de transition locale, TMT a soumis et reçu l'autorisation pour que les COP intérimaires, Carrie Lewis et Karen Cassidy, soient présentes dans le pays. Le plus remarquable, c'est que TMT a pu identifier un remplaçant pour devenir le nouveau COP en la personne de Stefan McLetchie. Pendant le Trimestre Cinq, TMT était bien ancré dans sa plus grande activité à ce jour : former les Formateurs des ENI à suivre et mettre en place six modules pour une bonne pratique pédagogique.

Grâce à la collaboration en cours entre le Projet et le Ministère, nous avons développé une relation solide. Cette relation est l'un des points forts du Projet. En raison des réponses favorables et encouragements du Ministère, il a été possible de mettre en place le Comité de Revue Curriculaire et le Comité de Revue des Politiques, et de rendre disponibles des personnes-clé pour la formation et la consultation.

### Défis

Tout le long de l'année dernière, TMT a rencontré certaines difficultés. La résolution des questions juridiques telles que l'immatriculation, a duré plus longtemps que prévu. La nécessité de solliciter des dérogations pour l'achat de matériels d'origine non-américaine était également une pierre d'achoppement. Le fait de travailler dans un pays francophone complique davantage cette exigence ; les claviers, les textes, les ouvrages de référence, etc., rendent nécessaire de faire les acquisitions en dehors des Etats-Unis. Les conditions météorologiques ont provoqué un retard inattendu dans notre calendrier de formation, et le changement du calendrier scolaire en raison des grèves de même que le changement du calendrier des examens qui en a découlé ont affecté le programme des Professeurs Etrangers. Avec le remplacement de dernière minute par des experts techniques, cela a été à peine ressenti par les participants.

La première année était consacrée à la mise en place des fondations, l'établissement des protocoles et la réalisation d'études de base et d'évaluations des besoins. Le bureau du Projet TMT est animé par un personnel hautement qualifié qui, entre autres, est profondément impliqué dans l'éducation. Certains membres du personnel ont débuté leur carrière au Ministère de l'Éducation, d'autres ont eu à travailler pour des projets éducatifs et tous contribuent aux progrès que nous réalisons. La qualité du personnel est notable en ce sens qu'il a pu faire avancer les réalisations dans nos relations régulières avec le MEMP de même que pendant la transition. Nos résultats, bien que retardés au démarrage et ensuite lors de la transition, ont commencé à se faire sentir dès le Trimestre Cinq. Le Manuel de Formation du Maître a été

achevé, validé et imprimé. La formation des formateurs au profit des tous les cinq (05) Formateurs des ENI était en cours et le lancement du Programme de Distinction au Mérite fortement anticipé est prévu pour début octobre. Les bibliothèques/centres de documentation ont fait l'objet d'une étude, leurs besoins ont été évalués et une demande pour le recrutement de bibliothécaires qualifiés avec description des qualifications a été remise au MEMP pour action. L'acquisition des matériels est en cours.

# ANNEXE A

### Chronogramme de l'indicateur 1.3 (Centres de Documentation)

	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	OBSERVATIONS
En collaboration avec le directeur et le personnel de l'ENI, identifier l'espace pour l'installation des bibliothèques et des centres de documentation																															Dans une équipe multidisciplinaire (TMT, ENI et MEMP) espace identifié et ensuite réévalué en raison de divers problèmes survenant sur chaque site
Elaboration d'un plan d'installation des bibliothèques et centres de documentation sur les sites temporaires des ENI																															Ce plan prendra effet en fonction de l'évolution de la construction et de l'opérationnalité au niveau de chaque site
Aider les ENI à identifier un responsable de centre de documentation																															Les bibliothécaires ont déjà été désignés sur chaque ENI.
En fonction de l'évaluation des besoins, identifier les ressources et leur niveau d'emploi par les formateurs et les élèves-maîtres des ENI																															Une étude de base a été conduite et les conclusions présentées à deux occasions au MEMP.
Identifier et sélectionner les manuels appropriés pour les centres de documentation																															
Déterminer le niveau actuel des besoins en mobilier de chaque ENI																															
Elaborer un plan et une disposition pour l'occupation de l'espace au niveau de chaque ENI																															
Déterminer la disponibilité actuelle et le coût des mobiliers et autres équipements nécessaires pour les bibliothèques																															Le processus d'acquisition a déjà démarré et les coûts des livres et ouvrages déterminés
Livraison des équipements et du mobilier des centres de documentation																															
Détermination du coût et de la disponibilité des livres et documents																															



Actualiser les plans concernant les centres de documentation et les documents nécessaires. Réviser l'étude initiale sur les besoins des centres de documentation



**LEGENDE:**

 Tâches Réalisées

 Futures Tâches

# ANNEXE B

## Tableau des Indicateurs PMP

Indicateur	Définition de l'Indicateur	Source des Données, Méthode de Collecte, et Personne Responsable	But de l'An 1	Réalisation de l'An 1	Observations
<b>1.1</b> Nombre d'enseignants formés avec le soutien du Gouvernement des Etats-Unis	Nombre d'individus qui ont suivi avec succès un programme de formation avant l'emploi ou de perfectionnement pour enseigner dans les établissements scolaires ou dans des cadres non scolaires (primaire) avec le soutien du Gouvernement des Etats-Unis (par exemple, programme de formation financé en tout ou en partie par le Gouvernement des Etats-Unis). Réparti selon le sexe.	Registres des étudiants diplômés des ENI. A collecter par le Responsable S&E auprès des ENI de façon annuelle.	0	0	A ce jour, l'année académique pour les élèves-maîtres n'a pas encore commencé. Et elle ne va certainement pas commencer avant mi-novembre. Nous espérons atteindre un minimum de 1750 élèves-maîtres.
<b>1.2</b> Nombre d'éducateurs/formateurs formés avec le soutien du Gouvernement des Etats-Unis	Nombre de responsables éducatifs (publics ou privés) ou d'administrateurs de programmes, fonds ou institutions éducatives ayant reçu la formation sur des aspects de leur fonction actuelle, y compris des domaines comme la gestion (par exemple, suivi, emploi du personnel, assistance). Données réparties selon le sexe.	Comptes-rendus des séances de formation. Comptes-rendus à collecter par le Responsable de la Formation.	150 (5 ENI x 30 Formateurs)	<b>106</b> <b>98 hommes</b> <b>8 femmes</b>	Toutes les ENI n'ont pas 30 formateurs. Tous les formateurs ENI actuels ont été invités et pris en compte dans les formations offertes.
<b>1.3</b> Nombre de manuels et matériels didactiques fournis avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis	Le nombre de matériels didactiques fournis avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis (financés en tout ou en partie par le Gouvernement des Etats-Unis).	Dossiers du Projet y compris les registres de répartition. Données à collecter par la Responsable Administrative.	255 projets de Manuel du Formateur (35 x 5 ENI =150+MEMP-10, DEP-10, DIP – 10, CFPEN – 10, INFRE-10, Experts-Formateurs – 5. Assistants Locaux - 10 USAID-2, TMT-15)	<b>255</b>	255 copies du projet de manuel ont été imprimées. À ce jour, les copies ont été remises aux cadres du MEMP (10), DIP (10), DEP (10), INFRE (10), CFPEN (10)
Nombre d'étudiants et d'enseignants utilisant la bibliothèque/les centres de documentation	Le nombre d'étudiants et d'enseignants qui se sont inscrits à la bibliothèque/aux centres de documentation de chaque ENI, sous forme de pourcentage par rapport au nombre total d'enseignants et d'étudiants	Fiches d'inscription conservées dans la bibliothèque/les centres de documentation. Données à collecter auprès des bibliothèques par le Responsable du Suivi et Evaluation de façon trimestrielle.	80% (1424=80% de 350 élèves-maîtres par ENI + 30 formateurs par ENI). Cinq ENI couvertes.	0	Le calendrier académique des ENI n'a pas commencé à ce jour. En conséquence, il n'y a pas d'élèves-maîtres actuellement inscrits. En outre, en raison de retards dans le processus d'acquisition, aucun des centres n'est équipé pour être fonctionnel.
Nombre de personnels	Le nombre total de personnels de bibliothèques ou	Registres de formation du Projet.	10 (2 par centre de	0	Personnel de bibliothèque

