



CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

CH/AF

Commission de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports

Procès-verbal de la réunion du 16 juin 2011

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 26 mai 2011
2. 6253 Débat d'orientation sur les différents types d'enseignants du système scolaire luxembourgeois
 - Rapporteur : Monsieur Claude Adam
 - Echange de vues avec M. Pierre Reding, inspecteur de l'enseignement fondamental, et avec Mme Elisabeth Houtmann, institutrice-ressource
3. Divers

*

Présents : M. Claude Adam, Mme Diane Adehm remplaçant M. Emile Eicher, Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Angel remplaçant M. Claude Haagen, M. André Bauler, M. Eugène Berger, M. Fernand Diederich, M. Ben Fayot, M. Fernand Kartheiser, M. Gilles Roth, Mme Tessa Scholtes

Mme Mady Delvaux-Stehres, Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle

M. Pierre Reding, Inspecteur de l'Enseignement fondamental

Mme Elisabeth Houtmann, Institutrice-ressource

Mme Christiane Huberty, Administration parlementaire

Excusé : M. Jean-Paul Schaaf

*

Présidence : M. Ben Fayot, Président de la Commission

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 26 mai 2011

Le projet de procès-verbal susmentionné est approuvé.

2. 6253 Débat d'orientation sur les différents types d'enseignants du système scolaire luxembourgeois
- Echange de vues avec M. Pierre Reding, inspecteur de l'enseignement fondamental, et avec Mme Elisabeth Houtmann, institutrice-ressource

• **Présentation des missions de l'instituteur-ressource par Mme Elisabeth Houtmann**

Se fondant sur le règlement grand-ducal du 14 mai 2009 fixant les conditions et les modalités de l'affectation des instituteurs-ressources, ainsi que sur la lettre de mission pour l'année scolaire 2009-2010 et pour l'année scolaire 2010-2011, Mme Elisabeth Houtmann présente les tâches et les missions de l'instituteur-ressource dont la fonction a été créée par l'article 64 de la loi du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental. A cet effet, il est renvoyé aux annexes 1 et 2 du présent procès-verbal qui reprennent les textes de référence précités et un document *PowerPoint* afférent.

De cette présentation, il y a lieu de retenir succinctement les éléments suivants :

- De façon synthétique, l'on peut dire que l'instituteur-ressource assure aussi bien un accompagnement individuel d'enseignants qu'un accompagnement d'écoles entières. Il peut s'agir tant d'un accompagnement informel que formel, ce dernier pouvant consister en des formations dispensées à des groupes d'enseignants ou à des écoles. L'instituteur-ressource accompagne aussi bien les instituteurs nouvellement nommés que les instituteurs expérimentés ayant à leur actif de nombreuses années de service. Cet accompagnement peut se faire suite à une demande afférente de l'enseignant, mais peut également prendre la forme d'un suivi obligatoire. Les enseignants qui viennent consulter l'instituteur-ressource demandent aussi bien des « recettes » concrètes et pratiques que des aides au niveau des concepts.

Il importe de noter qu'en vertu de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal précité du 14 mai 2009, « les instituteurs-ressources peuvent assister l'inspecteur d'arrondissement dans son rôle d'information, de communication et de conseil auprès des écoles ». Ils ne peuvent toutefois « être tenus à seconder l'inspecteur dans son rôle de surveillance et de contrôle ».

- Les missions de l'instituteur-ressource telles qu'énumérées à l'article 1^{er} du règlement grand-ducal précité du 14 mai 2009 sont reprises par la lettre de mission pour les années scolaires 2009-2010 et 2010-2011.

- Un premier ensemble de missions concerne « l'accompagnement pédagogique des équipes pédagogiques et des instituteurs nouvellement nommés notamment dans le domaine de la gestion de classe et de la différenciation des apprentissages dans le cadre du plan de réussite scolaire établi par l'école », et vise à « encourager les écoles à mettre en œuvre des pratiques pédagogiques innovantes et utiles à l'amélioration des apprentissages et [à] contribuer à leur diffusion ».

En ce qui concerne l'accompagnement des équipes pédagogiques en charge des classes d'un même cycle, il est souvent assuré lors des réunions de concertation des équipes. Quant aux enseignants nouvellement nommés, ils se voient dispenser une formation d'insertion professionnelle qui va de pair avec un accompagnement dans la pratique quotidienne. Ainsi, l'instituteur-ressource peut suivre la préparation et le déroulement de leçons et en assurer une discussion subséquente. Dans ce cadre sont abordés, à titre d'exemple, des sujets tels que l'organisation de travaux en groupe ou encore l'approche par compétences.

En général, l'accompagnement pédagogique est d'une importance fondamentale, dans la mesure où il s'agit de changer de vieux automatismes, de mettre à l'épreuve de nouveaux modèles et d'améliorer à la fois le travail des enseignants et des élèves par le biais d'une approche réflexive.

- Une autre mission de l'instituteur-ressource consiste à « prêter assistance aux écoles dans l'optimisation de la gestion et de l'organisation des cycles d'apprentissage ».

C'est en portant un regard extérieur sur le travail d'une équipe que l'instituteur-ressource peut l'aider à progresser.

- L'instituteur-ressource est aussi appelé à « aider les écoles à établir un projet de formation continue ».

A côté des formations continues qui s'avèrent nécessaires dans le cadre du plan de réussite scolaire d'une école, des équipes pédagogiques peuvent solliciter des formations spécifiques portant par exemple sur le travail avec un portfolio ou sur l'approche par compétences. L'établissement d'un projet de formation continue adapté aux besoins particuliers d'une équipe ou d'une école implique souvent une consultation du SCRIPT. En tout état de cause, il importe que des formations continues soient suivies par toute une équipe d'enseignants, afin d'en garantir un véritable suivi.

La lettre de mission précitée dispose que, pour accomplir ses missions, l'instituteur-ressource est censé porter « le regard extérieur objectif, confiant et constructif d'un instituteur expérimenté » sur le travail des enseignants, tout en veillant à prendre en compte la spécificité de chaque équipe ou école.

En vue de déterminer son plan de travail, l'instituteur-ressource est amené à coopérer étroitement avec l'inspecteur de l'arrondissement. Il fait rapport à l'inspecteur sur ses entrevues avec les enseignants du terrain et présente chaque mois un rapport circonstancié au sujet de ses activités accomplies qui fournit en même temps un aperçu sur les problématiques persistantes et sur la suite des travaux prévus. L'instituteur-ressource intervient soit sur demande des écoles et des enseignants, soit sur initiative de l'inspecteur. L'instituteur-ressource « travaille en complémentarité avec les formateurs de l'Institut de Formation continue » et il bénéficie lui-même « d'activités de formation continue pour accompagner le développement de ses compétences ». Il « participe régulièrement à un accompagnement formatif et des rencontres d'analyse de pratiques pédagogiques organisés par l'Institut ». A ces formations continues organisées par le SCRIPT s'ajoutent des concertations collégiales régulières entre les instituteurs-ressources qui donnent lieu à des échanges très utiles de bonnes pratiques et d'expériences professionnelles.

