



Association pour le développement de l'éducation en Afrique

Biennale de l'éducation en Afrique  
(Libreville, Gabon, 27-31 mars 2006)

**Ecoles efficaces et amélioration de la qualité**

**Session parallèle B-1**

**Conditions et facteurs  
d'efficacité des écoles de base**

---

Etude locale sur les caractéristiques des écoles  
primaires efficaces Singida -Tanzanie

---

*par*

*Fulgence Swai et*

*Alice Ndidde en collaboration avec une équipe de chercheurs composée  
d'éducateurs provenant de quatre départements de Singida*

**Document de travail  
Projet de document**

**PRIERE DE NE PAS DIFFUSER**

**B-1.1++**

Le présent document a été préparé pour la biennale de l'ADEA qui se tiendra du 27 au 31 mars 2006 à Libreville, Gabon. Les points de vue et les opinions exprimés dans ce document sont ceux de ses auteurs et ne doivent pas être attribués à l'ADEA, aux organisations qui lui sont affiliées ou à toute personne agissant au nom de l'ADEA.

Ce document est en cours de production. Il a été préparé pour encadrer les discussions de la biennale et ne devrait, à ce stade, être diffusé qu'à cette fin.

© Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA), 2006

**Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA)**

Institut international de planification de l'éducation

7-9 rue Eugène Delacroix

75116 Paris, France

Tel.: +33(0)1 45 03 77 57

Fax: +33(0)1 45 03 39 65

adea@iiep.unesco.org

web site: [www.ADEAnet.org](http://www.ADEAnet.org)

## **SOMMAIRE**

### **LISTE DES TABLEAUX**

### **LISTE DES SCHEMAS**

### **REMERCIEMENTS**

### **SIGLES ET ABREVIATIONS**

#### **1. ABREGE**

#### **2. RESUME**

#### **3. INTRODUCTION**

Buts et objectifs de l'étude

Limites de l'étude

Structure du rapport

#### **4. CONTEXTE DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE**

Objectifs et réformes du secteur de l'éducation

Progrès réalisés dans l'enseignement primaire

Etat de l'éducation dans les quatre départements de la région de Singida

#### **5. CONCEPTION DE L'ETUDE**

But et limites de l'étude

Composition de l'équipe de recherche

Constitution de l'échantillon

Processus de recherche

#### **6. CADRE DE REFERENCE DES CARACTERISTIQUES**

Les indicateurs de performance des élèves

Les facteurs généraux

Les caractéristiques

Les indicateurs

Description détaillée des caractéristiques et des indicateurs

#### **7. RESULTATS ET CONCLUSIONS**

Introduction

Performances des élèves

Exemplarité de l'enseignant

Suivi et supervision efficaces des activités scolaires

Maîtrise par l'enseignant du contenu et de la méthodologie

L'enseignant évalue les performances des élèves à temps

L'enseignant incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces

Existence d'un système efficace de communication horizontale et verticale

Aptitude de l'administration scolaire à gérer efficacement les ressources financières et le matériel scolaire

7.9 Adéquation des infrastructures scolaires

Conclusion

## 8. RECOMMANDATIONS

8.1 Renforcer les capacités de supervision du directeur et des autres administrateurs

8.2 Renforcer les capacités des écoles à l'utilisation des livres de classe et d'autres outils pédagogiques et didactiques

8.3 Améliorer la maîtrise, par l'enseignant, des matières et de la pédagogie

8.4 Motiver les directeurs et les enseignants

8.5 Elaborer et appliquer des directives visant à clarifier les rôles, les relations et les liens des divers acteurs

8.6 Réduire la taille des classes et améliorer la répartition des enseignants

8.7 Organiser des événements pour diffuser les résultats et les conclusions de l'étude

## 9. ANNEXES

ANNEXE 1 : Membres de l'équipe de recherche

ANNEXE 2a : Cadre de référence des caractéristiques

ANNEXE 2b : Documents de conception de l'étude

ANNEXE 3 : Situation géographique de la région de Singida

ANNEXE 4a : Caractéristiques des écoles corrélées aux résultats à l'EFEP (Coefficient Q de Yule) : synthèse

ANNEXE 4b : Caractéristiques scolaires et résultats à l'EFEP : coefficients Chi carré de Pearson et niveaux de signification

ANNEXE 4c : Comparaison des caractéristiques scolaires : synthèse des calculs du Chi carré de Pearson

ANNEXE 5 : Contributions des parents et de la communauté en espèces et en nature : synthèse des indicateurs

ANNEXE 6 : Salles de classe : synthèse des indicateurs

ANNEXE 7 : Infrastructures scolaires : synthèse des indicateurs

ANNEXE 8 : Assiduité et ponctualité des élèves par trimestre : synthèse

ANNEXE 9 : Personnel enseignant des écoles de l'échantillon : nombre d'enseignants du grade III A et de classes observés

ANNEXE 10 : Classement des écoles à l'EFEP selon le Conseil national des examens de Tanzanie

## 10. BIBLIOGRAPHIE

### LISTE DES TABLEAUX

Tableau 4-1 : Effectifs scolaires globaux (I-VI) 2002-2004

Tableau 4-2 : Construction de salles de classe 2002-2004

Tableau 4-3 : Demande et déficit d'enseignants dans la région de Singida

Tableau 4-4 : Taux d'achèvement des études pour trois années scolaires

Tableau 4-5 : Synthèse des résultats à l'EFEP - Département d'Iramba 2001-2004

Tableau 4-6 : Synthèse des résultats à l'EFEP - Département de Singida Rural 2001-2004

Tableau 4-7 : Synthèse des résultats à l'EFEP - Département de Manyoni 2001-2004

Tableau 4-8 : Synthèse des résultats à l'EFEP - Département de Singida Municipality 2000-2004

Tableau 7- 1 Classement des écoles et des caractéristiques

#### **LISTE DES SCHEMAS ET DES GRAPHIQUES**

Schéma 4-1 : Membres de l'équipe de recherche : atelier de conception de l'étude

Schéma 7-1 : Relations des caractéristiques déterminantes

## Remerciements

Cette étude, réalisée à Singida, n'aurait pas pu voir le jour sans l'appui matériel et financier de l'ADEA, de l'UNESCO, de l'ACDI et du ministère de l'Education et de la Formation professionnelle. L'équipe de recherche leur adresse ses remerciements pour ce soutien. L'équipe souhaiterait également remercier Mme Naomi Katunzi, ancien Secrétaire permanent, qui a autorisé la réalisation de cette étude dans la région de Singida. Elle souhaiterait, plus particulièrement, remercier Cecilia Barbieri et Michael Kinunda du Bureau de l'UNESCO, en Tanzanie, et Victoria Mushi du Bureau de l'ACDI au Haut Commissariat du Canada, en Tanzanie. Ces remerciements vont également à Michael Kiernan, conseiller en éducation de la Coopération technique belge, en Tanzanie, dont l'aide a été précieuse pour la mobilisation de financements complémentaires.

L'équipe exprime sa gratitude à M. Oliver Mhaiki, ancien directeur de l'enseignement primaire, dont la direction a assuré la coordination de l'étude ; et à M. P.S.D. Mushi, directeur du Tanzanian Institute of Education, institution mandatée par l'ADEA pour la réalisation de l'étude, qui a constitué une structure de gestion efficace. Elle adresse des remerciements particuliers à M. Emmanuel M. Nkumbi pour son soutien en tant que point focal et à F. N. Mlade, principal du Singida Folk Development College et à son équipe.

L'équipe exprime également sa gratitude aux responsables régionaux qui lui ont permis de travailler harmonieusement en l'autorisant à réaliser cette étude. M. Yusuf Kipengele, responsable régional de l'éducation (RRE) a contribué, par son soutien, au succès de ce travail. L'ensemble de l'équipe remercie les responsables départementaux de l'éducation et leurs collaborateurs, dont l'appui constant leur a permis de rester en contact avec des établissements scolaires éloignés les uns des autres. L'équipe remercie les directeurs, les enseignants et les élèves de ces écoles qui n'ont ménagé aucun effort pour lui fournir données et informations.

Enfin, l'équipe exprime sa gratitude à M. Amos Mwakalinga, directeur de la politique et de la planification au ministère de l'Education et de la Formation professionnelle, qui a notamment mis des ressources humaines à sa disposition.

## Sigles et abréviations

<b>ADEA</b>	Association pour le développement de l'éducation en Afrique
<b>BEDC</b>	Comité pour le développement de l'éducation de base
<b>RC</b>	Renforcement des capacités
<b>OBC</b>	Organisations à base communautaire
<b>CEF</b>	Fonds communautaire pour l'éducation
<b>CEO</b>	Responsable en chef de l'éducation
<b>CG</b>	Subventions proportionnelles au nombre d'élèves
<b>ACDI</b>	Agence canadienne pour le développement international
<b>COBET</b>	Education et formation de base complémentaires
<b>DF</b>	Double flux
<b>DAO</b>	Responsable départemental d'académie
<b>DED</b>	Directeur départemental
<b>DEO</b>	Responsable départemental de l'éducation
<b>DG</b>	Subvention de développement
<b>DPE</b>	Directeur de l'enseignement primaire
<b>DPP</b>	Directeur de la politique et de la planification
<b>DPs</b>	Partenaires au développement
<b>DSE</b>	Directeur de l'enseignement secondaire
<b>DTE</b>	Directeur de la formation pédagogique
<b>EPT</b>	Education pour tous
<b>PEF</b>	Politique d'éducation et de formation
<b>SIGE</b>	Système d'information de gestion de l'éducation
<b>PDSE</b>	Programme de développement du secteur de l'éducation
<b>ETP</b>	Politique de la République de Tanzanie pour l'éducation et la formation
<b>PIB</b>	Produit intérieur brut
<b>PNB</b>	Produit national brut
<b>GT</b>	Gouvernement de Tanzanie
<b>PPTE</b>	Pays pauvres très endettés
<b>HT</b>	Directeur d'école
<b>IEC</b>	Information, Education, Communication
<b>IFMS</b>	Système intégré de gestion financière
<b>INSET</b>	Formation des enseignants sur le lieu de travail
<b>IPEC</b>	Programme international pour l'élimination du travail des enfants
<b>LGA</b>	Administration locale
<b>LGAs</b>	Autorités politiques locales
<b>PRAL</b>	Programme de réforme de l'administration locale
<b>M&amp;E</b>	Suivi et évaluation
<b>MCDWC</b>	Ministère du Développement communautaire, de la Promotion de la Femme et de l'Enfant
<b>ODM</b>	Objectifs de développement pour le Millénaire
<b>MEMKWA</b>	Mpango wa Elimu ya Msingi kwa Watoto Walioikosa
<b>MEC</b>	Ministère de l'Education et de la Culture
<b>MF</b>	Ministère des Finances
<b>MTEF</b>	Cadre de dépenses à moyen terme
<b>NECTA</b>	Conseil national des examens de Tanzanie
<b>TBS</b>	Taux bruts de scolarisation

<b>TNS</b>	Taux nets de scolarisation
<b>ENF</b>	Education non formelle
<b>NGO</b>	Organisation non gouvernementale
<b>AC</b>	Autres charges
<b>REL</b>	Ratio élèves/livres
<b>PEDP</b>	Plan de développement de l'enseignement primaire
<b>PER</b>	Revue des dépenses publiques
<b>EFEP</b>	Examen de fin d'études primaires, EFEP
<b>PMO</b>	Primature
<b>SP-ARL</b>	Secrétariat de la présidence– Administration régionale et locale
<b>PRESET</b>	Formation des enseignants avant la prise de service
<b>SRP</b>	Stratégie de réduction de la pauvreté
<b>PRFP</b>	Programme de réforme de la fonction publique
<b>REE</b>	Ratio élèves/enseignant
<b>RAS</b>	Secrétaire administratif régional
<b>REO</b>	Responsable régional de l'éducation
<b>RS</b>	Secrétariat régional
<b>PDES</b>	Plan de développement de l'enseignement secondaire
<b>TIE</b>	Institut tanzanien pour l'éducation
<b>TC</b>	Coordonnateur de la formation pédagogique
<b>CDIP</b>	Centre de documentation et d'information pédagogiques
<b>UNESCO</b>	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
<b>EPU</b>	Education primaire universelle
<b>CEQ</b>	Coordonnateur de l'éducation à l'échelon du quartier

## 1. ABREGE

1. Au fil des ans, la Tanzanie s'est préoccupée du nombre croissant d'élèves qui achèvent leurs études primaires avec des niveaux d'éducation peu satisfaisants. Il était d'autant moins possible de remédier à cette situation que les politiques d'amélioration de la qualité de l'éducation, qui ont été appliquées, ont largement privilégié les analyses systémiques. En effet, celles-ci ont débouché sur des recommandations de politiques générales qui mettaient l'accent sur la quantité au détriment de la qualité. D'une manière générale, les programmes qui ont pour but d'appliquer des politiques systémiques ne tiennent pas compte de la grande diversité des situations réelles des établissements scolaires. Or, on ne peut apporter des réponses réalistes aux réalités locales qu'en aidant les éducateurs locaux à s'organiser pour réfléchir à leur propre expérience et utiliser ces idées pour concevoir des interventions locales visant à améliorer l'apprentissage. Il aurait, par conséquent, été souhaitable d'appliquer une approche structurée pour amener ces éducateurs à identifier et analyser les caractéristiques importantes que les écoles devraient acquérir afin d'améliorer l'apprentissage. En outre, il aurait été utile d'intégrer cet exercice dans le processus de planification et de mise en œuvre de mesures visant à améliorer l'enseignement et l'apprentissage au niveau local.

2. Compte tenu de cette situation, l'ADEA, le ministère de l'Education et de la Culture, l'UNESCO et l'ACDI ont décidé de financer cette étude sur « les caractéristiques des écoles primaires efficaces de la région de Singida, en Tanzanie ». Ce travail a permis à une équipe de 19 éducateurs locaux d'identifier ces caractéristiques pour les écoles primaires de leur région. Cette équipe a constitué un échantillon de trente écoles, identifié les caractéristiques à analyser, sélectionné des indicateurs, élaboré des directives relatives à la collecte des données, collecté et analysé les données et préparé un rapport qui est présenté dans ce document.

3. Les résultats de l'étude indiquent que les écoles primaires de la région de Singida sont plus efficaces quand l'enseignant : (1) incite les élèves à adopter des méthodes d'apprentissage efficaces, (2) maîtrise le contenu et la méthodologie de son enseignement et (3) évalue les élèves à temps ; quand le directeur de l'école (4) a un comportement exemplaire et quand (5) le directeur et l'administration scolaire est capable de superviser efficacement les activités de l'école. L'efficacité des enseignants et du directeur est renforcée quand (6) l'école dispose d'infrastructures appropriées ; (7) il y a une communication horizontale et verticale fréquente et efficace ; et quand (8) l'administration de l'école est capable de gérer les finances et les autres ressources de l'école efficacement. En conclusion, ce document recommande sept mesures qui pourraient contribuer à renforcer l'efficacité des écoles de la région de Singida.

## 2. RESUME

4. Au fil des ans, la Tanzanie s'est préoccupée du nombre croissant d'élèves qui achèvent leurs études primaires avec des niveaux d'éducation peu satisfaisants. Il était d'autant moins possible de remédier à cette situation que les politiques d'amélioration de la qualité de l'éducation, qui ont été appliquées, ont largement privilégié les analyses systémiques. En effet, celles-ci ont débouché sur des recommandations de politiques générales qui mettaient l'accent sur la quantité au détriment de la qualité. D'une manière générale, les programmes qui ont pour but d'appliquer des politiques systémiques ne tiennent pas compte de la grande diversité de situations réelles des établissements scolaires. Or, on ne peut apporter des réponses réalistes aux réalités locales qu'en aidant les éducateurs locaux à s'organiser pour réfléchir à leur propre expérience et utiliser ces idées pour concevoir des interventions locales visant à améliorer l'apprentissage. Il aurait, par conséquent, été souhaitable d'appliquer une approche structurée, pour amener ces éducateurs à identifier et analyser les caractéristiques critiques que les écoles devraient acquérir afin d'améliorer l'apprentissage. En outre, il aurait été utile d'intégrer cet exercice dans le processus de planification et de mise en œuvre de mesures visant à améliorer l'enseignement et l'apprentissage au niveau local.

5. Compte tenu de cette situation, l'ADEA, le ministère de l'Education et de la Culture, l'UNESCO et l'ACDI ont décidé de financer cette étude sur « les caractéristiques des écoles primaires efficaces de la région de Singida, en Tanzanie ». Ce travail a permis à une équipe d'éducateurs locaux issus des quatre départements de cette région (Iramba, Singida Rural, Manyoni et Singida Municipal), d'identifier ces caractéristiques pour les écoles primaires de leur région. Cette étude avait principalement pour but d'identifier, dans ces quatre départements, des caractéristiques spécifiques qui pourraient contribuer à améliorer l'apprentissage. Par son processus, cette étude visait également à renforcer les capacités des éducateurs locaux en analyse et en planification intégrées, venant ainsi en appui au processus d'amélioration de l'efficacité des écoles primaires

6. La méthodologie utilisée pour la réalisation de cette étude a été élaborée dans le cadre d'une étude qui a été conduite, en 2003-2004, dans cinq départements de la région occidentale de l'Ouganda, par vingt directeurs et superviseurs d'école, avec l'appui de deux consultants. L'étude concernant la Tanzanie a été réalisée par 19 chercheurs locaux (dix directeurs d'école, quatre coordonnateurs de centres d'information et de documentation (CCID), un inspecteur d'école, deux formateurs de centres de formation pédagogique et deux responsables du développement de programmes scolaires). Ils ont bénéficié de l'appui de deux chercheurs un peu plus expérimentés qu'eux, dont un a participé à une étude similaire réalisée en Ouganda. Le Tanzania Institute of Education (TIE) a été mandaté, en tant qu'institution locale, pour assurer la coordination et la gestion de l'étude. En outre, une personne jouant le rôle de point focal a été désignée au sein du ministère de l'Education et de la Culture (MEC). L'ensemble de l'étude a été coordonnée par la direction de l'enseignement primaire. La méthodologie et le processus étaient centrés sur l'analyse approfondie de variables qualitatives et quantitatives identifiées à l'échelon local, dans les écoles, en tirant partie de l'immense expérience des éducateurs/chercheurs locaux. Plus spécifiquement, l'étude s'est déroulée en quatre phases : conduite d'un atelier de conception des outils, travail sur le terrain, analyse des données et atelier de restitution des résultats.

7. Les caractéristiques des phénomènes à identifier/observer et les indicateurs à utiliser pour collecter les données ont été définis pendant la phase de recherche, à l'aide d'un cadre de référence de caractéristiques permettant de définir une école efficace et d'un descriptif des données. Les données ont été collectées dans trente écoles dont 15 ont obtenu de bons résultats à l'EFEP et 15, de mauvais résultats sur trois années consécutives (2001, 2002 et 2003). L'étude s'est déroulée sur cinq mois, de septembre 2005 à janvier 2006.

8. Les taux de réussite à l'EFEP des départements et des régions ont été largement inférieurs aux taux nationaux, sur quatre années consécutives. Le taux de réussite national était de 77% en 2004.

Le taux de réussite de la région de Singida était également de 77% pour la même année, selon les données locales. Le taux de réussite des 30 écoles de l'échantillon était de 82,6%. Cette différence s'explique, sans doute, par le fait que les quinze meilleures écoles de la région ont été intégrées dans l'échantillon. Ce qui se passe en salle de classe se reflète dans la qualité des performances de l'école. Les taux de passage en classe supérieure étaient respectivement de 36,1% en 2004, pour l'ensemble du pays ; 19,9 % pour la région et 35,2% pour les écoles de l'échantillon. On remarque que le taux régional et celui de l'échantillon restent inférieurs au taux national de réussite.

9. En s'appuyant sur le processus d'analyse des données et sur la vaste expérience de ses membres, l'équipe a identifié huit (8) caractéristiques prioritaires qui pourraient contribuer à améliorer l'apprentissage dans la région de Singida. Ces caractéristiques sont les suivantes :

Le directeur d'école a un comportement exemplaire ;

L'administration de l'école et le directeur assurent le suivi et la supervision des activités de l'école ;

L'enseignant incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces ;

L'enseignant maîtrise le contenu et la méthodologie de ce qu'il enseigne ;

L'enseignant estime et évalue les performances des élèves à temps ;

L'école dispose d'infrastructures adéquates ;

L'administration de l'école a mis en place un système efficace de communication horizontale et verticale ;

L'administration de l'école gère efficacement les ressources financières.

10. En dernière analyse, les résultats de l'étude suggèrent que la troisième de ces caractéristiques (inciter les élèves à adopter des méthodes d'apprentissage efficaces) est la plus cruciale pour améliorer les résultats à l'EFEP et les autres résultats de l'apprentissage dans la région de Singida. Les enseignants peuvent y parvenir notamment par : la maîtrise du contenu et de la méthodologie de leur enseignement ; en utilisant les méthodes interactives d'apprentissage, en procédant à l'évaluation des performances des élèves à temps. Ces actions dépendent largement du directeur d'école dont le comportement devrait être exemplaire (il doit respecter ses fonctions, exécuter le programme journalier de l'école, avoir un système de classement approprié, analyser les informations concernant l'école et les utiliser à des fins de planification et de prise de décision, être ponctuel et assidu, s'impliquer dans l'enseignement en salle de classe). Le suivi et la supervision efficaces des activités de l'école par l'administration sont également importants. L'efficacité des enseignants et du directeur est renforcée par l'existence d'infrastructures scolaires adéquates ; d'un système de communication horizontal et vertical efficace et par la capacité de l'administration à gérer efficacement les ressources financières et les autres ressources disponibles.

11. Sur la base des résultats et des conclusions listés ci-dessus, il a été recommandé de :

Renforcer les capacités de suivi et de supervision pédagogiques des écoles ;

Renforcer les capacités des écoles pour qu'elles puissent utiliser efficacement les livres et les autres matériels didactiques et pédagogiques ; mettre en place des stratégies de renforcement des capacités des enseignants et des élèves ; les inciter à utiliser les manuels scolaires et les autres outils pédagogiques disponibles à l'école et en dehors de l'école ;

Veiller à utiliser des méthodes participatives d'enseignement et d'apprentissage afin d'améliorer les performances des élèves ;

Motiver les directeurs et les enseignants en améliorant leurs conditions de travail et de vie, en : veillant à ce qu'ils perçoivent leur salaire à temps ; rémunérant les enseignants qui s'occupent de classes à double flux ; versant des indemnités compensatoires, le cas échéant.

Elaborer et appliquer des directives visant à clarifier les rôles, les relations et les liens entre divers intervenants au niveau régional afin d'éliminer les ambiguïtés, renforcer les opportunités de collaboration et de coordination et créer un système efficace qui permettra d'améliorer les performances des écoles.

Réduire les effectifs des salles de classe. A court terme, les bureaux régionaux et départementaux de l'éducation devraient élaborer une stratégie visant à accélérer la mise en œuvre d'un système de classes à double flux dans les écoles ayant des effectifs pléthoriques. A long terme, il conviendrait de

développer et mettre en oeuvre des plans pour désengorger les établissements scolaires qui ont des effectifs pléthoriques.

Organiser des événements permettant de diffuser les résultats et les recommandations de la présente étude.

### 3.INTRODUCTION

12. Le gouvernement tanzanien a réalisé des progrès remarquables pour ce qui concerne l'expansion de l'éducation primaire, notamment, en augmentant les effectifs, en construisant des écoles, en recrutant et en formant des enseignants. Le taux brut de scolarisation est ainsi passé de 33% en 1970 à 94% en 1981. En 1998, il était retombé à 62%. Le taux brut de scolarisation correspondant est passé de 68% en 1991 à 46% seulement en 1998. Avec la mise en œuvre, en 2002, du Plan de développement de l'enseignement primaire (PDEP), les effectifs de l'enseignement primaire sont passés de 4,8 millions élèves environ, en 2001, à plus de 7 millions en 2004 ; soit une augmentation de 44% en trois ans. Ces chiffres indiquent que les taux brut et net de scolarisation étaient respectivement de 106,3% et 90,5% en 2004. Plus de 50.000 salles de classe ont été construites entre 2002 et 2004-2005, soit une augmentation totale de 83%. Le nombre d'enseignants est passé de 103 731 en 2001, à 119 773 en 2004, soit un ratio élèves/enseignants de 59/1. La mise en place d'un système de classes à double flux a permis de réduire les effectifs des salles de classe, faire en sorte que les enfants puissent disposer de livres et réduire le nombre d'élèves par enseignant, notamment, dans les petites classes (Davidson 2004, ministère de l'Education et de la Culture).

