Conclusions du Conseil du 26 novembre 2009 sur le perfectionnement professionnel des enseignants et des chefs d'établissement

(2009/C 302/04)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

VU:

1. les conclusions du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, qui soulignaient que l'investissement dans les ressources humaines revêt une importance capitale pour la place de l'Europe dans l'économie de la connaissance et appelaient les États membres à prendre des mesures pour supprimer les entraves à la mobilité des enseignants et pour attirer des enseignants de qualité ([1]);

2. l'objectif 1.1 du programme «Éducation & Formation 2010», qui souligne qu'il est important d'attirer et de conserver un personnel qualifié et motivé dans l'enseignement, de déterminer les compétences que les enseignants doivent posséder compte tenu de l'évolution des besoins de la société, de créer les conditions nécessaires pour que les enseignants bénéficient d'un soutien à travers la formation initiale et la formation continue, et d'attirer vers l'enseignement et la formation de nouveaux candidats ayant déjà acquis une expérience professionnelle dans d'autres domaines ([2]);

3. la résolution du Conseil du 27 juin 2002 sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, qui invitait les États membres à améliorer l'éducation et la formation des enseignants intervenant dans l'éducation et la formation tout au long de la vie afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires à la société de la connaissance ([3]);

4. le rapport intermédiaire conjoint du Conseil et de la Commission du 26 février 2004 sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de Lisbonne dans les domaines de l'éducation et de la formation ([4]), qui donnait la priorité à l'élaboration de principes européens communs concernant les compétences et qualifications nécessaires aux enseignants pour assumer leur rôle en pleine évolution dans la société de la connaissance ([5]);

5. le rapport intermédiaire conjoint du Conseil et de la Commission du 23 février 2006 sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du programme de travail «Éducation & Formation 2010», qui insistait sur le fait que l'investissement dans la formation des enseignants et des formateurs et le renforcement de l'encadrement des établissements d'enseignement et de formation sont essentiels pour améliorer l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation ([6]);

6. les conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil, du 14 novembre 2006, sur l'efficacité et l'équité dans l'éducation et la formation, qui indiquaient que la motivation, les qualifications et les compétences des enseignants, des formateurs, des autres membres du personnel enseignant et des services d'orientation et d'aide sociale, ainsi que la qualité de la direction des écoles, figurent parmi les facteurs essentiels pour obtenir une qualité élevée au niveau des acquis de l'éducation et que les efforts du personnel enseignant devraient s'accompagner d'un perfectionnement professionnel continu;

7. les conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil, du 14 novembre 2006, sur les priorités futures de la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels, qui mettaient l'accent sur la nécessité d'avoir des enseignants hautement qualifiés qui entreprennent une formation professionnelle continue ([7]);

8. la décision n° 1720/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 novembre 2006 établissant un programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, qui comporte l'objectif spécifique consistant à améliorer la qualité et la dimension européenne des études et de la formation des enseignants et qui apporte un soutien à la mobilité des enseignants et des autres membres du personnel éducatif ([8]);

9. la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ([9]), laquelle énonce les connaissances, aptitudes et compétences qui sont nécessaires aux individus pour l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi et qui, compte tenu de leur nature transversale, supposent un meilleur niveau de collaboration et de travail en équipe entre les enseignants, ainsi qu'une approche en matière d'enseignement qui dépasse les frontières des disciplines traditionnelles;

10. les conclusions du Conseil du 25 mai 2007 sur un cadre cohérent d'indicateurs et de critères de référence pour le suivi des progrès accomplis vers les objectifs de Lisbonne dans le domaine de l'éducation et de la formation, qui préconisent de poursuivre la mise au point d'un indicateur concernant le développement professionnel des enseignants et des formateurs ([10]);

11. les conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil le 21 novembre 2008, concernant la mobilité des jeunes,