A côté des activités susmentionnées, fixées dans les textes officiels, les instituteurs-ressources sont amenés à participer à de nombreux groupes de travail (cf. diapositive 10 de la présentation *PowerPoint*). Un aspect important concerne l'insertion professionnelle des instituteurs nouvellement nommés, étant donné que ceux-ci nécessitent un accompagnement intensif lors de leurs premières années d'activité professionnelle. L'élaboration d'un règlement grand-ducal déterminant les modalités de cet accompagnement est prévue (cf. aussi diapositive 11 de la présentation *PowerPoint*).

- **Echange de vues**

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir succinctement les éléments suivants :

- En ce qui concerne les lignes directrices qui guident les instituteurs-ressources dans leur accompagnement pédagogique des enseignants, c'est le plan des études qui constitue le fondement en termes d'approche didactique et méthodologique.

- Pour ce qui est de la nature des problèmes les plus fréquents auxquels se voient confrontés les instituteurs-ressources, force est de constater que les demandes sont étroitement tributaires du contexte à la fois individuel et général. Elles sont donc liées aux besoins les plus pressants ressentis par les enseignants.

Mme la Ministre informe qu'il existe désormais un relevé des demandes de formations continues formulées par les différentes écoles dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan de réussite scolaire. Ce relevé fournit un aperçu sur les principaux problèmes des écoles, dans la mesure où celles-ci ont été amenées à faire une analyse de la situation existante (atouts et problèmes), pour définir ensuite les priorités et les objectifs à atteindre au cours des prochaines années.

- Il est jugé utile que l'instituteur-ressource assure aussi l'accompagnement des instituteurs reprenant leur service après un congé sans traitement prolongé. Dans ce contexte, il est constaté que certains enseignants ont tendance à formuler des *desiderata* en matière de tâche et de classes uniquement en fonction de considérations relatives à leur convenance personnelle.

En réponse, il est rappelé que le MENFP met le personnel à la disposition des communes. Il appartient alors à ces dernières de veiller à une distribution adéquate des tâches par le biais du règlement d'occupation des postes.

- En général, il est important que l'instituteur-ressource puisse assurer un accompagnement des enseignants à un niveau collégial, ce qui est susceptible de faciliter l'acceptation des conseils donnés. Etant donné que le recours à un instituteur-ressource revêt souvent un caractère volontaire, ne risque-t-on pas de cette façon de ne pas atteindre les enseignants qui auraient le plus besoin d'un accompagnement ?

En réponse, il est précisé qu'alors que l'inspecteur est le chef hiérarchique des enseignants qui veille à l'observation des lois, règlements et directives officielles, l'instituteur-ressource est censé proposer des aides aux enseignants, y compris à ceux qui se montrent plutôt réticents à se conformer aux instructions officielles. Dans ce contexte, l'inspecteur peut soit charger l'instituteur-ressource d'intervenir, soit suggérer à l'enseignant de s'adresser à l'instituteur-ressource. Si l'accompagnement proposé par ce dernier est en principe volontaire, il est vrai que dans un premier temps, il n'est pas toujours perçu comme tel. Il appartient alors à l'instituteur-ressource de faire preuve d'un certain doigté, afin d'établir un bon contact avec le concerné.

Pour ce qui est des missions pédagogiques respectives de l'inspecteur et de l'instituteur-ressource, il n'existe pas de délimitation clairement définie. En principe, la coopération étroite entre les deux agents est fondée sur des concertations régulières. Il va sans dire que dans ce contexte, l'inspecteur peut déléguer des missions concrètes à l'instituteur-ressource.

- Quant aux qualifications dont doivent se prévaloir les instituteurs-ressources, l'article 2 du règlement grand-ducal précité du 14 mai 2009 dispose comme suit :

« **Art. 2.** Afin de pouvoir bénéficier d'une affectation en qualité d'instituteur-ressource à tâche partielle ou complète au collège des inspecteurs, le candidat doit remplir les conditions suivantes :

1. être nommé à une fonction d'instituteur depuis au moins trois années ;

2. avoir accompli une formation approfondie dans un domaine spécifique de l'enseignement et des apprentissages, ainsi qu'une formation continue portant sur la gestion de classe et la différenciation des apprentissages, dispensées par l'Institut de formation continue du personnel enseignant et éducatif des écoles et des lycées, appelé par la suite « l'Institut » ou un autre organisme de formation reconnu par le ministre ;
3. avoir accompli ou accomplir dans un délai de deux ans à partir de l'affectation à tâche partielle ou complète à un poste d'instituteur-ressource une formation spécialisée dans le domaine de la formation des adultes et de l'accompagnement pédagogique dispensée par l'Institut ou un autre organisme de formation reconnu par le ministre ;
4. participer régulièrement à un accompagnement formatif et des rencontres d'analyse de pratiques pédagogiques organisés par l'Institut. ».

Au-delà de sa formation initiale comme instituteur, l'instituteur-ressource doit donc disposer d'une formation supplémentaire dans un domaine spécifique. Par ailleurs, une fois en fonction, il est impliqué dans un processus permanent de formation continue. En vertu de l'article 5 du règlement grand-ducal précité, les postes vacants d'instituteur-ressource sont publiés sur la première liste des postes vacants.

Pour l'année scolaire 2009-2010, 7 instituteurs-ressources ont pu être recrutés suite à un appel à candidatures afférent. En 2010-2011, 17 instituteurs-ressources sont en fonction ; ils ne bénéficient cependant pas tous d'une tâche complète. Pour 2011-2012, il est prévu d'atteindre le seuil de 24 instituteurs-ressources. Compte tenu de l'importance des échanges entre instituteurs-ressources, il n'est guère souhaitable de constituer un groupe trop vaste. De fait, il semble suffisant de disposer d'un instituteur-ressource par arrondissement. Y peuvent s'ajouter encore quelques agents spécialisés susceptibles d'intervenir selon les besoins.

Par ailleurs, le travail accompli avec des équipes pédagogiques entières est censé avoir un effet multiplicateur au sein du corps enseignant.

Les instituteurs-ressources bénéficient d'une décharge partielle ou complète de leur tâche d'enseignement. Leur mandat est renouvelé d'année en année, et ils ont toujours la possibilité de reprendre l'enseignement dans leur commune d'affectation.

- **Présentation de M. Pierre Reding relative à la procédure de recrutement des instituteurs de l'enseignement fondamental**

A l'aide d'une présentation *PowerPoint*, M. Pierre Reding prend position au sujet des questionnements lui soumis au préalable, relatifs à la procédure de recrutement des instituteurs de l'enseignement fondamental. A cet effet, il est renvoyé au document *PowerPoint* figurant en annexe 3 du présent procès-verbal, la diapositive 2 reprenant le détail des questionnements de départ.

De cette présentation, il y a lieu de retenir succinctement les éléments suivants :

- En ce qui concerne la base législative et réglementaire, ce sont la loi du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental, la loi modifiée du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental, ainsi que le règlement grand-ducal du 9 mars 2009 déterminant les modalités du concours réglant l'accès à la fonction d'instituteur de l'enseignement fondamental qui abordent la question du recrutement des instituteurs et des missions de ces derniers.

- o Au sujet de la loi du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental (cf. diapositives 3 et 4), l'orateur constate que les articles 6 et 7 qui énumèrent les objectifs de l'enseignement fondamental distinguent clairement le cycle 1, d'une part, et les cycles 2 à 4, d'autre part. L'article 9 évoque les missions de

l'instituteur titulaire de classe. Dans ce contexte, on pourrait s'interroger sur les missions de l'instituteur tout court.