13. La Tanzanie a enregistré des succès considérables dans le domaine de l'enseignement primaire. La qualité de l'enseignement dispensé en salle de classe a cependant été négligée. Le niveau des élèves est de plus en plus préoccupant. Les politiques et les mesures qui ont été appliquées pour améliorer la qualité de l'éducation étaient trop vagues. Elles étaient centrées sur des analyses systémiques et sur des recommandations qui ont privilégié le quantitatif au détriment de la qualité. On a, par exemple, recommandé de réduire les grandes disparités de taille des classes pour : faire en sorte que tous les élèves puissent avoir accès aux livres ; donner à tous les enseignants la possibilité d'être formés sur le tas ou de recevoir une préformation pédagogique. Or, d'une manière générale, les programmes visant à mettre en œuvre des politiques applicables à l'ensemble d'un système ne peuvent pas tenir compte de la diversité des situations.

14. En conséquence, il se peut que les tailles des classes soient convenables, mais que l'enseignant ne soit pas assidu ; il se peut que l'école dispose de livres, mais que les enseignants ne les utilisent pas en salle de classe ; que les enseignants soient en formation pendant leurs vacances, qu'ils reçoivent régulièrement la visite de conseillers pédagogiques sans que leurs méthodes de travail changent pour autant. En d'autres termes, on ne peut apporter des réponses adaptées aux réalités qu'en aidant les éducateurs locaux à s'organiser pour réfléchir à leur propre expérience et utiliser ces idées pour concevoir des interventions locales visant à améliorer l'apprentissage. A l'évidence, il convient également de veiller à ce que le système permette aux écoles de mettre en œuvre des activités locales qui ont pour but d'améliorer la qualité. Cela est déjà le cas en Tanzanie où on a mis en place un système permettant d'octroyer directement aux écoles des subventions proportionnelles au nombre d'élèves inscrits, ainsi que des subventions de développement.

15. Il aurait été judicieux d'appliquer une approche structurée pour amener les éducateurs locaux à identifier et analyser les caractéristiques les plus importantes que devraient acquérir les écoles pour améliorer l'apprentissage ; d'intégrer cette démarche dans le processus de planification et de mise en œuvre des mesures locales visant à améliorer l'enseignement et l'apprentissage.

16. Sur la base de la méthodologie qui a été utilisée pour analyser les caractéristiques importantes d'écoles primaires efficaces dans la région de Rwenzori, en Ouganda, sur la base des résultats de cette étude, et en reconnaissance des efforts déployés par la Tanzanie pour améliorer la qualité de l'enseignement primaire, l'ADEA, en partenariat avec l'UNESCO, l'ACDI et le ministère tanzanien de l'Education et de la Culture, a commandité une étude sur la région de Singida en Tanzanie.

### 3.1 But et objectifs de l'étude

17. Cette étude a essentiellement pour but d'identifier des caractéristiques précises qui pourraient aider à améliorer les performances de l'apprentissage dans la région de Singida, en Tanzanie, si elles étaient adoptées. Elle vise plus spécifiquement à :

Identifier une série de caractéristiques prioritaires pratiques au niveau local (à l'échelon régional et sous-régional) qui permettraient d'améliorer l'apprentissage ;

Former un groupe d'éducateurs locaux de manière à ce qu'ils aient une bonne compréhension de ces priorités. Ils pourront, par la suite, exercer des pressions au niveau local pour que ces caractéristiques soient adoptées ou améliorées dans les écoles primaires de leurs départements respectifs ;

Doter ce groupe d'éducateurs de compétences, d'expérience et de maîtrise méthodologique suffisantes pour être capables de poursuivre l'analyse de la qualité de leur école en collaboration avec d'autres éducateurs locaux ;

Produire un rapport écrit sur l'étude d'un échantillon de 30 écoles. Ce rapport peut être utilisé au niveau local. Il peut servir de document de travail et alimenter le processus de planification aux niveaux national et international. Ce rapport fait partie, en l'occurrence, des études cas présentées dans le document de synthèse qui sera examiné à la biennale de l'ADEA, organisée en 2006, à Libreville, Gabon.

### 3.2 Limites de l'étude

18. Cette étude est centrée sur les caractéristiques d'écoles primaires efficaces de la région de Singida en Tanzanie. Des données ont été collectées dans 30 écoles primaires réparties dans les quatre départements constitutifs de la région de Singida : Iramba, Manyoni, Singida Rural et Singida Municipality. Cette région a été sélectionnée en raison de ses difficultés passées et actuelles à améliorer les résultats de l'apprentissage : en 2004, par exemple, elle s'est située au dernier rang du classement national. Par ailleurs, il n'existe aucune étude approfondie sur la qualité de l'éducation, définie en termes de performances des élèves, dans cette région. Les performances des écoles primaires de cette région varient considérablement. Il est, par conséquent, crucial d'identifier les caractéristiques qui contribuent le plus au succès des élèves.

19. La méthodologie qui a été utilisée pour réaliser la présente étude a consisté à analyser, de manière approfondie, des variables qualitatives et quantitatives identifiées dans les écoles locales. Ces variables ont été corroborées par les observations qui ont été faites au cours de visites effectuées dans les écoles et par l'analyse de documents provenant de diverses sources : gouvernement, ONG et partenaires au développement. La grille d'analyse qui a été utilisée pour réaliser l'étude (chapitre 6) et les résultats de cette dernière étaient fondés sur des observations empiriques et sur les données collectées au cours des visites effectuées par les chercheurs dans les écoles.

### 3.3 Structure du rapport

20. Le rapport présente une analyse des caractéristiques d'écoles primaires efficaces. Cette analyse est basée sur des données qui ont été collectées dans 30 écoles primaires situées dans la région de Singida, en Tanzanie. L'abrégé et le résumé du rapport sont présentés respectivement aux chapitres 1 et 2 de l'étude. Le chapitre 3 présente l'historique et l'introduction. Le chapitre 4 décrit le contexte de l'enseignement primaire en Tanzanie en général et, en particulier, dans les quatre départements de la région de Singida. Le chapitre 5 explique le processus de conception de l'étude. Le chapitre 6 décrit les caractéristiques qui définissent une école et un processus d'apprentissage efficaces. Les résultats de l'étude et les conclusions sont présentés au chapitre 7. La dernière section du rapport, le chapitre 8, propose des recommandations pour améliorer la qualité de l'apprentissage, de manière cohérente, dans les

écoles primaires de la région de Singida. Les annexes sont présentées au chapitre 9 et la bibliographie au chapitre 10.

## 4. CONTEXTE L'ENSEIGNEMENT DE PRIMAIRE

### 4.1 Objectifs et réformes du secteur de l'éducation

21. L'école primaire est le principal vecteur d'éducation de base des enfants en dehors de la famille. Le principal objectif de l'éducation préprimaire et primaire consiste à jeter les bases socioculturelles qui caractérisent les citoyens tanzaniens, aux plans ethnique et moral, et qui définissent la Tanzanie en tant que nation. L'enseignement préprimaire et primaire a pour but de préparer les citoyens à cheminer sur la voie infinie de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie. L'enseignement primaire joue, par conséquent, un rôle fondamental dans le renforcement des niveaux supérieurs d'éducation (Politique de la République de Tanzanie pour l'éducation et la formation, ETP, 1995)

22. Pour l'essentiel, les réformes du secteur de l'éducation ont été entamées en 1995. L'objectif global de ces réformes consistait à assurer un accès équitable à des services d'éducation formelle et d'alphabétisation des adultes de grande qualité en construisant des locaux, en renforçant les gains d'efficacité, en améliorant la qualité, en renforçant les ressources disponibles et en veillant à ce qu'elles soient bien gérées. Sur la base de la politique d'éducation et de formation qui a été élaborée en 1995, le ministère de l'Éducation et de la Culture (MEC) a développé les plans et les programmes ci-après : Plan de développement du secteur de l'éducation (PDSE) ; Loi sur la réforme de la décentralisation (1998) ; Plan de développement de l'enseignement primaire (PDEP) 2002-2006 ; Plan de développement de l'enseignement secondaire (PDES) 2004-2009) ; Plan de mise en œuvre de l'éducation des adultes et de l'éducation non formelle (ANEIP), 2003-2004 ; 2007 –2008. Ces programmes avaient pour buts d'améliorer la qualité de l'éducation et renforcer le lien entre l'enseignement dispensé à tous les niveaux et le développement économique et social de la Tanzanie.

23. Depuis juillet 2001, le gouvernement de Tanzanie met en œuvre le Plan de développement de l'enseignement primaire (PDEP) 2002-2006, par le truchement du ministère de l'Éducation et de la Culture, du Secrétariat de la présidence de la République, de l'administration régionale et des structures administratives décentralisées. Ce plan met l'accent sur l'accès, la qualité, le renforcement des capacités et les dispositions institutionnelles. Le principal objectif de ce plan est de faire en sorte que tous les enfants, (notamment les filles, les enfants défavorisés et les enfants issus de minorités ethniques) aient accès à l'école primaire obligatoire, gratuite et à un enseignement de bonne qualité. La mise en œuvre du plan de développement de l'enseignement primaire, dans le cadre du plan de réforme de la décentralisation administrative, implique que soient clarifiés et précisés les rôles et les fonctions des divers acteurs de l'enseignement primaire. Selon les dispositions officielles concernant la décentralisation, le ministère de l'Éducation et de la Culture est chargé d'élaborer les politiques, définir les normes et de garantir la qualité. Le Secrétariat de la présidence et les administrations régionales et locales sont chargés de la supervision. A l'échelon inférieur, l'administration locale est responsable de la gestion de la mise en œuvre du Plan de développement de l'éducation primaire. Plus spécifiquement, l'administration locale est chargée de guider, superviser, appuyer, coordonner et mettre en œuvre le travail effectué par les communautés et les comités de gestion scolaire.

### 4.2 Progrès réalisés dans l'enseignement primaire

24. Comme l'indique le tableau 4.1., les effectifs globaux de l'enseignement primaire se sont accrus de manière significative depuis le lancement du Plan de développement de l'enseignement primaire. Les taux nets et bruts de scolarisation se sont améliorés au cours de la même période. Ces résultats ont essentiellement été imputés aux réformes introduites par le nouveau Plan

(gratuité de l'éducation et introduction d'un système permettant d'octroyer directement des subventions aux établissements scolaires en fonction de leurs effectifs).

**Tableau 4-1 : Effectifs globaux du primaire ( Années I-VII) pour la période 2002-2004**

Année	Enfants âgés de 7-13 ans	Effectifs des 7-13 ans (Années I-VII)	Total des effectifs (Années I-VII)	Taux nets de scolarisation	Taux bruts de scolarisation
2002	6 054 257	4 884 385	5 972 077	80,7%	98,6%
2003	6 229 830	5 515 793	6 562 772	88,5%	105,3%
2004	6 665 347	6 034 526	7 083 063	90,5%	106,3%

Source : Statistiques de base de l'éducation, 2004

25. La construction de salles de classe a été un objectif prioritaire du Plan de développement de l'enseignement primaire. Le tableau 4.2 ci-après montre le nombre de classes qui ont été construites de 2002 à 2004. Ce programme a été réalisé à hauteur de 63% en 2002, 80%, en 2003 et 72.7% en 2004. Il était prévu de construire 41 467 salles de classe or, en 2004, le nombre total de classes qui avaient été construites n'était que de 29 922 (soit 72.2% des prévisions). A l'évidence, les objectifs arrêtés dans ce domaine pour les trois dernières années n'ont pas été atteints. Il reste à construire 12 545 salles de classe pour atteindre les objectifs définis par le Plan 2002-2004 de développement de l'enseignement primaire. En attendant, des salles de classe surchargées et des locaux précaires et délabrés continuent de constituer un défi à relever pour améliorer les performances des élèves.

**Tableau 4-2 : Construction de salles de classe 2002-2004**

Année	Objectif annuel	Nombre de classes construites	% de classes construites par rapport aux objectifs
2002	13 868	8 817	63%
2003	13 396	10 771	80%
2004	14 203	10 334	72,7%
Total	41 467	29 922	72,2%

Source : Plan de développement de l'enseignement primaire, Rapport national de suivi, avril 2004.

26. Le nombre d'enseignants n'a pas augmenté dans les mêmes proportions que celui des inscriptions. Le ratio élèves/enseignant est passé de 46/1 en 2001 à 53/1 en 2002 ; 57/1 en 2003 et 59/1 en 2004. Le taux projeté était de 40/1. Ces ratios présentent, bien entendu, des variations. Ainsi, dans la région du Kilimandjaro, le ratio est de 39/8 contre 73/5 dans la région de Mwanza, ce qui traduit un déséquilibre dans la répartition des enseignants comme l'a noté la revue 2004 du Plan de développement de l'enseignement primaire. Toutefois, le remplacement des programmes académiques de reclassement par des programmes professionnels de reclassement a incité les enseignants des grades B/C à s'inscrire

dans ces programmes. A la longue, cette initiative pourrait avoir pour effet d'augmenter le nombre d'enseignants du secteur de l'enseignement primaire qui ont reçu une formation.

27. Les améliorations concernant la disponibilité de manuels scolaires ont permis d'abaisser les ratios livres/élèves. Celui-ci est ainsi passé de 1/10 à 1/3 pour les I-IV années ; et de 1/6 pour les V-VII années. Ce résultat est dû à l'introduction du système qui consiste à octroyer des subventions directement aux écoles, en fonction de leurs effectifs. L'introduction de ce système, à raison de 10 dollars E. U. par élève, a permis d'améliorer la qualité des activités sur ce point. Les écoles sont autorisées à gérer leurs subventions dans des domaines précis, y compris, pour l'acquisition de livres de classe et d'autres matériels.

28. Pour ce qui concerne les examens, une revue conjointe du Plan d'amélioration de l'enseignement primaire effectuée en 2003 a noté ce qui suit :

Contrairement à ce qu'on observe dans de nombreux autres pays, les résultats obtenus par les filles des IV et VII années aux examens sont significativement inférieurs à ceux des garçons des mêmes niveaux. Les taux d'échec sont très élevés, ce qui est inacceptable. En VIIe année 72,8% des candidats (79,9% de filles) ont échoué et le peu d'élèves qui ont réussi ont été admis avec une faible notation : « C ». Seuls 12,2% des candidats ont été admis en première année de l'enseignement secondaire public (avec des variations allant de 18,8% pour la région du Kilimandjaro à seulement 6,9% pour la région de Shinyanga) et 9,5% en première année de l'enseignement secondaire privé. On note une relation inverse entre les résultats de l'examen et le ratio élèves/enseignant : les régions ayant un ratio supérieur à la moyenne ont eu des résultats inférieurs à la moyenne tandis que les régions ayant un ratio inférieur à la moyenne ont obtenu de résultats supérieurs à la moyenne (Ministère de l'Education et de la Culture, 2003).

La situation s'est améliorée en 2004 : le taux national de réussite à l'EFEP est passé de 27% en 2002 à 40% en 2003 et 48,7% en 2004. Les résultats des filles restent cependant préoccupants (Euan Davidson).

#### 4.3 Etat de l'éducation dans les quatre départements de la région de Singida

29. La vision de la région de Singida pour le développement du secteur de l'éducation se fonde sur la nécessité de créer une population alphabétisée et dotée des connaissances nécessaires pour faire face aux défis politiques, sociaux, économiques locaux, nationaux et mondiaux à l'horizon 2025. La mission consiste à fournir des services d'éducation de base et d'enseignement supérieur de qualité, en impliquant l'ensemble les acteurs concernés et les partenaires opérant dans la région et dans le monde.

30. La région de Singida compte 452 écoles primaires dont 447 établissements publics. Les effectifs bruts des écoles publiques s'élèvent à 255 208 élèves dont 130 929 garçons et 124 279 filles. On y dénombre actuellement 4 202 enseignants dans le primaire, dont 1673 instituteurs et 2 529 institutrices. Le ratio enseignant/élèves y est de 1/66 contre 1/40 au niveau national. Cette région présente un déficit de 2118 enseignants soit 33,5% des effectifs requis. Il conviendrait, par conséquent, de lever cette contrainte afin d'améliorer les performances, comme le montre le tableau 4.3 ci-après.

**Tableau 4-3 Demande et déficit d'enseignants dans la région de Singida**

DÉPARTEMENT	DEMANDE	EFFECTIFS DISPONIBLES	DEFICIT	DEFICIT (en %)
Manyoni	966	706	260	37
Iramba	2025	1430	595	29
Singida ®	2503	1407	1,096	43
Singida (M)	826	659	167	20
TOTAL	6320	4202	2,118	33,5

Source : Bureau régional de l'éducation, Singida.

31. Dans cette région, les élèves du primaire abandonnent leurs études pour diverses raisons : école buissonnière, grossesses non désirées, mariages précoces, décès. Le tableau 4.4 illustre ces tendances pour trois années scolaires et montre qu'elles perdurent. Cette situation est d'autant plus critique que près de 30% des élèves abandonnent leurs études.

**Tableau 4-4 Taux d'achèvement des études concernant trois années scolaires**

ANNEE DE REFERENCE NCE	NOMBRE D'ELEVES INSCRITS ( Iere ANNEE )	DERNIERE ANNEE	NOMBRE D'ELEVES SORTANTS DE LA VIIe ANNEE	TAUX D'ACHEVEMENT DES ETUDES
1996	24 980	2002	17 820	71,3
1997	26 857	2003	19 190	71,4
1998	27 709	2004	21 238	76,6

Source : Bureau régional de l'éducation, Singida.

32. Pour ce qui concerne l'EFEP, la région de Singida se situait, en 2004, au dernier rang des 21 régions que compte la Tanzanie continentale (Ministère de l'Education et de la Culture, 2004). Le taux de réussite national officiel pour la même année est de 48,7%, le taux régional, de 26,4% et celui des écoles qui font partie de l'échantillon étudié, de 41%. Ces deux derniers taux se situent en deçà de la moyenne nationale. Le taux de réussite élevé des écoles analysées s'explique par la présence des quinze meilleures écoles de la région dans l'échantillon.

33. Pour l'année 2004, le taux national de réussite et celui de la région de Singida étaient de 77%. Toutefois, les écoles intégrées dans l'échantillon ont obtenu un taux de réussite de 86.2%. Cela s'explique par la présence des quinze meilleurs établissements de la région dans cet échantillon. Ce qui se passe en salle de classe se reflète, en effet, dans la qualité des performances de l'école.

34. Pour ce qui concerne les taux d'admission dans le secondaire, le taux national était de 36,1% pour l'année 2004 contre 19,9 % pour le taux régional et 35,2% pour celui des écoles intégrées dans l'échantillon. Ces deux derniers taux sont inférieurs aux performances nationales. Face à cette situation, la question qui se pose est la suivante : quelles caractéristiques cruciales devrait-on s'efforcer d'acquérir pour relever les résultats de la région de Singida ? Les quatre paragraphes ci-après traitent des départements qui composent cette région.

35. Le département d'Iramba comprend 180 écoles primaires dont les effectifs totaux s'élèvent à 80 960 élèves pour l'année 2004, dont 41149 filles (50%). Ce département a plus d'enseignants que les autres soit 1430 enseignants (dont 513 femmes et 917 hommes). On compte 687 instituteurs du grade B (dont 230 femmes et 457 hommes) ; 733 enseignants du grade A (280 femmes et 453 hommes). Seuls 10 de ces enseignants détiennent le diplôme d'enseignement (3 femmes et 7 hommes). Les résultats de ce département à l'EFEP pour la période 2001-2004 indiquent que la majorité des élèves admis ont reçu des notations allant de D à E ; que les performances des filles, sur l'ensemble de cette période, laissent à désirer. De fait, comme le montre le tableau 4-5 ci-après, en 2004, le département d'Iramba s'est situé au dernier rang du classement national pour ce qui concerne les résultats de l'EFEP.

**Tableau 4-5 Synthèse des résultats obtenus à l'EFEP (2001- 2004)**

**Département d'Iramba**

Année	Notation										Nombre d'élèves admis dans un établissement public secondaire		
	A		B		C		D		E				
	B	G	B	G	B	G	B	G	B	G	B	G	Total
2001	2	0	103	26	49 2	30 6	1112	1310	914	1290	45 9	20 2	661
2002	2	1	110	69	41 3	27 5	1354	1508	909	1204	31 5	31 3	628
2003	8	20	87	34	56 0	38 2	1492	1918	637	782	39 2	36 0	752
2004	2	0	204	29 6	80 8	52 2	2361	2556	1071	1315	48 2	46 0	942

Source : Ministère de l'éducation et de la culture.

36. Le département rural de Singida est géographiquement proche d'Iramba. Il compte 147 écoles primaires publiques dont les effectifs totaux s'élèvent à 100 959 élèves (dont 49% de filles). Ce département a le taux de demande d'enseignants le plus élevé de la région, avec un déficit de 1096 enseignants, soit 43% du total. On y compte 801 enseignants du grade A dont 296 femmes. Le nombre d'enseignants du grade B est de 572 (dont 184 femmes). Ce département a également plus d'enseignants détenteurs du diplôme que les autres (soit 34 dont 3 femmes et 31 hommes). Les résultats à l'EFEP de ce département, tout comme ceux d'Iramba et du département rural de Singida, laissent à désirer, ainsi que le montre le tableau 4.6 ci-après. En 2004, ce département s'est classé au 87<sup>e</sup> rang sur 118.

**Tableau 4-6 Synthèse des résultats obtenus à l'EFEP (2001- 2004)**

**Singida Rural**

Année	Notation												Total
	A		B		C		D		E				
	B	G	B	G	B	G	B	G	B	G	B	G	Tot al
2001	1	0	15	24	61	30	1285	15	833	15	28	343	631
			0		1	9		53		50	80	6	6
2002	6	0	15	21	35	28	1983	17	1517	12	32	380	708
			7		9	6		29		28	81	7	8

2003	5	0	29	55	10	67	1742	24	490	75	36	388	748
			2		77	2		02		4	06	3	9
2004	6	2	55	14	13	10	1500	21	287	43	36	367	732
			2	5	02	01		00		1	47	9	6

Source : Ministère de l'Education et de la Culture.

37. Le département de Manyoni occupe 58% du territoire de la région de Singida. Il est immense. Les écoles sont éloignées les unes des autres. Le terrain ne permet pas d'aller aisément d'une école à l'autre. Ce département a 91 écoles primaires publiques et un effectif total de 40 696 élèves (dont 48% de filles). Il compte 333 enseignants du grade B (94 femmes, 239 hommes) ; 362 enseignants du grade A (147 femmes, 215 hommes) et 11 enseignants diplômés (4 femmes et 7 hommes). Le nombre total d'enseignants est de 706 (soit 245 femmes et 461 hommes). Les performances de ce département à l'EFEP sont remarquablement mauvaises sur les trois années analysées : peu d'élèves sont passés de la notation A à B comme le montre le tableau 4.7 ci-après. Ce département s'est classé au 82e rang sur 118 en 2004.

**Tableau 4-7 : Synthèse des résultats obtenus à l'EFEP (2001-2004)**

**Département de Manyoni**

Année	Notation										Nombre d'élèves admis dans des établissements secondaires publics		
	A		B		C		D		E				
	B	G	B	G	B	G	B	G	B	G	B	G	Tot al
2001	3	0	72	38	262	18	433	522	24	35	26	175	438
						1			2	8	3		
2002	8	0	155	60	228	15	585	682	33	52	23	185	423
						8			0	1	8		
2003	1	0	194	57	382	29	511	691	20	37	26	252	515
						2			1	2	3		
2004	9	0	88	28	269	17	566	660	38	51	42	411	833
						2			8	7	2		

Source : Ministère de l'Education et de la Culture.