de bibliothèque/centre de documentation formés à la bibliothéconomie	de centres de documentation qui participent dans des formations sur la bibliothéconomie sponsorisés par le Projet	Données à collecter par le Responsable de la Formation au moment de la formation.	documentation)		non encore identifié. Les centres de documentation ne sont pas actuellement opérationnels et par conséquent, les étudiants n'y ont pas accès.
<b>Indicateur</b>	<b>Définition de l'Indicateur</b>	<b>Source des Données, Méthode de Collecte, et Personne Responsable</b>	<b>But de l'An 1</b>	<b>Réalisation de l'An 1</b>	<b>Observations</b>
<b>Pourcentage/nombre de formateurs des ENI disposant de compétences d'enseignement renforcées</b>	Le nombre de formateurs des ENI faisant preuve de compétences d'enseignement améliorées telles que définies par le mouvement ascendant sur l'échelle de l'OSEP.	Données d'observation de l'OSEP à collecter sur une base annuelle. Tous les enseignants des ENI seront soumis à des observations.	--	0	Les observations de tous les enseignants des ENI sont prévues pour démarrer dès que l'année académique commence pour les élèves-maîtres
<b>2.1 Nombre d'études de base ou de faisabilité</b>	Le nombre d'études de base ou d'études de faisabilité réalisées par le Projet	Études de base et de faisabilité soumises au MEMP et à l'USAID. Vérification à faire par le Responsable S&E	3 études (Performance de l'Enseignant, Motivation de l'Enseignant, Performance des Formateurs des ENI)	3	
<b>2.2 Nombre d'administrateurs et de responsables formés</b>	Nombre de responsables éducatifs (publics ou privés) ou d'administrateurs de programmes, fonds ou institutions éducatives ayant reçu la formation sur des aspects de leur fonction actuelle, y compris des domaines comme la gestion (par exemple, suivi, emploi du personnel, assistance). Données réparties selon le sexe. Dans le cadre de ce projet, au nombre des personnes à former, on distingue les directeurs d'école, les inspecteurs, les superviseurs et le personnel du MEMP.	Rapports trimestriels du Projet et dossiers de formation du Projet. Données à collecter par le Responsable de la Formation au moment de chaque activité de formation.  Hypothèse: 85 C/CS+Directeurs (5900 National)	475 (100 directeurs d'école et 125 Inspecteurs, 250 conseillers pédagogiques)	<b>87 directeurs d'école 80 hommes 7 femmes</b>	A former au cours des mois à venir.
<b>2.3 Soutien à la réforme des politiques du système éducatif</b>	Le Projet apporte-t-il un appui à la réforme des politiques du système éducatif? Oui/Non Preuve de projet de politique telle que le document de politique	Rapports trimestriels du Projet sur les avancées vers l'élaboration du document de politique éducative. Le COP devra préparer les rapports d'avancement.	Identifier les politiques pour que le Groupe de Travail se mette à l'œuvre	2 politiques identifiées	Deux politiques/pratiques prises en compte: 1) utilisation incohérente du langage dans les documents actuels et 2) utilisation inefficace de la grille d'évaluation dont il a été établi qu'elle n'est pas alignée sur les pratiques actuelles
<b>2.4</b>	Cet indicateur enregistre les informations sur des	Comptes-rendus mensuels du	Mise en place du Groupe de	Groupe de travail	Les représentants de divers

Nombre de lois, politiques, réglementations, ou directives élaborées ou modifiées pour améliorer l'accès équitable ou la qualité des services éducatifs	systèmes quantifiables et les activités relatives aux politiques. Pour être comptées, les actions doivent avoir, comme but ultime, l'amélioration de l'accès équitable ou la qualité des services éducatifs.	Projet documentant les rencontres du groupe de travail sur les politiques, les procès-verbaux des rencontres du groupe de travail sur les politiques. Le COP devra préparer les rapports d'avancement sur une base trimestrielle.	Travail sur les Politiques	établi	groupes y compris la Direction de l'Enseignement Primaire, trois (03) directeurs d'ENI de même que les représentants de l'INFRE et de la DIP constituent le groupe de travail.
2.5 Nombre de personnes formées sur le suivi et l'évaluation	Nombre de participants dans les salles de classe ou dans des formations à distance sur tout sujet relatif à la mesure de la performance et des impacts du programme (exemple : indicateurs, méthode de collecte de données qualitatives & quantitatives, analyse des données ; nature et but de l'évaluation). Réparti selon le sexe.	Dossiers de formation du Projet	625= 150 Formateurs des ENI + 475 (100 directeurs d'école et 125 Inspecteurs, 250 conseillers pédagogiques	106 Formateurs des ENI+87 directeurs d'école, 5 Experts-Formateurs, 10 Assistants Locaux (dont 9 sont des C/CS) 3 Enquêteurs Locaux <b>211</b> <b>193 hommes</b> <b>18 femmes</b>	13 directeurs d'école étaient absents; de plus, 2 de ceux qui étaient déjà formés ont été remplacés. Cette formation est prévue pour l'An 2.
Montant en numéraires (ou équivalent) fourni par d'autres sponsors du programme de motivation	Financement total, tant en espèces qu'en nature, apporté au programme de distinction au mérite sur une base annuelle	Documents financiers du Projet et du MEMP relatifs au programme de distinction au mérite			
Nombre d'établissements scolaires et d'enseignants soumis au comité de sélection	Nombre de demandes remplies / recommandations reçues par le comité de sélection pour revue. Réparti suivant les demandes des enseignants et les demandes des établissements scolaires	Documents du comité de sélection, rapports trimestriels et annuels du Projet		0	Lancement du Programme de Distinction au Mérite prévu pour l'An 2.
Nombre et type des sponsors du programme de distinction	Nombre total d'organisations et/ou d'individus qui apportent un soutien en espèces ou en nature au programme de distinction au mérite. Réparti selon les types de structures, notamment publiques, privées, individus, à but lucratif, à but non-lucratif, etc.	Collection des documents du Projet et du MEMP relatifs au programme de distinction au mérite.		0	Idem
Pourcentage/nombre d'enseignants faisant preuve d'une meilleure assiduité	Pourcentage des enseignants qui sont présents à 90% (ou plus) des jours ouvrables, contre la situation de départ.	Cahiers de présence. Enquête OTL, données à collecter par l'enquêteur local et le Responsable S&E.		0	Idem

<b>Pourcentage/nombre d'enseignants faisant preuve d'une meilleure performance en classe</b>	Le nombre d'enseignants faisant preuve de meilleures compétences d'enseignement telles que définies par le mouvement ascendant sur l'échelle de l'OSEP. Réparti par sexe.	Données d'observation de l'OSEP à collecter annuellement. Un échantillon représentatif des enseignants qui participent au programme de distinction au mérite et un échantillon-témoin de ceux qui n'y participent pas et ne reçoivent pas d'interventions en cascade de la part des directeurs d'école ou des superviseurs.		0	Idem. Prévu pour l'An 2
<b>Pourcentage d'amélioration de la performance des apprenants et taux de passage en classe supérieure</b>	Pourcentage des apprenants qui passent en classe supérieure contre la situation de départ. Mesuré sur un échantillon représentatif d'apprenants de chaque classe, et des écoles rurales et urbaines, dans toutes les quatre (04) régions du pays.	Registres de passage en classe supérieure. Données collectées chaque année grâce au MEMP. Echantillon représentatif d'apprenants choisis dans les écoles qui participent au programme de distinction au mérite et un groupe-témoin provenant des écoles qui ne participent pas au programme.		0	Prévu pour l'An 2
<b>Pourcentage d'amélioration du taux de réussite des apprenants dans les examens de fin d'études</b>	Pourcentage d'élèves qui réussissent au certificat d'études primaires comparé à la situation de départ.	Données collectées chaque année grâce au MEMP. Mesure faite sur un échantillon représentatif d'apprenants choisis dans les écoles qui participent au programme de distinction au mérite et un groupe-témoin provenant des écoles qui ne participent pas au programme.		0	Prévu pour être collecté à la fin de l'année académique