En vertu de l'article 10, « [d]ans chaque école, le personnel enseignant et le personnel éducatif en charge des classes d'un même cycle constituent une équipe pédagogique ». Par cette disposition, l'enseignant n'est donc plus censé être un « combattant solitaire » (*Einzelkämpfer*). Enfin, l'article 68 énumère les professionnels que peut comprendre le personnel des écoles. Dans ce contexte, l'on constate que de nombreux spécialistes viennent s'ajouter aux instituteurs, le texte ne faisant toutefois pas état d'instituteurs spécialisés dans un domaine.

- Quant à la loi modifiée du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental (cf. diapositives 5 et 6), l'article 4 dispose que « [l']enseignement fondamental est assuré par des instituteurs ». L'on peut déduire de cette affirmation que le législateur a opté pour l'enseignant généraliste. La description subséquente de la tâche normale des instituteurs est purement arithmétique, dans la mesure où elle est centrée sur le nombre de leçons à assurer. Elle ne saurait donc faire figure de véritable « job description ».

L'article 6 énumère les diplômes permettant à l'intéressé de faire acte de candidature à la fonction d'instituteur. Il est frappant de constater que l'Université du Luxembourg est expressément évoquée dans ce contexte et que les détenteurs du Bachelor en Sciences de l'Education délivré par cette université sont mentionnés en premier lieu. Il se pose aussi la question de savoir si la désignation de « Bachelor en Sciences de l'Education » est la dénomination adéquate pour ce brevet. L'orateur fait en outre valoir que les détenteurs d'autres diplômes sont susceptibles d'enrichir l'enseignement luxembourgeois et mériteraient d'être davantage valorisés.

L'article 8 dispose que « [l]e ministre affecte les instituteurs soit à une commune, soit à une école ou classe de l'Etat ». L'on peut soulever la question de savoir si cette disposition ne se trouve pas quelque peu en porte-à-faux avec les idées d'autonomie des écoles et de complémentarité des enseignants au sein d'une équipe.

- Pour ce qui est du règlement grand-ducal du 9 mars 2009 déterminant les modalités du concours réglant l'accès à la fonction d'instituteur de l'enseignement fondamental (cf. diapositives 7 et 8), il distingue entre les épreuves préliminaires au concours et les épreuves du concours. Est-il suffisant de tester, à titre préliminaire, les connaissances linguistiques et législatives de candidats détenteurs de diplômes étrangers pour vérifier s'ils ont les compétences requises pour enseigner à l'école luxembourgeoise ? D'un autre côté, ne serait-il pas opportun que tous les candidats passent ces épreuves préliminaires, notamment celles en matière de langues ? En outre, il serait sans doute utile de comparer ces épreuves avec celles organisées par l'INAP (Institut national d'administration publique), quitte à ce que l'enseignement ait d'autres besoins en matière de compétences orales des candidats en luxembourgeois que l'administration publique.

Les candidats sont informés sur la nature des épreuves par le biais de réunions préliminaires. L'orateur soulève la question de savoir s'il ne serait pas opportun de proposer également une formation aux candidats. Ainsi, dans le domaine de la législation scolaire, il importe que les futurs instituteurs en saisissent l'esprit et qu'ils soient à même d'établir des liens entre les différents textes et la pratique quotidienne. Les épreuves de classement, c'est-à-dire les épreuves proprement dites du concours, sont exclusivement des épreuves écrites. A l'origine, le concours de recrutement comportait aussi une épreuve pratique qui a toutefois dû être supprimée, compte tenu du calendrier très serré de la procédure qui s'étend sur environ deux mois, depuis la délivrance du diplôme à la nomination provisoire du candidat. Dans cette optique, l'on peut s'interroger sur l'utilité d'établir, avant que la nomination ne devienne définitive, un second classement qui ne soit pas uniquement fondé sur les résultats obtenus par les candidats dans les épreuves écrites mais qui prenne

également en compte leurs compétences pratiques. En effet, pendant la phase d'insertion professionnelle, les nouveaux instituteurs bénéficient d'un accompagnement qui leur permet de progresser encore dans ce domaine. Cet accompagnement pourrait prendre la forme d'un véritable stage.

- Passant en revue les différentes étapes de la procédure de recrutement des instituteurs (cf. diapositive 9 de la présentation *PowerPoint*), l'orateur développe les réflexions suivantes :

- En ce qui concerne la formation initiale telle qu'elle est désormais dispensée par l'Université du Luxembourg (cf. diapositive 10), il est indéniable que les détenteurs de ce diplôme disposent d'un certain nombre de compétences : ils sont habitués à travailler en équipe et à documenter leur travail, ils sont ouverts à des approches innovantes et possèdent une certaine discipline de travail.
Force est toutefois de constater que ces candidats accusent des déficiences en matière de gestion d'un groupe. Ces déficiences se font particulièrement remarquer dans le domaine de l'éducation préscolaire, où les étudiants n'accomplissent en principe qu'un seul stage pendant leur formation initiale.
Par ailleurs, la formation devrait comprendre un volet consacré à la didactique et à la didactique disciplinaire. En effet, à titre d'exemple, il se trouve que les enseignants qui sont passés par cette formation ne sont guère habitués à analyser les prérequis dont devrait disposer un élève pour accomplir un travail donné. En outre, les étudiants devraient être amenés à suivre obligatoirement des cours de didactique disciplinaire de l'ensemble des matières et contenus enseignés à l'école fondamentale.
Enfin, une certaine importance devrait être attachée à l'attitude de l'instituteur qui devrait faire preuve de rigueur et être conscient de son rôle de modèle vis-à-vis des élèves.
- Dans le cadre des épreuves préliminaires, il faudrait tenir compte des spécificités du contexte dans lequel se situe l'école luxembourgeoise (cf. diapositive 10).
- Pour ce qui est de l'examen-concours (cf. diapositive 11), il serait souhaitable d'étaler la procédure sur un laps de temps plus long. Il conviendrait d'analyser l'opportunité de prévoir un stage dans le cadre de l'insertion professionnelle. De fait, il ne faut pas perdre de vue que l'Etat en tant qu'employeur possède un devoir de formation de son personnel. Ce stage devrait miser sur une approche réflexive et pourrait prendre la forme d'un accompagnement du candidat dans sa pratique quotidienne. Les instituteurs-ressources seraient sans doute d'un appoint fort utile dans ce domaine.
- Il serait indiqué de tenir compte du contexte et des besoins locaux dans le cadre de la nomination et de l'affectation du nouvel enseignant (cf. diapositive 11).
- Enfin, en matière de formation continue (cf. diapositive 11), l'instituteur devrait choisir ses formations à la fois en fonction de ses besoins personnels et de ceux de l'école dans laquelle il enseigne.

