

11

La nécessité d'un développement professionnel complet

Recommandation 11

Les systèmes doivent assurer la disponibilité d'opportunités de développement professionnel dans les secteurs du profilage scolaire et de la gestion des ressources humaines qui sont actuellement négligés. Bien que ceux-ci doivent être créés en accord avec les politiques et priorités nationales, une collaboration transfrontalière sur le développement de matériel approprié sera certainement envisageable.



Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung

Contact:

Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ)
Kesslerstraße 52
D 31134 Hildesheim
Mail: europa@nlq.nibis.de

Web: www.leadership-in-education.eu



FR

Recommandations Leadership in Education



Tendances Générales et Mesures Nécessaires

Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung

1

Valeur ajoutée européenne

Recommandation 1

Il est très productif de développer une compréhension mutuelle à travers une gouvernance souple au niveau multinational : en développant un langage professionnel collectif qui englobe à la fois les similarités et les différences entre les situations et les attentes locales. Le Cadre de Référence nous rapproche de cet objectif.

2

Valeur ajoutée européenne

Recommandation 2

A la lumière de l'efficacité du dialogue en réseau en tant que forme de développement professionnel, les systèmes doivent permettre la création et la culture de réseaux de chefs d'établissement à niveau local, national et international.



141730-2008-LLP-DE-COMENIUS-CNW

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

www.leadership-in-education.eu

3

Créer des conditions plus adéquates pour le leadership scolaire

Recommandation 3

Il est nécessaire de trouver un équilibre entre une concentration sur les chefs d'établissement, leurs compétences et leur situation d'une part, et une concentration sur la distribution des tâches et responsabilités liées au leadership dans des systèmes flexibles d'autre part. Cela pourra à la fois alléger le poids pesant sur les chefs d'établissement et développer le leadership à l'école, aboutissant à une meilleure responsabilisation du personnel et une augmentation de la capacité d'amélioration de l'école.

5

Un besoin en leadership scolaire

Recommandation 5

Il est nécessaire de trouver le moyen d'harmoniser les tâches liées au leadership scolaire et la pratique en classe, aussi bien dans les qualifications des dirigeants que dans les structures pratiques réparties. Les systèmes éducatifs doivent encourager les chefs d'établissement à exercer un leadership pédagogique en effectuant des contrôles de qualité et en dirigeant le projet pédagogique de l'école. Cela implique donc qu'il faudrait privilégier le personnel issu du milieu éducatif au poste de chef d'établissement.

7

La possibilité de prise de décision

Recommandation 7

Les structures politiques doivent reconnaître qu'il n'est possible de répondre aux demandes envers les écoles et les chefs d'établissement que dans la mesure où les dirigeants ont le pouvoir de prendre les décisions adéquates dans leurs écoles.

9

Développement professionnel et soutien

Recommandation 9

Dans des systèmes où les compétences requises deviennent très nombreuses en raison d'une ample autonomie scolaire, les systèmes doivent permettre l'introduction de nouveaux rôles de dirigeants et de personnel dans les écoles, en développant par exemple la fonction de gestionnaire des affaires scolaires.

4

Créer des conditions plus adéquates pour le leadership scolaire

Recommandation 4

Il est nécessaire de rendre les conditions de travail et la rémunération des chefs d'établissement suffisamment intéressants pour s'assurer que les systèmes soient en mesure d'attirer des candidats de grande qualité pour le rôle de chef d'établissement. Beaucoup de pays font actuellement face à des problèmes de recrutement dus au manque d'enseignants souhaitant devenir chefs d'établissement puisqu'ils perçoivent que les demandes liées à l'emploi outrepassent les récompenses. En particulier, les attentes croissantes envers les chefs d'établissement nécessitent une réduction suffisante de leur rôle d'enseignement afin qu'ils puissent diriger de manière efficace.

6

Soutenir les chefs d'établissement

Recommandation 6

Des structures de support sont nécessaires à tous les niveaux (national, régional, local et d'une école à l'autre) pour aider les chefs d'établissement à faire le lien entre les attentes externes et les cultures et traditions internes. Il est également important de clarifier la position formelle des chefs d'établissement afin qu'ils puissent être loyaux lorsqu'ils sont confrontés aux attentes externes et internes.

8

Développement professionnel et soutien

Recommandation 8

Les systèmes nationaux doivent être mis en place afin de s'assurer que les chefs d'établissement reçoivent une formation adéquate aux fonctions que les systèmes requièrent qu'ils exercent. Ces systèmes devraient répondre aux besoins des chefs d'établissement au cours des différentes étapes de développement et d'expérience, telles que la préparation au leadership, l'introduction de dirigeants récemment nommés et la poursuite du développement des dirigeants actifs.

10

La nécessité d'un développement professionnel complet

Recommandation 10

Les systèmes devraient identifier à quel point leurs stratégies de développement du leadership recouvrent les domaines du leadership scolaire. D'autres systèmes où ce n'est pas le cas pourraient servir d'exemples utiles.