38. Le département de Singida Municipality est le chef-lieu de région. Il compte 26 979 élèves dont (49,5% de filles) répartis dans 34 écoles primaires. Ce département présente un déficit de 167 enseignants (20%), soit le déficit le plus faible de la région. On y compte plus d'institutrices que d'instituteurs. Les enseignants du grade B sont au nombre de 174 (122 femmes, 52 hommes) ; ceux du grade A sont au nombre de 471 (305 femmes et 166 hommes). On y compte 14 enseignants diplômés (6 femmes, 9 hommes). Le nombre total des enseignants est de 659 dont 432 femmes et 227 hommes. Ce département s'est classé au 76<sup>e</sup> rang sur 118 en 2004 pour ce qui concerne les résultats obtenus à l'EFEP. Bien que ce département soit situé en zone urbaine, les performances de ses établissements scolaires laissent à désirer, comme le montre le tableau 4-8 ci-après.

**Tableau 4-8 Synthèse des résultats obtenus à l'EFEP (200-2004)**

**Singida Municipality**

Année	Notation										Nombre d'élèves admis dans des établissements secondaires publics		
	A		B		C		D		E		B	G	Total
B	G	B	G	B	G	B	G	B	G				
2001	5	2	79	53	303	249	345	608	164	225	101	151	252
2002	3	3	99	33	243	184	539	625	156	217	142	135	277
2003	0	0	81	55	345	282	554	703	102	140	180	176	356
2004	0	0	153	53	456	359	383	602	61	198	179	176	355

Source : Ministère de l'Education et de la Culture.

39. En conclusion, du point de vue des politiques, il existe un environnement propice à la mise en oeuvre des réformes de l'éducation. Par ailleurs, des progrès ont été réalisés pour ce qui concerne l'accès à l'éducation primaire pour tous les enfants en âge scolaire. Toutefois, les résultats obtenus à l'examen de fin d'études primaires, au niveau national et dans les départements analysés ici, montrent que la majorité des élèves échouent à cet examen et que seul un pourcentage infime accède à l'enseignement secondaire. Cette situation va à l'encontre des objectifs de développement national de la Tanzanie. Cette étude est essentiellement centrée sur la faiblesse des niveaux d'apprentissage des élèves. Elle s'efforce de répondre aux questions suivantes : pourquoi certaines écoles ont-elles de meilleurs résultats que d'autres ? Quelles caractéristiques majeures les écoles de la région concernée devraient-elles s'efforcer d'acquérir pour remédier à cette situation ?

## 5. CONCEPTION DE L'ETUDE

### 5.1 But et limites de l'étude

40. Cette étude a principalement pour but d'identifier des caractéristiques importantes qui peuvent contribuer à améliorer les résultats des performances des élèves dans les quatre départements de la région de Singida et en dehors de cette région. Ces caractéristiques peuvent constituer des repères importants pour la mise en oeuvre d'interventions sensibles au contexte d'une région. Elles peuvent aider à former un groupe d'éducateurs locaux capables de poursuivre le travail d'analyse de la qualité de leur école, en collaboration avec d'autres éducateurs. Cette étude a été réalisée dans 30 écoles primaires publiques, triées sur le volet, des quatre départements de la région de Singida. Le choix de cette région est justifié par l'immensité des défis qu'elle doit relever pour surmonter les problèmes d'effectifs, d'abandon, d'échec scolaire et améliorer ses résultats à l'EFEP.

### 5.2 Composition de l'équipe de recherche

41. Composée de dix-neuf éducateurs locaux provenant essentiellement de la région de Singida, cette équipe comptait dix directeurs d'école (2 femmes et 6 hommes) ; quatre coordonnateurs de centres de documentation et d'information pédagogiques (CCDI : une femme et trois hommes) ; deux formateurs du Centre de formation pédagogique (1 femme et 1 homme) ; un inspecteur scolaire (1 homme) et deux responsables du développement de programmes scolaires du Tanzania Institute of Education (1 femme et 1 homme). L'équipe a bénéficié de l'appui de deux chercheurs expérimentés : le consultant national et son homologue, qui a été consultant pour la réalisation de l'étude concernant l'Ouganda. Pour l'atelier d'analyse des données, l'équipe a été renforcée par un autre chercheur expérimenté, qui a coordonné les études réalisées en Tanzanie, au Mozambique et à Madagascar. Les membres de cette équipe avaient, en moyenne quinze ans d'expérience, (voir annexe 1). Une partie de l'équipe est visible sur la photo présentée ci- après. L'étude a démarré en septembre 2005 et duré cinq mois.



Source : Singida, Tanzanie.

Photo 4—1 Membres de l'équipe chargée de la recherche : atelier de conception de l'étude

### 5.3 Constitution de l'échantillon

42. On a calculé le nombre de notations A, B, C, D et E<sup>1</sup> obtenues à l'EFEP sur trois années consécutives (2001, 2002 et 2003). La liste des écoles de chaque département a été divisée en deux : la première moitié regroupait les écoles ayant de bonnes performances et l'autre moitié, les écoles dont les résultats laissent à désirer. Les écoles retenues étaient celles qui sont apparues dans un même groupe sur les trois années d'observation. L'échantillon d'écoles retenues par département a été constitué en divisant le nombre total d'écoles de chaque département par le nombre total des écoles de la région, comme le montre le tableau 5.1 ci-dessous. On a également tenu compte de la situation géographique, de manière à inclure les écoles proches et les écoles éloignées. On a ainsi obtenu une liste de 30 écoles.

**Tableau 5.1 Répartition des écoles par département**

Département	Nombre d'écoles	Nombre d'écoles sélectionnées
Singida (zone urbaine)	39	4
Singida (zone rurale)	147	10
Iramba	148	10
Manyoni	88	6
Total	422	30

Source : Région de Singida

### 5.4 Le processus de recherche

43. Le processus de recherche a été élaboré au cours d'un atelier d'une durée de deux semaines, qui a permis aux consultants de travailler avec l'équipe de recherche à l'identification des facteurs généraux, des caractéristiques et des indicateurs qui influent sur les performances des élèves dans la région de Singida. Un projet de grille de facteurs, de caractéristiques et d'indicateurs hypothétiques a été élaboré. Des descriptifs de données concernant trois caractéristiques ont été produits et testés dans six écoles de Singida Municipality. Une fois testée, cette grille a permis à l'équipe de finaliser le cadre de référence et les descriptifs des autres données. Cet atelier a également permis de donner à l'ensemble des responsables départementaux de l'éducation, des directeurs d'académie et au responsable régional de l'éducation, des informations sur le processus de recherche. Cette démarche avait également pour but de les associer à l'élaboration du cadre de référence et d'obtenir leur appui pour les activités de terrain. A la fin de l'atelier, un troisième projet de cadre de référence de facteurs contenant les définitions, les caractéristiques et les indicateurs applicables aux quatre départements concernés a été élaboré (voir l'annexe 2). Des descriptifs ont été rédigés à partir du cadre de référence des facteurs. Les formulaires de collecte de données dans les départements et dans les écoles, ont été mis au point.

44. L'équipe de recherche a également formalisé ses plans de collecte de données au cours de cet atelier. Par souci d'objectivité, il a été convenu que les chercheurs ne devraient pas collecter les données dans les départements dans lesquels ils travaillent. En conséquence, on a utilisé une méthode permettant de ventiler les chercheurs dans les divers départements, pour constituer les équipes qui devaient travailler sur le terrain. Pour la composition des équipes, on a également veillé à respecter un équilibre hommes/femmes. Par ailleurs, on a veillé à répartir équitablement les directeurs d'école et les coordonnateurs des centres de documentation et de formation pédagogique. Les autres activités entrant dans cadre du processus de conception de l'étude impliquaient notamment la constitution d'équipes de chercheurs plus réduites, la création d'un consensus sur les mécanismes de nettoyage des données brutes

collectées dans les écoles, le tri et la préparation du matériel nécessaire au travail de recherche sur le terrain, par chaque équipe.

45. Le travail de terrain (la collecte de données) a commencé immédiatement après l'atelier de conception de l'étude. Les données ont été collectées dans 30 écoles réparties dans les quatre départements de la région. Les chercheurs ont passé, au plus, deux jours dans chaque école, suivis d'une journée consacrée à l'organisation et à la mise au net des données recueillies. Les chercheurs se sont servis du formulaire de description des données (canevas à utiliser sur le terrain, voir annexe 2) pour prendre des notes pendant les entretiens et les observations réalisées dans les écoles. Les formulaires de collecte de données, aux niveaux du département et des écoles, ont servi à collecter des données quantitatives à ces niveaux-là. En outre, le Plan de développement de l'éducation primaire (PDEP) et d'autres documents ont été analysés en tenant compte des plans nationaux de réforme de l'éducation. Au niveau des écoles, les documents scolaires ont été examinés ; on a observé les activités des enseignants et des élèves en salle de classe (voir annexe 9). Dans tous les départements, les chercheurs ont eu du mal à accéder à certaines écoles. Ils ont également été confrontés à des problèmes de manque de données à jour, de tenue de registres et d'absentéisme d'enseignants. Le travail de terrain a été supervisé par le consultant national.

46. L'atelier d'analyse des données s'est tenu du 7 au 18 novembre. Au cours du processus d'analyse et de discussion concernant les données recueillies sur le terrain, les informations collectées dans les écoles, par caractéristiques, ont été résumées et discutées. Au bout de ce processus, les écoles étaient classées dans la catégorie « haute » ou « basse », en fonction des indicateurs de la caractéristique analysée. Une fois ce classement terminé, l'équipe a effectué une estimation globale de l'ensemble des caractéristiques de chaque école, par rapport à ses performances à l'EFEP. Pour chaque école, on a méthodiquement croisé les associations ou les corrélations existant entre les caractéristiques, les performances à l'EFEP et la notation (haute ou faible) affectée à chacune des caractéristiques. L'équipe a ensuite discuté des données qualitatives recueillies dans les écoles, à la lumière de la connaissance intime que ses membres ont des écoles de la région et calculé des corrélations en utilisant le coefficient Q de Yule, qui sert à tester des corrélations entre des variables binaires. On a également utilisé les coefficients Chi carré de Pearson pour analyser les corrélations établies entre les caractéristiques des écoles et les résultats obtenus à l'EFEP.

47. En décembre 2005, les consultants ont rédigé un projet de rapport à l'aide des notes générées par les discussions de l'équipe et l'analyse des résultats. L'ensemble de l'équipe a ensuite discuté en profondeur de ce projet de rapport et l'a finalisé au cours d'un atelier d'une durée de cinq jours, qui a été organisé en janvier 2005. Ce projet a été ensuite examiné dans un atelier de restitution des résultats de l'étude, auquel ont participé d'autres acteurs du secteur de l'éducation, pour leur permettre d'apporter leurs contributions. L'atelier a également donné l'opportunité aux responsables départementaux de voir comment les résultats de l'étude pourraient servir à améliorer leurs plans et leurs activités d'éducation.

## **6. CADRE DE REFERENCE DES CARACTERISTIQUES**

### **6.1 Les indicateurs de performance des élèves**

48. Les membres de l'équipe ont une bonne connaissance de leur école. Grâce à des discussions approfondies, ils ont identifié les indicateurs de performance des élèves et les ont reliés à des caractéristiques spécifiques. Les résultats à l'EFEP, les taux d'achèvement des études par niveaux et les taux de passage en classe supérieure étaient les données le plus souvent disponibles. Ces données constituaient des instruments potentiels de mesure de l'apprentissage. L'équipe était, toutefois, consciente que les résultats à l'EFEP ne permettent pas de mesurer correctement le type d'apprentissage qui incite les élèves à résoudre les problèmes par eux-mêmes et qui stimule leur créativité.

### **6.2 Les facteurs d'ordre général**

49. Un cadre conceptuel concernant les déterminants de l'efficacité de l'école, qui a été mis au point par Heneveld (1994), a été utilisé pour préparer les définitions permettant d'établir un profil d'écoles efficaces dans la région de Singida. Ce cadre comporte trois types d'information d'ordre général :

Les facteurs globaux qui influent sur la performance de l'école ;

Les caractéristiques de l'école associées à chacun des facteurs qui "caractérisent" les écoles de la région concernée ;

Les indicateurs de chacune des caractéristiques. Ils permettent de définir les performances de l'école pour chaque indicateur, puis de comparer les données recueillies dans l'ensemble des écoles.

50. L'équipe a identifié cinq facteurs d'ordre général qui ont été retenus en tant que déterminants hypothétiques des résultats des élèves des écoles primaires de Singida. Ces déterminants sont les suivants :

Un enseignant compétent et efficace

Une administration scolaire efficace

Un appui financier et matériel efficace

Appui professionnel et supervision de l'école

Participation des communautés.

### **6.3 Les caractéristiques**

51. Chaque facteur a été défini par des caractéristiques permettant d'apprécier les performances de l'école sur ces points précis. Chaque caractéristique a ensuite été définie à l'aide d'indicateurs spécifiques. A titre d'exemple, le premier facteur intitulé « un enseignant efficace et compétent » a été caractérisé comme suit : « l'enseignant (e) maîtrise le contenu et la méthodologie de ce qu'il/elle enseigne ; il/elle apprécie et évalue l'apprentissage par les élèves à temps ; il/elle incite les élèves à adopter des méthodes d'apprentissage efficaces ; il/elle a un comportement exemplaire ; il/elle permet aux élèves d'appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes » ; « son enseignement est sensible aux questions de genre, aux besoins individuels des élèves, aux différences qui existent entre les élèves ».

### **6.4 Les indicateurs**

52. De la même façon, des indicateurs ont été identifiés pour chaque caractéristique. Les indicateurs sont des phénomènes détaillés, observables et mesurables qui servent à collecter les données sur le terrain. En d'autres termes, chaque caractéristique a été définie par des indices supposés exister dans les écoles de la région et qui signifieraient le niveau de cette caractéristique dans une école donnée. Par exemple, on peut s'attendre à ce que la première caractéristique listée ci-dessus et intitulée « l'enseignant (e) a une bonne maîtrise du contenu et de la méthodologie de ce qu'il/elle enseigne » puisse exister dans une école donnée, à condition que cette école puisse fournir des preuves concernant les indicateurs ci-après :

Aptitude à interpréter le programme

Avoir au moins un niveau d'études correspondant au grade III A

Aptitude à transmettre le contenu et utiliser le matériel correctement

Utiliser des méthodes participatives (ex : des discussions)

Utiliser le matériel didactique efficacement.

La grille de déterminants hypothétiques, de caractéristiques et d'indicateurs qui a été mise au point par l'équipe est présentée à l'annexe 2.

### 6.5 Description détaillée des caractéristiques et des indicateurs

53. A l'issue de la phase de conception du processus de recherche, l'équipe avait élaboré un cadre comportant 18 caractéristiques hiérarchisées. Toutefois, pendant l'atelier d'analyse des données, une caractéristique supplémentaire intitulée "infrastructures scolaires", qui avait été intégrée dans la rubrique « capacité de gérer efficacement les fonds et les autres ressources matérielles », a finalement été classée dans les caractéristiques indépendantes. En effet, les visites effectuées dans les écoles ont montré que les infrastructures jouaient un rôle déterminant dans les performances des élèves et qu'elles devaient, par conséquent, être analysées isolément. La synthèse concernant les infrastructures des 30 écoles de l'échantillon est présentée à l'annexe 7. Au total, l'équipe a collecté et analysé des données portant sur 19 caractéristiques.

54. Poursuivons les explications concernant la caractérisation des facteurs. Le premier facteur intitulé : « un enseignant efficace et compétent » est notamment caractérisé par l'aptitude à « apprécier et évaluer l'apprentissage effectué par les élèves à temps ». Cela signifie que cet enseignant prépare et donne des exercices, des devoirs et des tests appropriés, note le travail des élèves, leur transmet ses réactions à temps. Cela signifie, en outre, que cet enseignant est efficace et compétent, incite les élèves à adopter des méthodes d'apprentissage efficaces ; a un comportement exemplaire, par sa capacité à gérer la classe, son assiduité, sa ponctualité, sa propreté et sa tenue vestimentaire. Par ailleurs, cet enseignant incite les élèves à appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes. Il transmet son enseignement avec exactitude. Enfin, il/elle répartit les activités entre les filles et les garçons, utilise un langage sensible au genre, prend des initiatives pour discuter des questions de genre, tient compte des besoins individuels et des différences existant entre les élèves dans le processus d'apprentissage.

55. Pour ce qui concerne l'administration des écoles, l'étude s'est focalisée sur l'existence d'un système de communication horizontale et verticale régulier et efficace. Le directeur d'école est considéré comme une source d'inspiration pour le personnel et pour les élèves. On a retenu comme autre critère, la tenue régulière de réunions mensuelles visant à s'assurer de la mise en oeuvre harmonieuse des décisions importantes pour le maintien de la qualité de l'éducation dispensée par l'école. En termes de caractérisation, cela signifie que les informations, les règles et les textes réglementaires qui régissent l'école sont bien affichés ; que le directeur assure le suivi et la supervision des activités de l'école, par exemple, en vérifiant et en validant les plans de travail et de leçons établis par les enseignants. En conséquence, les indicateurs correspondant à la caractéristique intitulée « le directeur a un comportement exemplaire pour les élèves et pour les enseignants » sont les suivants :

Affiche les informations importantes et a un bon système de classement  
Analyse les informations scolaires pour la prise de décision  
Affiche le règlement et les textes réglementaires de l'école  
Il est ponctuel et assidu  
Il exécute ses fonctions de manière cohérente  
Il s'implique dans l'enseignement en salle de classe  
Il est propre et a une tenue vestimentaire correcte.

56. Pour ce qui concerne le facteur intitulé “Appui financier et matériel efficace”, l'équipe souhaitait savoir si les fonds provenant de l'administration centrale et locale étaient mis à la disposition des écoles à temps et si ces dernières bénéficiaient d'un soutien matériel provenant d'autres sources. On a également estimé que l'appui apporté par l'administration est efficace si cette administration est capable de gérer les fonds de manière efficace et si les infrastructures scolaires sont appropriées et suffisantes. Les indicateurs utilisés pour cet aspect étaient l'existence d'un comité opérationnel de gestion financière, l'existence de dossiers correctement tenus sur les finances de l'école, de matériel pédagogique et didactique appropriés ; les types et l'origine des soutiens apportés à chaque école. Des informations complémentaires, concernant ce point, sont fournies en annexe 2a et 2b.

57. S'agissant du facteur intitulé “ appui professionnel et supervision de l'école”, on a retenu deux caractéristiques : la supervision extérieure régulière et efficace et un appui professionnel efficace. La première de ces caractéristiques vise à savoir si les superviseurs visitent régulièrement les écoles et de manière ciblée ; et si les superviseurs extérieurs transmettent, à l'école, leurs observations et leurs conseils concernant le programme général de l'école. Il devrait, en effet, y avoir une relation entre les enseignants, les superviseurs, le directeur d'école et la mise en œuvre des recommandations du superviseur. La deuxième caractéristique vise à savoir si les responsables départementaux de l'éducation, les coordonnateurs des centres de formation pédagogique et des centres de documentation et d'information pédagogiques organisent des sessions de formation sur le tas et des séminaires à l'intention des écoles relevant de leur compétence ; s'ils assurent un suivi régulier des écoles et s'ils organisent et mettent en œuvre des programmes de revalorisation professionnelle des enseignants.

58. Le dernier facteur se rapporte à participation des communautés qui est caractérisée par trois éléments. Le premier de ces éléments est intitulé : “les parents pourvoient aux besoins fondamentaux de l'enfant”, correspond aux indicateurs suivants : l'élève a un uniforme complet, il est propre, sa tenue vestimentaire est correcte, il a le matériel nécessaire ; la communauté a notamment mis en place des programmes de nutrition pour les orphelins et les personnes défavorisées. Le deuxième indicateur relatif à ce facteur est le suivant : “ les parents veillent à ce que les enfants aillent à l'école. Ils visitent fréquemment l'école ». Cette caractéristique correspond aux indicateurs ci-après :

- ◆ Assiduité scolaire de l'élève
- ◆ Ponctualité de l'élève
- ◆ Application des mesures prises par les parents pour veiller à ce que les élèves soient assidus
- ◆ Existence d'un calendrier de visites des parents d'élèves
- ◆ Dossier de correspondance avec les parents
- ◆ Recommandation des réunions de parents
- ◆ Journée des parents et réunion des parents d'élèves.

59. La troisième et dernière caractéristique concerne la participation des communautés et se focalise sur “l'appui financier et matériel fourni par les parents et par la communauté”. Le premier

indicateur de cette caractéristique se rapporte à la contribution financière et matérielle des parents qui doit permettre aux élèves de disposer du matériel scolaire nécessaire pour l'apprentissage. Le deuxième indicateur se rapporte à la contribution financière et matérielle de la communauté. Celle-ci joue un rôle fondamental dans le bien-être général de l'école et influe sur les résultats de l'EFEP. La section suivante présente les résultats, les conclusions et les recommandations qui se rapportent aux caractéristiques des écoles.

## 7 RESULTATS ET CONCLUSIONS

### 7.1 Introduction

60. Ce chapitre a pour but de présenter les résultats de l'étude qui a été réalisée par l'équipe dans un échantillon de trente écoles. Elle présente également les conclusions concernant les caractéristiques qui influent le plus sur les résultats des élèves. Dans la phase d'analyse des données, les écoles ont été classées dans deux catégories (haute et basse) en fonction de leurs performances à l'EFEP et en fonction des caractéristiques des données à collecter. Cette analyse a permis de repérer huit caractéristiques importantes (parmi les 19 qui ont été analysées) qui influent sur les performances des élèves :

Le directeur d'école a un comportement exemplaire ;

L'administration de l'école et le directeur assurent le suivi et la supervision des activités de l'école ;

L'enseignant incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces ;

L'enseignant maîtrise le contenu et la méthodologie de ce qu'il enseigne ;

L'enseignant estime et évalue les performances des élèves à temps ;

L'école dispose d'infrastructures adéquates ;

L'administration de l'école a mis en place un système efficace de communication horizontale et verticale ;

L'administration de l'école gère efficacement les ressources financières.

61. Les résultats du classement Haut/Bas par caractéristique sont présentés au schéma 7-1. La ligne de démarcation épaisse située au milieu du tableau sépare les quinze premières écoles les plus performantes des quinze écoles les moins performantes à l'EFEP. Ces résultats apparaissent dans la première colonne du tableau. La première ligne contient les caractéristiques numérotées de 1 à 19. La deuxième contient les abréviations ; les légendes correspondantes se trouvent à la fin du schéma. La dernière ligne contient le nombre total de notations "HAUTE" (H) affectées à chaque caractéristique.

62. Les relations existant entre les caractéristiques et les résultats obtenus à l'EFEP, d'une part ; et entre les caractéristiques, d'autre part, ont été analysées en : examinant les données correspondant à chaque école, testant des associations de variables et en discutant des implications de l'ensemble des informations qui ont été collectées et analysées. L'hypothèse générale qui a été retenue par l'équipe était que les écoles ayant des performances élevées à l'EFEP obtiendraient de meilleurs résultats que les autres pour ce qui concerne un ensemble de caractéristiques précises. Lorsqu'une caractéristique présentait une corrélation récurrente avec une autre caractéristique, sur l'ensemble de l'échantillon, la probabilité qu'elles influent conjointement sur les résultats de l'apprentissage était explorée. D'une manière générale, l'analyse a montré que certains indicateurs étaient absents dans la quasi-totalité des écoles observées (ex : l'utilisation par les enseignants de méthodes qui incitent à résoudre les problèmes par soi-même, qui stimulent la créativité ; l'utilisation des livres et d'autres matériels scolaires de manière constructive ; la supervision des performances des activités de l'école par le comité de gestion scolaire ; la propreté et la bonne tenue vestimentaire du directeur d'école, la disponibilité à temps des subventions octroyées en fonction des effectifs scolaires). Ces lacunes ont limité le nombre d'indicateurs qui pouvaient être utilisés pour noter les écoles pour certaines caractéristiques.