([1]) *Améliorer l'éducation et la formation des enseignants et des formateurs* — doc. SN 100/1/00 REV 1.
([2]) JO C 142 du 14.6.2002.
([3]) JO C 163 du 9.7.2002.
([4]) Doc. 6905/04.
([5]) Doc. 12414/07 ADD 1, annexes I et II.
([6]) JO C 79 du 1.4.2006.
([7]) JO C 298 du 8.12.2006.
([8]) JO L 327 du 24.11.2006.
([9]) JO L 394 du 30.12.2006.
([10]) JO C 311 du 21.12.2007.

dans lesquelles les États membres sont invités à œuvrer à la réalisation de l'objectif consistant à accroître la mobilité des enseignants, des formateurs et des équipes éducatives [1];

12. les conclusions du Conseil du 12 mai 2009 sur un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation [2], qui recommandent l'accroissement progressif de la mobilité des enseignants et des formateurs de façon à ce que les périodes de formation à l'étranger constituent non plus l'exception, mais la règle, qui définissent comme l'une des priorités du premier cycle de travail la nécessité de mettre l'accent sur la qualité de la formation initiale des enseignants et le soutien à leur apporter au début de leur carrière, ainsi que sur l'amélioration de la qualité des possibilités de perfectionnement professionnel continu des enseignants, des formateurs et des personnes participant aux activités de gestion et d'orientation, et qui invitent la Commission à étudier la possibilité d'inclure la mobilité des enseignants dans toute proposition future de critère de référence dans le domaine de la mobilité,

et RAPPELANT EN PARTICULIER:

1. les conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil du 15 novembre 2007 sur l'amélioration de la qualité des études et de la formation des enseignants [3], dans lesquelles il a été convenu de veiller à ce que les enseignants soient encouragés tout au long de leur carrière à actualiser sans cesse leurs connaissances, qualifications et compétences en fonction des besoins, et de veiller à ce que les enseignants qui exercent des fonctions de direction aient accès à une formation de qualité en matière de gestion et de direction des établissements scolaires;

2. les conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 21 novembre 2008, intitulées «Préparer les jeunes au XXIe siècle» [4], dans lesquelles les États membres étaient invités — dans le cadre du suivi donné aux conclusions susmentionnées sur l'amélioration de la qualité des études et de la formation des enseignants — à cibler leur coopération pour permettre à tous les enseignants débutants de bénéficier de programmes structurés de prise en charge en début de carrière, pour améliorer l'offre et la qualité des programmes de développement professionnel continu des enseignants ainsi que le niveau de participation à ces programmes, et pour améliorer le recrutement et la formation des chefs d'établissement,

RÉAFFIRME que:

si l'organisation et le contenu des systèmes d'enseignement et de formation relèvent de la responsabilité de chaque État membre, la coopération au niveau européen, par le recours à la méthode ouverte de coordination, associée à une utilisation efficace des programmes communautaires, peut contribuer au développement d'une éducation et d'une formation de qualité, en soutenant et en complétant les mesures prises au niveau national et en aidant les États membres à relever des défis communs,

EST CONSCIENT que:

1. les qualifications, les compétences et l'engagement des enseignants [5], ainsi que la qualité de la direction des écoles, sont les facteurs les plus importants pour obtenir une qualité élevée au niveau des acquis pédagogiques. Un bon enseignement et la capacité de motiver tous les élèves pour qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes peuvent avoir un impact positif durable sur l'avenir des jeunes. C'est pourquoi il est essentiel non seulement de veiller à ce que les personnes recrutées à des postes d'enseignants et de chefs d'établissement soient du plus haut niveau et adaptées aux tâches qu'elles sont appelées à accomplir, mais également d'offrir au personnel enseignant, à tous les niveaux, une formation initiale et un perfectionnement professionnel continu de la plus haute qualité. Cela contribuera de même à améliorer le statut et l'attrait de la profession;

2. les programmes de formation des enseignants, qui sont des facteurs essentiels tant pour préparer les enseignants et les chefs d'établissement à exercer leurs responsabilités, que pour assurer leur perfectionnement professionnel continu, doivent être de qualité élevée, adaptés à leurs besoins et fondés sur un dosage bien équilibré entre une recherche universitaire solide et une grande expérience pratique. Il est essentiel que la formation initiale des enseignants, leur accompagnement en début de carrière («initiation» [6]) et leur formation professionnelle continue soient traités comme un ensemble cohérent;

