



Réflexions sur la contextualisation de la Note d'orientation de l'INEE sur le bien-être du personnel enseignant dans les situations d'urgence

Contexte : Palestine
Domaine : 2, Accès et environnements d'apprentissage
Auteure : Abla Assaf

Résumé exécutif

Cette consultation visait à examiner la pertinence et l'efficacité du Domaine 2 (Accès et environnements d'apprentissage) de la Note d'orientation de l'INEE sur le bien-être du personnel enseignant dans le contexte de la Palestine, en effectuant une revue d'ensemble et une synthèse contextuelles de la « Note d'orientation de l'INEE sur le bien-être du personnel enseignant » afin de s'assurer que le contenu de ce guide est accessible, significatif, réalisable, pertinent et applicable aux enseignants dans le contexte et la culture de la Palestine/Cisjordanie.

La consultation a été menée en étroite collaboration avec le ministère de l'Éducation (ME) et le Cluster Éducation (CE) ainsi qu'avec des ONG nationales et internationales qui travaillent avec le personnel enseignant en mettant l'accent sur le bien-être de ce dernier.

Les résultats de cette consultation sont en grande partie conformes à la note générale d'orientation sur le bien-être du personnel enseignant dans les termes et dans la relation aux Normes minimales de l'INEE, ainsi qu'à d'autres références sur lesquelles s'appuie la Note d'orientation. La version contextualisée rassemble les retours d'information, les recommandations et les suggestions recueillies dans le cadre des ateliers et d'autres instruments de collecte de données. Un ensemble d'activités a été mis à l'essai et son efficacité a été prouvée sur le terrain.

Il convient de noter que le bien-être du personnel enseignant a fait l'objet de discussions à différents niveaux et que la Note d'orientation a été classée dans une catégorie qui mérite un investissement plus important pour être mise en pratique. Les participants ont manifesté un grand intérêt pour plus d'engagements dans des discussions et des processus similaires. Pour en savoir plus sur les succès et les difficultés, vous pouvez consulter la section *Données probantes comprenant les voix des participants et l'analyse des forces et des opportunités du processus*.

En général, le processus s'est déroulé sans heurts et le consultant a bénéficié de la collaboration et de la coopération de toutes et tous les participants. La principale limite du

processus est qu'il n'est appliqué qu'à la Cisjordanie, ce qui conduit à recommander de l'étendre afin d'inclure Jérusalem et Gaza, car il y a peu de restrictions à chacune de ces zones. Quelques difficultés ont été rencontrées, mais elles ont été surmontées par la consultante, et vous pouvez consulter la section *Données probantes sur les résultats, voix des participants, défis et limites*.

Principes d'une contextualisation réussie spécifique au contexte

1. Coordination

Ce type de travail nécessite d'énormes efforts de coordination, en particulier dans ce cas de travail dans une situation d'urgence, afin d'assurer que ces efforts se poursuivent lors des étapes suivantes de planification, de conception, de mise en œuvre et, surtout, de financement. La coordination avec le ME a commencé au niveau intermédiaire et s'est étendue au plus haut niveau hiérarchique pour s'assurer que le ME est pleinement engagé et impliqué à la fois sur le terrain et au niveau des décideurs, et surtout afin de garantir les autorisations. La coordination avec le cluster est également très importante pour veiller à ce que cette Note d'orientation soit prise en considération dans leurs projets d'avenir afin de soutenir le bien-être du personnel enseignant. D'une manière générale, la coordination a nécessité plus d'efforts et de temps que prévu.

1.1 Coordination avec le ministère de l'Éducation

Dans le but de garantir toutes les autorisations, ce qui peut faciliter l'adoption des résultats de cette consultation ainsi que l'adoption du matériel contextualisé et le soutien à sa mise en œuvre, la consultante a choisi une approche participative détaillée et complète en matière de coordination avec les services concernés du ME. Un comité a été mis sur pied pour participer à toutes les activités dans le cadre de cette consultation et il comprenait :

- Le vice ministre et le vice ministre adjoint,
- Les départements de suivi sur le terrain en charge du dossier de l'éducation en situations d'urgence ;
- Le département de tutelle en charge de la supervision et du soutien des enseignants ;
- Le département de la santé en charge de la santé scolaire et du bien-être des élèves
- Le département du bâtiment ;
- Les maîtres formateurs du Better Learning Programme (BLP) en tant que participants à la phase pilote ;
- Les directeurs d'école, conseillers et enseignants