63. Les données collectées et analysées montrent que, contrairement à ce que l'équipe avait supposé, 13 des 19 caractéristiques pour lesquelles les données ont été collectées et analysées ne sont pas directement associées aux performances de la région de Singida à l'EFEP. Ces caractéristiques sont notamment les suivantes :

Un enseignant efficace et compétent ayant un comportement exemplaire

Il/elle incite les élèves à appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes

Il/elle tient compte du genre et des besoins individuels des élèves  
L'école a un système régulier et efficace de communication horizontale et verticale  
Le directeur motive les enseignants/soutient le personnel et les élèves  
Les fonds alloués par les administrations centrale et locale sont disponibles à temps  
D'autres intervenants apportent un soutien matériel et financier  
L'administration de l'école gère les fonds de manière efficace  
Il existe un système de supervision externe régulier et efficace  
Le système éducatif apporte à l'école un soutien professionnel efficace  
Les parents pourvoient aux besoins fondamentaux des enfants  
Les parents veillent à ce que les enfants soient assidus. Ils visitent l'école fréquemment  
L'école bénéficie du soutien financier et matériel de la communauté et des parents.

64. L'exercice de comparaison, deux par deux, des caractéristiques listées ci-dessus a permis d'identifier une paire de caractéristique qui interagit avec plus de cinq caractéristiques pour influencer sur les performances des écoles à l'EFEP. Ces deux caractéristiques et les cinq autres caractéristiques concernées sont les suivantes :

(1) 'L'école dispose d'un système régulier et efficace de communication « horizontale et verticale » . Cette caractéristique est fortement corrélée aux caractéristiques ci-après :

L'enseignant maîtrise le contenu et la méthodologie de ce qu'il enseigne (Chi carré de Pearson .034)  
L'enseignant estime et évalue l'apprentissage effectué par les élèves à temps (Chi carré de Pearson .050)  
L'enseignant a un comportement exemplaire (Chi carré de Pearson .020)  
L'enseignant incite les élèves à appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes (Chi carré de Pearson .037)  
L'enseignant tient compte du genre et des besoins individuels des élèves (Chi carré de Pearson .014)

(2) 'L'administration de l'école gère efficacement les ressources financières' est fortement corrélée aux caractéristiques suivantes :

L'enseignant maîtrise le contenu et la méthodologie de ce qu'il enseigne (Chi carré de Pearson .034) ;  
L'enseignant estime et évalue à temps l'apprentissage effectué par les élèves (Chi carré de Pearson .050) ;  
Le directeur d'école a un comportement exemplaire (Chi carré de Pearson .001)  
Système régulier et efficace de communication horizontale et verticale communication (Chi carré de Pearson .012) ;  
Le directeur et l'administration assurent le suivi et la supervision des activités scolaires (Chi carré de Pearson .001) ;  
L'administration de l'école a mis en place un système efficace de communication horizontale et verticale (Coefficient Q de Yule .50).

En raison de leur forte corrélation à de nombreuses autres caractéristiques, deux des caractéristiques listées ci-dessus ont été ajoutées à la liste des caractéristiques qui contribuent à renforcer l'efficacité du directeur et des enseignants aux fins de l'amélioration des performances des élèves.

65. Six des 13 caractéristiques listées ci-dessus sont probablement importantes. Toutefois, cette étude ne contient aucun indice montrant qu'elles influent sur les résultats obtenus par les écoles de Singida à l'EFEP. Ces caractéristiques sont les suivantes :

D'autres intervenants apportent un appui financier et matériel ;  
Supervision efficace et régulière ;  
Appui professionnel efficace ;

Les parents subviennent aux besoins fondamentaux des enfants ;

Les parents veillent à ce que les enfants soient assidus à l'école et visitent fréquemment l'école (voir annexe 8) ;

Les parents et la communauté apportent un soutien financier et matériel (voir annexe 5).

Pour ce qui concerne les associations de caractéristiques, prière de voir la notation Haute/Basse qui sert à évaluer les performances des écoles pour chacune des caractéristiques présentées au tableau 1-7, ainsi que les annexes 4a, 4b et 4c. Les caractéristiques présentées ci-dessus n'ont pas montré suffisamment de variations et/ou des relations avec l'EFEP et avec d'autres caractéristiques considérées comme prioritaires. Contrairement à ce qu'on a supposé, il n'y a aucune relation significative entre les éléments suivants : la supervision externe, par les responsables départementaux de l'éducation et les inspecteurs d'école, l'appui professionnel apporté par les coordonnateurs des centres de formation pédagogique, par les coordonnateurs de centres d'information et de documentation (tel que ces activités sont conduites dans les écoles de Singida), les résultats à l'EFEP et les autres caractéristiques. Ce constat est décevant. Les visites effectuées par les chercheurs dans les écoles et leur propre expérience ont montré que les inspections scolaires et l'appui professionnel sont trop sporadiques et trop généraux pour produire un impact significatif. Les chercheurs pensent également que les ambiguïtés qui caractérisent actuellement les relations et les canaux de communication entre différents acteurs de l'éducation à tous les niveaux (national, régional, départemental, communal, aux niveaux du quartier et de l'école) ne permettent pas aux services de supervision externes et d'appui professionnel d'être efficaces. Il conviendrait de mener des études approfondies sur ces relations afin de savoir comment elles influent finalement sur la qualité de l'apprentissage à l'école.

66. Les résultats les plus révélateurs indiquent que les écoles sont plus efficaces quand l'enseignant : (1) incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces ; (2) maîtrise le contenu et la méthodologie de ce qu'il enseigne ; (3) évalue les performances de l'apprentissage à temps ; (4) le directeur d'école a un comportement exemplaire en (5) assurant le suivi et la supervision des processus d'enseignement et d'apprentissage. Son efficacité est renforcée quand (6) l'école dispose d'infrastructures adéquates. La description détaillée des corrélations de caractéristiques et de résultats à l'EFEP, calculés à l'aide du coefficient Q de Yule et du Chi carré de Pearson, est présentée en annexes 4a et 4b. L'analyse approfondie des comparaisons de caractéristiques, effectuée à l'aide de l'expérience des enseignants et des coefficients du Chi carré de Pearson (voir annexe 4c), a révélé deux autres caractéristiques qui ne sont que faiblement corrélées aux résultats de l'EFEP : (1) l'existence d'un système efficace de communication horizontale et verticale au sein de l'école et (2) la gestion efficace des fonds par l'administration scolaire. Ces deux caractéristiques, tout comme l'existence d'infrastructures appropriées, sont des "caractéristiques propices" qui contribuent à renforcer l'efficacité de l'enseignant et du directeur d'école. Les huit caractéristiques motrices et la méthode qui a permis d'établir des relations entre elles sont présentées au tableau 7.1.

67. Enfin, les résultats suggèrent que les écoles primaires de la région de Singida tendent à produire de bons résultats quand (1) le directeur a un comportement exemplaire ; assure le suivi et la supervision des processus d'enseignement et d'apprentissage. Ces caractéristiques influent sur : la maîtrise par les enseignants du contenu et de la méthodologie de ce qu'ils enseignent, l'évaluation à temps des résultats de l'apprentissage. Ces caractéristiques conduisent à inciter les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces. Les autres caractéristiques prioritaires sont des caractéristiques qui concourent à créer un environnement propice à l'amélioration des performances de l'école : "existence d'infrastructures appropriées", "existence d'un système de communication horizontale et verticale efficace et régulier" ; " aptitude de l'administration à gérer efficacement les fonds". Le reste de ce chapitre est consacré à l'analyse des résultats et des conclusions qui se rapportent à chacune de ces caractéristiques cruciales. Il s'ouvre sur les performances des élèves.

TABLEAU 7- 2 Classement des écoles et des caractéristiques

HI



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
S C H	S R	M C	TA E	MP	R M	KS	GI N	H VC	M S	H R M	MS P	FC L	FM S	AU F	ES	PS	BN	PC	P C S	IN F	
1	H	H	H	B	H	H	B	H	H	H	B	H	B	H	B	B	B	B	B	B	B
3	H	B	H	B	H	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	H	B
5	H	H	H	B	H	B	B	B	B	H	B	H	H	H	B	B	B	B	B	B	B
7	H	B	B	H	B	B	B	B	B	H	B	B	B	B	B	H	B	B	B	B	H
10	H	H	H	H	H	B	B	H	B	B	B	H	H	B	H	B	B	B	B	B	B
12	H	H	H	H	H	B	B	H	B	B	H	H	B	B	B	H	B	H	B	B	H
14	H	H	H	B	H	B	B	H	H	H	H	B	B	H	B	H	B	H	H	H	B
16	H	H	H	B	H	H	H	H	H	H	B	B	B	B	B	H	B	H	B	B	H
18	H	H	H	B	H	B	B	H	H	H	B	H	H	H	B	B	H	B	B	B	B
19	H	H	B	B	H	B	B	H	H	H	H	B	H	H	B	H	B	H	H	H	H
21	H	B	B	B	H	B	B	B	B	H	B	H	H	B	B	B	B	B	B	H	B
23	H	H	H	H	B	B	B	B	B	B	B	H	H	H	B	B	B	B	B	B	H
25	H	H	H	B	H	B	B	H	H	H	B	H	H	H	H	H	B	H	B	B	H
27	H	H	H	B	H	B	B	B	H	H	B	H	H	H	H	H	B	B	H	H	H
30	H	H	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	H	B	B	B	B	B	B	B	H
2	B	B	B	B	H	B	B	B	B	B	B	H	H	B	H	B	B	B	B	B	B
4	B	B	B	B	H	B	B	B	B	B	B	H	B	B	B	B	B	B	B	B	B
6	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
8	B	B	H	B	B	B	B	B	B	B	B	H	B	B	B	B	H	H	H	H	B
9	B	B	H	B	B	B	B	B	B	B	B	B	H	B	B	B	B	B	B	B	B
11	B	H	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	H	B	H	B	B	B
13	B	H	H	B	H	B	H	H	B	H	B	B	H	B	B	H	B	B	B	B	B
15	B	B	B	B	H	B	B	B	B	B	H	B	B	B	B	H	B	H	B	B	B
17	B	H	H	B	H	B	H	H	B	H	B	H	H	H	H	B	B	H	B	B	H
20	B	B	B	B	H	H	B	H	H	B	B	H	B	H	B	B	H	B	B	B	B
22	B	H	H	B	H	B	B	B	B	H	B	B	B	H	H	B	B	B	B	H	B
24	B	H	B	B	B	B	B	B	B	B	B	H	B	B	B	H	B	B	B	B	B



B

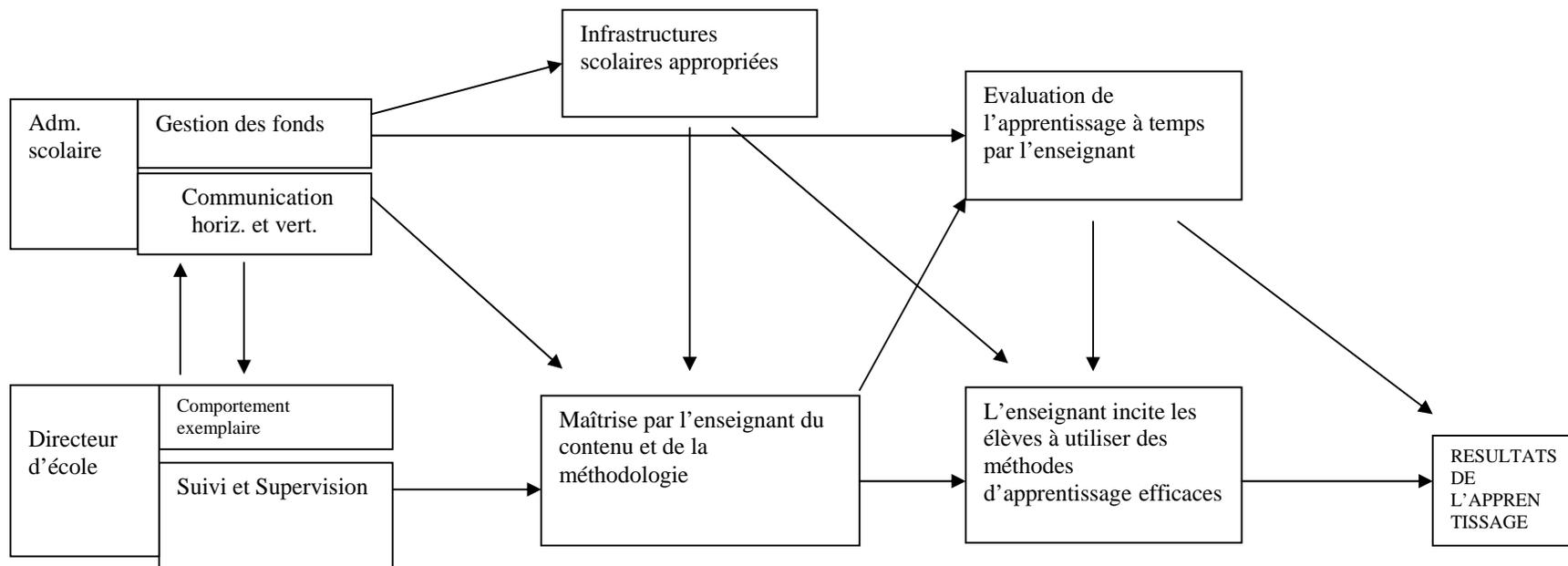
26	B	B	B	B	B	B	B	H	H	B	B	H	B	H	B	B	B	B	B	H
28	B	H	B	B	H	B	B	B	B	B	B	B	H	B	B	B	B	B	H	H
29	B	H	H	B	H	B	H	H	B	H	B	H	B	H	B	B	B	B	B	B
		H= 19	H= 17	H=4	H = 21	H= 3	H= 4	H= 13	H= 9	H= 14	H=4	H= 17	H= 14	H= 13	H= 6	H= 11	H= 3	H= 9	H =8	H= 11

Pour les explications concernant les abréviations ci-dessus, voir la page suivante.

Explications concernant les abréviations du tableau 7-1 ci-dessus

Facteur 1 : un enseignant efficace et compétent	Maîtrise du contenu et de la méthodologie (MC)	Evaluation de l'apprentissage réalisée à temps (TAE)	Motive les élèves (MP)	Comportement exemplaire (RM)	Connaissances et aptitudes (KS)	Questions de genre et besoins individuels (GIN)
Facteur 2 : Administration scolaire efficace	Communication horizontale et verticale (HVC)	Suivi et supervision (MS)	Comportement exemplaire du directeur (HRM)	Motive les enseignants et les élèves (MSP)		
Facteur 3 : Soutien financier et matériel efficace	Fonds alloués par les administrations centrale et locale (FCL)	Appui matériel et financier d'autres intervenants (FMS)	Gestion efficace des fonds (AUF)	Infrastructures scolaires (INF)		
Facteur 4 : Appui professionnel et supervision de l'école	Supervision externe (ES)	Appui professionnel (PS)				
Facteur 5 : Implication des communautés	Besoins fondamentaux (BN)	Les parents veillent à l'assiduité des élèves (PC)	Soutien des parents et de la communauté (PCS)			
	Ecole (SCH)	Résultats scolaires (SR)	Score élevé (HI)	Score faible (B)		

Schéma 7-1 : Relations des caractéristiques déterminantes



## 7.2 Performances des élèves

68. Les données sur les résultats de l'apprentissage des écoles primaires en Tanzanie, en général, et dans la région de Singida, en particulier, suggèrent qu'un nombre significatif d'élèves n'ont pas un bon niveau.. Ainsi, en 2001, 2002, 2003 et 2004, les résultats de la région de Singida à l'EFEP la classaient comme suit parmi les régions continentales du pays : 16<sup>e</sup> sur 20 (2001), 20<sup>e</sup> sur 20 (2002), 20<sup>e</sup> sur 21 (2003) et 20<sup>e</sup> sur 21 (2004). Les taux nationaux de réussite à cet examen<sup>2</sup> pour ces mêmes années s'établissaient comme suit : 28,6% (2001), 27,1% (2002), 40,1% (2003) et 48,7% (2004), contre 26,67% (2003) et 26,7% (2004) pour la région de Singida (Best, 2003, 2004). Les taux de réussite des quatre départements de cette région étaient respectivement les suivants : Iramba : 16% (2001), 15% (2002), 18,4% (2003) et 20% (2004). Singida Rural : 17,3% (2001), 11,7% (2003), 28% (2003) et 41% (2004). Manyoni : 26,3% (2001), 22,3% (2002), 34% (2003) et 20,9% (2004). Singida Municipality : 34% (2001), 26,9% (2002), 33,7% (2003) et 45,1 % (2004). Les taux de réussite des 30 écoles de l'échantillon s'établissaient comme suit : 21,6% (2001), 24,5% (2002), 36,2% (2003) et 41% (2004). Les taux de réussite des départements et de la région de Singida à l'EFEP sont inférieurs aux taux nationaux de réussite sur l'ensemble de la période concernée. Cela signifie en réalité que, malgré le faible niveau de cet examen, la plupart des élèves n'ont pas été en mesure d'obtenir un score d'au moins 43% (Euan Davidson, 2004). Pour ce qui concerne le taux d'achèvement des études, le taux national était de 77% en 2004, comme celui de la région de Singida. Ce qui se passe en salle de classe se reflète, en effet, dans la qualité des performances de l'école. S'agissant des taux de passage en classe supérieure (du primaire au secondaire), le taux national était de 36,1% en 2004 contre 19,9 % pour la région de Singida. Le taux de passage des écoles de l'échantillon était de 35,2 %. On voit que les taux de passage de la région et de l'échantillon d'écoles restent inférieurs au taux national de réussite. Ces résultats indiquent que les écoles n'ont pas réussi à influencer sur les performances des élèves.

## 7.3 Exemplarité de l'enseignant

69. L'équipe a supposé que si le directeur avait un comportement exemplaire pour les enseignants et les élèves, en remplissant ses tâches de manière cohérente, les élèves obtiendraient de très bons résultats. Les visites effectuées dans les écoles ont révélé que la majorité des enseignants (8/30) n'ont pas de système de classement approprié et n'affichent pas les informations importantes dans leur bureau et dans d'autres emplacements. Les observations ont montré que des informations importantes concernant, par exemple, les effectifs, l'assiduité, les performances, la correspondance étaient simplement entassées dans des dossiers. En conséquence, on a découvert que 50% des directeurs n'analysent pas les informations scolaires aux fins de planification et de prise de décision. Malheureusement, la plupart des directeurs qui avaient un système de classement bien tenu considéraient cette disposition comme une obligation entrant dans le cadre des activités de l'école. Ils ne semblent pas voir la relation qui existe entre la conservation de l'information et l'analyse périodique de l'information à des fins de planification et de prise de décision pour la gestion effective de l'enseignement et de l'apprentissage. Il importe de signaler que 9 écoles sur les 15, qui procèdent à l'analyse des informations scolaires et qui les utilisent pour la planification et la prise de décision, obtiennent de bons résultats scolaires.

70. La majorité des directeurs étaient ponctuels et assidus à l'exception de ceux des écoles 6 et 4. Dans l'ensemble, ils arrivent à l'école à 7 heures. Il importe cependant de noter que 6 directeurs d'école sur 30 étaient absents quand l'équipe de chercheurs est passée dans leur établissement. Tous les directeurs s'impliquent dans l'enseignement en salle de classe. Toutefois, plus du tiers d'entre eux (12 sur 29) n'ont pas de plan de travail, de plans de leçons et de notes sur les leçons ; par ailleurs, 8 d'entre eux sont à la tête d'écoles qui ont obtenu de faibles résultats à l'EFEP. En

conclusion, cette caractéristique s'est avéré avoir une relation significative avec les résultats à l'EFEP (Coefficient Q de Yule 0.60 ; Chi carré de Pearson 0.068). Par ailleurs, elle est significativement corrélée aux autres caractéristiques suivantes : communication horizontale et verticale efficace (Chi carré de Pearson 0.010) ; supervision et suivi des activités de l'école par le directeur (Chi carré de Pearson 0.005) ; exemplarité de l'enseignant (Chi carré de Pearson 0.046) ; prise en compte par l'enseignant des questions de genre et des différences individuelles (Chi carré de Pearson 0.032). En conclusion, on peut obtenir de bons résultats à l'EFEP quand le directeur d'école a un comportement exemplaire ; un bon système de classement, analyse les données relatives à l'école aux fins de la planification et de la prise de décision ; remplit ses fonctions de manière cohérente ; s'implique dans l'enseignement dispensé en salle de classe, établit un plan de travail et un plan de leçons.

#### **7.4 Suivi et supervision efficaces des activités scolaires**

71. La supervision et le suivi efficaces des activités scolaires par le directeur et par les autres responsables de l'administration scolaire se fondaient sur le fait que, dans l'ensemble, les écoles qui avaient obtenu de bons résultats à l'EFEP étaient celles dont les directeurs et l'administration ont des échanges constructifs avec les enseignants sur les questions de préparation, de processus d'enseignement, de performances des élèves. Dans ces écoles, les performances des enseignants sont régulièrement évaluées, le comité de gestion scolaire vérifie régulièrement les performances des activités scolaires. L'analyse des données collectées a révélé que 26 directeurs sur 30 avalisent les plans de travail et de leçons établis par les enseignants. Une analyse plus approfondie montre que 14 d'entre eux les signent sans les lire. En fait, ces documents sont préparés à l'aide des manuels scolaires et non sur la base du programme scolaire comme il se doit. Pourtant, les directeurs les approuvent sans relever cette anomalie. Pire encore, les visites effectuées dans les écoles ont montré que dans 4 d'entre elles (les écoles 6, 8, 24 et 29) les directeurs ne signent pas les plans de travail et de leçons établis par les enseignants. Dans plus de la moitié des cas, les enseignants avaient des registres de matières qui n'avaient malheureusement pas été approuvés par le directeur.

72. Pour ce qui concerne le suivi des performances des élèves par le directeur, les chercheurs n'ont dénombré que 12 écoles disposant de preuves que le directeur avait vérifié et signé des cahiers de devoirs. Dans 16 écoles sur 30, les directeurs ne vérifiaient ni ne signaient les registres d'évaluation et de présence des élèves. Seuls 8 directeurs sur 30 avaient un programme de travail quotidien clairement établi. S'agissant de la mise en place par le directeur d'un mécanisme d'évaluation des enseignants, les chercheurs ont découvert que la majorité des écoles ne procédaient pas à l'évaluation régulière des enseignants. Les lettres d'évaluation des enseignants n'étaient présentes que dans 4 écoles sur les 30 écoles visitées. Il n'existait aucun mécanisme permettant au comité de gestion scolaire de suivre les performances des activités scolaires. Ainsi, 28 écoles sur 30 (excepté les écoles 1 et 25) n'avaient pas établi de calendrier de visites d'inspection du comité de gestion scolaire. En dernière analyse, le suivi et la supervision efficaces de l'école par le directeur et par les autres administrateurs sont fortement corrélés aux résultats à l'EFEP (Chi carré de Pearson 0.046). Cette caractéristique a, par ailleurs, des relations significatives, notamment, avec les caractéristiques suivantes : "l'enseignant incite les élèves à appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes (Chi carré de Pearson 0.005) et l'existence d'un système efficace de communication horizontale et verticale (Chi carré de Pearson 0.001). L'équipe est parvenue à la conclusion que le suivi et la supervision des activités de l'école par le directeur et par le comité de gestion contribuent de manière effective à l'obtention de bons résultats à l'EFEP quand le directeur avalise et critique de manière constructive les documents pédagogiques des enseignants et les documents concernant les performances des élèves. Pour produire un impact sur l'apprentissage et sur les performances des élèves, l'équipe a abouti à la conclusion que, le directeur doit assurer le suivi d'au moins 4 documents de classe sur 6 (plan de travail, plan de leçons, registre des matières, registres scolaires, registre des performances des élèves, registre de présence des élèves et cahiers de devoirs) et prendre des mesures disciplinaires, le cas échéant. Il semble, en outre, que cet impact peut être renforcé quand l'école dispose de mécanismes permettant d'évaluer régulièrement le travail des enseignants et quand les comités de gestion scolaires visitent régulièrement les établissements pour discuter des performances des élèves.