- Au sujet de la problématique de l'« enseignant généraliste », l'orateur émet les observations suivantes :

- En octobre 2005, le MENFP a publié un document intitulé « Les orientations pour la formation des instituteurs et institutrices » (cf. annexe 4). Dans ce document est décrit un profil professionnel qui renseigne sur les compétences que le MENFP en tant qu'employeur attend de ses instituteurs (cf. p. 9-11).
Il se pose toutefois la question de la valeur légale de ce texte. Ne serait-il pas opportun de faire entrer les éléments évoqués par le document précité dans un texte

légal ? De cette façon, le MENFP disposerait d'un outil qui lui permettrait de mieux orienter la formation initiale des instituteurs. Le futur instituteur pourrait éventuellement être tenu de rassembler dans un portfolio des pièces et des traces témoignant des activités accomplies au cours de ses études et ayant trait aux dix axes mentionnés dans la description du profil professionnel (pour ce développement, cf. aussi diapositives 12 et 13).

- L'orateur constate qu'à côté de l'enseignement fondamental proprement dit, il existe d'autres domaines d'activités dans lesquels interviennent des instituteurs (cf. diapositive 14, p. ex. administration de l'école, éducation différenciée, Centre de logopédie, enseignement secondaire technique etc.). Dans ces domaines, il serait souhaitable de disposer à chaque fois d'instituteurs généralistes qui puissent en même temps se prévaloir d'une formation spécialisée adaptée. Par ailleurs, dans l'enseignement fondamental même, il serait utile de pouvoir recourir à des « enseignants généralistes spécialisés » (cf. diapositive 15). A titre d'exemple, il serait opportun que les instituteurs impliqués dans l'administration disposent d'une formation supplémentaire en gestion d'une école. De même, il serait utile de pouvoir faire appel à des instituteurs spécialisés pour encadrer des élèves à besoins éducatifs spécifiques.

En ce qui concerne la question de l'opportunité de faire intervenir dans l'enseignement fondamental des enseignants spécialistes dans une discipline (Fachlehrer), cette solution présenterait l'inconvénient de rendre plus difficile le travail inter- et transdisciplinaire. De même, dans le cadre de l'approche par compétences sont abordés des problèmes qui ne se rapportent pas à un seul domaine.

Serait-il indiqué d'avoir recours à des « native speakers » dans le domaine de l'enseignement des langues ? L'orateur rappelle que l'article 24 de la loi modifiée du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental prévoit l'intervention d'enseignants « ressortissants étrangers ». Dans l'éducation préscolaire, il serait sans doute utile d'offrir des cours intégrés en langues pour permettre aux enfants d'acquérir les bases nécessaires dans leur langue maternelle respective.

Quant aux domaines des arts, de la musique et du sport, les cours y relatifs ne devraient pas être seulement optionnels dans la formation initiale qui vise à former des instituteurs généralistes. Les futurs instituteurs devraient être au moins initiés à la didactique disciplinaire de ces domaines. En général, il est vrai que pour des raisons de temps, ces éléments sont souvent négligés dans l'enseignement fondamental.

Lorsqu'un instituteur ne dispose pas de compétences dans tous les domaines pour satisfaire aux multiples attentes et besoins, il revient justement aux équipes de veiller à une répartition adéquate des tâches qui tienne compte des atouts et des compétences de chaque membre.

- Finalement, en relation avec les chargés de cours (cf. diapositive 16), l'orateur rappelle qu'il y a quelques années, l'Université du Luxembourg avait offert à des chargés de cours expérimentés la possibilité de suivre une formation en vue de l'obtention du diplôme d'instituteur. Cette expérience a donné lieu à d'excellents résultats et mériterait d'être reprise.

A l'heure actuelle, il existe de nombreux chargés de cours très jeunes qui ne disposent souvent pas des bases nécessaires pour assurer un enseignement efficace. Si cette situation n'est guère propice pour les élèves, elle est aussi peu satisfaisante pour les concernés eux-mêmes.

- **Echange de vues**

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir succinctement les éléments suivants :

- Il est fait valoir qu'il est fondamental de veiller à la qualité des stages faisant partie intégrante de la formation initiale.

Dans ce contexte, il est constaté que les responsables du Bachelor en Sciences de l'Education offert par l'Université du Luxembourg ont élaboré un cahier de stage calqué sur le plan des études de l'enseignement fondamental. De plus, certaines activités-clés sont désormais obligatoires. Ce qui fait encore quelque peu défaut, c'est l'établissement de liens entre la théorie et la pratique. Ainsi, les éléments de didactique devraient revêtir un poids accru dans cette formation.

- Au vu des contraintes de temps et du nombre important de candidats, il n'est guère envisageable de prévoir des épreuves pratiques dans le cadre du concours réglant l'accès à la fonction d'instituteur tel qu'il se présente actuellement. Il serait plutôt opportun d'organiser un stage subséquent qui s'inscrirait dans le contexte de l'insertion professionnelle. Cette discussion sera menée dans le cadre de la réforme de la fonction publique.

- Si l'on veut s'engager dans la voie d'un recours renforcé à des enseignants spécialistes dans les domaines des arts, de la musique et du sport, il importe de veiller à la qualité des services prestés, ainsi qu'à l'intégration de ces enseignants au sein de l'équipe pédagogique, afin de ne pas compromettre les approches transdisciplinaires. En général, il faudrait mettre à profit au maximum les potentialités des équipes dont les membres peuvent offrir une certaine complémentarité.

M. le Rapporteur souligne qu'il tâchera dans son rapport d'établir un bilan des discussions menées au sujet de la question de l'enseignant généraliste et de l'opportunité d'avoir recours dans une certaine mesure à des spécialistes. Il appartiendra alors aux groupes et sensibilités politiques d'en tirer des conclusions et de formuler le cas échéant des propositions concrètes.

- Il est envisageable de faire intervenir des « native speakers » de façon ciblée, par exemple pour l'entraînement à l'oral.

- En ce qui concerne l'enseignement des langues dans l'éducation préscolaire, le plan des études préconise l'apprentissage du luxembourgeois, mais aussi une certaine ouverture aux langues via la valorisation de la langue maternelle respective des élèves.

- En matière de collaboration avec l'Université du Luxembourg, le collège des inspecteurs est représenté depuis une année au sein du comité de pilotage du Bachelor en Sciences de l'Education. Depuis lors ont été lancées des initiatives prometteuses, telles que la recherche d'écoles-partenaires qui coopéreront de façon plus étroite avec l'Université, par exemple dans le domaine des stages des étudiants.

M. le Président remercie Mme Elisabeth Houtmann et M. Pierre Reding de l'échange instructif.

3. Divers

M. le Président prend acte de la lettre du 7 juin 2011 par laquelle les **associations « Elteren a Pedagoge fir Integratioun asbl » et « Nëmme mat Eis asbl »** sollicitent une entrevue avec la Commission de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports. Cet échange de vues aurait pour objet d'approfondir la question de l'inclusion des enfants à besoins spécifiques dans l'enseignement fondamental et postprimaire, dans le contexte de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

L'orateur rappelle que dans sa lettre du 10 mars 2011, M. le Président de la Chambre des Députés a informé les présidents des commissions parlementaires que lors de ses délibérations du 1^{er} mars 2011, la Conférence des Présidents a retenu que « seules les instances qui font partie intégrante de la procédure législative (chambres professionnelles, organes consultatifs comme p. ex. le Conseil Economique et Social ou la Commission Consultative des Droits de l'Homme, etc.) ou qui de par la loi sont habilitées à donner des avis sur des textes législatifs (comme p. ex. l'Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand) peuvent être invitées par les commissions parlementaires ». Invoquant le risque de créer un précédent, M. le Président de la Commission estime par conséquent qu'il conviendrait de proposer aux associations précitées, tout en les remerciant de leur engagement et de leur intérêt, de solliciter des entretiens avec les différents groupes politiques.