1.2 Coordination avec le Cluster Éducation

Afin d'obtenir une participation à grande échelle, la consultante a mené une coordination minutieuse et approfondie avec la personne coordonnatrice du Cluster Éducation pendant l'ensemble du processus. La personne coordonnatrice du Cluster Éducation a facilité la discussion avec le cluster, et a facilité l'atelier d'orientation et la présentation de la Note d'orientation sur le bien-être du personnel enseignant à la structure. Il a fourni des

recommandations techniques sur les meilleurs scénarios et le minimum de participation pour assurer un niveau élevé de collaboration et de compréhension.

1.3 Coordination avec l'organisation Learning for Wellbeing

Au moment du processus de contextualisation, le ME travaillait à la mise en place du département de la santé en partenariat avec l'organisation Learning for Wellbeing (Apprendre pour le bien-être). Cet organisme a aidé le ME à élaborer un guide sur la santé globale dans les écoles : « un guide pratique à l'intention du personnel scolaire ». Afin d'assurer l'intégration entre le bien-être du personnel enseignant et des élèves, la consultante a rencontré le Dr Asaad Ramlawi, directeur de l'organisation Learning for Wellbeing. Le directeur exécutif a également participé à l'atelier d'orientation, et un entretien avec un intervenant clé (EIC) a été réalisé avec lui pour recueillir son point de vue sur le concept du bien-être du personnel enseignant ainsi que sa compréhension. Cette consultante a suggéré de commencer une discussion pour unifier les efforts entre les différents services du ME et le partenaire.

2. Définition du contexte d'urgence en Palestine

Le contexte de la Palestine est séparé en contexte d'urgence et contexte de développement, alors que sur le terrain, le conflit en Palestine affecte toutes les zones avec des différences minimales. La Note d'orientation s'applique à l'ensemble du contexte de la Palestine en dépit de sa pertinence significative pour les zones d'urgence. Si nous considérons qu'une école est située dans une zone d'urgence, nous ne pouvons pas négliger le fait que les enseignants qui travaillent dans cette école peuvent vivre dans une autre zone qui n'est peut-être pas identifiée comme une zone d'urgence, mais qui est affectée par l'urgence. Dans un cas contraire, certains enseignants et élèves fréquentent des écoles dans un « contexte non urgent », alors qu'ils et elles vivent peut-être dans un contexte d'urgence.

3. Comprendre la contextualisation

Bien que le terme « contextualisation » soit connu de nombreuses parties prenantes, il est cependant tout à fait nouveau à l'échelle locale. Néanmoins, la compréhension profonde, l'engagement et les autorisations au niveau des politiques sont encore à atteindre. Le problème est lié à d'autres facteurs, notamment l'aspect financier. Le ME n'est pas le mieux placé ni en mesure de traduire ces résultats en action, ce qui pourrait conduire à laisser les choses telles qu'elles sont, à moins que les efforts des donateurs, y compris le GFA, ne mettent cela au centre de leurs préoccupations.

4. Compréhension du bien-être du personnel enseignant

Le bien-être du personnel enseignant a été perçu comme un besoin secondaire par certaines parties prenantes. Lors d'un EIC avec une superviseuse, elle disait « les enseignants manquent encore de besoins de base tels que le développement professionnel, des salaires suffisants, des conditions de travail, et nous ne nous soucions pas du bien-être (psychosocial) ». Cette perception est également partiellement vraie au niveau supérieur du ME. Le fait de considérer le bien-être du personnel enseignant comme un besoin de base et

non un besoin de luxe, et le fait de mettre ce thème en lumière en tant qu'objectif par lui-même n'a pas été une discussion facile.

5. Expérience et connaissance des contextes dans lesquels travaillent les enseignants, et expérience de travail en étroite collaboration avec les enseignants

La participation des parties prenantes locales au niveau scolaire est essentielle, car les enseignants sont les mieux placés pour décrire leurs besoins et les stratégies qu'ils et elles mettent en place, ainsi que les stratégies qu'ils et elles proposent pour améliorer leur bien-être. Cependant, le manque de sensibilisation à la signification holistique du bien-être constituait une limite à leurs réflexions. Il a fallu de multiples niveaux d'interactions et de multiples outils pour garantir que les données recueillies soient neutres et réelles, ainsi que pour apporter une compréhension holistique de ce qu'est le bien-être du personnel enseignant et les raisons de sa nécessité.