3. le moment où un enseignant débutant obtient son premier poste après avoir achevé sa formation initiale est particulièrement important pour sa motivation, ses prestations et son développement professionnel. Les enseignants fraîchement diplômés peuvent avoir du mal à s'adapter à des situations scolaires réelles et à appliquer ce qu'ils ont appris au cours de leur formation initiale au métier d'enseignant. De fait, nombre d'entre eux finissent par abandonner l'enseignement, ce qui a un coût élevé tant pour eux que pour la société. Toutefois, de nombreuses études menées aux niveaux national et international montrent que l'on peut réduire ce phénomène en mettant en place, pour tous les nouveaux enseignants, des programmes structurés d'accompagnement, qui peuvent également s'avérer utiles aux enseignants qui réintègrent la profession;

4. aucune formation initiale au métier d'enseignant, aussi excellente soit-elle, ne peut doter les enseignants de toutes les compétences dont ils auront besoin au cours de leur carrière. Les exigences imposées aux enseignants évoluent rapidement, rendant ainsi nécessaire l'élaboration de nouvelles approches. Pour être des enseignants pleinement efficaces, capables de s'adapter aux besoins en constante évolution des apprenants, dans un monde qui connaît de rapides mutations sociales, culturelles, économiques et technologiques, les enseignants

[1] JO C 320 du 16.12.2008.
[2] JO C 119 du 28.5.2009.
[3] JO C 300 du 12.12.2007.
[4] JO C 319 du 13.12.2008.

[5] Dans les présentes conclusions, on entend par «enseignant» une personne à laquelle est reconnu le statut d'enseignant (ou équivalent) dans la législation et la pratique d'un État membre. Le terme englobe la situation spécifique des enseignants et des formateurs de l'enseignement et la formation professionnels, mais ne s'applique pas aux personnes travaillant en dehors des systèmes formels d'éducation et de formation, en raison de la nature et du contexte différents des missions qu'elles remplissent.

[6] Le terme «initiation» est utilisé dans le présent texte pour désigner tout programme structuré d'accompagnement offert aux nouveaux enseignants après qu'ils ont achevé leur programme formel de formation initiale à l'enseignement et dès leur premier contrat conclu en tant qu'enseignants dans un établissement scolaire.

eux-mêmes doivent se pencher sur leurs propres exigences en matière d'éducation et de formation dans le cadre de leur environnement scolaire particulier, et assumer davantage la responsabilité de leur propre formation tout au long de la vie, afin d'actualiser et de développer leurs connaissances et compétences. Il est toutefois démontré que certains enseignants ont encore trop rarement la possibilité de participer à des programmes de perfectionnement professionnel continu, tandis qu'un nombre élevé de ceux à qui ces possibilités sont offertes ont le sentiment que ces programmes ne répondent pas toujours suffisamment à leurs besoins individuels et aux défis auxquels ils sont confrontés;

5. dans un établissement scolaire, une direction efficace est un facteur déterminant en ce qu'elle structure l'ensemble de l'environnement d'enseignement et d'apprentissage, fait naître des aspirations et offre un accompagnement aux élèves, aux parents et au personnel, favorisant ainsi l'obtention de taux de réussite plus élevés. Il est donc primordial de veiller à ce que les chefs d'établissement aient, ou soient en mesure de développer, les capacités et qualités nécessaires pour accomplir le nombre croissant de tâches auxquelles ils doivent faire face. Il est tout aussi important de faire en sorte que les chefs d'établissement ne soient pas surchargés de tâches administratives et qu'ils se concentrent sur des aspects essentiels tels que la qualité de l'apprentissage, le programme, les questions pédagogiques, ainsi que les prestations, la motivation et le perfectionnement du personnel;

6. le personnel enseignant à tous les niveaux, y compris les chefs d'établissement, pourrait tirer plus de bénéfices d'une mobilité et d'une mise en réseau accrues à des fins d'apprentissage, eu égard au rôle majeur joué par ces éléments dans l'amélioration de la qualité des systèmes et établissements d'enseignement et de formation, ainsi que dans le surcroît de transparence, d'ouverture sur l'extérieur, d'accessibilité et d'efficacité conféré à ces systèmes et établissements,