## 7.5 Maîtrise par l'enseignant du contenu et de la méthodologie

73. S'agissant de l'aptitude à interpréter le programme, on a remarqué que seuls 51 enseignants sur 148 utilisaient le programme pour préparer leurs cours. De fait, près de la moitié des écoles de l'échantillon (14/30) n'avaient pas de copie du programme. On a repéré une tendance chez les enseignants à utiliser les manuels scolaires pour préparer leurs cours et pendant les cours. La majorité des enseignants de l'échantillon étaient des enseignants du grade III A. Dans 7 écoles sur 30, le nombre d'enseignants de cette catégorie n'excédait pas 50% (voir annexe 9). L'équipe a, par ailleurs, constaté que tous les enseignants de grades B/C s'efforçaient de passer au grade III A. Pour ce qui concerne l'aptitude à enseigner correctement leur matière, l'ensemble des enseignants qui ont été observés dans 8 écoles sur 30 y parvenait. En revanche dans 6 autres écoles, seul un des enseignants observés enseignait correctement sa matière. Dans 16 autres écoles, l'enseignement dispensé était inexact. S'agissant de l'utilisation adéquate du matériel pédagogique, 12 écoles sur 30 avaient, en moyenne, un ratio livre/élèves de 1 : 4. Dans 17 écoles sur 30, ce ratio variait de 1 : 6 à 1 :18. Seules 15 écoles avaient un ratio de 1 :18. Dans l'ensemble des écoles, les élèves n'avaient pas de livres de classe entre leurs mains. Chaque enseignant apportait les livres correspondant à une matière donnée et les emportaient une fois la classe terminée. Dans les écoles 11, 19, 21 et 29, les enseignants n'avaient aucun livre en classe. Dans les écoles qui appliquent le système de prêts de livres (15 écoles), les registres indiquent que ces livres étaient, la plupart du temps, empruntés par les enseignants. Seules 3 écoles sur 30 avaient des outils didactiques et pédagogiques en salle de classe. Dans l'ensemble des écoles, les enseignants ne cherchaient pas à se démarquer des livres scolaires en improvisant, par exemple. Ils n'incitaient pas les élèves à trouver des informations sur les sujets concernés à partir de diverses sources. Seuls les enseignants de 8 établissements sur les 30 observés utilisaient des méthodes participatives centrées sur l'élève. Dans les écoles 5, 8, 9, 10, 11, 24, 29 et 30 seul un enseignant utilisait de telles méthodes. Dans 24 établissements sur 30 les enseignants ne donnaient pas aux élèves la possibilité de poser des questions. Ceux-ci se contentaient de répondre aux questions fermées que posait l'enseignant.

74. D'un point de vue purement analytique, on peut établir une corrélation entre le niveau de maîtrise du contenu et de la méthodologie et les résultats à l'EFEP. De fait, l'équipe a constaté qu'il y a une relation significative entre ces deux éléments (coefficient Q de Yule : 0.64 ; Chi carré de Pearson .058). Cette caractéristique était par ailleurs significativement corrélée aux caractéristiques suivantes : évaluation à temps de l'apprentissage effectué par les élèves (Chi carré de Pearson .013) ; existence d'un système efficace de communication horizontale et verticale (Chi carré de Pearson .034) ; efficacité et régularité de la supervision et capacité de l'administration à gérer les fonds de manière efficace (Chi carré de Pearson .034). La conclusion est la suivante : quand l'enseignant est capable d'interpréter le programme, d'utiliser le programme pour préparer les cours ; d'employer des méthodes participatives centrées sur l'apprenant, au moyen d'une utilisation constructive des outils pédagogiques et didactiques, d'évaluer l'apprentissage effectué par les élèves, à temps, on doit constater une amélioration des résultats à l'EFEP. L'existence d'un système efficace de communication horizontale et verticale et la capacité d'utiliser efficacement les fonds sont des caractéristiques qui concourent à améliorer la maîtrise par les enseignants du contenu et de la méthodologie des matières enseignées.

## 7.6 L'enseignant évalue à temps les performances des élèves

75. Pour ce qui concerne cette caractéristique, la totalité des enseignants des 30 écoles observées utilisaient le système d'évaluation d'élèves appliquée à l'ensemble de l'école. On n'a observé aucune initiative originale prise par les enseignants pour procéder à l'évaluation des élèves. La majorité des écoles (20 sur 30) donnaient en moyenne 5 exercices en classe, par matière et par semaine, le tiers restant donnait moins d'exercices à faire en classe. Il est intéressant de constater que dans plus de 50% des écoles de l'échantillon, les enseignants ne donnaient pas de devoirs à faire à la maison. Dans 10 écoles sur 30, certains enseignants en donnaient, tandis que d'autres n'en donnaient pas. Il n'est donc pas surprenant de constater que la majorité des écoles qui ne donnent pas de devoirs à faire à la maison se trouvent dans la catégorie des écoles qui obtiennent les moins bons résultats à l'EFEP. Six écoles sur 30 ne donnaient pas de contrôles mensuels. Par ailleurs, dans 27 des écoles observées sur 30, les enseignants posaient des questions qui se limitaient uniquement au domaine des connaissances. Pour ce qui concerne la correction des devoirs et la transmission à temps des réactions de l'enseignant aux élèves, l'ensemble des enseignants des écoles de l'échantillon satisfaisaient à ces critères. Dans 24 écoles sur 30, les enseignants donnaient des notes et marquaient leurs observations dans les cahiers de devoirs et sur les feuilles de contrôle, tandis que dans 6 établissements sur 30, (2, 3, 4, 6, 7 et 19) les enseignants ne le faisaient pas. Dans l'ensemble, 20 établissements sur 30 ne discutaient pas des performances des enfants avec les parents ; les discussions élèves/enseignant n'avaient lieu que dans 7 écoles sur 30. Dans 25 établissements sur 30, les enseignants conservaient, sous une forme ou une autre, des traces des performances des élèves, mais ils ne les affichaient pas en salle de classe. Bien entendu, d'une manière générale, les registres scolaires étaient mal tenus dans tous les établissements. L'analyse de la caractéristique concernant l'évaluation par les enseignants des performances des élèves montre qu'elle est corrélée aux résultats obtenus à l'EFEP (coefficient Q de Yule : 0.61 ; Chi carré de Pearson .065). Cette caractéristique est, par ailleurs, corrélée aux autres caractéristiques suivantes : maîtrise du contenu et de la méthodologie ; communication verticale et horizontale efficace ; utilisation efficace des fonds disponibles, soutien apporté par le directeur aux enseignants, au personnel d'appui et aux élèves ; suivi et supervision par le directeur du travail des enseignants ( voir annexes 4a, 4b et 4c). Dans toutes les écoles observées, les élèves s'efforçaient de répondre aux questions posées par l'enseignant. En conclusion, quand l'enseignant évalue à temps les performances des élèves, en donnant régulièrement des exercices à faire en classe et à la maison, et organise des contrôles de connaissances mensuels, discute des performances des élèves avec les parents, conserve correctement les informations et pose des questions axées sur trois domaines, on peut s'attendre à une amélioration des résultats à l'EFEP.

## 7.7 L'enseignant incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces

76. On a supposé que les résultats scolaires seraient meilleurs si l'enseignant incitait les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces en organisant des sorties, en les récompensant de manière appropriée, en utilisant les idées des élèves et le matériel fabriqué par eux, en employant un langage convivial. Les résultats indiquent que, pour ce qui concerne l'organisation de sorties, 8 écoles sur 30 en avaient planifié ; 4 d'entre elles avaient effectivement organisé des sorties. En revanche, 22 écoles n'avaient ni planifié ni organisé de sorties. Dans la majorité des cas, (21 établissements sur 30), les enseignants n'avaient pas de système personnel permettant de récompenser les excellents élèves et utilisaient le système appliqué dans toutes les écoles. Celui-ci consiste à les identifier et à leur donner des cadeaux en fin d'année. Les récompenses verbales étaient très courantes (27 écoles sur 30). Pour ce qui concerne l'utilisation des idées et du matériel fabriqué par les élèves dans le processus d'enseignement et d'apprentissage, dans 23 écoles sur 30, les enseignants n'avaient pas de tels matériels, les objets fabriqués par les élèves n'étaient pas exposés en classe. Dans 6 écoles sur 30, on trouvait un cas d'enseignant qui utilisait les objets fabriqués par les élèves (école 9) et un autre où deux enseignants avaient utilisé de tels objets. L'équipe a remarqué que la majorité des enseignants étaient polis (28 écoles sur 30). Cette caractéristique est celle qui est la plus

fortement corrélée aux résultats à l'EFEP (coefficient Q de Yule : 1 ; Chi carré de Pearson .032). Aucune des écoles ayant de faibles résultats à l'EFEP n'a reçu une bonne notation sur cette caractéristique. Une analyse plus approfondie a montré que cette caractéristique est significativement corrélée à la caractéristique intitulée : « le directeur d'école motive le personnel enseignant, le personnel de soutien et les élèves ». En conclusion, quand l'enseignant organise régulièrement des sorties d'étude, incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces, se sert des objets fabriqués par les élèves dans ses cours et élabore un système personnel permettant de récompenser les bons résultats en classes, on peut s'attendre à obtenir de meilleurs résultats à l'EFEP.

## **7.8 Existence d'un système efficace de communication horizontale et verticale**

77. L'analyse des documents scolaires a révélé que 27 écoles sur 29 organisaient des réunions du personnel, à l'exception des écoles 9 et 11. L'école 23 n'avait aucune trace de réunions de personnel. De manière intéressante, seules 16 écoles sur 27 avaient des preuves qu'elles avaient organisé au moins 50% des réunions de personnel obligatoires en 2004 et 2005. Les entretiens menés avec les directeurs et les enseignants indiquent que les décisions prises pendant les réunions étaient généralement suivies d'action. S'agissant de l'organisation trimestrielle de réunions du comité de gestion, 11 écoles sur 30 avaient des preuves sur ce point, bien que la fréquence de ces réunions ait été bien inférieure à la moitié des exigences réglementaires. De manière surprenante, 19 écoles sur 30 n'avaient aucune preuve indiquant qu'elles organisaient régulièrement des réunions trimestrielles du comité de gestion. Seules 23 écoles sur 30 organisaient des réunions générales d'enseignants et d'élèves appelées baraza. 20 écoles sur 30 avaient des preuves indiquant qu'elles avaient organisé des réunions de parents d'élèves ou des réunions impliquant la communauté en 2005 ; et que les décisions prises à cette occasion avaient été suivies d'actions. 8 écoles sur le total avaient organisé plus d'une réunion de parents. Les données statistiques ont révélé que cette caractéristique était faiblement corrélée aux résultats à l'EFEP. Toutefois, elle est très fortement corrélée aux six autres caractéristiques suivantes : maîtrise du contenu et de la méthodologie (Chi carré de Pearson .034) ; évaluation à temps des performances des élèves (Chi carré de Pearson .050) ; exemplarité de l'enseignant (Chi carré de Pearson .020) ; l'enseignant incite les élèves à appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes (Chi carré de Pearson .037) ; l'enseignant tient compte du genre et des besoins individuels des élèves (Chi carré de Pearson .014) ; les parents veillent à ce que les enfants aillent à l'école (Chi carré de Pearson .0091). L'équipe a abouti à la conclusion suivante : quand l'administration organise régulièrement des réunions du personnel, du comité de gestion scolaire, des réunions enseignants/élèves, des réunions de parents d'élèves et veille à ce que les décisions prises à ces occasions soient suivies d'actions, ces mesures contribuent, dans une certaine mesure, à influencer sur la maîtrise du contenu et de la méthodologie par les enseignants, sur leur capacité d'évaluer à temps les performances des élèves; elles aident à améliorer l'appui apporté par les parents à leurs enfants ; ce qui peut aboutir à un processus d'enseignement et d'apprentissage efficace, et par conséquent, à améliorer les résultats des élèves.

## **7.9 Aptitude de l'administration scolaire à gérer efficacement les ressources financières et le matériel scolaire**

78. L'équipe a supposé que les écoles qui étaient capables de gérer efficacement les ressources financières et autres ressources matérielles dont elles disposaient étaient plus susceptibles que les autres d'obtenir de bons résultats à l'EFEP. L'analyse de cette caractéristique a porté sur quatre indicateurs : existence d'un comité opérationnel de gestion financière, bonne gestion du matériel et des équipements scolaires, locaux et matériel scolaire en quantité suffisante et de bonne qualité. Les résultats s'établissent comme suit : 24 écoles sur 30 avaient des comités de gestion financière fonctionnels composés de parents et d'enseignants. Dans cinq autres écoles (8, 11, 15, 26 et 27) le comité de gestion jouait également le rôle de comité de gestion financière. Dans deux établissements, le directeur était absent. L'équipe n'a pas pu avoir accès à ce dossier pour cette raison. 15 écoles sur

29 avaient des preuves que le comité de gestion financière se réunissait régulièrement et, dans toutes les écoles, les comités de gestion scolaire avaient été formés à la gestion financière. Toutefois, dans les écoles qui avaient un comité de gestion financière, aucune session de formation n'avait été organisée à l'intention de leurs membres. S'agissant du deuxième indicateur, qui concerne la gestion adéquate du matériel et des équipements scolaires, 23 écoles sur 28 avaient des registres financiers bien tenus, à l'exception des écoles 2, 3, 6, 8, 10, 15 et 30. L'école 8 n'a pas présenté de documents financiers et le comité de gestion financière de l'école 10 venait de recevoir une formation quand l'équipe y est passée. Les écoles 13 et 30 n'avaient aucun document prouvant qu'elles avaient un budget scolaire. Les directeurs des écoles 2 et 3, qui n'avaient pas de documents financiers, étaient absents. 22 écoles sur 30 effectuaient des inventaires du matériel et des équipements scolaires et, dans 19 écoles sur 30, le matériel et les équipements portaient des estampilles montrant qu'ils appartenaient à l'école. Pour ce qui concerne les locaux, 24 écoles sur 30 avaient des bâtiments en bon état, mais en quantité insuffisante. La description détaillée de cette caractéristique se trouve à la rubrique "infrastructures scolaires appropriées" (voir également les annexes 6 et 7 de la section ci-après). Enfin, 25 écoles sur 30 avaient un ratio livre/élèves de 1 :3 ; cinq autres écoles avaient un ratio livre/élèves plus élevé.

79. L'analyse statistique de cette caractéristique a révélé qu'elle n'est pas fortement corrélée aux résultats à l'examen de fin d'études primaires. Elle est cependant très fortement corrélée à six autres caractéristiques : maîtrise du contenu et de la méthodologie (Chi carré de Pearson .034) ; évaluation à temps de l'apprentissage (Chi carré de Pearson .050) ; exemplarité du comportement du directeur (Chi carré de Pearson .001) ; communication verticale et horizontale efficace (Chi carré de Pearson .012), supervision et suivi efficaces par le directeur et les autres responsables de l'administration (Chi carré de Pearson .001) ; et disponibilité à temps des fonds alloués par les administrations centrale et locale (Chi carré de Pearson .050). Sur la base de ces corrélations, l'équipe a conclu que la capacité de l'administration à gérer efficacement les ressources financières et les autres ressources matérielles disponibles est une caractéristique significative qui peut influencer de manière positive sur les performances des processus d'enseignement et d'apprentissage et concourir à l'obtention de bons résultats.

#### **7.10 Adéquation des infrastructures scolaires**

80. Pour ce qui concerne les infrastructures scolaires, 25 écoles sur 30 avaient un ratio élèves/infrastructure supérieur au ratio recommandé (voir annexe 6) ; ce ratio était largement supérieur au ratio recommandé (1 : 40) sauf dans les écoles 4, 7, 14, 15, 16 et 23 qui avaient instauré le système de double flux. Ainsi, 8 écoles sur 24 avaient un ratio salle de classe/élève de 1 : 80 et au-delà ; 9 établissements sur 30 avaient des classes plutôt temporaires. L'équipe a été frappée par le surpeuplement des classes, notamment dans les petites classes du primaire. La majorité des écoles avaient un ratio pupitre/élèves de 1 : 4, à l'exception des écoles 11, 12, 14, 16 et 21. 17 établissements sur 30 avaient au moins 5 toilettes pour les filles et 5 toilettes pour les garçons. Pour ce qui concerne les logements d'enseignants, peu d'écoles en avaient. 4 écoles sur 30 n'en avaient aucun (6, 5, 9 et 18) ; 16 établissements sur 30 logeaient moins de la moitié de leurs enseignants ; cette proportion n'était supérieure à ce chiffre que dans 7 établissements. La plupart des écoles comportaient au moins deux bureaux à l'exception des écoles 1 et 20 qui n'en avaient qu'un. 3 écoles sur 30 n'avaient aucun bureau (9, 13 et 20). Cependant, 8 écoles sur 26 avaient chacune 3 bureaux. Ce qui est exceptionnel. En outre, 15 établissements sur 30 n'avaient pas de magasin. 12 établissements sur 30 avaient 4 magasins. L'analyse statistique a montré que cette caractéristique est corrélée aux résultats à l'EFEP (coefficient Q de Yule 0.64. et Chi carré de Pearson .058) ; elle est également corrélée à la capacité de gérer efficacement les ressources financières et matérielles et à l'indicateur intitulé « l'enseignant incite les élèves à utiliser des méthodes efficaces d'apprentissage ». En conclusion, l'infrastructure scolaire est une caractéristique qui concourt à l'amélioration des résultats : des infrastructures appropriées ont une influence positive sur les processus d'enseignement et d'apprentissage et participent à l'amélioration des performances scolaires.

81. Ce chapitre avait pour but de présenter les résultats de l'étude et les conclusions relatives à chacune des caractéristiques qui ont été identifiées et hiérarchisées. Les résultats permettent de repérer un schéma distinct de caractéristiques qui, lorsqu'elles sont réunies, influent sur les résultats de l'apprentissage mesurés en termes de réussite à l'EFEP. Ces caractéristiques sont présentées sous une forme synthétique au tableau 7.1 ci-dessus, qui illustre également les associations binaires de caractéristiques, les caractéristiques « propices » les plus significatives et leurs relations.

### **7.11 Conclusion**

82. En conclusion, la présente étude montre que le “chemin critique” des caractéristiques qui peuvent influencer sur les résultats à l'EFEP et sur d'autres résultats de l'apprentissage, dans la région de Singida, consiste à faire en sorte que les enseignants incitent les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces. Ils peuvent y parvenir s'ils maîtrisent le contenu et la méthodologie de ce qu'ils enseignent et s'ils recourent, notamment, aux méthodes qui encouragent les élèves à interagir avec diverses sources d'apprentissage, pendant le processus d'apprentissage; s'ils procèdent à temps à l'évaluation de l'apprentissage effectué par les élèves. Les performances de l'enseignant sont liées au comportement du directeur d'école qui doit être exemplaire en étant cohérent dans l'exécution de ses fonctions, en respectant son programme journalier, en maintenant un système de classement bien tenu. Il doit analyser les informations concernant l'école à des fins de planification et de prise de décision, être ponctuel, assidu, s'impliquer dans l'enseignement dispensé en salle de classe, veiller à ce que les cours soient bien préparés. Les performances des enseignants dépendent de l'existence d'un système efficace de suivi et de supervision des activités de l'école par l'administration scolaire. L'efficacité des enseignants et du directeur est renforcée quand les infrastructures de l'école sont bonnes, quand il existe un système efficace de communication horizontale et verticale et quand l'administration est capable de gérer efficacement les ressources financières et les autres ressources matérielles mises à sa disposition. La relation « caractéristiques critiques »/ « caractéristiques propices » est présentée au tableau 7.1.

## 8.RECOMMANDATIONS

83. Les recommandations ci-après se fondent sur les résultats de l'étude et sur l'analyse des entraves éventuelles à l'amélioration des caractéristiques prioritaires. Elles tiennent compte des disparités significatives de performance des élèves de Singida et des réalités de cette région. Cette approche est, par conséquent, très différente de l'approche centrée sur les problèmes d'offre et de demande existant à divers niveaux d'intervention : l'école, le département, la région et les politiques.

### 8.1 Renforcer les capacités de supervision du directeur et des autres administrateurs

84. Cet objectif peut être atteint par l'introduction d'une série de stratégies et d'activités axées sur l'amélioration des performances, et plus particulièrement sur le renforcement des capacités de suivi et de supervision pédagogiques. A cet effet, on pourrait notamment instituer un système de suivi personnalisé, un système de suivi par les pairs (un directeur d'école ayant un tempérament fort pourrait ainsi être apparié avec un directeur au tempérament faible d'une école voisine). On pourrait organiser des sessions de formation d'enseignants en groupe, pour créer un sentiment d'appartenance à une équipe ; organiser des rencontres formelles et informelles pour partager les meilleures pratiques et éliminer les attitudes et les pratiques négatives des directeurs d'école ; encourager la planification participative et la formation en groupe d'acteurs de l'éducation importants aux niveaux du quartier, du canton et du département. L'amélioration des capacités des écoles et des administrations départementales en gestion et en utilisation de l'information devrait constituer un volet majeur de ces sessions de formation. En outre, les responsables départementaux de l'éducation devraient organiser des sessions d'orientation des nouveaux directeurs avant leur prise de fonction. Il serait souhaitable de veiller à ce que les directeurs départementaux de l'éducation et d'autres responsables de l'éducation participent à ces actions de formation pour les rendre aptes à gérer plus efficacement le processus éducatif. Cette démarche permettrait de s'assurer que les écoles sont effectivement suivies et supervisées et de veiller à ce que leurs problèmes soient réglés à temps.

85. Il semble que l'ambiguïté qui caractérise actuellement les relations et les canaux de communication entre divers intervenants du monde de l'éducation, à tous les niveaux (national, régional, départemental, communal et à l'école) ne permette pas d'assurer efficacement le suivi et la supervision externes. Il serait, par conséquent, souhaitable de mener des études approfondies afin de clarifier ces relations et évaluer leur impact sur la qualité de l'apprentissage dans les écoles.

### 8.2 Renforcer les capacités des écoles à l'utilisation des livres de classe et d'autres outils pédagogiques et didactiques

86. Les écoles devraient élaborer des stratégies visant à renforcer les capacités des enseignants et des élèves dans ce domaine et éveiller leur intérêt. Il conviendrait de les inciter à utiliser ces outils en salle de classe et en dehors de la salle de classe. Ces stratégies pourraient notamment consister à organiser, à l'école, des sessions de formation des enseignants à l'utilisation de divers outils. Ils pourraient également apprendre à aider les élèves à produire des objets pédagogiques et didactiques. En outre, les écoles devraient adopter des mécanismes ayant pour but d'inciter les élèves à emprunter les livres pour les utiliser à l'école et à la maison. D'autres stratégies pourraient notamment consister à créer des salles de lecture conviviales à l'école, des coins de lecture dans les classes, organiser des concours de lecture, des foires de livres à l'école et à d'autres niveaux. A l'échelon régional, il conviendrait de développer et d'appliquer une politique visant littéralement à "placer les livres entre les mains des élèves". Enfin, il serait souhaitable de partager les meilleures pratiques dans ce domaine.

### 8.3 Améliorer la maîtrise, par l'enseignant, des matières et de la pédagogie

87. Les difficultés qu'éprouvent les enseignants pour : interpréter le programme, préparer les plans de travail et de leçons, conformément au programme scolaire, employer les méthodes centrées

sur l'apprenant et utiliser correctement les outils pédagogiques, sont, en partie, révélatrices d'attitudes, de connaissances et d'aptitudes qui n'ont pas été consolidées pendant la formation. Il serait, par conséquent, souhaitable d'identifier des interventions innovantes qui pourraient être utilisées pour former les enseignants dans tous les domaines où ils ont des lacunes. On devrait notamment les sensibiliser à l'impact que les méthodes et les techniques participatives d'enseignement produisent sur les résultats de l'apprentissage. Pour ce qui concerne l'interprétation du programme scolaire et de son contenu, les séminaires organisés actuellement dans les écoles sur les méthodes et les techniques pédagogiques vont dans le bon sens. Toutefois, pour que ces initiatives aient un véritable impact, il conviendrait d'accorder une attention particulière à leur contenu, leur durée et leur planification. Les coordonnateurs de centres de documentation et de formation pédagogiques et les directeurs d'école devraient être formés pour être en mesure d'aider les enseignants à développer leurs compétences et la confiance en soi. Il conviendrait également d'organiser des visites d'étude et des débats à l'école et en dehors de l'école. Enfin, il serait souhaitable de renforcer les capacités pédagogiques à l'aide de cassettes vidéo et de médias électroniques, y compris d'ordinateurs.