Deux membres de la Commission donnent à penser que l'association « Nëmme mat Eis » a été reçue le 7 juin 2011 par la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité pour un échange au sujet de la convention susmentionnée. Les représentants ont fait connaître à ce moment leur intention de solliciter une entrevue avec la Commission de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports afin d'élucider les conséquences que l'approbation de la convention est susceptible d'avoir dans le domaine de l'éducation. S'il est décidé maintenant de renvoyer les demandeurs aux groupes politiques, cette approche risque de paraître peu cohérente.

Un autre membre défend le point de vue qu'il appartient en général à la Commission de choisir ses interlocuteurs. Si la Commission estime utile d'avoir un échange au sujet des conséquences de la convention pour le domaine de l'éducation, c'est à elle que devrait revenir l'initiative d'inviter les acteurs de son choix.

M. le Président invite les membres d'en référer à leurs groupes et sensibilités politiques respectifs. Une décision définitive sera prise lors de la réunion du 30 juin 2011.

Luxembourg, le 22 juin 2011

La Secrétaire,
Christiane Huberty

Le Président,
Ben Fayot

Annexes :

1. Textes de référence relatifs à l'instituteur-ressource
2. Présentation *PowerPoint* concernant les missions de l'instituteur-ressource
3. Présentation *PowerPoint* concernant la procédure de recrutement des instituteurs de l'enseignement fondamental
4. « Les orientations pour la formation des instituteurs et institutrices » (Courrier de l'Education Nationale, numéro spécial, octobre 2005)

Instituteur-ressource

Lettre de mission pour l'année scolaire 2009-2010 et pour l'année scolaire 2010-2011

Missions

Placé sous l'autorité de l'inspecteur général, l'instituteur-ressource a principalement une mission d'ordre pédagogique.

L'instituteur-ressource a pour missions :

1. d'assurer l'accompagnement des équipes pédagogiques, des instituteurs nouvellement nommés et des instituteurs reprenant leur service après un congé sans traitement prolongé, notamment dans le domaine de la gestion de classe et de la différenciation des apprentissages dans le cadre du plan de réussite scolaire établi par l'école ;
2. d'encourager les écoles à mettre en œuvre des pratiques pédagogiques innovantes et utiles à l'amélioration des apprentissages et de contribuer à leur diffusion ;
3. de prêter assistance aux écoles dans l'optimisation de la gestion et de l'organisation des cycles d'apprentissage ;
4. d'aider les écoles à établir un projet de formation continue.

Pour ce faire, il se base sur la loi du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental.

Dans le cadre de ses missions, il :

- apporte le regard extérieur objectif, confiant et constructif d'un instituteur expérimenté qui permettra aux enseignants des écoles, quelles que soient les situations dans lesquelles ils exercent, de porter le regard d'un ami critique sur l'enfant, de développer une attitude réflexive sur sa pratique.
- détermine en coopération avec l'inspecteur de l'arrondissement son propre plan de travail en respectant les besoins spécifiques des écoles
- intervient sur demande des écoles, par la voie de leur président, et sur initiative de l'inspecteur. La procédure à appliquer sera déterminée par le Collège des inspecteurs.
- travaille en complémentarité avec les formateurs de l'Institut de Formation continue
- bénéficie d'activités de formation continue pour accompagner le développement de ses compétences
- participe régulièrement à un accompagnement formatif et des rencontres d'analyse de pratiques pédagogiques organisés par l'Institut.

Règlement grand-ducal du 14 mai 2009 fixant les conditions et les modalités de l'affectation des instituteurs-ressources.

Mém. A-108 du 22.5.2009, p. 1603

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau ;

Vu la loi du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental ;

Vu l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ;

Vu l'article 2 (1) de la loi modifiée du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'État et considérant qu'il y a urgence ;

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle et après délibération du Gouvernement en Conseil ;

Arrêtons :

Art. 1^{er}. Le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, appelé par la suite « le ministre », peut affecter des instituteurs en qualité d'instituteurs-ressources au collège des Inspecteurs. Les instituteurs-ressources sont placés sous l'autorité de l'inspecteur général de l'enseignement fondamental et bénéficient d'une décharge partielle ou totale de leur tâche d'enseignement.

Les instituteurs-ressources ont pour missions :

1. d'assurer l'accompagnement pédagogique des équipes pédagogiques et des instituteurs nouvellement nommés notamment dans le domaine de la gestion de classe et de la différenciation des apprentissages dans le cadre du plan de réussite scolaire établi par l'école ;
2. d'encourager les écoles à mettre en œuvre des pratiques pédagogiques innovantes et utiles à l'amélioration des apprentissages et de contribuer à leur diffusion ;
3. de prêter assistance aux écoles dans l'optimisation de la gestion et de l'organisation des cycles d'apprentissage ;
4. d'aider les écoles à établir un projet de formation continue.

Les instituteurs-ressources peuvent assister l'inspecteur d'arrondissement dans son rôle d'information, de communication et de conseil auprès des écoles. Ils ne peuvent être tenus à seconder l'inspecteur dans son rôle de surveillance et de contrôle.

Art. 2. Afin de pouvoir bénéficier d'une affectation en qualité d'instituteur-ressource à tâche partielle ou complète au collège des inspecteurs, le candidat doit remplir les conditions suivantes :

1. être nommé à une fonction d'instituteur depuis au moins trois années ;
2. avoir accompli une formation approfondie dans un domaine spécifique de l'enseignement et des apprentissages, ainsi qu'une formation continue portant sur la gestion de classe et la différenciation des apprentissages, dispensées par l'Institut de formation continue du personnel enseignant et éducatif des écoles et des lycées, appelé par la suite « l'Institut » ou un autre organisme de formation reconnu par le ministre ;

3. avoir accompli ou accomplir dans un délai de deux ans à partir de l'affectation à tâche partielle ou complète à un poste d'instituteur-ressource une formation spécialisée dans le domaine de la formation des adultes et de l'accompagnement pédagogique dispensée par l'Institut ou un autre organisme de formation reconnu par le ministre ;
4. participer régulièrement à un accompagnement formatif et des rencontres d'analyse de pratiques pédagogiques organisés par l'Institut.

Art. 3. Les inspecteurs d'arrondissement ou les équipes pédagogiques dans le cadre de la mise en œuvre du plan de réussite scolaire signalent annuellement à l'inspecteur général avant le 15 avril les besoins en matière d'accompagnement pédagogique des écoles.

Art. 4. L'inspecteur général assure la coordination des demandes de la part des inspecteurs d'arrondissement ou des équipes pédagogiques en veillant à une répartition équitable des postes d'instituteurs-ressources. Il transmet les demandes retenues avec indication du volume de la tâche hebdomadaire pour chaque poste au ministre avant le 15 mai.

Art. 5. Les postes vacants d'instituteur-ressource sont publiés sur la première liste des postes vacants.