# ANNEXE C

## Fiches de Référence des Principaux Indicateurs Relatifs au Programme

Fiche de Référence de l'Indicateur de l'Exécution du Contrat			
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes			
Élément du Programme: Education			
Indicateur: Nombre d'enseignants formés avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis			
Description			
<p><b>Définition(s) Précises:</b> Le nombre d'individus qui ont suivi avec succès un programme de formation initiale ou de perfectionnement pour enseigner dans les établissements scolaires ou dans des cadres non scolaires (primaire) avec le soutien du Gouvernement des Etats-Unis, indiquera en partie si la formation dans les ENI, l'appui aux ENI et le programme de motivation affectent la préparation de l'enseignant.</p>			
Plan d'Acquisition des Données			
<p><b>Méthode de Collecte des Données:</b> Registres des étudiants diplômés des ENI. A collecter par le Responsable S&amp;E auprès des ENI ou du MEMP de façon annuelle.</p> <p><b>Méthode d'Acquisition:</b> L'équipe de Suivi et Evaluation de TMT demandera le nombre de diplômes décernés auprès des ENI via le cabinet du Secrétaire Général du MEMP. L'autre option, c'est que le MEMP puisse fournir des tableaux exhaustifs énumérant les diplômés des ENI chaque année.</p> <p><b>Source(s) des Données:</b> Les ENI et/ou le MEMP.</p> <p>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: A la fin de chaque année scolaire.</p> <p>Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.</p> <p><b>Personnes en Charge:</b> Le CoP et l'Assistant S&amp;E de TMT.</p>			
Question de la Qualité des Données			
<p>Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant</p> <p><b>Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu):</b> Certaines ENI peuvent connaître du retard dans l'élaboration du rapport des résultats de fin de formation.</p> <p>Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données : Recoupement des chiffres des ENI et du MEMP.</p> <p>Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer.</p> <p><b>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:</b> Poursuite de la méthode actuelle de demande des chiffres auprès du MEMP et des ENI.</p>			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<p><b>Analyse des Données:</b> Les données seront analysées pour déterminer le nombre de diplômés hommes et femmes par ENI, le statut des redoublants et le niveau d'éducation antérieur. Des efforts seront faits pour vérifier les lieux d'affectation des diplômés.</p> <p><b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID sous forme de tableaux, et dans un Rapport Final S&amp;E à la fin du Projet.</p> <p><b>Revue des Données:</b> Les données seront examinées par le COP, le Responsable S&amp;E et son Assistant de même que par les homologues du personnel technique principal du MEMP. Le personnel de mise en œuvre seront débriefés sur comment prendre en compte les données et comment améliorer les futurs efforts de suivi.</p> <p><b>Rapportage des Données:</b> Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels et annuels.</p> <p><b>Notes sur les Situations de Base et les Buts Visés:</b> A élaborer à la fin de l'année scolaire 2010-2011.</p>			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	Néant		
2010/11	1750 (chaque promotion: 350 élèves-maîtres par promotion x 5 ENI (capacité totale de 350 élèves-maîtres pour chacune des 05 ENI	0	Le premier lot d'élèves-maîtres couverts par les activités du Projet TMT termineront leur formation dans la deuxième année du Projet, dans la seconde moitié de 2011.
2011/12	1750 (idem que l'année précédente)	A déterminer	
2012/13	1750 (idem que l'année	A déterminer	

	précédente)		
<b>But à Atteindre à la Fin du Projet:</b> Cinq mille deux cent cinquante diplômés des ENI			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE: 04 novembre 2010			
Référence de TMT: Indicateur 1 Résultat 2			
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance			
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Elément <b>du Programme:</b> Education <b>Indicateur:</b> Nombre d'éducateurs/de formateurs formés avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis			
Description			
<p><b>Définition(s) Précise(s):</b> Nombre de responsables éducatifs (publics ou privés) ou d'administrateurs de programmes, fonds ou institutions éducatives ayant reçu la formation sur des aspects de leur fonction actuelle, y compris des domaines comme la gestion (par exemple, suivi, emploi du personnel, assistance). Données réparties par sexe.</p> <p><b>Unité de Mesure:</b> Nombre des formateurs d'instituteurs recevant une formation de renforcement des capacités sur des méthodes participatives, centrées sur l'apprenant et l'utilisation de l'OSEP comme outil de diagnostic du comportement de l'enseignant.</p> <p><b>Réparti par</b> ENI, grade, âge et sexe des participants.</p> <p>Justification/Utilité ou Exposé de Gestion: L'amélioration des compétences des formateurs des ENI (prévus pour comprendre 150 individus) est un facteur-clé dans l'institutionnalisation des méthodes d'apprentissage centrées sur l'apprenant et l'utilisation de l'OSEP.</p>			
Plan d'Acquisition de Données			
<p><b>Méthode de Collecte des Données :</b> Registres du nombre des formateurs des ENI participant aux ateliers sur l'utilisation du Manuel du Formateur des ENI et l'utilisation de l'OSEP pour les observations des élèves-maîtres en situation de classe. Le Responsable S&amp;E devra collecter auprès des ENI les données de participation des formateurs aux ateliers de formation.</p> <p><b>Méthode d'Acquisition:</b> L'équipe de Suivi et Evaluation de TMT demandera les chiffres officiels relatifs aux formateurs par ENI avec leur nom et statut d'éducation.</p> <p><b>Source(s) des Données:</b> Registres officiels d'emploi des ENI; rapport de formation de TMT.</p> <p><b>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données:</b> A la fin du dernier cycle de formation des formateurs chaque année académique.</p> <p>Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.</p> <p><b>Personnes en Charge:</b> Le Spécialiste S&amp;E et l'Assistant S&amp;E de TMT.</p>			
Question de la Qualité des Données			
<p>Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant</p> <p>Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Non-assiduité des formateurs d'ENI au cours de la formation.</p> <p><b>Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données :</b> Sensibiliser les directeurs et formateurs des ENI sur l'importance de la formation. Des visites de terrain par le Responsable de la Formation de TMT seront nécessaires au début de l'année académique.</p> <p>Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: 5<sup>ème</sup> Trimestre.</p> <p><b>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:</b> Les visites aux ENI par la Coordinatrice des Programmes de TMT et le Responsable de la Formation renforceront l'intérêt et le soutien à la formation.</p>			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<p><b>Analyse des Données:</b> Le Responsable de la Formation et l'Assistant S&amp;E de TMT examineront les rapports d'évaluation des ateliers et conduiront des discussions de groupes avec les formateurs sur leurs expériences dans les ateliers de formation.</p> <p><b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID sous forme de tableaux, et dans une étude d'évaluation du Projet TMT à mi-parcours et à la fin du projet.</p> <p><b>Revue des Données:</b> Les données seront examinées par le COP, le Responsable S&amp;E de même que par les homologues du MEMP et des ENI.</p>			

<b>Rapportage des Données:</b> Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels et annuels.			
<b>Notes sur les Situations de Base et les Buts Visés:</b> A élaborer au cours de l'An 1 du Projet TMT.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	150 (5 ENI x 30 Formateurs)	Néant	Formation sur l'OSEP-Bénin
2010/11	150 (5 ENI x 30 Formateurs)	106	Toutes les ENI n'ont pas 30 formateurs
2011/12	Suite de la formation. 150 (5 ENI x 30 Formateurs) – idem que ci-dessus	A déterminer	Deuxième formation sur la version révisée du manuel du formateur d'ENI.
<b>But à Atteindre à la Fin du Projet:</b> 150 formateurs d'ENI ou plus formés			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 23 février 2010			

<b>Référence de TMT:</b> Indicateur 1 Résultat 3
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Elément du Programme: Education <b>Indicateur:</b> Nombre de manuels et autres matériels didactiques fournis avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis
Description
<b>Définition(s) Précise(s):</b> Nombre de matériels didactiques fournis avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis (financé en tout ou en partie par le Gouvernement des Etats-Unis). <b>Unité de Mesure:</b> Reçus du Projet y compris la documentation de la répartition. <b>Réparti par</b> ENI et autres organisations bénéficiaires (MEMP et INFRE) <b>Justification/Utilité ou Exposé de Gestion:</b> Le fait d'avoir un document de référence et méthodologique permanent est important pour l'amélioration des compétences des formateurs des ENI. De même, des vidéos interactives sur les méthodes d'enseignement sont une importante ressource d'apprentissage.
Plan d'Acquisition des Données
<b>Méthode de Collecte des Données:</b> Voyager sur tous les cinq (05) sites pour remettre les livres et les vidéos. Livrets des reçus des livraisons et registres du nombre des formateurs des ENI recevant des copies personnelles du Manuel du Formateur d'ENI de même que le nombre de manuels placés dans les centres de documentation des ENI. Le nombre de vidéos reçues sera également identifié. <b>Méthode d'Acquisition:</b> Données à collecter par la Responsable Administrative de TMT avec l'assistance du Responsable de la Formation. <b>Source(s) des Données:</b> Acquisition et répartition par TMT – manuels et vidéos. <b>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données:</b> A la fin du dernier cycle de formation des formateurs chaque année académique. <b>Coût Estimatif de l'Acquisition des Données:</b> 1.253.300 FCFA par déplacement (carburant pour le véhicule du projet pour 4,5 jours, per diem pour 02 personnes + chauffeur). <b>Personnes en Charge:</b> Responsable Administrative de TMT.
Question de la Qualité des Données
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant <b>Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données :</b> Sensibiliser les directeurs et formateurs des ENI sur le but et l'importance des manuels et des vidéos. De brefs ateliers peuvent être organisés pour démontrer comment utiliser les manuels et les vidéos. Une revue de la nécessité et de l'utilisation des manuels peut être effectuée au cours des visites de terrain par le Responsable de la Formation de TMT. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer. <b>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:</b> Les visites aux ENI par la Coordinatrice des Programmes et le Responsable de la Formation de TMT renforceront l'intérêt et le soutien aux manuels et aux vidéos.
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données