88. D'autres interventions pertinentes pourraient notamment consister à veiller à ce que les écoles : mettent en place des clubs de matières, pour les enseignants et les élèves, à l'échelon du quartier (qui est l'échelon administratif le plus bas) afin d'aider les enseignants à maîtriser le contenu de ces matières et améliorer les performances des élèves. Les stratégies d'évaluation des élèves devraient être renforcées et soumises à la supervision des responsables communaux et départementaux de l'éducation. Les directeurs d'école devraient veiller à ce que le programme et le matériel didactique soient dans les classes. Les enseignants devraient être convenablement orientés avant la modification des programmes scolaires. Les bureaux départementaux de l'éducation devraient veiller à mettre les programmes scolaires, à la disposition des écoles, en quantité suffisante, et à ce que les enseignants soient suffisamment formés pour être en mesure de les interpréter et les utiliser.

#### **8.4 Motiver les directeurs d'école et les enseignants**

89. Cet objectif peut être atteint en améliorant l'environnement professionnel des enseignants. On pourrait ainsi veiller à ce que les écoles disposent d'eau potable, de bureaux spacieux pour le personnel, de logements et d'une cantine pour les enseignants. En outre, les communautés pourraient organiser des programmes de soutien aux enseignants dans les écoles. De même, on pourrait veiller à ce que les enseignants aient d'égales opportunités de formation ; perçoivent leur salaire à temps, soient payés pour assurer l'enseignement dans des classes à double flux, perçoivent des indemnités de dédommagement, le cas échéant. Les directeurs d'école devraient percevoir une indemnité spéciale pour les responsabilités qu'ils assument. Parallèlement, il conviendrait de mettre en place, de renforcer, au sein de l'école, des stratégies visant à reconnaître et récompenser les bonnes performances des enseignants et des directeurs, sur la base de caractéristiques et d'indicateurs précis. A long terme, il conviendrait, autant que possible, d'améliorer les conditions de travail des enseignants (sécurité sociale, augmentation des salaires, paiement d'indemnités spéciales, etc.). Compte tenu de la pauvreté qui sévit dans les communautés, il conviendrait d'augmenter l'indemnité par tête ou les subventions de développement scolaire pour que les écoles puissent construire davantage de locaux. En outre, les conseils municipaux devraient mettre en place des stratégies visant à construire des logements pour les enseignants près des établissements scolaires pour leur éviter de louer des logements dans des environnements peu propices à la préparation du travail scolaire. Le programme de construction de logements prévu dans le Plan de développement de l'enseignement primaire ayant été moins rapide que la construction de salles de classe, on pourrait faire en sorte que la participation des parents tienne compte de la répartition géographique des enseignants.

#### **8.5 Elaborer et appliquer des directives visant à clarifier les rôles, les relations et les liens de divers acteurs**

90. Ces acteurs sont notamment les suivants : le directeur départemental ; l'inspection académique ; le directeur municipal de l'éducation ; les responsables de l'éducation au niveau du

quartier et les autres responsables départementaux de l'éducation ; les coordonnateurs de centres de documentation et d'information pédagogiques et de centres de formation pédagogique, les acteurs qui interviennent au niveau de l'école et au niveau communautaire. Ces mesures pourraient permettre de réduire les ambiguïtés et augmenter les possibilités de coordination et de collaboration axées sur la mise en place de systèmes visant à améliorer les performances des écoles. Ces ambiguïtés sont notamment les suivantes : l'imprécision des instances auxquelles les rapports doivent être soumis, l'absence de directives claires pour l'application, par le ministère de l'Education, des recommandations des rapports des inspecteurs scolaires et l'absence de relations verticales dans le système administratif allant du directeur départemental de l'éducation à l'enseignant.

## **8.6 Réduire la taille des classes et améliorer la répartition des enseignants**

91. A court terme, les bureaux régionaux et départementaux de l'éducation devraient élaborer une stratégie visant à accélérer la mise en oeuvre du système de classes à double flux dans les écoles ayant des effectifs pléthoriques. A long terme, il conviendrait de mettre en place des plans visant à désengorger les écoles surpeuplées. Les responsables départementaux de l'éducation devraient veiller à ce que les enseignants soient équitablement déployés dans les écoles. Le ministère de l'Education devrait veiller à ce que les enseignants mutés puissent s'installer correctement dans leur lieu d'affectation. Les infrastructures scolaires devraient être améliorées, notamment, dans les écoles dépourvues de locaux et d'équipements de base (bibliothèque, magasin, logements pour les enseignants, salles de classe, pupitres, etc.). Il serait, par ailleurs, souhaitable d'impliquer les communautés de Singida dans l'amélioration des conditions de vie des enseignants affectés dans les villages pour leur permettre d'être logés décentement et d'être dans de meilleures conditions pour préparer leur travail et évaluer à temps le travail des élèves.

## **8.7 Organiser des événements pour diffuser les résultats et les recommandations de l'étude**

92. Les responsables régionaux et départementaux de l'éducation, et les autres acteurs concernés, devraient aider l'équipe à partager les résultats et les recommandations de la présente étude, dans leurs départements et leurs établissements scolaires respectifs, au moyen d'ateliers et de séminaires. En outre, les directeurs d'école, les coordonnateurs de centres de documentation et d'information pédagogiques, qui ont participé à l'étude, devraient faire l'objet d'un suivi visant à s'assurer qu'ils appliquent ses recommandations dans leurs zones de compétence respectives. Plus spécifiquement, les responsables du ministère de l'Education et d'autres responsables départementaux de l'éducation devraient veiller à intégrer ces recommandations dans leurs plans de travail à court et long termes. Le rapport de synthèse de cette étude et ses recommandations devraient être traduits en Kiswahili et diffusés dans toutes les écoles de la région de Singida. Ces mesures permettront à un plus large public d'avoir accès aux résultats de l'étude. Au niveau national, le Tanzania Institute of Education devrait organiser un atelier national pour la diffusion des résultats de l'étude. Cet atelier devrait permettre de générer des décisions importantes au niveau national pour améliorer les performances des élèves.

93. Le Tanzania Institute of Education, ou tout autre acteur concerné, devrait, en collaboration avec le ministère de l'Education, réaliser des études similaires dans d'autres régions et d'autres départements du pays afin de générer des informations utiles pour la prise de décision et l'allocation des ressources au niveau local. L'équipe de Singida qui a participé à la réalisation de la présente étude pourrait aider à former et orienter d'autres équipes pour les rendre aptes à la reproduire dans leurs départements respectifs.

## Notes

<sup>1</sup>Trois matières ont été prises en compte (les langues, les mathématiques et les connaissances générales) La notation pour 2001, 2002 et 2003 s'établissait comme suit :

A : 121 – 150

B : 91 -120

C : 61 - 90

D : 31 - 60

E : 0 - 30

<sup>2</sup>Le calcul des taux de passage en classe supérieure ne tient compte que du total des notations A, B et C. Les élèves ayant obtenu des notations D et E sont considérés comme non admis à l'EFEP.

ANNEXE 2a - Cadre de référence des caractéristiques

Facteur : un enseignant efficace et compétent

<i>Définition:</i> Un enseignant est considéré comme efficace et compétent quand il :	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maîtrise le contenu et la méthodologie de la matière enseignée</li> <li>2. Evalue à temps l'apprentissage effectué par les élèves</li> <li>3. Incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces</li> <li>4. A un comportement exemplaire</li> <li>5. Permet aux élèves d'appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes</li> <li>6. Tient compte du genre et des différences individuelles des élèves dans son enseignement</li> </ol>	
<i>Caractéristique</i>	<i>Indicateur</i>
Maîtrise le contenu et la méthodologie de la matière enseignée	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Aptitude à interpréter le programme</li> <li>(b) A au moins le niveau III A</li> <li>(c) Aptitude à enseigner avec exactitude</li> <li>(d) Utilisation de méthodes participatives, ex : discussions</li> <li>(e) Utilisation efficace du matériel pédagogique</li> </ol>
Evalue à temps l'apprentissage effectué par les élèves	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Prépare et donne des exercices, des contrôles et des devoirs pertinents en classe et à faire à la maison</li> <li>(b) Note le travail des élèves et leur communique les résultats à temps.</li> </ol>
Incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Organise des visites d'étude</li> <li>(b) Récompense les élèves équitablement</li> <li>(c) Utilise le matériel fabriqué par les élèves et leurs idées dans le processus d'enseignement et d'apprentissage</li> <li>(d) Utilise un langage convivial</li> </ol>
A un comportement exemplaire	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Assure une bonne gestion de la classe</li> <li>(b) Veille à être propre et correctement vêtu</li> <li>(c) Est assidu et ponctuel</li> </ol>
Tient compte du genre et des différences individuelles des élèves dans son enseignement	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) L'enseignant encourage les élèves à être indépendants et à assumer leurs responsabilités</li> <li>(b) Les élèves font preuve d'un grand degré d'implication et d'initiative</li> <li>(c) La pédagogie encourage la résolution de problèmes et la créativité</li> <li>(d) Utilisation constructive des livres de classe et des livres complémentaires</li> </ol>
Tient compte du genre et des différences individuelles des élèves dans son enseignement	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Répartit les activités entre les garçons et les filles</li> <li>(b) Utilise un langage adapté aux filles et aux garçons</li> <li>(c) Prend des initiatives visant à tenir compte du genre, des différences, des besoins des élèves</li> </ol>

## Facteur : Administration scolaire efficace

Définition: l'administration scolaire est considérée comme efficace quand :	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elle met en place un système efficace et régulier de communication horizontale et verticale</li> <li>2. Elle met en place un système efficace de suivi et de supervision des activités de l'école</li> <li>3. Le directeur de l'école a un comportement exemplaire</li> <li>4. Elle dispose d'un système de motivation du personnel enseignant, du personnel d'appui et des élèves.</li> </ol>	
<i>Caractéristique</i>	<i>Indicateurs</i>
Il y a une communication horizontale et verticale efficace	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Tenue de réunions mensuelles du personnel</li> <li>(b) Traduction en actions des résolutions prises par la réunion mensuelle du personnel</li> <li>(c) Tenue des réunions trimestrielles du comité de gestion scolaire</li> <li>(d) Tenue des réunions élèves/enseignants</li> <li>(e) Tenue des réunions de parents/communautés et traduction en actions de leurs résolutions</li> <li>(f) Conservation des copies de la correspondance entretenue avec les hautes autorités, les représentants de communauté et les parents</li> </ol>
Il y a un suivi et une supervision efficaces des activités scolaires	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Vérifie et avalise les plans de travail et de leçon établis par les enseignants</li> <li>(b) Fait part de ses réactions aux enseignants</li> <li>(c) Suit les performances des élèves</li> <li>(d) Existence d'un registre des matières mis à jour</li> <li>(e) Existence de mécanismes d'évaluation des performances des enseignants</li> <li>(f) Existence de mécanismes de suivi de l'efficacité des activités scolaires par le comité de gestion scolaire</li> </ol>
Le directeur a un comportement exemplaire	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Affiche des informations importantes et existence d'un système de classement approprié et bien tenu</li> <li>(b) Analyse les informations scolaires aux fins de la prise de décision</li> <li>(c) Affiche le règlement et les dispositions qui régissent l'établissement</li> <li>(d) Est ponctuel et assidu</li> <li>(e) Remplit ses fonctions de manière cohérente</li> <li>(f) S'implique dans l'enseignement dispensé en salle de classe</li> <li>(g) Est propre et vêtu correctement</li> </ol>
Il y a un système permettant de motiver le personnel enseignant, le personnel de soutien et les élèves	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Existence d'une cantine pour le déjeuner et d'un service de thé pour le personnel</li> <li>(b) Existence de programmes de nutrition pour les élèves</li> <li>(c) Délégation des pouvoirs</li> <li>(d) Existence de comités de matières</li> <li>(e) Organise des sessions et des ateliers de formation sur le tas et autorise le personnel à y participer</li> <li>(f) Récompense les élèves et le personnel</li> </ol>

**Facteur : Soutien financier et matériel efficaces**

<i>Définition</i> : le soutien financier et matériel est efficace quand :	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les fonds provenant de l'administration centrale et locale sont disponibles à temps</li> <li>2. D'autres intervenants apportent un appui financier et matériel</li> <li>3. L'administration de l'école est capable de gérer les fonds de manière efficace</li> </ol>	
<i>Caractéristique</i>	<i>Indicateur</i>
Les fonds provenant de l'administration centrale et locale sont disponibles à temps	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Date de réception par l'école des relevés bancaires mensuels et trimestriels</li> <li>(b) Registre des subventions par tête et des subventions de développement scolaire</li> <li>(c) Soumission à temps des registres financiers de l'école</li> </ol>
D'autres intervenants apportent un appui financier et matériel	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Types et sources de soutien</li> </ol>
L'administration de l'école est capable de gérer les fonds de manière efficace	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Comité de gestion financière opérationnel</li> <li>(b) Existence de documents bien tenus sur les finances de l'école</li> <li>(c) Bonne gestion du matériel et des équipements scolaires</li> <li>(d) Existence de locaux de bonne qualité en quantité suffisante</li> <li>(e) Existence de matériels didactiques et pédagogiques appropriés</li> </ol>

**Facteur : Soutien professionnel et supervision scolaire**

<i>Définition</i> : Le soutien professionnel et la supervision scolaire sont efficaces quand :	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La supervision externe est fréquente et ciblée</li> <li>2. Le soutien professionnel est efficace</li> </ol>	
<i>Caractéristique</i>	<i>Indicateur</i>
La supervision externe est fréquente et ciblée	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Les superviseurs effectuent des visites fréquentes et ciblées</li> <li>(b) Les superviseurs externes discutent du programme scolaire et communiquent leurs réactions et leurs recommandations</li> <li>(c) Les enseignants, les superviseurs et les directeurs entretiennent des relations</li> <li>(d) Application des recommandations des superviseurs</li> </ol>
Le soutien professionnel est efficace	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Le département de l'éducation/les centres de formation pédagogique, les centres d'information pédagogique organisent des sessions de formation sur le tas et des séminaires pour l'école</li> <li>(b) Il y a une coordination et un suivi réguliers des écoles</li> <li>(c) Le département de l'éducation/les centres de formation pédagogique, les centres d'information pédagogique organisent la mise en œuvre des programmes de valorisation professionnelle des enseignants</li> </ol>

**Facteur : Participation de la communauté**

<i>Définition</i> : l'implication de la communauté est efficace quand :	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les parents pourvoient aux besoins fondamentaux de l'enfant</li> <li>2. Les parents veillent à ce que les enfants soient assidus à l'école et quand ils visitent fréquemment l'école</li> <li>3. Les parents et la communauté apportent un soutien financier et matériel à l'école</li> </ol>	
<i>Caractéristique</i>	<i>Indicateur</i>
Les parents pourvoient aux besoins fondamentaux de l'enfant	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Les élèves ont un uniforme</li> <li>(b) Ils sont propres et correctement vêtus</li> <li>(c) Ils ont leur matériel scolaire</li> <li>(d) Programmes de nutrition</li> <li>(e) Initiatives communautaires pour les orphelins et les indigents</li> </ol>
Les parents veillent à ce que les enfants soient assidus à l'école et visitent fréquemment l'école	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Assiduité des élèves</li> <li>(b) Ponctualité des élèves</li> <li>(c) Application des résolutions prises par les parents pour garantir l'assiduité de leurs enfants</li> <li>(d) Calendrier de visites des parents d'élèves</li> <li>(e) Registre disciplinaire des parents</li> <li>(f) Résolutions des réunions de parents d'élèves</li> <li>(g) Institution d'une journée des parents et d'une réunion de parents d'élèves</li> </ol>
Les parents et la communauté apportent un soutien financier et matériel à l'école	<ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Contributions financières et matérielles des parents</li> <li>(b) Contributions financières et matérielles de la communauté</li> </ol>

**Facteur : Un enseignant efficace et compétent**

**Caractéristique : Incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces**

<b>Indicateur</b>	<b>Spécificités du phénomène à identifier/observer</b>	<b>Comment trouver</b>
(a) Organise des visites d'étude	<ol style="list-style-type: none"> <li>(i) Nombre de visites d'étude planifiées et effectuées</li> <li>(ii) Budget alloué aux visites d'étude</li> <li>(iii) Correspondance relatives aux visites d'étude</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier les rapports concernant les visites d'étude dans le bureau du directeur</li> <li>• Vérifier le budget dans le dossier consacré aux visites dans le bureau du directeur</li> <li>• Vérifier s'il y a une correspondance à ce sujet</li> <li>• Poser des questions aux élèves et aux enseignants</li> </ul>
(b) Récompense équitablement les élèves	<ol style="list-style-type: none"> <li>(i) Mécanismes de récompense des bons élèves</li> <li>(ii) Nombre et types de récompenses matérielles</li> <li>(iii) Nombre de récompenses verbales</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier les observations effectuées par l'enseignement dans le cahier de devoirs des élèves</li> <li>• Vérifier les dossiers des élèves dans le bureau du directeur</li> <li>• Voir les dossiers conservés dans le bureau du directeur, les types de certificat décernés</li> <li>• Poser des questions aux élèves et aux enseignants</li> <li>• Observer la salle de classe</li> </ul>
(c) Utilise des objets fabriqués par les élèves et leurs idées dans le processus	<ol style="list-style-type: none"> <li>(i) Produits du travail manuel effectué par les élèves</li> <li>(ii) Exposition des objets fabriqués par les élèves</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer les produits du travail manuel effectué en classe, dans les coins, sur les murs et dans le magasin</li> <li>• Observer le processus d'enseignement en classe</li> </ul>

d'enseignement		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander aux élèves s'ils fabriquent des objets qu'on utilise en classe</li> </ul>
(d) Utilise un langage adapté aux élèves	<p>(i) Interactions entre l'enseignant et les élèves</p> <p>(ii) La manière dont les enseignants s'adressent aux élèves</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer les interactions en salle de classe</li> <li>• Poser des questions aux élèves</li> </ul>

**Facteur : Enseignant efficace et compétent**

**Caractéristique: A un comportement exemplaire**

Indicateur	Spécificités du phénomène à identifier/observer	Comment trouver
(a) Gère correctement sa classe	<p>i. Arrivé en classe à l'heure</p> <p>ii. Les équipements permettant aux élèves de s'asseoir, propreté de la classe</p> <p>iii. Maintien de la discipline</p> <p>iv. Présentation pertinente de la matière</p> <p>v. Tient compte du genre et des différences individuelles</p> <p>vi. Bonne utilisation et répartition des outils d'enseignement et d'apprentissage</p> <p>vii. Evaluation régulière du processus d'apprentissage et d'enseignement</p> <p>viii. Système de classement bien tenu et affichage des informations importantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observations en salle de classe</li> <li>• Vérifier le registre de présence des élèves</li> <li>• Vérifier l'emploi du temps</li> <li>• Vérifier les cahiers de devoirs des élèves et les contrôles de connaissances</li> <li>• Devoirs et examens</li> <li>• Poser des questions aux élèves.</li> </ul>
(b) Est propre et a une tenue vestimentaire correcte	<p>i. S'habille conformément à l'éthique officielle</p> <p>ii. Propreté vestimentaire</p> <p>iii. Élégance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer l'apparence générale de l'enseignant</li> <li>• Poser des questions aux enseignants</li> </ul>
(c) Est assidu et ponctuel	<p>i. Heure d'arrivée à l'école et en classe</p> <p>ii. Respecte le règlement et les dispositions qui régissent l'école</p> <p>iii. Se conforme à l'emploi du temps de l'école, à l'emploi du temps de la classe et à l'emploi du temps personnel</p> <p>iv. Remplit ses fonctions de manière cohérente et est assidu</p> <p>v. Assiduité en classe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier l'emploi du temps principal</li> <li>• Vérifier le registre de présence des enseignants</li> <li>• Vérifier les cahiers de devoirs des élèves</li> <li>• Vérifier les dossiers personnels des enseignants</li> <li>• Vérifier le registre de la classe.</li> </ul>

**Facteur : Enseignant compétent et efficace**

**Caractéristique: Permet aux élèves d'appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes**

Indicateur	Spécificités du phénomène à identifier/observer	Comment trouver
(a) L'enseignant encourage les élèves à être indépendants et à assumer des responsabilités	i. Donne des activités individuelles ou des activités de groupe aux élèves et nature de la supervision effectuée par l'enseignant ii. Les livres sont entre les mains des élèves iii. Expérimentation par les élèves iv. Plans et projets d'expérimentation en classe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observer les produits du travail manuel des élèves utilisés en classe et en dehors de la classe</li> <li>Vérifier l'appropriation par les élèves des projets d'expérimentation et des matériels</li> </ul>
(b) Les élèves font preuve d'initiative et d'implication	i. Matériel didactique et autres matériels exposés ii. Exposition du matériel produit par les élèves dans diverses matières iii. Esprit d'initiative des élèves en dehors de la classe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observer la salle de classe</li> <li>Poser des questions aux élèves</li> <li>Parler aux enseignants</li> </ul>
(c) Utilisation de méthodes d'enseignement qui encouragent les élèves à résoudre les problèmes et à être créatifs	i. Réactions des élèves aux questions posées par les enseignants ii. Utilisation de questions ouvertes par paliers ( ex : progresser des faits vers l'application)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observer le nombre des réactions des élèves et leur clarté</li> <li>Vérifier les questions inscrites au tableau noir</li> <li>Vérifier les questions inscrites par les enseignants dans le plan de leçon et dans les notes concernant les leçons</li> </ul>
(d) Utilisation constructive de livres de classe et de livres complémentaires	i. Les livres sont entre les mains des élèves ii. Vérifier si les enseignants autorisent les élèves à trouver des informations à partir de diverses sources sur le sujet traité iii. Disponibilité de livres prêtés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observer la répartition des livres en classe</li> <li>Poser des questions aux enseignants</li> <li>Vérifier les prêts de livres</li> </ul>

**Facteur : Enseignant efficace et compétent**

**Caractéristique: tient compte du genre, des différences et des besoins individuels des élèves**

<b>Indicateur</b>	<b>Spécificités à identifier/observer</b>	<b>Comment trouver</b>
(a) L'enseignant répartit équitablement les tâches entre les filles et les garçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Répartition des tâches en classe et en dehors de la classe</li> <li>ii. Composition des groupes pour les activités effectuées en classe et en dehors de la classe</li> <li>iii. Les garçons et les filles posent-ils des questions en classe et répondent-ils aux questions posées en classe ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer le processus d'enseignement et d'apprentissage en classe</li> <li>• Observer la composition des groupes</li> <li>• Vérifier la participation des élèves aux réponses aux questions</li> <li>• Observer l'emplacement des filles et des garçons en classe</li> <li>• Observer la disposition des élèves en classe dans chaque banc</li> </ul>
(b) L'enseignant utilise un langage adapté aux filles et aux garçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Langage utilisé par l'enseignant pour s'adresser aux garçons et aux filles</li> <li>ii. Le langage utilisé par l'enseignant pour préparer son plan de leçon reflète-t-il une sensibilité au genre ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observation en classe</li> <li>• Vérifier le plan de leçon et les notes relatives aux leçons</li> <li>• Ecouter la manière dont l'enseignant répond aux questions posées par les filles et aux questions posées par les garçons</li> <li>• Poser des questions aux élèves</li> </ul>
(c) L'enseignant prend des initiatives pour traiter les questions de genre, de différences et tenir compte des besoins individuels	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Où sont assis les élèves ayant un handicap ? Plan de disposition des élèves</li> <li>ii. Activités mises en oeuvre par l'enseignant pour tenir compte des besoins des filles et des garçons et des besoins des élèves handicapés</li> <li>iii. Règles mises en place par l'enseignant pour empêcher les garçons de harceler les filles et inversement.</li> <li>iv. Techniques d'enseignement utilisées par l'enseignant</li> <li>v. Matériel et didactique et pédagogique utilisé par l'enseignant pendant le processus d'enseignement</li> <li>vi. Disposition des élèves/plan appliqué aux garçons et plan appliqué aux filles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner la disposition des élèves en classe</li> <li>• Observer le processus d'enseignement, le matériel utilisé</li> <li>• Poser des questions aux filles et aux garçons</li> <li>• Poser des questions aux enseignants</li> </ul>