6. Appliquer une approche multisectorielle à plusieurs niveaux

Participation des parties prenantes et des ONG, y compris le ME, l'UNRWA, les donateurs et l'organisation chargée de la mise en œuvre. Cette approche place le bien-être du personnel enseignant au centre et aide à créer une discussion en direct et des efforts ciblés sur ce besoin.

Données probantes comprenant les voix des participants et l'analyse des forces et des opportunités du processus

1. Institutionnalisation

Plusieurs activités peuvent être mises en œuvre localement de façon continue par l'école, mais des activités externes et extrascolaires sont également nécessaires et cela peut être fait par les organisations de soutien.

En tenant compte de la restriction financière au niveau du ME, ce cabinet de consultants conseille au ME d'institutionnaliser un plan de bien-être à coût nul ou minimal au sein des différents niveaux du ME en tirant parti de la Note d'orientation. Il y a plusieurs activités qui peuvent être réalisées en interne et qui peuvent avoir un impact positif sur le bien-être du personnel enseignant.

2. Élargir la cible de la Note d'orientation pour inclure tout le personnel de l'école

La participation du personnel enseignant et non enseignant à l'école est importante et ne se limite pas aux seuls enseignants. Cela a permis de rassembler tout le monde et de renforcer leurs relations et leur communication.

3. Sensibilisation au bien-être du personnel enseignant

Le bien-être du personnel enseignant a été mis sur la table dans les bureaux supérieurs du ministère de l'Éducation, y compris le vice-ministre, le vice-ministre adjoint et d'autres

départements généraux. En outre, il a également été mis sur la table des enseignants et enseignantes eux et elles-mêmes. Un des enseignants a témoigné : « Je sais que ce n'est qu'une enquête pour la collecte de données, mais j'ai quand même été très heureux de la remplir, car elle montre que quelqu'un s'en soucie ! Et j'ai commencé à penser à mon bien-être pour la première fois de ma vie ! »

4. Sensibilisation et renforcement de l'intention à la Note d'orientation de l'INEE

Le processus a été une excellente occasion de diffuser la Note d'orientation (NO) et de partager des idées pour les différentes parties, y compris le ME, les ONG internationales, les ONG locales, les écoles, etc.

5. Données alignées sur les trois principes du bien-être du personnel enseignant

Les données collectées à partir des différents outils y compris, mais sans s'y limiter, l'enquête auprès des enseignants, les FGD, les EIC, les ateliers et les réunions, sont alignées sur la NO et plus encore sur les trois principes pour le bien-être du personnel enseignant.

6. Liens avec les interventions actuelles et réflexion sur celles-ci

Tant au niveau supérieur qu'au niveau de la base, le Better Learning Programme (BLP) — le programme phare du NRC en matière de SPS — a été mis en avant par le ME à différents niveaux comme un type important de programmation visant à soutenir le bien-être des élèves et du personnel enseignant. Il a été mentionné à propos du fait que les techniques et mécanismes du BLP sont utiles aux enseignants, tant sur le plan professionnel que personnel. En outre, la composante « Appui aux partisans » a également été mise en avant en tant que créneau en termes d'approche structurelle, cohérente et globale.

7. Universités et recherches

Ce cabinet de consultants recommande l'approbation d'un plus grand nombre de recherches menées par des universités et d'autres chercheurs qui se concentrent sur le bien-être du personnel enseignant et qui pourraient fournir des données réalistes sur le bien-être des enseignants et enseignantes et peuvent influencer la prise de décision et l'élaboration des politiques.

8. Se concentrer sur la mise en œuvre des politiques plutôt que d'émettre des politiques

Sur la base des observations des consultants et des données recueillies dans une étude distincte, il existe plusieurs politiques sur l'inclusion des handicaps, le genre et la justice sociale, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires pour mettre en œuvre ces politiques qui nécessitent des ressources financières supplémentaires et une approbation officielle de haut niveau.

