



DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN DANS L'EDUCATION

GRUPE DE TRAVAIL N°2: LA QUALITE DANS L'ENSEIGNEMENT

DOCUMENT D'ORIENTATION

1. Contexte

L'année dernière, le CSEE et la Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE) se sont mis d'accord sur un programme de travail pour le dialogue social européen sectoriel pour l'éducation (DSESE). Le programme de travail comprenait la création de trois groupes de travail sur trois thèmes spécifiques : la qualité dans l'enseignement, les défis démographiques et le programme européen Education et formation au-delà de 2010.

Lors de la première réunion plénière du DSESE le 11 juin 2010, les partenaires sociaux ont décidé que le troisième thème serait reporté à une période ultérieure. Le Comité DSESE a créé deux GT dédiés aux deux premiers thèmes ainsi qu'un troisième consacré à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Ce document a pour objet de préparer le travail du GT 1 : la qualité dans l'enseignement.

1. Quels sujets seront traités?

Le programme de travail du DSESE permet la discussion sur les sujets suivants, regroupés sous le thème « qualité dans l'enseignement » :

- a) Comment la formation initiale ainsi que la formation continue des enseignants peut-elle améliorer la qualité de l'enseignement, la gestion et la direction de l'enseignement.
- b) L'assurance de la qualité de l'enseignement.

Une note contenant des réflexions préliminaires sur ces sujets est annexée à ce document.

2. Comment le travail du GT sera organisé ?

Le GT se réunira pour la première fois le 8 novembre. Durant l'année 2011, le GT pourra se réunir à deux occasions.

Compte-tenu de la possibilité de se réunir seulement trois fois avant la fin 2011, le GT n'aura le temps que de se consacrer à un seul des trois sujets spécifiques mentionnés ci-dessus.

Au terme d'un an de travail, le GT devra présenter au Comité DSESE une proposition d'action. Conformément à la clause 2 des règles de procédures du DSESE, cette proposition aura la forme d'une recommandation au Comité DSESE. La proposition sera donc l'accomplissement du GT. Les secrétariats du CSEE et de la FEEE apporteront leur soutien au GT pour préparer les réunions.

Les secrétariats de la FEEE et du CSEE proposent le plan de travail suivant pour 2010/2011:

Réunion 1: 8 novembre 2010:

- Présentation des sujets du programme de travail;
- Choix d'un sujet particulier sous le thème « qualité dans l'enseignement »
- Discussion préliminaire sur le sujet choisi;
- Discussion sur les résultats possibles du GT;
- Distribution des tâches parmi les participants du GT, les secrétariats du CSEE et de la FEEE seront chargés de préparer la prochaine réunion.

Réunion 2: avril 2011

- Rapports des membres du GT ainsi que des secrétariats de la FEEE et du CSEE sur les avancées du travail depuis la dernière réunion;
- Discussion sur un projet de proposition d'action;
- Distribution des tâches: le projet de proposition devra être envoyé aux membres du GT avant la prochaine réunion

Réunion 3: septembre 2011

- Discussion sur le projet de proposition d'action
- Amendements
- Finalisation de la proposition (sous la forme d'une recommandation au Comité DSESE)

3. Quel peut-être le résultat final?

La Communication de la Commission européenne « Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen » (COM(2004) 557) du 12 août 2004 dresse une typologie des résultats du dialogue social européen:

- Accords appliqués conformément à l'article 139 du Traité CE, soit par décision du Conseil, soit par des procédures spécifiques aux pratiques des partenaires sociaux des Etats membres ;
- Textes basés sur des processus: cadres d'action, lignes directrices, codes de conduite et orientations politiques ;
- Opinions et déclarations conjointes;
- Outils (études spécifiques, enquêtes, visites de terrain...)

En fonction de leur objet, les résultats du dialogue social peuvent être adressés à différents destinataires : les institutions européennes, les Etats-membres, les partenaires sociaux nationaux et/ou européens.

Il faut souligner que le résultat du DSESE peut également être une combinaison des éléments listés ci-dessus. A titre d'exemple illustratif, une déclaration conjointe peut être accompagnée d'une proposition pour un projet européen visant à élaborer des lignes directrices sur le sujet traité.

ANNEX: REFLEXIONS PRELIMINAIRES SUR LA QUALITE DANS L'ENSEIGNEMENT

-LA CULTURE DE L'EVALUATION -

Introduction

Les deux objectifs principaux du groupe de travail sur l'amélioration de la qualité dans l'enseignement par le développement professionnel et l'assurance-qualité se rejoignent dans la question de la culture de l'évaluation.