Les candidats joignent à leur demande établie conformément à la réglementation portant sur les procédures d'affectation et de réaffectation à un poste d'instituteur les pièces à l'appui renseignant sur les activités de formation continue mentionnées à l'article 2, points 2 et 3. La décision de l'affectation des instituteurs-ressources est prononcée par le ministre au vu des dossiers de candidature.

Art. 6. Les instituteurs-ressources ont droit au remboursement de leurs frais de route et de séjour conformément aux dispositions réglementaires sur les frais de route et de séjour des fonctionnaires et employés de l'État.

Art. 7. Le présent règlement grand-ducal entre en vigueur au début de l'année scolaire 2009/2010.

Art. 8. Notre Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Palais de Luxembourg, le 14 mai 2009.
Henri

La Ministre de l'Éducation nationale
et de la Formation professionnelle.
Mady Delvaux-Stehres

Lettre de mission pour l'instituteur ressource

L'instituteur ressource a pour missions :

- **d'assurer l'accompagnement des équipes pédagogiques, des instituteurs nouvellement nommés et des instituteurs reprenant leur service après un congé sans traitement prolongé, notamment dans le domaine de la gestion de classe et de la différenciation des apprentissages dans le cadre du plan de réussite scolaire établi par l'école ;**
- **d'encourager les écoles à mettre en œuvre des pratiques pédagogiques innovantes et utiles à l'amélioration des apprentissages et de contribuer à leur diffusion ;**

- **de prêter assistance aux écoles dans l'optimisation de la gestion et de l'organisation des cycles d'apprentissage ;**

- **d'aider les écoles à établir un projet de formation continue.**

pour ce faire, il....

► apporte le regard extérieur objectif, confiant et constructif d'un instituteur expérimenté qui permettra aux enseignants des écoles, quelles que soient les situations dans lesquelles ils exercent, de porter le regard d'un ami critique sur l'enfant, de développer une attitude réflexive sur sa pratique.

- ▶ **détermine en coopération avec l'inspecteur de l'arrondissement son propre plan de travail en respectant les besoins spécifiques des écoles**

► intervient sur demande des écoles, par la voie de leur président, et sur initiative de l'inspecteur. La procédure à appliquer sera déterminée par le Collège des inspecteurs.

► travaille en complémentarité avec les formateurs de l'Institut de Formation continue

► **bénéficie d'activités de formation continue pour accompagner le développement de ses compétences**

▶ participe régulièrement à un accompagnement formatif et des rencontres d'analyse de pratiques pédagogiques organisés par l'Institut.

Zusätzlich- well et sech natierlech erginn huet

→ bei verschiddenen Aarbechtsgruppen:

- insertion professionnelle (??? règlement grand-ducal)
- Zahlenbuch
- Portfolio
- APC
- Plan d'études
- PP, PPC, PPCI
-

Accompagnement pendant l'insertion professionnelle

Loi du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental.

Chapitre III – Les instituteurs Art. 7.

La nomination à la fonction d'instituteur est provisoire et révocable pendant les deux premières années de la nomination.

Pendant cette période, l'instituteur reçoit un accompagnement de la part de l'équipe pédagogique dont il fait partie et de la part de l'inspecteur d'arrondissement. Il participe obligatoirement à des activités de formation en rapport avec son insertion professionnelle.

Un règlement grand-ducal détermine les modalités de cet accompagnement et de ces activités de formation.

Débat d'orientation sur les différents types d'enseignants du système scolaire luxembourgeois

**Enseignants de l'enseignement
fondamental**

Meng Hausaufgab:

Procédure de recrutement

- *conditions d'admission à la fonction d'instituteur (législation en vigueur)*
- *analyse de la procédure de recrutement actuelle : concours réglant l'accès à la fonction d'instituteur*
- *nature des épreuves et matières examinées*
- *politique d'information des candidats sur le programme du concours (cf. aussi : personnes ayant accompli leur formation initiale à l'étranger)*
- *classement et nomination (cf. aussi : période probatoire)*
- *situation des chargés de cours et des autres intervenants (cf. aussi instituteurs enseignant dans les classes du régime préparatoire)*

Wat seet d'Gesetz?

- Loi du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental:
 - Articles 6 et 7: Objectifs de l'enseignement fondamental, distinction cycle 1/cycle 2-4
 - Article 9: L'instituteur-titulaire de classe a pour mission...
 - Article 10: L'équipe pédagogique
 - Article 68: Le personnel des écoles

Wat seet d'Gesetz?

- Loi du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental:
 - Articles 6 et 7: Objectifs de l'enseignement fondamental, distinction cycle 1/cycle 2-4
 - Article 9: L'instituteur-titulaire de classe a pour mission...
 - Article 10: L'équipe pédagogique
 - Article 68: Le personnel des écoles
- > perspective de l'élève / différence préscolaire - cycle 2, 3 et 4 / titulaire de classe / missions / équipe pédagogique / autres spécialistes

Wat seet d'Gesetz?

- Loi du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental:
 - Chapitre III: « L'enseignement fondamental est assuré par des instituteurs. »
 - Tâche, recrutement
 - Article 6: bachelor professionnel en sciences de l'éducation délivré par l'Université du Luxembourg ou bien équivalences reconnues
 - Article 8: Affectation de l'instituteur par le ministre

Wat seet d'Gesetz?

- Loi du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental:
 - Chapitre III: « L'enseignement fondamental est assuré par des instituteurs. »
 - Tâche, recrutement
 - Article 6: bachelor professionnel en sciences de l'éducation délivré par l'université du Luxembourg ou bien équivalences reconnues
 - Article 8: Affectation de l'instituteur par le ministre
- > Instituteur (instituteur) = enseignant généraliste / tâche = nombre de leçons vs job description? / diplôme / sciences de l'éducation / Uni.Lu / autonomie des écoles et complémentarité au sein de l'équipe

Wat seet d'Gesetz?

- RGD du 9 mars 2009 déterminant les modalités du concours réglant l'accès à la fonction d'instituteur de l'enseignement fondamental:
 - Épreuves préliminaires: trois langues usuelles du pays / législation scolaire
 - Épreuves du concours: culture luxembourgeoise / pédagogie et didactique des domaines de développement et d'apprentissage / planification d'activités d'apprentissage

Wat seet d'Gesetz?

- RGD du 9 mars 2009 déterminant les modalités du concours réglant l'accès à la fonction d'instituteur de l'enseignement fondamental:
 - Épreuves préliminaires: trois langues usuelles du pays / législation scolaire
 - Épreuves du concours: culture luxembourgeoise / pédagogie et didactique des domaines de développement et d'apprentissage / planification d'activités d'apprentissage
- > Préliminaires = adaptation au contexte luxembourgeois / information des candidats / épreuves écrites vs épreuves pratiques / sciences de l'éducation? / insertion professionnelle? stage? / classement

Déi verschidden Etappen

- Formation initiale
- Épreuves préliminaires
- Examen - concours
- Nomination et affectation
- Formation continue

Déi verschidden Etappen

■ Formation initiale

- profil / épreuves:
 - Féierung vun engem Grupp Kanner
 - Didaktik a Fachdidaktik
 - Haltung vun engem Schoulmeeschter

■ Épreuves préliminaires

- généraliste + contexte luxembourgeois:
 - Méisproochegkeet
 - Kanner mat Migratiounshannergrond
 - Sozial Schwierigkeeten
 - 4 bis 12 Joer al Schüler
 - Pädagogesch Direktiven: eng Schoul fir d'Kanner alleguer, Alphabetiséierung op Däitsch, Kompetenzorientéierung, ...