CONVIENT que

1. si les systèmes éducatifs européens diffèrent à de nombreux égards, ils ont toutefois en commun le besoin d'attirer et de conserver un personnel enseignant et des chefs d'établissement du plus haut niveau afin d'obtenir une qualité élevée au niveau des acquis pédagogiques. Il convient donc d'accorder toute l'attention et tout le soin voulus à la définition du profil que doivent avoir les enseignants et les chefs d'établissement en devenir, à leur sélection et à leur préparation aux tâches qui leur incomberont;

2. les programmes de formation des enseignants devraient être de grande qualité, fondés sur des éléments concrets et adaptés aux besoins. Les personnes responsables de la formation des enseignants — et, de fait, de celle des formateurs d'enseignants — devraient elles-mêmes avoir atteint un haut niveau universitaire et posséder une solide expérience pratique en matière d'enseignement, ainsi que les compétences qu'exige un bon enseignement. Il convient également de faire en sorte que les établissements voués à la formation des enseignants coopèrent efficacement, d'une part avec les personnes qui se consacrent à la recherche pédagogique dans d'autres établissements d'enseignement supérieur, et d'autre part avec les chefs d'établissement scolaire ;

3. au vu des exigences croissantes qui leur sont imposées et de la complexité grandissante de leur rôle, les enseignants ont besoin tout au long de leur carrière, et plus particulièrement au moment de leur entrée dans la profession, d'un accompagnement personnel et professionnel efficace;

4. dans un monde en rapide mutation, et conformément au principe d'apprentissage tout au long de la vie, la formation et le perfectionnement des enseignants devraient s'inscrire dans un continuum cohérent, englobant la formation initiale des enseignants (dotée d'un solide volet pratique), leur initiation ainsi que leur perfectionnement professionnel continu. En particulier, il convient de tout mettre en œuvre afin:

   a) que tous les enseignants fraîchement diplômés bénéficient d'un accompagnement et de conseils suffisants et efficaces au cours des toutes premières années de leur carrière;

   b) que, dans le cadre d'une approche fondée sur la réflexion, les enseignants fraîchement diplômés, tout comme les enseignants plus expérimentés, soient encouragés à réexaminer continuellement leur travail, individuellement et collectivement;

   c) que tous les enseignants reçoivent des informations en retour sur la façon dont ils s'acquittent de leurs tâches et une aide pour déterminer leurs besoins en termes de perfectionnement professionnel et établir un plan permettant d'y répondre;

   d) que, à la lumière de ces informations en retour, il soit offert aux enseignants en activité suffisamment d'occasions d'actualiser, de développer et d'étendre leurs compétences tout au long de leur carrière, qu'on les encourage à le faire et qu'on leur en donne la possibilité;

   e) que les programmes de perfectionnement professionnel destinés aux enseignants soient pertinents, adaptés aux besoins, fermement ancrés dans la pratique et soumis à une assurance qualité;

   f) que les enseignants et les chefs d'établissement soient encouragés à profiter des possibilités offertes par les programmes d'échange et de mobilité, et les réseaux, aux niveaux national et international, et qu'ils soient en mesure d'y participer;

   g) que les enseignants et les chefs d'établissement soient encouragés à participer à des actions de perfectionnement et de développement professionnels, à s'investir dans la recherche pédagogique et à profiter des possibilités d'accroître leurs connaissances d'autres secteurs professionnels, et qu'ils soient en mesure de le faire.