<b>Analyse des Données:</b> Le nombre de manuels et de vidéos distribués sera actualisé annuellement.			
<b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID sous forme de tableaux, et dans une étude d'évaluation du Projet TMT à mi-parcours et à la fin du projet.			
<b>Revue des Données:</b> Les données seront examinées par le COP, le Responsable de la Formation, le Responsable S&E et son Assistant de même que par les homologues du MEMP et des ENI.			
<b>Rapportage des Données:</b> Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels et annuels.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
2009 - 2010	Néant		
Année de base <b>2010/11</b>	Env. 255 projets de Manuel du Formateur d'ENI (35 x 5 ENI =175+MEMP-10, DEP-10, DIP – 10, CFPPEN – 10, INFRE-10, Experts-Formateurs – 5. Assistants Locaux - 10 USAID-2, TMT-15)	211	255 manuels ont été imprimés. Cependant, comme le complément des formateurs d'ENI n'atteignait pas 150, seuls 211 ont été distribués.
2011/12	300 Manuels du Formateur, plus 100 vidéos d'instruction supplémentaires (9 par ENI, plus des copies additionnelles)	A déterminer	
2012/13	Distribution ultérieure possible au profit des nouveaux formateurs d'ENI. Remplacement des vidéos endommagées ou défectueuses.	A déterminer	
<b>But à Atteindre à la Fin du Projet:</b> 555 manuels et matériels didactiques (Manuels du Formateur et vidéos) distribués dans 05 ENI au MEMP et à l'INFRE.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 04 novembre 2010			

<b>Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Indicateur Personnalisé Proposé 1</b>
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Elément du Programme: Education
<b>Indicateur:</b> Nombre d'étudiants et d'enseignants utilisant la bibliothèque/les centres de documentation des ENI
Description
<b>Définition(s) Précise(s):</b> Nombre de formateurs d'ENI et d'élèves-maîtres. <b>Unité de Mesure:</b> Fiches d'inscription dans la bibliothèque/les centres de documentation. <b>Réparti par</b> ENI, sexe et statut (formateur ou élève-maître). <b>Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion:</b> La bibliothèque/les centres de documentation visent à enrichir la qualité et la diversité de l'apprentissage dans les ENI.
Plan d'Acquisition des Données
<b>Méthode de Collecte des Données:</b> Fiches d'inscription dans la bibliothèque/les centres de documentation. <b>Méthode d'Acquisition:</b> Données enregistrées au quotidien par le Bibliothécaire/Responsable de Centre de Documentation et collectées par l'équipe de Suivi et Evaluation. <b>Source(s) des Données:</b> Registre des entrées/inscriptions des bibliothèques/centres de documentation. Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: A la fin de chaque année académique. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable. Personnes en Charge: l'équipe de Suivi et Evaluation de TMT.
Question de la Qualité des Données
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant <b>Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu):</b> Eléments manquants dans le Registre des entrées/inscriptions des bibliothèques, rapportage tardif par les ENI sur les utilisateurs de leurs bibliothèques/centres de documentation. <b>Actions Entreprises ou Prévués pour Pallier aux Limites des Données:</b> Sensibiliser le personnel des ENI:

responsables de centres de documentation, directeurs et formateurs, sur l'importance du suivi de l'utilisation des bibliothèques/centres de documentation.

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer.

**Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:** Les visites aux ENI par la Coordonnatrice des Programmes et le Responsable de la Formation de TMT renforceront l'intérêt et le soutien aux bibliothèques/centres de documentation.

#### Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données

**Analyse des Données:** Nombre et types d'utilisateurs de bibliothèques/centres de documentation et les ouvrages les plus consultés ou utilisés.

**Présentation des Données:** Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID sous forme de tableaux, et dans une étude d'évaluation du Projet TMT à mi-parcours et à la fin du projet.

**Revue des Données:** Les données seront examinées par l'équipe de TMT de même que par les homologues du MEMP et des ENI.

**Rapportage des Données:** Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels et annuels.

#### Situation de Base, Objectifs et Réalisations

Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	80% (1424=350 étudiants par ENI + 30 formateurs par ENI). Cinq ENI couvertes.	0%	Les ENI n'ont pas encore repris les cours pour les élèves-maîtres. Cependant, le processus d'acquisition d'ouvrages pour les centres est en cours.
2010/11	80% du personnel et des élèves-maîtres par ENI (env. 1424 personnes)	A déterminer	Idem que ci-dessus
2011/12	80% du personnel et des élèves-maîtres par ENI (env. 1424 personnes)	A déterminer	
2012/13	80% du personnel et des élèves-maîtres par ENI (env. 1424 personnes)	A déterminer	

**But à Atteindre à la Fin du Projet:** Au moins 80 pour cent du personnel et des élèves-maîtres des ENI utilisant les bibliothèques/centres de documentation régulièrement.

CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 04 novembre 2010

#### Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Indicateur Personnalisé Proposé 2

##### Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP

Objectif du Programme: Investir dans les Hommes

Elément du Programme: Education

**Indicateur:** Nombre de personnels des bibliothèques/centres de documentation des ENI formés à la gestion des bibliothèques et centres de documentation des ENI.

##### Description

Définition(s) Précise(s): Voir ci-dessus.

**Unité de Mesure:** Les individus formés.

Réparti par ENI et par sexe.

**Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion :** La bibliothèque/les centres de documentation visent à enrichir la qualité et la diversité de l'apprentissage dans les ENI.

##### Plan d'Acquisition des Données

**Méthode de Collecte des Données:** Dossiers de formation du Projet.

**Méthode d'Acquisition:** Par le Responsable de la Formation.

**Source(s) des Données:** La bibliothèque/les centres de documentation des ENI

Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Au moment de la formation.

Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.

Personnes en Charge: Le Responsable de la Formation.			
Question de la Qualité des Données			
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant. <b>Actions Entreprises ou Prévues pour Pallier aux Limites des Données:</b> Dix personnes seront formées afin que les données soient claires et sans ambiguïté. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin. <b>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:</b> Visites aux ENI par la Coordonnatrice des Programmes et le Responsable de la Formation de TMT.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<b>Analyse des Données:</b> Description des compétences acquises. <b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID correspondant au trimestre lors duquel l'activité de formation a eu lieu. <b>Revue des Données:</b> Les données seront examinées par le Responsable de la Formation. <b>Rapportage des Données:</b> Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels et annuels.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	10 bibliothécaires/documentalistes seront formés (2 personnes x cinq ENI).	0	Les formations allant au-delà de l'An 2 seront soit des cours de recyclage ou une formation de remplacement.
2010/11		0	Les ENI n'ont pas encore repris les cours pour les élèves-maîtres. Les noms des membres du personnel à former n'ont pas encore été identifiés.
2011/12		A déterminer	
2012/13		A déterminer	
<b>But à Atteindre à la Fin du Projet:</b> Toutes les ENI auront deux bibliothécaires-documentalistes formés pour leur centre de documentation.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 04 novembre 2010			

<b>Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Indicateur Personnalisé Proposé 3</b>
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Elément du Programme: Education Indicateur: Nombre de bibliothèques/centres de documentation des ENI dotés de systèmes fonctionnels de recouvrement des coûts.
Description
Définition(s) Précise(s): Voir ci-dessus. <b>Unité de Mesure:</b> Bibliothèque/centres de documentations Réparti par sexe. <b>Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion :</b> Dans le contexte de la durabilité, la bibliothèque/les centres de documentation visent à fournir des prestations comme l'accès à l'Internet et la photocopie aux communautés environnantes, en particulier la communauté éducative.
Plan d'Acquisition des Données
<b>Méthode de Collecte des Données:</b> Revue des registres/dossiers des centres de documentation. <b>Méthode d'Acquisition:</b> Par le Responsable de la Formation. <b>Source(s) des Données:</b> La bibliothèque/les centres de documentation des ENI Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: A la fin de chaque année académique dans les ENI. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable. <b>Personnes en Charge:</b> L'équipe S&E, le Responsable de la Formation et le Spécialiste des TIC.