Déi verschidden Etappen

- Examen - concours
 - > épreuves pratiques
 - > stage (insertion professionnelle: accompagnement)
- Nomination et affectation
 - > contexte local
- Formation continue
 - > développement personnel: portfolio
 - > plan de réussite scolaire
 - > complémentarité

Den « enseignant généraliste »

« Les orientations pour la formation des instituteurs et des institutrices » (octobre 2005)

« Le profil de l'instituteur / institutrice »

Den « enseignant généraliste »

« Les orientations pour la formation des instituteurs et des institutrices » (octobre 2005)

« Le profil de l'instituteur / institutrice »

- > Als Jobdescription an e legalen Text géissen
- > Portfolio vum Schoulmeeschter

Wou sinn nach Aarbechtsfelder vum “instituteur“?

- Administratioun vun der Schoul
- Éducation différenciée: écoles ou équipe multi-professionnelle
- Centre de logopédie
- Aner ganz spezifesch Plazen: Klinik, Centre thérapeutique, Centre socio-éducatif de l'État
- Enseignement secondaire technique

Den “enseignant généraliste spécialisé“

- An den aneren Asazberäicher
- Am Enseignement fondamental:
 - Schoulmanagement
 - Besonnesch Bedürfnisser vun de Kanner: Perceptioun, Sprooch, Motorik, Verhalen
 - « Fachlehrer » vs fächeriwwergräifend? « Fachlehrer » vs kompetenzorientéiert?
 - Native speaker? « instituteurs ressortissants étrangers » (art.24)
 - Konscht, Musek a Sport?
 - D'Roll vun der Équipe?

... an de Chargé de cours?

- Formation en cours d'emploi
- Formation continue
- Accompagnement par instituteurs ressource

Merci!

Courrier de l'Éducation Nationale - N° spécial

Les orientations pour la formation des instituteurs et institutrices



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale
et de la Formation professionnelle

copyright: Ministère de l'Éducation nationale et
de la Formation professionnelle, octobre 2005

rédaction: MENFP, 29, rue Aldringen, L-2926 LUXEMBOURG
tél.: 478-5114
e-mail: cen@men.lu

<http://www.men.lu>

1. Les paramètres du profil de l'instituteur/institutrice	5
1.1 Les missions de l'instituteur/institutrice	5
1.2 Les contextes scolaire et socio-culturel	6
1.3. Les ambitions pédagogiques	7
2. Le profil de l'instituteur/institutrice	8
3. Les destinataires et l'utilisation du profil de l'instituteur/institutrice	11

Les orientations pour la formation des instituteurs et institutrices

Le présent document a été élaboré par le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle pour servir de référent dans le cadre de la mise en oeuvre d'une nouvelle formation des instituteurs et institutrices à l'Université du Luxembourg. Il n'a pas la prétention d'être exhaustif. Son objet est de poser quelques caractéristiques clés du système scolaire luxembourgeois et d'en déduire le profil du futur instituteur.

1. Les paramètres du profil de l'instituteur/institutrice

Le profil de l'instituteur/institutrice développé au chapitre 2 met l'accent sur les compétences jugées prioritaires qui sont cohérentes avec le rôle généralement confié à l'instituteur/l'institutrice, avec les contextes scolaire et socio-culturel propres au Luxembourg ainsi qu'avec les axes de réforme projetés pour l'École publique luxembourgeoise.

1.1 Les missions de l'instituteur/institutrice

L'instituteur/institutrice assure l'instruction et l'éducation des élèves qui lui sont confiés dans le respect et des besoins individuels des élèves et des missions de l'École. Il/Elle est responsable de la coordination des apprentissages individuels et collectifs, ceci dans le cadre des lignes directrices, des contextes de son établissement scolaire et des ambitions de l'École luxembourgeoise. Il/Elle garantit l'éducation de ses élèves dans un esprit de citoyenneté et de civilité. Il/Elle enseigne les matières inscrites au programme en vue d'atteindre les objectifs fixés.

L'instituteur/institutrice aide et suit l'élève dans son travail personnel. Il/Elle procède à l'évaluation des compétences de l'élève dans une optique formative et dans une optique certificative. Il/Elle conseille l'élève et ses parents dans leurs choix notamment aux différents moments de passage et de promotion.

L'instituteur/institutrice identifie auprès de l'élève d'éventuels besoins spécifiques et réagit en prenant les mesures adéquates.

L'instituteur/institutrice veille à ce que la dignité et la sécurité de ses élèves soient toujours respectées.

Dans un esprit de partenariat, l'instituteur/institutrice implique les parents et promeut la lisibilité du système éducatif: Il/Elle écoute et informe régulièrement les parents et l'élève de manière appropriée sur la progression de l'élève et sur son attitude au travail.

L'instituteur/institutrice collabore au sein de l'équipe pédagogique de son école en vue d'assurer la qualité de l'enseignement. Il/Elle contribue à l'organisation et à la gestion de son école. Il/Elle intervient dans la réalisation de projets d'innovation pédagogique et, le cas échéant, de projets de recherche.

L'instituteur/institutrice contribue à la formation des instituteurs stagiaires.

En vue d'assurer son développement et son perfectionnement, l'instituteur/institutrice participe, dans l'exercice de sa profession, à des activités de formation continue.

1.2 Les contextes scolaire et socio-culturel

En dehors de l'évolution générale de la société et de l'enseignement, l'École luxembourgeoise doit faire face aux spécificités suivantes:

- * Le Luxembourg se situe à l'intersection de deux cultures dont il a hérité.
- * La société luxembourgeoise et par conséquent la population des élèves qui fréquentent nos écoles sont particulièrement diversifiées. Le taux des élèves immigrés atteint en moyenne les 40 %.
- * L'École publique luxembourgeoise s'est obligée à assurer la scolarisation de tous les enfants et à contribuer au maintien de la cohésion sociale. Ainsi, les classes scolaires sont très hétérogènes.
- * Le Luxembourg possède trois langues officielles et la société luxembourgeoise constitue une polyglossie.
- * L'École publique luxembourgeoise a pour mission de permettre à chaque élève l'accès au plurilinguisme. Ceci a pour conséquences l'apprentissage précoce de plusieurs langues étrangères et l'alphabétisation dans une langue non maternelle.

* L'éclatement de la cellule familiale et la fragilisation des structures familiales engendrent un renforcement de la mission éducative de l'École ce qui l'oblige à élargir son offre en services périscolaires.

* Contrairement à la réalité scolaire dans d'autres pays, l'action pédagogique de l'instituteur/institutrice couvre au Luxembourg l'empan temporel des douze premières années de la scolarité (éducation préscolaire, enseignement primaire, enseignement spécial, éducation différenciée, enseignement préparatoire).