**Facteur : Enseignant compétent et efficace**

**Caractéristique: Permet aux élèves d'appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes**

Indicateur	Spécificités du phénomène à identifier/observer	Comment trouver
(e) L'enseignant encourage les élèves à être indépendants et à assumer des responsabilités	<p>v. Donne des activités individuelles ou des activités de groupe aux élèves et nature de la supervision effectuée par l'enseignant</p> <p>vi. Les livres sont entre les mains des élèves</p> <p>vii. Expérimentation par les élèves</p> <p>viii. Plans et projets d'expérimentation en classe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observer les produits du travail manuel des élèves utilisés en classe et en dehors de la classe</li> <li>Vérifier l'appropriation par les élèves des projets d'expérimentation et des matériels</li> </ul>
(f) Les élèves font preuve d'initiative et d'implication	<p>iv. Matériel didactique et autres matériels exposés</p> <p>v. Exposition du matériel produit par les élèves dans diverses matières</p> <p>vi. Esprit d'initiative des élèves en dehors de la classe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observer la salle de classe</li> <li>Poser des questions aux élèves</li> <li>Parler aux enseignants</li> </ul>
(g) Utilisation de méthodes d'enseignement qui encouragent les élèves à résoudre les problèmes et à être créatifs	<p>iii. Réactions des élèves aux questions posées par les enseignants</p> <p>iv. Utilisation de questions ouvertes par paliers ( ex : progresser des faits vers l'application)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observer le nombre des réactions des élèves et leur clarté</li> <li>Vérifier les questions inscrites au tableau noir</li> <li>Vérifier les questions inscrites par les enseignants dans le plan de leçon et dans les notes concernant les leçons</li> </ul>
(h) Utilisation constructive de livres de classe et de livres complémentaires	<p>iv. Les livres sont entre les mains des élèves</p> <p>v. Vérifier si les enseignants autorisent les élèves à trouver des informations à partir de diverses sources sur le sujet traité</p> <p>vi. Disponibilité de livres prêtés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observer la répartition des livres en classe</li> <li>Poser des questions aux enseignants</li> <li>Vérifier les prêts de livres</li> </ul>

**Facteur : Enseignant efficace et compétent**

**Caractéristique: tient compte du genre, des différences et des besoins individuels des élèves**

<b>Indicateur</b>	<b>Spécificités à identifier/observer</b>	<b>Comment trouver</b>
(d) L'enseignant répartit équitablement les tâches entre les filles et les garçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>iv. Répartition des tâches en classe et en dehors de la classe</li> <li>v. Composition des groupes pour les activités effectuées en classe et en dehors de la classe</li> <li>vi. Les garçons et les filles posent-ils des questions en classe et répondent-ils aux questions posées en classe ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer le processus d'enseignement et d'apprentissage en classe</li> <li>• Observer la composition des groupes</li> <li>• Vérifier la participation des élèves aux réponses aux questions</li> <li>• Observer l'emplacement des filles et des garçons en classe</li> <li>• Observer la disposition des élèves en classe dans chaque banc</li> </ul>
(e) L'enseignant utilise un langage adapté aux filles et aux garçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>iii. Langage utilisé par l'enseignant pour s'adresser aux garçons et aux filles</li> <li>iv. Le langage utilisé par l'enseignant pour préparer son plan de leçon reflète-t-il une sensibilité au genre ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observation en classe</li> <li>• Vérifier le plan de leçon et les notes relatives aux leçons</li> <li>• Ecouter la manière dont l'enseignant répond aux questions posées par les filles et aux questions posées par les garçons</li> <li>• Poser des questions aux élèves</li> </ul>
(f) L'enseignant prend des initiatives pour traiter les questions de genre, de différences et tenir compte des besoins individuels	<ul style="list-style-type: none"> <li>vii. Où sont assis les élèves ayant un handicap ? Plan de disposition des élèves</li> <li>viii. Activités mises en oeuvre par l'enseignant pour tenir compte des besoins des filles et des garçons et des besoins des élèves handicapés</li> <li>ix. Règles mises en place par l'enseignant pour empêcher les garçons de harceler les filles et inversement.</li> <li>x. Techniques d'enseignement utilisées par l'enseignant</li> <li>xi. Matériel et didactique et pédagogique utilisé par l'enseignant pendant le processus d'enseignement</li> <li>xii. Disposition des élèves/plan appliqué aux garçons et plan appliqué aux filles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner la disposition des élèves en classe</li> <li>• Observer le processus d'enseignement, le matériel utilisé</li> <li>• Poser des questions aux filles et aux garçons</li> <li>• Poser des questions aux enseignants</li> </ul>

**Facteur : Administration scolaire efficace**

**Caractéristique : Communication horizontale et verticale efficace**

Indicateur	Spécificités du phénomène à observer	Comment trouver
(a) Tenue de réunions mensuelles du personnel	i. Nombre de réunions du personnel tenues en 2004 et 2005 ii. Nombre de réunions de personnel prévues dans le calendrier scolaire annuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier le dossier des réunions du personnel</li> <li>• Observer le bureau du directeur et le bureau du personnel</li> <li>• Poser des questions au secrétaire des réunions du personnel</li> </ul>
(b) Traduction en actions des résolutions des réunions mensuelles du personnel	i. Contenu des résolutions des réunions du personnel ii. Nombre de résolutions suivies d'action	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier les dossiers concernant les réunions du personnel</li> <li>• Observation directe des mesures prises en réponse aux résolutions</li> <li>• Poser des questions aux enseignants et aux directeurs d'école</li> </ul>
(c) Tenue de réunions trimestrielles du comité de gestion scolaire	i. Nombre de réunions du comité scolaire tenues en 2005 ii. Nombre de résolutions prises et nombre de résolutions suivies d'actions iii. Contenu des résolutions iv. Calendrier de réunion du comité scolaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier dans le dossier du comité scolaire</li> <li>• Poser des questions au président du comité scolaire et à certains de ses membres</li> <li>• Poser des questions au directeur d'école</li> <li>• Vérifier que l'emploi du temps est affiché</li> <li>•</li> </ul>
(d) Organisation de rencontres enseignants/élèves	i. Nombre de rencontres enseignants/élèves tenues en 2005 ii. Contenu des rencontres élèves/enseignants iii. Nombre de résolutions prises et nombre de résolutions suivies d'effets iv. Calendrier de rencontres enseignants/élèves	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviewer le délégué de classe et les élèves</li> <li>• Voir l'emploi du temps de l'école</li> <li>• Vérifier le calendrier scolaire</li> <li>• Vérifier le calendrier scolaire</li> </ul>
(e) Tenue de réunions de parents/communauté et application de leurs résolutions	i. Nombre de réunions de parents/communauté tenues en 2004 et en 2005 ii. Nombre de résolutions prises iii. Contenu des résolutions iv. Nombre de résolutions suivies d'effets	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier les dossiers concernant les réunions des parents/communauté</li> <li>• Poser des questions au président du comité scolaire, à certains de ses membres et à des parents</li> </ul>
(f) Copies de la correspondance échangée avec les autorités supérieures, les communautés et les parents	i. Nombre et contenu des lettres envoyées aux autorités supérieures de l'éducation ( ex : quartier, conseil municipal, autorités régionales, ministère de l'éducation et de la culture en 2005 ; ii. Nombre de lettres reçues des autorités supérieures, des communautés et des parents en 2005.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier la correspondance conservée dans le bureau du directeur</li> </ul>

**Facteur : Un enseignant efficace et compétent**

**Caractéristique: Procède à temps à l'évaluation de l'apprentissage effectué par les élèves**

Indicateur	Spécificités du phénomène à identifier/ observer	Comment trouver
(a) Prépare et donne des exercices appropriés à faire en classe, des devoirs à faire à la maison et effectue des contrôles de connaissances	(ii) Mécanismes d'évaluation et d'appréciation des élèves (iii) Types de questions posées par l'enseignant (trois domaines d'apprentissage : cognitif, affectif et psychomoteur) (iv) Fréquence hebdomadaire des devoirs à faire à la maison (v) Nombre mensuel de contrôles de connaissances administrés (vi) Nombre d'exercices donnés en classe par semaine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poser des questions à l'enseignant sur le mécanisme utilisé pour apprécier et évaluer l'apprentissage effectué par les élèves</li> <li>• Vérifier les copies de contrôle des élèves, leurs livres</li> <li>• Vérifier l'emploi du temps</li> <li>• Vérifier les registres d'évaluation</li> </ul>
(b) Evalue le travail des élèves et leur transmet ses observations à temps	(i) L'enseignant note ses observations dans le cahier de devoirs des élèves (ii) Données statistiques concernant les performances des élèves (iii) Dispositif de conservation du travail effectué par les élèves (iv) Voir si tous les exercices donnés aux élèves sont notés et si l'enseignant fait part de ses réactions aux élèves (v) Voir si l'enseignant discute des performances des élèves avec eux et avec les parents (vi) Vérifier la pertinence des notes données dans le cahier de devoirs	<p>Vérifier les cahiers de devoirs des élèves et les remarques qu'ils contiennent</p> <p>Vérifier les registres concernant les performances des élèves dans le bureau du directeur/ le bureau du personnel enseignant</p> <p>Système de classement des documents concernant les progrès réalisés par les élèves.</p>

Facteur : Administration scolaire efficace

Caractéristique : Suivi et supervision efficaces des activités scolaires

Indicateur	Spécificité du phénomène à observer	Comment trouver
(a) Avalise les plans de travail et de leçons établis par les enseignants	(i) Signature, tampon et observations du directeur sur les plans de travail et de leçons établis par les enseignants (ii) Programme journalier du directeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier avec les enseignants et les directeurs</li> <li>• Entretiens avec les enseignants</li> <li>• L'agenda du directeur</li> </ul>
(b) Communique ses réactions aux enseignants	(i) Document signé par le directeur (ii) Réunions informelles fréquentes entre le directeur et les enseignantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer le document signé</li> <li>• Entretien avec les enseignants et le directeur</li> </ul>
Suit les performances des élèves	(ii) Vérifie fréquemment les cahiers de devoirs des élèves (iii) Vérifie les registres de notation des élèves (iv) Vérifie l'assiduité des élèves (v) Mesures disciplinaires prises	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier les observations faites par le directeur dans le registre de présence</li> <li>• Vérifier les livres de classe des élèves</li> <li>• Entretien avec le directeur sur les mesures qui ont été prises pour assurer l'assiduité des élèves</li> <li>• Vérifier le cahier noir</li> </ul>
(c) Existence d'un registre de matières à jour	(i) Existence d'un registre de matières (ii) Signé, tamponné et portant les commentaires du directeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier auprès des enseignants</li> <li>• Poser des questions aux enseignants/au directeur</li> </ul>
(d) Existence d'un mécanisme d'évaluation des enseignants	(i) La lettre d'évaluation (ii) Calendrier d'évaluation des enseignants (iii) Notations relatives à l'évaluation des enseignants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier les rapports de réunions du personnel</li> <li>• Vérifier les dossiers non confidentiels des enseignants</li> <li>• Poser des questions aux enseignants et au directeur</li> </ul>
(f) Existence d'un mécanisme de suivi des performances des activités scolaires par le comité scolaire	(i) Calendrier d'inspection des activités scolaires par le comité scolaire (ii) Réunions personnel/comité scolaire (iii) Nombre de visites effectuées par les membres du comité à l'école pour discuter de ses performances académiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poser des questions aux enseignants</li> <li>• Poser des questions au directeur</li> <li>• Parler à un membre du comité scolaire et au président de ce comité</li> </ul>

*Facteur* : Administration scolaire efficace

*Caractéristique* : Le directeur a un comportement exemplaire

<b>Indicateur</b>	<b>Spécificité du phénomène à observer</b>	<b>Comment trouver</b>
(a) Affiche les informations importantes maintien un système de classement	(i) Système de classement approprié (ii) Informations concernant les enseignants (iii) Informations concernant les élèves (iv) Informations concernant les infrastructures (v) Documents concernant les finances de l'école (vi) Plan de l'école (vii) Calendrier scolaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner le panneau d'affichage de l'école</li> <li>• Observer les murs du bureau du directeur</li> <li>• Voir les dossiers pertinents</li> <li>• Demander au directeur de montrer le système de classement</li> </ul>
(b) Analyse les informations scolaires aux fins de la prise de décision	(i) Existence d'informations analysées (ii) Actions prises par le directeur sur la base de ces analyses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voir les dossiers scolaires</li> <li>• Observer les murs du bureau du directeur</li> <li>• Demander au directeur</li> <li>• Demander au directeur académique</li> </ul>
(c) Affiche le règlement et des dispositions qui régissent l'école	(i) Affichage du règlement et des dispositions scolaires dans le bureau du directeur (ii) Contenu du règlement scolaire par rapport aux performances des élèves	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer les panneaux d'affichage placés dans les salles de classe, les salles réservées au personnel et le bureau du directeur</li> </ul>
(d) Assiduité et ponctualité à l'école	(i) Assiduité quotidienne du directeur (ii) Heure d'arrivée du directeur à l'école (iii) Vérifie et signe le registre de présence des enseignants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assiduité des enseignants</li> <li>• Demander au directeur</li> <li>• Demander aux enseignants</li> <li>• Vérifier l'emploi du temps de l'école</li> </ul>
(f) Remplit ses fonctions de manière cohérente	(i) Supervision des tâches confiées aux enseignants (ii) Fréquence de vérification de l'assiduité, des livres, des plans de travail, des plans de leçons et des notes des enseignants (iii) Programme journalier du directeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier les registres de matières des enseignants</li> <li>• Poser des questions au directeur sur son emploi du temps quotidien</li> <li>• Demander aux parents</li> <li>• Demander au président du comité scolaire</li> </ul>
(f) S'implique dans l'enseignement en salle de classe	(iv) Matières enseignées par le directeur (v) Vérifier que le directeur a des plans de travail, de leçons et des notes de leçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voir le calendrier scolaire</li> <li>• Demander aux enseignants</li> <li>• Voir le plan de travail, de leçon et les notes du directeur</li> </ul>
(h) Est propre et a une tenue vestimentaire correcte	(i) Est vêtu conformément aux exigences officielles (ii) Propreté vestimentaire (iii) Élégance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer l'apparence générale du directeur</li> <li>• Demander aux enseignants</li> </ul>

**Facteur : Administration scolaire efficace**

**Caractéristique : Motive les enseignants, le personnel de soutien et les élèves**

Indicateur	Spécificités du phénomène à observer	Comment trouver
(a) Gratuité du déjeuner et du thé pour le personnel	(i) Horaires des repas (ii) Composition des repas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence d'une pause thé</li> <li>• Demander aux enseignants</li> <li>• Demander au directeur</li> </ul>
(b) Programmes de nutrition destinés aux élèves	(i) Horaires des repas (ii) Nombre de repas offerts par jour (iii) Les enfants viennent à l'école avec leur repas/ou non	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observation des cuisines, des magasins</li> <li>• Demander aux élèves</li> <li>• Demander aux parents</li> <li>• Demander au cuisinier</li> <li>• Demander aux enseignants/au directeur</li> </ul>
(c) Délégation des pouvoirs	(i) Liste de répartition des devoirs et des responsabilités des enseignants (ii) Lettres de délégation des pouvoirs en cas d'absence (iii) Responsabilités des divers enseignants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Panneau d'affichage du bureau du directeur/ de la salle réservée au personnel</li> <li>• Dossier concernant les responsabilités des enseignants</li> <li>• Demander aux enseignants</li> <li>• Demander au directeur</li> </ul>
(d) Existence de comités de matières	(i) Compte rendus des réunions du comité (ii) Contenu des compte rendus (iii) Nombre de séminaires organisés sur les matières scolaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossier</li> <li>• Compte rendus</li> <li>• Demander aux enseignants</li> <li>• Demander au directeur</li> </ul>
(e) Organise des séminaires et des actions de formation sur le lieu de travail et autorise le personnel à y participer	(i) Nombre d'enseignants ayant bénéficié d'actions de formation sur le tas (ii) Nombre de séminaires, d'ateliers organisés à l'école (iii) Objectifs et contenu des séminaires/ateliers (iv) Programme de formation sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossiers concernant les séminaires et les actions de formation sur le tas</li> <li>• Demander à l'enseignant chargé des questions académiques</li> <li>• Demander aux enseignants</li> <li>• Voir les dossiers des centres d'information pédagogique</li> <li>• Voir les dossiers des enseignants</li> </ul>
(f) Récompense les élèves et le personnel	(i) Nombre d'élèves et d'enseignants récompensés (ii) Types de récompense (iii) Motifs des récompenses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander aux élèves</li> <li>• Demander au directeur et aux enseignants</li> <li>• Demander à l'enseignant chargé des questions académiques</li> <li>• Dossier concernant les réunions du personnel</li> </ul>

**Facteur : Participation de la communauté**

**Caractéristique : les parents veillent à ce que les enfants soient assidus. Les parents viennent fréquemment à l'école**

<b>Indicateur</b>	<b>Spécificité du phénomène à observer</b>	<b>Comment trouver</b>
(a) Assiduité des élèves	(i) Nombre d'élèves assidus par trimestre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander à l'enseignant</li> <li>• Voir le cahier de présence de la classe</li> <li>• Voir le tableau de présence</li> </ul>
(b) Ponctualité des élèves	(i) Heure d'arrivée des élèves à l'école	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander à l'enseignant responsable de ces questions</li> <li>• Demander aux enseignants</li> <li>• Demander au directeur</li> </ul>
(c) Application des décisions prises par les parents pour assurer l'assiduité des élèves	(i) Recommandations faites par les parents dans le cahier de correspondance (ii) Mesures prises pour améliorer l'assiduité des élèves (iii) Participation des parents à l'application des mesures concernant l'assiduité des élèves	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander à l'enseignant chargé des questions académiques</li> <li>• Demander au directeur</li> <li>• Demander aux parents</li> <li>• Demander au président du comité de gestion</li> </ul>
(d) Calendrier de visites des parents d'élèves	i. Nombre de visites effectuées par les parents par trimestre ii. Contenu des visites de parents iii. Nombre de lettres d'invitation adressées aux parents pour qu'ils rencontrent les enseignants et le directeur iv. Nombre de parents qui viennent à l'école en réponse à une convocation du directeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier le calendrier scolaire</li> <li>• Voir le dossier concernant les visites de parents d'élèves</li> <li>• Voir le registre des visiteurs</li> <li>• Demander au directeur</li> <li>• Demander aux enseignants</li> </ul>
(e) Registre disciplinaires des parents	(i) Nombre de sessions disciplinaires et de résolutions (ii) Contenu des sessions disciplinaires tenues par les parents et résolutions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voir le dossier des rapports sur les mesures disciplinaires prises par les parents</li> <li>• Demander au directeur</li> <li>• Demander à l'enseignant chargé des questions de discipline</li> </ul>
(f) Résolutions des réunions de parents	(i) Nombre de réunions organisées en 2004 et 2005 (ii) Nombre de résolutions prises et nombre de résolutions suivies d'effets (iii) Contenu de la réunion des parents d'élèves et résolutions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voir les dossiers contenant les rapports des réunions de parents d'élèves</li> <li>• Demander au directeur</li> <li>• Demander aux parents</li> </ul>
(g) Journée des parents et réunions des parents	(ii) Existence d'un calendrier (iii) Existence de dossiers sur les réunions de parents (iv) Résolutions des réunions de parents (v) Nombre de parents présents à ces réunions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander au directeur</li> <li>• Voir les dossiers</li> <li>• Demander au comité de gestion scolaire</li> </ul>

*Facteur* : Participation de la communauté

## **Caractéristique : les parents et la communauté apportent un soutien financier et matériel à l'école**

Indicateur	Spécificité du phénomène à observer	Comment trouver
(a) Contributions financières et matérielles des parents	(i) Montant des sommes apportées par les parents en 2004 et 2005 (ii) Contributions matérielles des parents (ex : cahiers, stylos, travail, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poser des questions au comité de gestion financière</li> <li>• Vérifier les rapports du comité de gestion financière</li> <li>• Registre comptable concernant les fonds reçus en espèces</li> <li>• Reçus</li> <li>• Poser des questions au directeur</li> <li>• Poser des questions aux élèves et aux parents</li> </ul>
(b) Contributions financières et matérielles de la communauté	(i) Montant des sommes apportées en 2004 et 2005 (ii) Type de dons (travail, briques, maïs, sucre) (iii) Mécanisme de sauvegarde de biens de l'école	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander au comité de gestion financière</li> <li>• Demander au président du comité de gestion scolaire</li> <li>• Demander au directeur</li> <li>• Demander aux élèves</li> <li>• Observer l'école et le magasin.</li> </ul>

**ANNEXE 2b –DOCUMENTS DE CONCEPTION DE L'ETUDE**

**Facteur : un enseignant efficace et compétent :**

**Caractéristique : Maîtrise du contenu et de la méthodologie**

<b>Indicateur</b>	<b>Spécificités du phénomène à identifier/observer</b>	<b>Comment trouver</b>
(a) Aptitude à interpréter le programme scolaire	(i) Vérifier si le contenu des plans de travail, de leçons, des notes concernant les leçons est conforme au programme scolaire  (ii) Vérifier, si dans le processus d'enseignement, l'enseignant suit le plan de travail, le plan de leçon et les notes conformément au programme scolaire <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohérence des objectifs et du contenu</li> <li>• Séquençage des thèmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier le plan de leçons, les notes concernant les leçons, l'emploi du temps, les plans de travail, le programme et le registre des matières</li> <li>• Observer les processus d'enseignement et d'apprentissage</li> </ul>
(b) A au moins le niveau III A	(i) Qualifications de l'enseignant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier la liste d'ancienneté</li> <li>• Dossier personnel de l'enseignant</li> </ul>
© Aptitude à enseigner la matière avec exactitude	(i) Exactitude pendant le processus d'enseignement (ii) Réactions aux questions des élèves (iii) Exactitude des notes de classe (iv) Processus d'enseignement et d'apprentissage (v) Bonne utilisation de la langue d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer les processus d'enseignement et d'apprentissage</li> <li>• Vérifier les plans et les notes concernant les leçons</li> </ul>
(d) Utilise des méthodes pédagogiques participatives	(i) Utilisation de méthodes centrées sur l'apprenant en classe : discussions, jeux de rôle, mise en scène, travail en groupe, etc.  (ii) Implication des élèves dans une variété d'activités en classe et en dehors de la classe prévues dans le plan de travail et le plan de leçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier le plan de leçon</li> <li>• Vérifier les activités des élèves</li> <li>• Etre attentif aux interactions en classe</li> </ul>
(e) Utilise efficacement les outils pédagogiques	(i) Vérifier si l'enseignant utilise les livres et le matériel scolaire en classe (ii) Exposition des outils pédagogiques et didactiques les plus récents en classe (iii) Nombre d'élèves qui ont des livres et qui les utilisent en classe (iv) Variété de matériel d'instruction trouvé en classe (v) L'utilisation d'outils pédagogiques est-elle prévue dans les notes concernant les leçons ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer la salle de classe</li> <li>• Poser des questions aux élèves sur les objets exposés</li> <li>• Vérifier les cahiers de devoirs</li> </ul>

### ANNEXE 3 - Situation géographique de la région de Singida

La région de Singida est située entre 3° 52' 7" 34' de latitude Sud, 33° 27' 5" et 35° 25' de longitude Est.

#### LIMITES

Nord	Région d'Arusha
Est	Région de Dodoma
Sud	Région de Mbeya et Iringa
Ouest	Région de Tabora
Nord-Ouest	Région de Shinyanga

#### SUPERFICIE

Cette région a une superficie totale de 49 341 kilomètres carrés

- Terres arables : 11 144 km<sup>2</sup>
- Pâturages : 19 747 km<sup>2</sup>
- Forêt et bois : 17.750 km<sup>2</sup>
- Autres : 500 km<sup>2</sup>

#### CLIMAT

##### Pluviométrie

L'amplitude pluviométrique est de 500mm à 800mm. La saison des pluies va de novembre à avril et la saison sèche de mai à octobre.