Question de la Qualité des Données			
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant. <b>Actions Entreprises ou Prévues pour Pallier aux Limites des Données:</b> Les registres des frais et des revenus seront collectés et étudiés. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin. <b>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:</b> Visites aux ENI par la Coordonnatrice des Programmes et le Responsable de la Formation de TMT.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<b>Analyse des Données:</b> Analyse financière des frais et des revenus des centres de documentation. <b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID correspondant au trimestre lors duquel l'activité de formation a eu lieu. <b>Revue des Données:</b> Les données seront examinées par le Responsable de la Formation et le Responsable Financier de TMT. <b>Rapportage des Données:</b> Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels (au besoin) et annuels.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009/2010	0	0	Les centres de documentation sont censés commencer le processus de recouvrement des frais au cours de l'An 2 du projet TMT.
2010/11	2 ENI à un minimum de 50% de recouvrement des frais	0	Les ENI n'ont pas encore repris les cours pour les élèves-maîtres.
2011/12	4 ENI à un minimum de 50% de recouvrement des frais	A déterminer	
2012/13	5 ENI à un minimum de 50% de recouvrement des frais	A déterminer	
<b>But à Atteindre à la Fin du Projet:</b> Tous les centres de documentation pourront recouvrer au moins 50 pour cent de leurs frais de fonctionnement à travers la prestation de services et les frais d'utilisation.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 23 février 2010			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Indicateur Personnalisé Proposé 4
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Elément du Programme: Education <b>Indicateur:</b> Nombre de formateurs des ENI dotés de compétences améliorées d'enseignement
Description
<b>Définition(s) Précise(s):</b> Les formateurs des ENI doivent pouvoir faire preuve de compétences améliorées d'enseignement suite aux feedbacks et à un soutien basé sur l'observation de leur méthode d'enseignement au moyen de l'OSEP. <b>Unité de Mesure:</b> Scores moyens obtenus par les formateurs des ENI lors des observations de classe sur la base de l'OSEP Réparti par ENI et par sexe. <b>Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion:</b> Les formateurs des ENI doivent être des exemples d'enseignement efficace et doivent être en mesure de démontrer aux élèves-maîtres les méthodes centrées sur l'apprenant qui sont requises pour le programme de base.
Plan d'Acquisition des Données
Méthode de Collecte des Données: Revue des dossiers des ENI

**Méthode d'Acquisition:** par le Responsable de la Formation et le Spécialiste S&E. Les Experts-Formateurs et les Assistants Locaux conduiront certaines observations au cours des deux premières années de la formation. Au cours de l'An 3, un système d'observations par les pairs peut être mis en place au niveau des ENI avec des vérifications inopinées par le personnel de TMT.

**Source(s) des Données:** Les Directeurs des ENI.

**Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données:** Suivant un calendrier des observations supervisées à déterminer avec les Directeurs des ENI.

**Coût Estimatif de l'Acquisition des Données:** Le coût estimatif comprend le coût du carburant, les per diem pour deux personnes plus le chauffeur. Le montant estimatif s'élève à **A1, 253.300** FCFA pour une mission de 4,5 jours.

**Personnes en Charge:** Le COP conduisant le Responsable de la Formation et l'équipe S&E.

**Question de la Qualité des Données**

Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant

**Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu):** Les coûts financiers limiteront le nombre d'observations par le personnel de TMT et les consultants. L'observation par les pairs peut donner des résultats mitigés dans des endroits où il y a un manque de transparence ou la supervision des directeurs.

**Actions Entreprises ou Prévues pour Pallier aux Limites des Données:** Les bandes vidéo des séances d'enseignement seront utilisées pour vérifier la qualité des leçons-modèles des formateurs des ENI. Le personnel de TMT peut examiner les vidéos en utilisant l'OSEP pour comparer leurs scores à ceux des pairs formateurs des ENI ou d'autres acteurs.

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.

**Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:** Visites aux ENI par la Coordinatrice des Programmes et le Responsable de la Formation de TMT.

**Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données**

**Analyse des Données:** Analyse financière des frais et des revenus des centres de documentation.

**Présentation des Données:** Les données seront présentées dans des rapports par les Directeurs des ENI.

**Revue des Données:** Les données seront passées en revue par le Responsable de la Formation de TMT.

**Rapportage des Données:** Les données du programme seront présentées et interprétées dans des rapports trimestriels et annuels.

**Situation de Base, Objectifs et Réalisations**

Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
2009 - 2010	0	0	
Année de base <b>2010/11</b>	150 Formateurs d'ENI		En cours. Ce n'est qu'à la fin du trimestre que les données seront analysées pour déterminer une évolution, s'il y a lieu. Toutes les ENI n'ont pas 30 formateurs.
2011/12	150 Formateurs d'ENI	A déterminer	
2012/13	150 Formateurs d'ENI	A déterminer	

**But à Atteindre à la Fin du Projet:** Observations des 150 Formateurs d'ENI avec feedbacks et suivis.

CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 23 février 2010

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 1

Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP

Objectif du Programme: Investir dans les Hommes  
 Elément du Programme: Education

**Indicateur:** Nombre d'études de base ou de faisabilité réalisées par le Projet

**Description**

**Définition(s) Précise(s):** Le Projet TMT organisera trois études de base dont les résultats seront soumis au MEMP et à l'USAID. Les études évalueront entre autres la performance, la motivation, la supervision et l'évaluation de l'enseignant pour déterminer des facteurs tels que le taux d'absentéisme des enseignants, les mécanismes de supervision, les niveaux des compétences d'enseignement et l'instruction en classe et le moral des enseignants.

<p><b>Unité de Mesure:</b> Chaque étude aura des unités de mesure différentes.</p> <p><b>Réparti par :</b> En fonction de l'étude.</p> <p><b>Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion:</b> L'étude des conditions de base telles que la motivation des enseignants est d'une importance majeure dans la conception d'interventions efficaces pour encourager le professionnalisme et une plus grande attention pour les besoins de l'apprenant. Le Programme de Distinction au Mérite sera basé sur les conclusions de l'étude de base sur le comportement et la motivation de l'enseignant. La stratégie de formation reflétera les conclusions sur les pratiques de supervision et le cadre des politiques.</p>			
Plan d'Acquisition des Données			
<p><b>Méthode de Collecte des Données:</b> Enquêtes, interviews, revue de littérature, l'observation directe</p> <p><b>Méthode d'Acquisition:</b> Etude organisée sous la supervision de la Coordinatrice des Programmes et de l'équipe de Suivi et Evaluation</p> <p>Source(s) des Données: multiple.</p> <p><b>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données:</b> Au cours de l'An 1, à des dates déterminées avec le MEMP</p> <p>Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: à déterminer.</p> <p>Personnes en Charge: Le COP</p>			
Question de la Qualité des Données			
<p>Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant</p> <p>Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant</p> <p><b>Actions Entreprises ou Prévue pour Pallier aux Limites des Données:</b> La planification minutieuse à l'avance, y compris l'échantillonnage, la conception de l'enquête et la formation des enquêteurs, aideront à assurer la collecte de données de qualité élevée. La validation des résultats sera effectuée avec le MEMP.</p> <p>Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.</p> <p><b>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:</b> Des évaluations rapides dans des zones où les résultats de base sont douteux peuvent fournir des données supplémentaires pour la programmation.</p>			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<p><b>Analyse des Données:</b> Excel et SPSS seront utilisés pour analyser les données quantitatives.</p> <p><b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête.</p> <p><b>Revue des Données:</b> Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang de TMT et le MEMP.</p> <p><b>Rapportage des Données:</b> Les résultats seront intégrés dans les rapports trimestriels appropriés.</p>			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	A déterminer au moyen des études existantes	3	Les études de base seront menées au cours de la durée du projet.
2010/11	Néant		
2011/12	Néant		
2012/13	Néant		
<p><b>But à Atteindre à la Fin du Projet:</b> Les résultats de l'étude de base seront un important apport pour les activités de Suivi et Evaluation de même que pour les évaluations finales et à mi-parcours du Projet TMT.</p>			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 04 novembre 2010			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 2

Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP

Objectif du Programme: Investir dans les Hommes

Élément du Programme: Education

**Indicateur:** Elaborer un système pour une meilleure supervision de l'enseignant, et un appui technique de perfectionnement pour améliorer la performance de l'enseignant aux niveaux central et local.

Description

**Définition(s) Précise(s):** Nombre de responsables éducatifs (publics ou privés) ou d'administrateurs de programmes, fonds ou institutions éducatives ayant reçu la formation sur des aspects de leur fonction actuelle, y compris des domaines comme la gestion (par exemple, suivi, emploi du personnel, assistance). Données réparties selon le sexe. Dans le cadre de ce projet, au nombre des personnes à former, on distingue les directeurs d'école, les inspecteurs, les superviseurs et le personnel du MEMP.

**Unité de Mesure:** a) Nombre de politiques formulées ou révisées; b) nombre de cadres et agents du MEMP formés à la supervision de l'enseignant et l'appui technique de supervision aux niveaux central et décentralisé; c) utilisation des méthodes appropriées d'évaluation de l'enseignant.