Données probantes sur les résultats, voix des participants, défis et limites

1. La limitation de la contextualisation d'un domaine (en l'occurrence, le Domaine 2)

Cela s'est traduit par plusieurs préoccupations et questions concernant d'autres aspects du bien-être du personnel enseignant. Une grande partie des réclamations concernaient la rémunération. D'autres se sont inquiétés des programmes et de la manière dont les fonds sont limités parce qu'ils sont liés aux programmes qui constituent un droit de l'Homme. Ils et elles ont demandé un plaidoyer important sur l'importance de rompre la corrélation entre les fonds et ces normes humaines. La consultante a précisé qu'il y a d'autres domaines qui se concentrent sur ces questions.

2. Grève du personnel enseignant

Les enseignants et enseignantes en Palestine ont entamé une grève le 10 mars 2022, à la même heure que la consultation. La grève s'est poursuivie jusqu'au 20 mai dans différents mécanismes. Jusqu'à la fin du mois d'avril, c'était dans la plupart des écoles et la plupart des enseignants et enseignantes y participaient. À partir de mai 2022, il y avait trois groupes d'écoles/enseignants : 1) un groupe d'écoles/enseignants a continué en pleine grève ; 2) un groupe d'écoles/enseignants a continué en grève partielle ; et 3) un groupe d'écoles/enseignants a arrêté la grève et est revenu à la pleine activité. La grève a affecté le processus de contextualisation à différents niveaux :

- Le dialogue avec le ministère de l'Éducation a été fortement affecté parce que la priorité absolue pour le ME était la négociation avec les enseignants et la fin de la grève ainsi qu'un suivi quotidien intensif pour avoir des plans d'atténuation pour compenser la perte d'apprentissage. Et cela a mobilisé tous les départements, tant au niveau central qu'au niveau des directions. La grève a également affecté l'attitude du ME et provoqué des hésitations et des retards dans la discussion sur la question du bien-être du personnel enseignant.
- Cela a également affecté le pilotage des activités. En raison de l'accès limité aux écoles qui gèrent la grève et de la réticence du personnel enseignant à rompre la grève et à participer à toute sorte d'activité afin de pousser les organisations d'exécution à influencer le ME et le dialogue gouvernemental avec les enseignants, le consultant a dû arrêter le pilotage de l'une des deux écoles et se concentrer sur l'autre école.
- En outre, la grève a également affecté les modalités de mise en œuvre des activités et le processus de collecte des données. La consultante a dû mener la plupart des activités à distance via Zoom. Pour assurer la continuité et l'impact des activités, la consultante a mis en place deux autres canaux qui sont le groupe Facebook et le groupe WhatsApp. Ces deux canaux ont été utilisés pour diffuser et partager du matériel, des conseils et des messages afin d'assurer un soutien continu pendant cette période difficile.
- Le canal de soutien en santé mentale a également été touché en raison du fait qu'il était prévu d'offrir un soutien à domicile pour maintenir des services gratuits

- et durables par l'entremise d'un superviseur du counseling, mais là encore, cela n'a pas été possible pendant la grève.
- La grève a créé une grande lacune et un défi au cours des discussions avec le ministère de l'Éducation et a eu une incidence sur leurs attitudes à l'égard de ce sujet.

3. Restructuration du ministère de l'Éducation

Le ministère de l'Éducation a entrepris un processus de restructuration au cours de la période de contextualisation. Cette restructuration a touché tous les départements généraux du ME. Un nouveau vice-ministre, un nouvel adjoint et de nouveaux directeurs généraux ont été nommés, ce qui a également eu des répercussions sur le processus et causé des retards.

4. Escalade militaire

L'escalade des incidents entre les forces militaires palestiniennes et israéliennes, en particulier pendant le Ramadan, a eu de graves effets négatifs sur le personnel enseignant et a provoqué plus de stress et réduit l'impact des activités sur le personnel enseignant, bien qu'elles aient fourni beaucoup de réflexions positives pendant les groupes de discussion et les histoires qu'ils et elles ont partagées.

5. Déficits de financement

La restriction des fonds consacrés à l'éducation, et plus particulièrement au bien-être du personnel enseignant, a été soulignée comme une restriction et une lacune importantes.