5. vu l'impact considérable que les chefs d'établissement ont sur l'ensemble de l'environnement d'apprentissage, notamment la motivation, le moral et les prestations du personnel, les pratiques pédagogiques et les attitudes et aspirations des élèves comme des parents, il est nécessaire de veiller à ce qu'ils aient suffisamment de possibilités de développer et d'entretenir des compétences permettant d'exercer efficacement des fonctions de direction. De plus, puisque les défis inhérents aux fonctions de direction d'une «communauté d'apprentissage» sont comparables dans toute l'Europe, les chefs d'établissement pourraient également tirer profit d'un apprentissage qui se déroulerait en collaboration avec leurs homologues d'autres États membres, notamment dans le cadre d'un échange d'expériences et d'exemples de bonnes pratiques, et grâce à des possibilités de perfectionnement professionnel transfrontières,

INVITE LES ÉTATS MEMBRES À:

1. prendre davantage de mesures pour que la profession d'enseignant puisse attirer et garder les candidats du plus haut niveau, et pour que les enseignants bénéficient d'une préparation et d'un accompagnement suffisants pour être en mesure d'exercer leurs fonctions avec efficacité;

2. prendre les dispositions nécessaires pour que tous les nouveaux enseignants participent à un programme d'initiation leur offrant un accompagnement à la fois professionnel et personnel au cours de leurs premières années d'enseignement;

3. prévoir l'examen, à intervalles réguliers, des besoins individuels des enseignants en matière de perfectionnement professionnel, définis sur la base de l'autoévaluation et/ou d'une évaluation externe, et offrir suffisamment de possibilités de perfectionnement professionnel continu visant à répondre à ces besoins, ce qui aurait ensuite un impact positif sur les acquis pédagogiques des élèves;

4. promouvoir activement les possibilités offertes par les programmes d'échange et de mobilité aux niveaux national et international, et à encourager la participation à ces programmes, en vue d'accroître sensiblement le nombre d'enseignants et de chefs d'établissement qui en bénéficient;

5. se pencher sur les responsabilités des chefs d'établissement – et la mise en place d'un accompagnement à leur intention –, notamment en vue d'alléger la charge administrative qui pèse sur eux afin qu'ils se concentrent sur la structuration de l'ensemble de l'environnement d'enseignement et d'apprentissage et sur l'obtention de taux de réussite plus élevés;

6. veiller à ce qu'une offre de qualité élevée existe pour permettre à la fois aux enseignants en devenir et aux enseignants en activité de développer les connaissances, les qualifications et les attitudes dont ils ont besoin, et pour développer — par exemple au moyen de programmes spécifiques — les connaissances, compétences et attitudes requises pour exercer avec efficacité l'activité de chef d'établissement,

INVITE LA COMMISSION À:

1. renforcer et encourager la coopération européenne au niveau des décideurs, dans les domaines de la formation initiale des enseignants, du perfectionnement professionnel continu et de la direction des établissements scolaires, notamment en établissant des plates-formes et des activités d'apprentissage collégial pour l'échange de connaissances, d'expérience et d'expertise entre décideurs et professionnels de l'enseignement;

2. proposer aux décideurs des informations pratiques sur la mise en place de programmes structurés d'initiation pour tous les nouveaux enseignants, ainsi que des exemples de mesures susceptibles d'être prises pour mettre en œuvre ou améliorer ces programmes;

3. promouvoir et encourager une plus grande participation des enseignants, des chefs d'établissement et des formateurs d'enseignants aux programmes, partenariats et projets transnationaux en faveur de la mobilité, s'inscrivant dans le cadre de programmes communautaires, en particulier le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie;

4. préparer une étude sur les dispositions actuellement en vigueur dans les États membres en matière de sélection, de recrutement et de formation des formateurs d'enseignants;

5. établir un recueil des compétences des enseignants dans les États membres, accompagné d'activités d'apprentissage collégial dans ce domaine;

6. favoriser le développement d'une base de connaissances sur les professions d'enseignant et de chef d'établissement, notamment grâce à la coopération avec des organisations internationales;

7. informer le Conseil, en utilisant les mécanismes de notification existants et dès que possible, des mesures prises par les États membres et dans le cadre de la coopération européenne pour donner suite aux conclusions du Conseil de novembre 2007 sur l'amélioration de la qualité des études et de la formation des enseignants et celles de novembre 2008 sur un programme de coopération européenne en matière scolaire, en ce qui concerne le perfectionnement professionnel des enseignants et des chefs d'établissement.