**Réparti par** Niveau administratif (central, départemental et local) et par sexe

**Justification/Utilité ou Exposé de Gestion:** La réforme des politiques est importante pour la création d'un environnement favorable à la motivation et la formation de l'enseignant. Le renforcement des capacités des cadres du MEMP aux niveaux central, départemental et local est nécessaire pour développer des pratiques d'enseignement améliorées au niveau de l'école.

Plan d'Acquisition des Données

**Méthode de Collecte des Données:** Enquêtes, interviews, rapports d'évaluation des ateliers pour les cadres.

**Méthode d'Acquisition:** Etude organisée sous la supervision de la Coordinatrice des Programmes.

Source(s) des Données: multiple.

**Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données:** Collecte et rapportage de données trimestrielles.

Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: à déterminer.

Personnes en Charge: La Coordinatrice des Programmes

Question de la Qualité des Données

Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant

Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant

**Actions Entreprises ou Prévue pour Pallier aux Limites des Données:** La sensibilisation des cadres du MEMP à tous les niveaux sera nécessaire pour assurer le soutien à la réforme des politiques et les meilleures pratiques pour la formation de perfectionnement et la supervision de l'enseignant.

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.

**Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:** Des évaluations rapides dans des zones où les résultats de base sont douteux peuvent fournir des données supplémentaires pour la programmation.

Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données

**Analyse des Données:** Excel et SPSS seront utilisés pour analyser les données quantitatives. Revue qualitative des politiques du MEMP.

**Présentation des Données:** Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête.

**Revue des Données:** Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang de TMT et le MEMP.

**Rapportage des Données:** Les résultats seront intégrés dans les rapports trimestriels.

Situation de Base, Objectifs et Réalisations

Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	475 (100 directeurs d'école, 125 inspecteurs, 250 CP)		Études de base effectuées une fois au cours de la durée du projet. Les besoins d'élaboration de politiques seront déterminés au cours de l'An 1 du Projet TMT.
2010/11	475 (idem que ci-dessus)	85 directeurs d'école	13 directeurs d'école étaient absents et 2 sur les 85 ont été affectés.
2011/12	475 (idem que ci-dessus)		
2012/13	Néant		

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 3			
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP			
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Elément du Programme: Education <b>Indicateur:</b> Mise en place d'un système pour une meilleure évaluation de la performance des enseignants aux niveaux central et décentralisé.			
Description			
<b>Définition(s) Précise(s):</b> a) une revue des politiques, procédures et outils actuels pour l'évaluation de l'enseignant; b) des politiques, procédures et outils actualisés et/ou nouveaux pour l'évaluation de l'enseignant; c) officiels et agents du MEMP formés aux procédures et outils améliorés d'évaluation de l'enseignant; d) les compétences d'évaluation de l'enseignant dont sont dotés les agents du MEMP sont évalués (avant et après que la formation sur l'outil d'évaluation de la performance soit effectuée). <b>Unité de Mesure:</b> a) Nombre de politiques formulées ou révisées; b) nombre de cadres et agents du MEMP formés à la supervision de l'enseignant aux niveaux central et décentralisé; c) utilisation des méthodes appropriées d'évaluation de l'enseignant. <b>Réparti par</b> Niveau administratif (central, départemental et local), type de politique et d'outil d'évaluation <b>Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion:</b> La réforme des politiques est un facteur important pour la création d'un environnement favorable à l'évaluation de l'enseignant. Le renforcement des capacités des cadres du MEMP aux niveaux central, départemental et local est nécessaire pour développer des pratiques d'enseignement améliorées au niveau de l'école.			
Plan d'Acquisition des Données			
<b>Méthode de Collecte des Données:</b> Analyse des documents de politique ; organisation d'enquêtes, d'interviews, de rapports d'évaluation des ateliers de formation pour les cadres. <b>Méthode d'Acquisition:</b> Etude organisée sous la supervision de la Coordinatrice des Programmes et de l'équipe S&E. Source(s) des Données: multiple. <b>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données:</b> Collecte et rapportage de données trimestrielles. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: à déterminer. Personnes en Charge: La Coordinatrice des Programmes			
Question de la Qualité des Données			
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant <b>Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données:</b> La sensibilisation des cadres du MEMP à tous les niveaux sera nécessaire pour assurer le soutien à la réforme des politiques et les meilleures pratiques d'évaluation de l'enseignant. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin. <b>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:</b> Des évaluations rapides dans des zones où les résultats de base sont douteux peuvent fournir des données supplémentaires pour la programmation.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<b>Analyse des Données:</b> Rapports d'évaluation des ateliers de formation. Revue qualitative des politiques du MEMP. <b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête. <b>Revue des Données:</b> Les données seront examinées par le personnel de haut rang de TMT et du MEMP. <b>Rapportage des Données:</b> Les résultats seront intégrés dans les rapports trimestriels appropriés.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
<b>Année</b>	<b>Valeur-Cible</b>	<b>Valeur Réelle</b>	<b>Remarques</b>
Année de base	2 politiques	Accompli	L'étude de base a identifié des politiques qui mettent en

2009 - 2010	identifiées pour action		relief la nécessité de rectifier l'utilisation actuelle de termes démodés et aussi d'avoir une compréhension plus claire et une pleine utilisation de la grille d'évaluation existante
2010/11	2 politiques supplémentaires identifiées pour action		
2011/12	1 politique supplémentaire identifiée pour action		
2012/13	2 politiques supplémentaires identifiées pour action		

**But à Atteindre à la Fin du Projet:** Trois nouvelles politiques élaborées; au moins une politique existante révisée

CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 04 novembre 2010

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 4

Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP

Objectif du Programme: Investir dans les Hommes

Élément du Programme: Education

**Indicateur:** Piloter un programme de distinction au mérite au profit des meilleurs établissements scolaires et de leurs enseignants (le nombre et le montant des prix dépendront des fonds disponibles).

Description

**Définition(s) Précise(s):** a) des prix annuels en numéraires suivant le mérite sont décernés aux meilleurs enseignants; b) les critères de sélection pour la distinction sont définis sur la base des directives du MEMP pour l'évaluation de l'enseignant c) un groupe de travail pluridisciplinaire est mis sur pied pour vérifier et valider les critères de distinction; d) la transparence du processus de sélection des nominés est assurée.

**Unité de Mesure:** a) Nombre de prix décernés.

**Réparti par** Niveau administratif (central, départemental et local) et le sexe des enseignants.

**Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion:** L'attribution des prix d'excellence dans l'enseignement requiert des critères explicites pour déterminer l'excellence et le mérite. Le soutien local et national pour la politique de distinction doit être assuré à travers des procédures de sélection claires.

Plan d'Acquisition des Données

**Méthode de Collecte des Données:** Rapports du Comité de Distinction/d'Attribution des Prix.

**Méthode d'Acquisition:** Revue des documents du processus d'attribution des prix. Les données seront présentées dans des rapports périodiques de suivi et dans des rapports annuels.

**Source(s) des Données:** Multiple: Procès-verbaux des réunions du groupe de travail. Couverture médiatique de la cérémonie de distinction.

**Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données:** Collecte et rapportage de données trimestrielles en prélude aux distributions des prix.

Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: à déterminer.

**Personnes en Charge:** Le COP et le Spécialiste de la Distinction au Mérite.

Question de la Qualité des Données

Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant

Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant

**Actions Entreprises ou Prévu pour Pallier aux Limites des Données:** La sensibilisation des cadres du MEMP, les ONG et d'autres acteurs à tous les niveaux sera nécessaire pour assurer le soutien au programme de distinction.

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.

**Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:** Des évaluations rapides dans des zones où les résultats de base sont douteux peuvent fournir des données supplémentaires pour la programmation.

Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<b>Analyse des Données:</b> Evaluation des rapports du groupe de travail sur l'attribution de prix.			
<b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête.			
<b>Revue des Données:</b> Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang de TMT et le MEMP.			
<b>Rapportage des Données:</b> Les résultats seront intégrés dans les rapports trimestriels appropriés.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	Néant		
2010/11	5.000\$		Ceci est en cours d'amendement. Depuis ce rapport, le programme de Distinction au Mérite n'est pas encore lancé. Le lancement est prévu pour le 05 octobre.
2011/12	20.000\$		
2012/13	45.000\$		
But à Atteindre à la Fin du Projet: 70.000\$.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 04 novembre 2010			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 5
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Elément du Programme: Education
<b>Indicateur:</b> Réaliser des campagnes médiatiques annuelles à l'échelle nationale au début et tout le long de l'année académique, ce qui 1) renforcera l'importance de l'éducation et des enseignants, et 2) permettra que tous les instituteurs soient informés du Programme compétitif de Distinction au Mérite.
Description
<b>Définition(s) Précise(s):</b> a) des prix annuels en numéraires suivant le mérite sont décernés aux meilleurs établissements scolaires en fonction de la performance des enseignants; b) les critères de sélection pour la distinction sont définis sur la base des résultats d'évaluation par l'OSEP c) un groupe de travail pluridisciplinaire est mis sur pied pour vérifier et valider les critères de distinction; d) la transparence du processus de sélection des nominés est assurée. <b>Unité de Mesure:</b> a) Nombre de campagnes médiatiques, ateliers de sensibilisation. Réparti par : Néant. <b>Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion:</b> Il est essentiel que le programme soit connu d'un large segment de la population. Le programme d'attribution de prix doit être suffisamment attractif pour encourager des changements positifs dans le comportement des enseignants. En outre, en particulier, les enseignants, les directeurs d'école et les communautés doivent disposer d'informations adéquates sur le programme afin de le soutenir. Le soutien local et national à la politique d'attribution de prix doit être assuré grâce à des procédures de sélection claires et transparentes.
Plan d'Acquisition des Données
<b>Méthode de Collecte des Données:</b> Revue des documents de la stratégie de communication ; enquêtes auprès des enseignants des écoles-pilotes; Feedback des AME/APE. <b>Méthode d'Acquisition:</b> Revue des documents du processus d'attribution des prix. Source(s) des Données: Multiple. <b>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données:</b> Collecte et rapportage de données trimestrielles en prélude aux distributions des prix. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: à déterminer. <b>Personnes en Charge:</b> Le COP, le Spécialiste de la Distinction au Mérite et le Spécialiste du Suivi et Evaluation.

Question de la Qualité des Données			
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant <b>Actions Entreprises ou Prévués pour Pallier aux Limites des Données:</b> La sensibilisation des cadres du MEMP, les ONG et d'autres acteurs à tous les niveaux sera nécessaire pour assurer le soutien au programme de distinction. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin. <b>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:</b> Des évaluations rapides dans des zones où les résultats de base sont douteux peuvent fournir des données supplémentaires pour la programmation.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<b>Analyse des Données:</b> Evaluation des rapports du Responsable des Distinction au Mérite. <b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête. <b>Revue des Données:</b> Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang de TMT et le MEMP. <b>Rapportage des Données:</b> Les résultats seront intégrés dans les rapports trimestriels appropriés.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009/2010	100 communautés d'écoles-pilotes		
2010/11	Campagne à l'échelle nationale		Couvrant toutes les 85 circonscriptions scolaires
2011/12	Campagne à l'échelle nationale		Couvrant toutes les 85 circonscriptions scolaires
2012/13	Campagne à l'échelle nationale		Couvrant toutes les 85 circonscriptions scolaires
But à Atteindre à la Fin du Projet: Identification à l'échelle nationale du Programme de Distinction au Mérite.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 04 novembre 2010			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 6
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Elément du Programme: Education <b>Indicateur:</b> Recruter des sponsors pour le programme de distinction à partir d'autres bailleurs soutenant l'éducation, le secteur privé et le Gouvernement du Bénin pour faire des dons de prix additionnels aux meilleurs établissements scolaires et enseignants et pour créer un soutien large au programme.
Description
<b>Définition(s) Précise(s):</b> a) des sponsors du programme de distinction sont recrutés au sein du secteur privé, y compris auprès d'entreprises locales et internationales et d'autres donateurs soutenant l'éducation. Tous sont impliqués dans le programme dès son démarrage; b) le Gouvernement du Bénin est impliqué dans le programme de distinction depuis la phase de planification et a fourni des prix supplémentaires au cours de la durée du projet et s'engage à assurer un soutien continu au programme par la suite; c) une reconnaissance est accordée à tous les prix sponsorisés à travers la campagne médiatique annuelle; d) des engagements de plus long terme pour assurer la continuité des distinctions après la durée du projet sont obtenus du secteur privé et, dans la mesure du possible, auprès d'autres agences donatrices. <b>Unité de Mesure:</b> a) Nombre, type et valeur des prix offerts par donateur; b) nombre de donateurs. <b>Réparti par</b> Type de donateur (privé, Gouvernement du Bénin, ONG, etc.) et écoles et enseignants bénéficiaires (emplacement et taille de l'école ; nombre et sexe d'enseignants recevant les distinctions). <b>Justification/Utilité ou Exposé de Gestion:</b> La durabilité du programme de distinction dépend du large soutien et de la diffusion par les organes de presse des résultats des distinctions sur le professionnalisme des enseignants, les résultats scolaires des apprenants et le soutien communautaire.
Plan d'Acquisition des Données

<p><b>Méthode de Collecte des Données:</b> Accords formels avec les donateurs.  <b>Méthode d'Acquisition:</b> Suite aux négociations pour les faire impliquer dans le programme de distinction, des accords formels seront établis pour signaler l'engagement futur de chaque entité.  <b>Source(s) des Données:</b> Dossiers du Projet TMT.  Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: A mesure que chaque accord est réalisé.  Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.  Personnes en Charge: Le COP.</p>			
Question de la Qualité des Données			
<p>Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant  Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant  Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données: Néant.  Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.  <b>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:</b> Des évaluations et enquêtes rapides auprès des sponsors et des écoles et enseignants bénéficiaires.</p>			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<p><b>Analyse des Données:</b> Evaluation de l'efficacité de chaque type de distinction dans l'atteinte des résultats escomptés.  <b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans les rapports trimestriels. Les communiqués de presse y seront inclus.  <b>Revue des Données:</b> Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang de TMT et le MEMP.  <b>Rapportage des Données:</b> Les résultats seront intégrés dans les Rapports Trimestriels et les Rapports Annuels  Notes sur les situations de base et les Buts à atteindre :</p>			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009/2010	Néant		
2010/11	2 sponsors, 1 public et 1 privé		Liste de potentiels sponsors établie et réunions tenues.
2011/12	10 sponsors y compris au moins 1 individu et 5 organisations du secteur privé.		
2012/13	20 sponsors, y compris au moins 5 individu et 10 organisations du secteur privé.		
<b>But à Atteindre à la Fin du Projet:</b> Au moins 35 sponsors de différentes catégories.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 23 février 2010			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 7
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
<p>Objectif du Programme: Investir dans les Hommes  Elément du Programme: Education  <b>Indicateur:</b> Collaborer avec le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire (MEMP) pour élaborer et ratifier les politiques nationales régissant la motivation de l'enseignant, avec les directives et procédures y afférentes.</p>
Description
<p><b>Définition(s) Précise(s):</b> a) une étude de faisabilité de l'amélioration de la motivation des enseignants est effectuée et les recommandations incorporées dans la politique du ministère; b) la politique nationale de motivation de l'instituteur, en plus des directives et procédures y afférentes, est élaborée et soumise au MEMP ; c) les principales</p>

autorités de l'enseignement primaire sont formées sur la mise en œuvre de la politique et des procédures de motivation. Au minimum, on y compte les niveaux centraux des Directions de l'Enseignement Primaire et de l'Inspection Pédagogique, les Directions Départementales de l'Enseignement Primaire et 90% des superviseurs de Circonscriptions Scolaires. Il s'agit de revisiter les politiques actuelles de supervision et d'évaluation de l'enseignement, de recommander et de travailler avec le MEMP pour établir des politiques rationalisées claires et pratiques.

**Unité de Mesure:** Nombre de politiques modifiées ou formulées.

**Réparti par** Type de politique et d'officiels concernés.

**Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion:** Un cadre de politique est essentiel pour assurer la durabilité des nouvelles politiques et procédures. De même, la formation est nécessaire pour établir l'engagement des officiels chargés de la mise en œuvre du cadre de politique et des procédures.

#### Plan d'Acquisition des Données

**Méthode de Collecte des Données:** Un résumé des conclusions de l'étude de base ; une revue des politiques de supervision et d'évaluation de l'enseignant. Procès-verbaux des réunions du Comité de Revue des Politiques et des discussions avec le MEMP.

**Méthode d'Acquisition:** Documents de politique du MEMP, études effectuées par les partenaires du système éducatif. Revues de politique antérieures qui auraient été effectuées.

Source(s) des Données: Multiple.

Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Décembre 2009 – Mars 2010

Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.

**Personnes en Charge:** Le COP et la Coordonnatrice des Programmes.

#### Question de la Qualité des Données

Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant

**Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu):** L'absence d'un fichier central des informations peut donner lieu à ce que des documents ne soient pas examinés.

**Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données:** Prolonger la période de collecte des données pour prendre en compte les nombreuses sources possibles d'information.

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.

Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Néant

#### Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données

**Analyse des Données:** de brefs rapports sur le progrès et les questions de développement des politiques et la formation y afférente.

**Présentation des Données:** Les conclusions seront présentées au MEMP, suivies de recommandations dans un briefing sur les politiques.