Des considérations sur développement professionnel des enseignants, sur les relations sociales dans le secteur ou sur l'évolution du marché du travail encouragent le développement d'une culture de l'évaluation mettant l'accent sur le *soutien* apporté par les systèmes d'évaluation plutôt que sur le *contrôle* qu'ils exercent, que ce soit au niveau national, régional ou institutionnel. La culture de l'évaluation concerne tous les acteurs du système scolaire, qu'il s'agisse des étudiants, enseignants, dirigeants et parents. Les dirigeants des écoles, cependant, ont un rôle central pour la coordination du processus de développement et d'application des systèmes d'évaluation.

Dans ce contexte, les secrétariats du CSEE et de la FEEE proposent que l'objet du groupe de travail « Qualité » soit *d'analyser et de discuter des éléments requis pour le la mise en place d'une culture d'évaluation dans l'éducation qui soit acceptée par tous les acteurs concernés.*

Principes généraux

L'évaluation, en tant qu'outil de management, vise à un examen continu du travail et de ses accomplissements. Cet examen continu concerne tous les aspects de l'enseignement et tous ses niveaux, du jardin d'enfants à l'université. En dépit du fait que plusieurs pays sont dotés de systèmes d'évaluation aux niveaux national, régional et institutionnel, une récente enquête Talis de l'OCDE a montré qu'un tiers des enseignants européens n'ont pas encore participé à un programme d'évaluation.¹ L'enquête indique que les enseignants souffrent d'un manque de rétroaction (feed-back) sur leur travail et que 75 % d'entre eux estiment que les efforts déployés pour améliorer leur travail ne sont pas récompensés. Par ailleurs, il est aujourd'hui clair que de nombreux Etats membres de l'UE ne disposent pas d'un système approprié d'évaluation, dont ils négligent les résultats.

Une culture de l'évaluation devrait donc être développée et appliquée de manière compréhensive au niveau institutionnel, qu'il s'agisse d'évaluations internes ou externes, d'auto-évaluation ou de systèmes mixtes. Les méthodes utilisées doivent être équilibrées, efficaces, structurées et acceptées par tous, de manière à encourager le développement continu de l'environnement d'apprentissage.

¹ <http://www.oecd.org/dataoecd/17/51/43023606.pdf>

La Culture de l'évaluation et le dialogue social

Compte-tenu du fait que la culture de l'évaluation implique le tant le niveau institutionnel que la gestion des classes, les employeurs, les dirigeants d'écoles et les enseignants sont à même de lancer (ou de relancer) la discussion sur la culture de l'évaluation. Les dirigeants d'école, autant que les enseignants, ont également besoin de rétroaction sur leurs décisions et leurs méthodes. Ainsi, un dialogue et une rétroaction permanente entre les enseignants, les dirigeants d'école et les employeurs sont essentiels à la culture de l'évaluation.

Résultats

Le développement d'une culture de l'évaluation permettrait des systèmes de prises de décision plus transparents et démocratiques pour tous les acteurs. Il contribuerait également à un engagement collectif de tous les acteurs pour un environnement de travail plus ouvert, une confiance renforcée ou rétablie entre les enseignants, les élèves, les employeurs et les dirigeants d'école. L'image publique de la profession pourrait ainsi également s'améliorer, de même que le développement professionnel des enseignants et, partant, la qualité générale de l'enseignement.²

Éléments requis pour le développement d'une culture de l'évaluation

Le développement d'une culture de l'évaluation acceptée par toutes les parties impliquées est certainement une tâche difficile. L'expérience en la matière montre que l'acceptation par toutes les parties est un élément essentiel à la réussite de l'évaluation. Une connaissance approfondie du contexte de départ est également nécessaire. La diversité des systèmes d'éducation européens implique qu'il n'y a pas une seule voie à prendre pour le développement de la culture de l'évaluation. Le contexte historique, social et politique est à prendre en compte dans tout plan d'action.

Il n'existe pas de preuve qu'un modèle d'évaluation serait le « meilleur ». Les contextes nationaux et régionaux impliquent des différences systémiques et, en outre, la recherche dans ce domaine depuis 10 ans est limitée.

Le groupe de travail est invité à ne pas s'engager directement dans une discussion sur les différents modèles d'évaluation mais, plutôt, à ***discuter des éléments généraux requis pour le développement d'une culture de l'évaluation acceptée par toutes les parties.***

Cette discussion implique une analyse du rôle joué par toutes les parties impliquées, une réflexion sur la manière dont l'initiative de l'évaluation est prise et sur comment les responsabilités sont réparties. L'implication des pouvoirs compétents, le devenir des résultats et leurs conséquences devront également être discutés.

² D.F.Murphy. 2001. Developing a culture of evaluation. Thames Valley University, London