##### Température

Le mois de juillet est le plus froid ; octobre et novembre sont les mois les plus chauds. La température moyenne sur l'ensemble de cette région varie entre 15°C et 30°C.

#### VEGETATION

Région boisée de Miombo (plateau central) et brousse arbustive (dans la partie méridionale de la région) sont les principaux systèmes écologiques de la région. Ils couvrent environ 17 750 Km<sup>2</sup>. On trouve cependant des plaques de terres salines dénudées.

#### DEMOGRAPHIE

Selon Mkoa wa Singida (2005), cette région abrite une population 1 086 748 personnes ( dont 528 447 hommes et 558 301 femmes). La taille moyenne des foyers est de 3 à 5 personnes.

### ANNEXE 4a - Caractéristiques des écoles corrélées aux résultats à l'EFEP (Coefficient Q de Yule) : synthèse

Caractéristique	Corrélation entre les performances des élèves et une caractéristique
Incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces (MP)	1.0
Le directeur a un comportement exemplaire (HR)	0.69
Maîtrise le contenu et la méthodologie de la matière enseignée (MC)	0.64
Infrastructures scolaires (INF)	0.64
Procède à temps à l'évaluation de l'apprentissage effectué par les enfants (TAE)	0.61
Il existe un système d'incitation du personnel enseignant, du personnel d'appui et des élèves (MSP)	0.55
L'école bénéficie de l'appui financier et matériel d'autres intervenants (FMS)	0.5
L'enseignant a un comportement exemplaire (RM)	0.45
Appui professionnel efficace (PS)	0.41
Il existe un système efficace de communication horizontale et verticale (HV)	0.39
Le suivi et la supervision des activités scolaires sont efficaces (MS)	0.39
L'administration scolaire est capable de gérer efficacement les fonds disponibles (AUF)	0.39
Incite les élèves à appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes (KS)	0.37
Les parents et la communauté apportent un soutien financier et matériel (PCS)	0.33
Les parents veillent à l'assiduité des élèves et visitent fréquemment l'école (PS)	0.16
Les fonds alloués par l'administration centrale et locale sont disponibles à temps (FCL)	0.13
Il y a une supervision externe fréquente et efficace (ES)	0
Les parents pourvoient aux besoins fondamentaux des enfants (BN)	- 0.36
Tient compte du genre, des besoins individuels et des différences existant entre les élèves dans le processus d'enseignement (GIN)	-0.37

ANNEXE 4b - caractéristiques scolaires et résultats à l'EFEP : coefficients Chi carré de Pearson et niveaux de signification

CARACTERISTIQUES	Coefficient Chi carré de Pearson
Maîtrise du contenu et de la méthodologie (MC)	0.058**
Evaluation effectuée à temps (TAE)	0.065**
Motive les élèves (MP)	0.032*
Rôle exemplaire (RM)	0.232
Connaissances et aptitudes (KS)	0.543
Genre et individu (GIN)	0.283
Communication horizontale et verticale (HVC)	0.269
Suivi et supervision (MS)	0.046*
Le directeur a un comportement exemplaire (HRM)	0.068**
Motive les enseignants et les élèves (MSP)	0.283
Fonds alloués par l'administration centrale et locale (FCL)	0.713
Appui financier et matériel (FMS)	0.143
Gestion efficace des fonds (AUF)	0.269
Supervision externe (ES)	1.000
Appui professionnel (PS)	0.256
Besoins fondamentaux (BN)	0.543
Les parents veillent à l'assiduité des enfants (PC)	0.690
Appui des parents et de la communauté (PCS)	0.409
Infrastructures	0.058**

Note

\* Significatif à 95% du niveau de signification

\*\* Significatif à 90% du niveau de signification

ANNEXE 4c - Comparaison des caractéristiques scolaires :

Synthèse des calculs des coefficients Chi carré de Pearson

CARACTERISTIQUES														
Maîtrise du contenu et de la méthodologie (MC)	MC													
Evaluation effectuée à temps (TAE)	0,013*	TAE												
Motive les élèves (MP)			MP											
Rôle exemplaire (RM)		0,091		RM										
Connaissances et aptitudes (KS)					KS									
Genre et individu (GIN)		0,060				GIN								
Communication horizontale et verticale (HVC)	0,034*	0,050*		0,020*	0,037*	0,014*	HVC							
Suivi et supervision (MS)					0,005*		0,001*	MS						
Le directeur a un comportement exemplaire (HRM)	0,058	0,065		0,046*		0,032*	0,010*	0,005*	HRM					
Motive les enseignants et les élèves (MSP)										MSP				
Fonds alloués par l'administration centrale et locale (FCL)											FCL			
Appui financier et matériel (FMS)					0,088							FMS		
Gestion efficace des fonds (AUF)	0,034*	0,050*					0,012*	0,001*	0,001*		0,050*		AUF	
Supervision externe (ES)				0,073								0,044*		ES
Appui professionnel (PS)										0,005*	0,088			PS
Besoins fondamentaux (BN)														BN
Les parents veillent à l'assiduité des enfants (PC)							0,091			0,001*			0,002*	PC
Appui des parents et de la communauté (PCS)														PCS
Infrastructures			0,087											

Note: les résultats égaux ou inférieurs à 0,050 assortis de \* signifient que la relation est valable à 95% au moins. En d'autres termes, si l'étude était reproduite, elle produirait des mêmes analogues 95 fois sur 100.

**ANNEXE 5 - Contributions des parents et de la communauté en espèces et en nature : synthèse des indicateurs**

**Indicateur : les parents et la communauté apportent un soutien financier et matériel**

<b>ECOLE</b>	<b>PARENTS: CONTRIBUTIONS FINANCIERES</b>	<b>DONS EN NATURE</b>	<b>COMMUNAUTE: CONTRIBUTIONS FINANCIERES</b>	<b>DONS EN NATURE</b>
1.	Pas de contributions financières	Eau et sable pour la fabrication de briques, stylos, crayons.	Pas de contribution financière. Cadenas et gardien payés par l'école	Sable et eau pour la fabrication de briques.
2.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contribution financière	Main-d'œuvre fabrication de briques, pierres et sable
3.	500 Sh. tanzaniens par parents en 2005	Main-d'oeuvre, sable et eau	600 000 Sh. tanzaniens en 2005 pour le salaire du gardien	Main-d'oeuvre fabrication de briques et pierres
4.	2 500 Sh. tanzaniens	Pas de contributions matérielles	Pas de contribution financière. Gardien, cadenas et magasins disponibles	Main-d'œuvre 6000 briques, eau, sable et pierres
5.	Pas de contributions financières	Main-d'oeuvre	Pas de contribution financière. Le gardien est payé par la communauté. Montant inconnu.	Portage des matériaux de construction
6.	Pas de contributions financières	Main-d'œuvre	Pas de contribution financière. Le gardien est payé par la communauté. Montant inconnu.	Portage des matériaux de construction.
7.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Fabrication de 21000 briques.
8.	3 000 Sh. tanzaniens par parents	Cahiers, crayons, stylos, cartables, outils pour les maths et main-d'œuvre	5000 Sh. tanzaniens pour les serrures et le gardien	Main-d'œuvre
9.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre. Les objets appartenant à l'école sont conservés dans un magasin
10.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
11.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
12.	200 Sh. tanzaniens par parents en 2004/2005.	Main-d'œuvre, cahiers, crayons et stylos	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école. Les portes et les fenêtres des classes sont robustes	Main-d'œuvre
13.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école.	Main-d'œuvre.
14.	200 Sh. tanzaniens par parents en 2004/2005.	Main-d'œuvre, sable, construction de 2 salles de classe et de latrines.	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école. Les portes et les fenêtres des classes sont robustes	01 sac de ciment, main-d'œuvre pour le portage du sable, la fabrication de briques et la construction des salles de classe
15.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école.	Main-d'œuvre.
16.	5 000 Sh. tanzaniens par parent en 2004/2005. Peu de parents contribuent.	Main-d'œuvre pour le nivellement du sol en vue de la construction de salles de classe, cahiers, crayons, stylos.	Non analysé. Le gardien est payé par l'école. Les portes et les fenêtres des classes sont robustes	Main-d'œuvre
17.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
18.	5000 - 10 000 Sh. tanzaniens par parents	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières	Main-d'œuvre exclusivement
19.	Pas de contributions financières	Cahiers, crayons, stylos.	148 500 Sh. tanzaniens novembre 2005. Gardien	Main-d'œuvre 2000 bricks 3 sacs de mil
20.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
21.	100 Sh. tanzaniens par mois à un programme de nutrition	Main-d'oeuvre	804 400 Sh. tanzaniens pour juin – septembre 2005. 10000 Sh. tanzaniens par mois pour le salaire du gardien	Main-d'œuvre

**Biennale 2006 de l'ADEA – Etude locale sur les caractéristiques des écoles efficaces dans la région de Singida, Tanzanie**

22.	200 Sh. tanzaniens par mois et par parents pour le salaire du gardien et 1000 Sh. tanzaniens par mois pour le logement de l'enseignant	45 pupitres, crayons et stylos	35000 Sh. tanzaniens pour le salaire du gardien	Fabrication de briques
23.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
24.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
25.	Pas de contributions financières régulières	Main-d'œuvre pour la fabrication de briques, manutention du matériel de construction, portage des briques.	Pas de contributions financières	Main-d'œuvre pendant la construction des salles de classe, portage du sable, construction du magasin et fabrication de briques
26.	3 3000 Sh. tanzaniens par parents	Main-d'œuvre pour le ramassage de pierres de construction	Pas de contributions financières.	Matériel de fabrication de briques, construction du magasin et apport de sable
27.	200 Sh. tanzaniens pour le gardien 500 shillings pour la cérémonie de fin d'année 2 000 shillings pour le logement de l'enseignant	Fabrication de briques, crayons	35 000 Sh. tanzaniens (2004) 425 000 Sh. tanzaniens (2005) 10000 Sh. tanzaniens par mois pour le salaire du gardien	Fabrication de briques, nombre inconnu.
28.	199 –200 Sh. tanzaniens par parents	Main-d'œuvre pour les briques et les pierres	300 000 (2005) 10 000 Sh. tanzaniens par mois pour le salaire du gardien	Briques, pierres et sable
29.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
30.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre

**ANNEXE 2b –DOCUMENTS DE CONCEPTION DE L'ETUDE**

**Facteur : un enseignant efficace et compétent :**

**Caractéristique : Maîtrise du contenu et de la méthodologie**

<b>Indicateur</b>	<b>Spécificités du phénomène à identifier/observer</b>	<b>Comment trouver</b>
(a) Aptitude à interpréter le programme scolaire	(iii) Vérifier si le contenu des plans de travail, de leçons, des notes concernant les leçons est conforme au programme scolaire  (iv) Vérifier, si dans le processus d'enseignement, l'enseignant suit le plan de travail, le plan de leçon et les notes conformément au programme scolaire <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohérence des objectifs et du contenu</li> <li>• Séquençage des thèmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier le plan de leçons, les notes concernant les leçons, l'emploi du temps, les plans de travail, le programme et le registre des matières</li> <li>• Observer les processus d'enseignement et d'apprentissage</li> </ul>
(b) A au moins le niveau III A	(i) Qualifications de l'enseignant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier la liste d'ancienneté</li> <li>• Dossier personnel de l'enseignant</li> </ul>
© Aptitude à enseigner la matière avec exactitude	(i) Exactitude pendant le processus d'enseignement (ii) Réactions aux questions des élèves (iii) Exactitude des notes de classe (iv) Processus d'enseignement et d'apprentissage (v) Bonne utilisation de la langue d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer les processus d'enseignement et d'apprentissage</li> <li>• Vérifier les plans et les notes concernant les leçons</li> </ul>
(d) Utilise des méthodes pédagogiques participatives	(iii) Utilisation de méthodes centrées sur l'apprenant en classe : discussions, jeux de rôle, mise en scène, travail en groupe, etc. (iv) Implication des élèves dans une variété d'activités en classe et en dehors de la classe prévues dans le plan de travail et le plan de leçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier le plan de leçon</li> <li>• Vérifier les activités des élèves</li> <li>• Etre attentif aux interactions en classe</li> </ul>
(e) Utilise efficacement les outils pédagogiques	(i) Vérifier si l'enseignant utilise les livres et le matériel scolaire en classe (ii) Exposition des outils pédagogiques et didactiques les plus récents en classe (iii) Nombre d'élèves qui ont des livres et qui les utilisent en classe (iv) Variété de matériel d'instruction trouvé en classe (v) L'utilisation d'outils pédagogiques est-elle prévue dans les notes concernant les leçons ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer la salle de classe</li> <li>• Poser des questions aux élèves sur les objets exposés</li> <li>• Vérifier les cahiers de devoirs</li> </ul>

### ANNEXE 3 - Situation géographique de la région de Singida

La région de Singida est située entre 3° 52' 7" 34" de latitude Sud, 33° et 27' 5" et 35° 25" de longitude Est.

#### LIMITES

Nord	Région d'Arusha
Est	Région de Dodoma
Sud	Région de Mbeya et Iringa
Ouest	Région de Tabora
Nord-Ouest	Région de Shinyanga

#### SUPERFICIE

Cette région a une superficie totale de 49 341 kilomètres carrés

- Terres arables : 11 144 km<sup>2</sup>
- Pâturages : 19 747 km<sup>2</sup>
- Forêt et bois : 17.750 km<sup>2</sup>
- Autres : 500 km<sup>2</sup>

#### CLIMAT

##### Pluviométrie

L'amplitude pluviométrique est de 500mm à 800mm. La saison des pluies va de novembre à avril et la saison sèche de mai à octobre.

##### Température

Le mois de juillet est le plus froid ; octobre et novembre sont les mois les plus chauds. La température moyenne sur l'ensemble de cette région varie entre 15°c et 30°c.

#### VEGETATION

Région boisée de Miombo (plateau central) et brousse arbustive (dans la partie méridionale de la région) sont les principaux systèmes écologiques de la région. Ils couvrent environ 17 750 Km<sup>2</sup>. On trouve cependant des plaques de terres salines dénudées.

#### DEMOGRAPHIE

Selon Mkoa wa Singida (2005), cette région abrite une population 1 086 748 personnes ( dont 528 447 hommes et 558 301 femmes). La taille moyenne des foyers est de 3 à 5 personnes.

### ANNEXE 4a - Caractéristiques des écoles corrélées aux résultats à l'EFEP (Coefficient Q de Yule) : synthèse

Caractéristique	Corrélation entre les performances des élèves et une caractéristique
Incite les élèves à utiliser des méthodes d'apprentissage efficaces (MP)	1.0
Le directeur a un comportement exemplaire (HR)	0.69
Maîtrise le contenu et la méthodologie de la matière enseignée (MC)	0.64
Infrastructures scolaires (INF)	0.64
Procède à temps à l'évaluation de l'apprentissage effectué par les enfants (TAE)	0.61
Il existe un système d'incitation du personnel enseignant, du personnel d'appui et des élèves (MSP)	0.55
L'école bénéficie de l'appui financier et matériel d'autres intervenants (FMS)	0.5
L'enseignant a un comportement exemplaire (RM)	0.45
Appui professionnel efficace (PS)	0.41
Il existe un système efficace de communication horizontale et verticale (HV)	0.39
Le suivi et la supervision des activités scolaires sont efficaces (MS)	0.39
L'administration scolaire est capable de gérer efficacement les fonds disponibles (AUF)	0.39
Incite les élèves à appliquer leurs connaissances et leurs aptitudes (KS)	0.37
Les parents et la communauté apportent un soutien financier et matériel (PCS)	0.33
Les parents veillent à l'assiduité des élèves et visitent fréquemment l'école (PS)	0.16
Les fonds alloués par l'administration centrale et locale sont disponibles à temps (FCL)	0.13
Il y a une supervision externe fréquente et efficace (ES)	0
Les parents pourvoient aux besoins fondamentaux des enfants (BN)	- 0.36
Tient compte du genre, des besoins individuels et des différences existant entre les élèves dans le processus d'enseignement (GIN)	-0.37

ANNEXE 4b - caractéristiques scolaires et résultats à l'EFEP : coefficients Chi carré de Pearson et niveaux de signification

CARACTERISTIQUES	Coefficient Chi carré de Pearson
Maîtrise du contenu et de la méthodologie (MC)	0.058**
Evaluation effectuée à temps (TAE)	0.065**
Motive les élèves (MP)	0.032*
Rôle exemplaire (RM)	0.232
Connaissances et aptitudes (KS)	0.543
Genre et individu (GIN)	0.283
Communication horizontale et verticale (HVC)	0.269
Suivi et supervision (MS)	0.046*
Le directeur a un comportement exemplaire (HRM)	0.068**
Motive les enseignants et les élèves (MSP)	0.283
Fonds alloués par l'administration centrale et locale (FCL)	0.713
Appui financier et matériel (FMS)	0.143
Gestion efficace des fonds (AUF)	0.269
Supervision externe (ES)	1.000
Appui professionnel (PS)	0.256
Besoins fondamentaux (BN)	0.543
Les parents veillent à l'assiduité des enfants (PC)	0.690
Appui des parents et de la communauté (PCS)	0.409
Infrastructures	0.058**

Note

\* Significatif à 95% du niveau de signification

\*\* Significatif à 90% du niveau de signification

ANNEXE 4c - Comparaison des caractéristiques scolaires :

Synthèse des calculs des coefficients Chi carré de Pearson

CARACTERISTIQUES														
Maîtrise du contenu et de la méthodologie (MC)	MC													
Evaluation effectuée à temps (TAE)	0,013*	TAE												
Motive les élèves (MP)			MP											
Rôle exemplaire (RM)		0,091		RM										
Connaissances et aptitudes (KS)					KS									
Genre et individu (GIN)		0,060				GIN								
Communication horizontale et verticale (HVC)	0,034*	0,050*		0,020*	0,037*	0,014*	HVC							
Suivi et supervision (MS)					0,005*		0,001*	MS						
Le directeur a un comportement exemplaire (HRM)	0,058	0,065		0,046*		0,032*	0,010*	0,005*	HRM					
Motive les enseignants et les élèves (MSP)										MSP				
Fonds alloués par l'administration centrale et locale (FCL)											FCL			
Appui financier et matériel (FMS)					0,088							FMS		
Gestion efficace des fonds (AUF)	0,034*	0,050*					0,012*	0,001*	0,001*		0,050*		AUF	
Supervision externe (ES)				0,073								0,044*		ES
Appui professionnel (PS)										0,005*	0,088			PS
Besoins fondamentaux (BN)														BN
Les parents veillent à l'assiduité des enfants (PC)							0,091			0,001*			0,002*	PC
Appui des parents et de la communauté (PCS)														PCS
Infrastructures			0,087											

Note: les résultats égaux ou inférieurs à 0,050 assortis de \* signifient que la relation est valable à 95% au moins. En d'autres termes, si l'étude était reproduite, elle produirait des mêmes analogues 95 fois sur 100.

**ANNEXE 5 - Contributions des parents et de la communauté en espèces et en nature : synthèse des indicateurs**

**Indicateur : les parents et la communauté apportent un soutien financier et matériel**

<b>ECOLE</b>	<b>PARENTS: CONTRIBUTIONS FINANCIERES</b>	<b>DONS EN NATURE</b>	<b>COMMUNAUTE: CONTRIBUTIONS FINANCIERES</b>	<b>DONS EN NATURE</b>
1.	Pas de contributions financières	Eau et sable pour la fabrication de briques, stylos, crayons.	Pas de contribution financière. Cadenas et gardien payés par l'école	Sable et eau pour la fabrication de briques.
2.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contribution financière	Main-d'œuvre fabrication de briques, pierres et sable
3.	500 Sh. tanzaniens par parents en 2005	Main-d'oeuvre, sable et eau	600 000 Sh. tanzaniens en 2005 pour le salaire du gardien	Main-d'oeuvre fabrication de briques et pierres
4.	2 500 Sh. tanzaniens	Pas de contributions matérielles	Pas de contribution financière. Gardien, cadenas et magasins disponibles	Main-d'œuvre 6000 briques, eau, sable et pierres
5.	Pas de contributions financières	Main-d'oeuvre	Pas de contribution financière. Le gardien est payé par la communauté. Montant inconnu.	Portage des matériaux de construction
6.	Pas de contributions financières	Main-d'œuvre	Pas de contribution financière. Le gardien est payé par la communauté. Montant inconnu.	Portage des matériaux de construction.
7.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Fabrication de 21000 briques.
8.	3 000 Sh. tanzaniens par parents	Cahiers, crayons, stylos, cartables, outils pour les maths et main-d'œuvre	5000 Sh. tanzaniens pour les serrures et le gardien	Main-d'œuvre
9.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre. Les objets appartenant à l'école sont conservés dans un magasin
10.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
11.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
12.	200 Sh. tanzaniens par parents en 2004/2005.	Main-d'œuvre, cahiers, crayons et stylos	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école. Les portes et les fenêtres des classes sont robustes	Main-d'œuvre
13.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école.	Main-d'œuvre.
14.	200 Sh. tanzaniens par parents en 2004/2005.	Main-d'œuvre, sable, construction de 2 salles de classe et de latrines.	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école. Les portes et les fenêtres des classes sont robustes	01 sac de ciment, main-d'œuvre pour le portage du sable, la fabrication de briques et la construction des salles de classe
15.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école.	Main-d'œuvre.
16.	5 000 Sh. tanzaniens par parent en 2004/2005. Peu de parents contribuent.	Main-d'œuvre pour le nivellement du sol en vue de la construction de salles de classe, cahiers, crayons, stylos.	Non analysé. Le gardien est payé par l'école. Les portes et les fenêtres des classes sont robustes	Main-d'œuvre
17.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
18.	5000 - 10 000 Sh. tanzaniens par parents	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières	Main-d'œuvre exclusivement
19.	Pas de contributions financières	Cahiers, crayons, stylos.	148 500 Sh. tanzaniens novembre 2005. Gardien	Main-d'œuvre 2000 bricks 3 sacs de mil
20.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
21.	100 Sh. tanzaniens par mois à un programme de nutrition	Main-d'oeuvre	804 400 Sh. tanzaniens pour juin – septembre 2005. 10000 Sh. tanzaniens par mois pour le salaire du gardien	Main-d'œuvre

**Biennale 2006 de l'ADEA – Etude locale sur les caractéristiques des écoles efficaces dans la région de Singida, Tanzanie**

22.	200 Sh. tanzaniens par mois et par parents pour le salaire du gardien et 1000 Sh. tanzaniens par mois pour le logement de l'enseignant	45 pupitres, crayons et stylos	35000 Sh. tanzaniens pour le salaire du gardien	Fabrication de briques
23.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
24.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
25.	Pas de contributions financières régulières	Main-d'œuvre pour la fabrication de briques, manutention du matériel de construction, portage des briques.	Pas de contributions financières	Main-d'œuvre pendant la construction des salles de classe, portage du sable, construction du magasin et fabrication de briques
26.	3 3000 Sh. tanzaniens par parents	Main-d'œuvre pour le ramassage de pierres de construction	Pas de contributions financières.	Matériel de fabrication de briques, construction du magasin et apport de sable
27.	200 Sh. tanzaniens pour le gardien 500 shillings pour la cérémonie de fin d'année 2 000 shillings pour le logement de l'enseignant	Fabrication de briques, crayons	35 000 Sh. tanzaniens (2004) 425 000 Sh. tanzaniens (2005) 10000 Sh. tanzaniens par mois pour le salaire du gardien	Fabrication de briques, nombre inconnu.
28.	199 –200 Sh. tanzaniens par parents	Main-d'œuvre pour les briques et les pierres	300 000 (2005) 10 000 Sh. tanzaniens par mois pour le salaire du gardien	Briques, pierres et sable
29.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre
30.	Pas de contributions financières	Pas de contributions matérielles	Pas de contributions financières. Le gardien est payé par l'école	Main-d'œuvre