**Revue des Données:** Les données seront passées en revue par le Comité de Revue des Politiques.

**Rapportage des Données:** Les résultats seront intégrés dans un rapport séparé du COP et de la Coordonnatrice des Programmes de même qu'un résumé des conclusions dans le Rapport Trimestriel.

#### Situation de Base, Objectifs et Réalisations

Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	2 révisions de politiques	ACCOMPLI	1 étude de base sur la motivation de l'enseignant. Revue des politiques pertinentes du MEMP.
2010/11	2 politiques supplémentaires révisées		Formulation des politiques nouvelles/révisées sur la motivation de l'enseignant avec les directives appropriées de mise en œuvre. Soumission au MEMP pour examen.
2011/12	1 politique supplémentaire révisée		Finalisation des innovations et directives de politique. Formation des autorités compétentes du MEMP au niveau central.
2012/13	2 politiques supplémentaires révisées		Formation des autorités compétentes du MEMP au niveau décentralisé.

**But à Atteindre à la Fin du Projet:** Opérationnalisation des politiques sur la motivation, l'évaluation et la supervision de l'enseignant

CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 04 novembre 2010

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 8			
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP			
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Elément du Programme: Education <b>Indicateur:</b> Sur la base des résultats du programme-pilote de distinction aux enseignants, un plan d'action est élaboré et mis en œuvre pour transférer l'initiative de distinction selon le mérite au Ministère de l'Enseignement Primaire d'ici la fin de ce projet d'une durée de quatre ans.			
Description			
<b>Définition(s) Précise(s):</b> a) les principales autorités du MEMP participent à toutes les phases du programme de distinction, depuis sa conception jusqu'à la phase d'évaluation pour assurer l'intérêt et le soutien du MEMP; b) un système interne et continu d'évaluation des feedbacks est mis en place pour déterminer l'efficacité et l'efficience du programme-pilote de distinction et pour favoriser des améliorations progressives de la conception et de la mise en œuvre du programme; c) les résultats des évaluations (internes et externes) sont utilisés pour élaborer un plan d'action durable d'ici au quatrième trimestre de l'An 3 du Projet TMT, en vue du transfert du programme-pilote de distinction sous la responsabilité du MEMP ; d) le programme-pilote de distinction est transféré au MEMP au début de l'An 4 du Projet TMT ; e) le programme de motivation de l'enseignant ainsi transféré au MEMP est suivi et soutenu au cours de la dernière année d'activité pour assurer une assimilation adéquate par le MEMP. <b>Unité de Mesure:</b> a) Nombre, type et lieu d'exercice des autorités/cadres du MEMP impliqués dans le programme de distinction; b) description du système de suivi élaboré pour l'initiative ; c) documents et décisions officiels définissant les procédures de gestion du programme de distinction par le MEMP. Réparti par: Néant. <b>Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion:</b> Le programme de distinction nécessite une «maison institutionnelle» permanente et un cadre légal pour son existence continue et son développement. Une participation à grande échelle des parties prenantes et la transparence des procédures doivent être incluses dans les procédures du MEMP pour la gestion du programme.			
Plan d'Acquisition des Données			
<b>Méthode de Collecte des Données:</b> Procès-verbaux des réunions avec le MEMP. <b>Méthode d'Acquisition:</b> Participation directe aux réunions relatives au processus de transfert au MEMP. Source(s) des Données: Multiple. <b>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données:</b> Collecte et rapportage de données trimestrielles. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable. <b>Personnes en Charge:</b> Le COP.			
Question de la Qualité des Données			
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant. <b>Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données:</b> La sensibilisation des acteurs du MEMP à tous les niveaux sera nécessaire pour assurer le soutien à l'intégration du programme de distinction dans les procédures du MEMP. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin. Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Briefings avec les autorités du MEMP.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<b>Analyse des Données:</b> revue des données issues du mécanisme spécial de suivi et d'évaluation établi pour le processus d'intégration. <b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête. <b>Revue des Données:</b> Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang du TMT et le MEMP. <b>Rapportage des Données:</b> Les résultats seront intégrés dans un rapport séparé du COP et de la Coordinatrice des Programmes de même qu'un résumé des conclusions dans les Rapports Trimestriels appropriés.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
<b>Année</b>	<b>Valeur-Cible</b>	<b>Valeur Réelle</b>	<b>Remarques</b>
Année de base 2009 - 2010	Néant		

2010/11	Néant		Élaboration du programme de distinction au mérite
2011/12	Néant		Analyse des données sur l'efficacité du programme. Élaboration d'un plan d'action de transfert au MEMP sur la base des résultats positifs.
2012/13	Néant		Transfert et suivi du programme de motivation.
<b>But à Atteindre à la Fin du Projet:</b> Intégration complète du programme de distinction au mérite dans les procédures du MEMP.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 23 février 2010			

### Indicateurs Illustratifs de l'Exécution des Activités et des Résultats:

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateurs Illustratifs de l'Exécution des Activités et des Résultats
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Elément du Programme: Education <b>Indicateur:</b> Impact du programme de distinction au mérite sur le comportement de l'enseignement et les résultats d'apprentissage.
Description
<b>Définition(s) Précise(s):</b> Comportement de l'enseignant: a) nombre et pourcentage d'enseignants faisant preuve d'une plus grande assiduité ; b) nombre et pourcentage d'enseignants faisant preuve d'une meilleure performance en classe. Résultats pour l'apprentissage des élèves: a) pourcentage d'amélioration de la performance des apprenants et des taux de passage en classe supérieure ; b) pourcentage d'augmentation des taux de réussite des apprenants lors des examens de fin d'études. <b>Unité de Mesure:</b> Suivant la mesure de l'OTL: a) Heures de présence de l'enseignant dans les salles de classe; b) taux d'absentéisme des enseignants; c) améliorations dans le comportement d'enseignement tel que mesurées par l'OSEP. Suivant la mesure des statistiques scolaires annuelles: a) résultats des examens normalisés, lorsque c'est disponible; b) taux de passage en classe supérieure par classe et par sexe ; c) taux de réussite aux examens par classe et par sexe. <b>Réparti par</b> Sexe, type d'établissement scolaire (participant/non-participant au programme de distinction au mérite), lieu géographique. <b>Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion:</b> Une évaluation des changements du comportement de l'enseignant et de l'apprentissage par les élèves est nécessaire pour déterminer l'importance du Programme de Distinction au Mérite en tant qu'une composante permanente de la politique éducative au niveau primaire.
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données
<b>Méthode de Collecte des Données:</b> Les statistiques du MEMP fourniront des données sur les résultats des apprenants. Les résultats de l'OTL sur la présence ou l'absence des enseignants et les résultats de l'OSEP sur l'évaluation du comportement de l'enseignant. <b>Méthode d'Acquisition:</b> Des rapports au niveau central et départemental fourniront la majorité des données nécessaires. Source(s) des Données: Voir ci-dessus. <b>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données:</b> La collecte de données trimestrielle au début de l'année scolaire sera effectuée, car c'est à ce moment que les statistiques scolaires de l'année passée sont habituellement disponibles. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable. <b>Personnes en Charge:</b> Le COP et le Spécialiste du Suivi et Evaluation.
Question de la Qualité des Données
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant <b>Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu):</b> De longs retards dans le rapportage des statistiques scolaires au MEMP. Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données: La sensibilisation des acteurs du MEMP

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.			
<b>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données:</b> Des visites dans les directions départementales de l'enseignement pourraient être nécessaires pour collecter les données manquantes sur les questions de l'enseignant et de l'apprenant.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<b>Analyse des Données:</b> de brefs rapports des conclusions au niveau des écoles seront élaborés une fois que les données sont rapportées.			
<b>Présentation des Données:</b> Les données seront présentées dans des rapports au MEMP et à l'USAID.			
<b>Revue des Données:</b> Les données seront examinées par le personnel de haut rang du TMT, le MEMP et l'USAID.			
<b>Rapportage des Données:</b> Les résultats seront intégrés dans des rapports annuels.			
Notes sur les Situations de Base et les Buts à atteindre:			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	Collecte de données sur la présence et l'absentéisme de l'enseignant. Revue des statistiques sur l'apprentissage des élèves et les taux de passage.		
2010/11	Etude des résultats de l'enseignant et de l'apprenant dans les premières écoles recevant les distinctions au mérite.		
2011/12	Collecte de données élargie à mesure que plus de prix sont décernés.		
2012/13	Collecte de données élargie à mesure que plus de prix sont décernés.		
<b>But à Atteindre à la Fin du Projet:</b> Identification des liens préliminaires entre les prix et le comportement des enseignants et les résultats d'apprentissage des élèves. Publication des résultats.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 23 février 2010			