1.3. Les ambitions pédagogiques

La formation de l'instituteur/institutrice doit tenir compte des axes de réforme de l'École tels que arrêtés sur le plan politique. L'action du Gouvernement met l'accent sur les points suivants:

* placer l'enfant au coeur de l'action pédagogique ;

* individualiser l'enseignement et diversifier les parcours de formation ;

* favoriser la scolarisation des enfants à besoins spécifiques dans l'école régulière ;

* introduire des cycles d'apprentissage;

* définir des socles de compétences et introduire une pédagogie basée sur la notion de socles de compétences;

* recourir à des méthodes actives, au travail par situations-problèmes et par problèmes ouverts;

* éduquer à la citoyenneté;

* favoriser l'évaluation formative;

* accentuer le partenariat avec le milieu éducatif familial;

* introduire l'autonomie des écoles;

* développer le travail en équipe pédagogique.

Comme les enseignants sont les acteurs principaux de toute réforme capable d'améliorer les conditions d'apprentissage à l'école, il convient de promouvoir la professionnalisation des instituteurs/institutrices. « Si les enseignants deviennent de véritables professionnels, orientés vers la résolution de problèmes, autonomes dans la transposition didactique et le choix des stratégies, capables de travailler en synergie dans le cadre d'établissements et d'équipes pédagogiques, organisés pour gérer leur formation continue, c'est la professionnalisation. » (Perrenoud, 1994)

2. Le profil de l'instituteur/institutrice

Le profil professionnel qui suit renseigne sur les compétences que le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle en tant qu'employeur attend de ses instituteurs/institutrices.

Le savoir des instituteurs/institutrices ne peut être ni exclusivement pratique ni exclusivement théorique. Malgré la valeur de l'expérience, celle-ci ne suffit pas pour acquérir tous les savoirs pour enseigner. Le savoir théorique nourrit et oriente l'action, il permet de lire la réalité et d'y faire face. Le savoir pratique et le savoir théorique doivent donc être en interaction bénéfique pour que le futur enseignant adhère aussi bien à la profession qu'au métier d'instituteur/institutrice. De plus, on ne devient instituteur/institutrice qu'en adoptant certaines attitudes indispensables. Voilà pourquoi les éléments de profil qui suivent relèvent des domaines de la théorie, de la pratique et de l'éthique professionnelle.

Dans le profil qui suit, on distingue dix axes. Signalons que l'ordre dans lequel les axes sont mentionnés n'indique aucune pondération relative au regard de chacune des compétences professionnelles.

L'école en tant qu'institution: L'instituteur/institutrice connaît les droits de l'enfant. Il/Elle connaît le système, la législation et les institutions scolaires. Il/Elle connaît la structure administrative, le statut du fonctionnaire et les institutions civiles.

Le partenariat: L'instituteur/institutrice connaît les droits et responsabilités des partenaires scolaires. Il/Elle coopère avec les parents et les différents partenaires sociaux. Il/Elle se concerta avec les parents et les implique dans le projet de formation de l'enfant.

Le contexte socio-culturel: L'instituteur/institutrice connaît le contexte socio-culturel de l'École luxembourgeoise et il/elle est sensible à l'aspect multiculturel. Il/Elle connaît la population scolaire. Il/Elle analyse l'environnement social, économique et culturel de son

école et identifie les partenaires. Il/Elle interprète des objets de savoirs et de culture de manière critique et responsable.

Les fondements théoriques: L'instituteur/institutrice possède de larges connaissances en pédagogie et en orthopédagogie. En philosophie, en psychologie et en sociologie, il/elle connaît les éléments qui sont en relation avec sa profession. Il/Elle possède des connaissances approfondies en didactique générale et en méthodologie.

L'acte d'enseigner: L'instituteur/institutrice organise et anime des situations d'apprentissage en fonction des élèves concernés et des compétences visées par les curricula. Il/Elle suscite auprès des élèves le désir d'apprendre. Il/Elle maîtrise les méthodes d'enseignement. Il/Elle sait conduire une classe. Il/Elle sait définir un objectif et l'opérationnaliser. Il/Elle sait structurer une leçon. Il/Elle organise l'espace scolaire et gère le temps scolaire. Il/Elle se sert de toutes sortes de médias et d'outils didactiques.

L'instituteur/institutrice gère la progression des apprentissages et tient compte de la diversité de la classe. Il/Elle évalue la progression des apprentissages. Il/Elle conçoit des dispositifs de différenciation. Il/Elle maîtrise les méthodes d'évaluation des points de vue observation, certification et orientation. Il/Elle identifie auprès de l'élève d'éventuels besoins spécifiques et réagit en prenant les mesures adéquates.

Les disciplines: L'instituteur/institutrice connaît les curricula. Il/Elle maîtrise toutes les branches à enseigner. Il/Elle maîtrise les didactiques disciplinaires.

La communication: L'instituteur/institutrice sait communiquer et sait conduire un entretien. Il/Elle dispose d'une excellente maîtrise - à l'oral et à l'écrit - des langues d'enseignement.

Les technologies de l'information et de la communication: L'instituteur/institutrice a accès à l'information et se sert de

méthodes de recherche. Il/Elle se sert de différentes sortes de médias, notamment des technologies nouvelles.

L'éthique professionnelle: L'instituteur/institutrice affronte les devoirs et les dilemmes éthiques de la profession. Il/Elle sait analyser et synthétiser; il/elle sait structurer. L'instituteur/institutrice fait preuve d'une éthique professionnelle et il/elle adopte des attitudes et comportements adéquats. Il/Elle adhère aux droits de l'enfant. Il/Elle est sensible aux besoins des enfants et respecte la dignité et le travail des élèves. Il/Elle favorise la socialisation des élèves. Il/Elle est attentif(ve) à la dimension du genre. Il/Elle est attentif(ve) à la dimension interculturelle. Il/Elle implique les élèves dans leurs apprentissages. Il/Elle assume son rôle de pédagogue en faisant preuve de soin, de rigueur, de politesse, d'imagination et d'application.

L'identité professionnelle: L'instituteur/institutrice fait preuve d'une attitude réflexive et auto-régulative quant à son action. L'instituteur/institutrice est ouvert(e) à l'innovation et à la recherche. Il/Elle s'engage dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel et gère sa propre formation continue. Il/Elle est capable de travailler en autonomie. Il/Elle travaille en équipe. Il/Elle se situe par rapport aux directives officielles. Il/Elle participe à la gestion de l'école, gère les ressources de l'école et sait élaborer un projet.

Dans les grandes lignes, ce profil peut être valable pour tout/e instituteur/institutrice indépendamment de l'école dans laquelle il/elle enseigne. Néanmoins, le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle souhaite maintenir une certaine spécificité, documentée moyennant l'établissement de portfolios distincts, entre la fonction d'instituteur/institutrice de l'Éducation préscolaire et la fonction d'instituteur/institutrice de l'Enseignement primaire.

3. Les destinataires et l'utilisation du profil de l'instituteur/institutrice

Le présent document se prête à plusieurs lectures:

- Celles et ceux qui souhaitent devenir instituteur/institutrice au Luxembourg et développer leurs compétences professionnelles y trouvent un guide qui leur permettra de planifier leur formation. Dès leur entrée en formation, les futurs instituteurs/institutrices sont invités à constituer un portfolio. Ce portfolio réunit les pièces certifiant la participation à des modules de formation et met en relation ces éléments de formation avec les compétences énoncées au profil esquissé ci-dessus. Le portfolio devrait refléter les spécialisations du futur enseignant et lui sert de pièce à l'appui au moment où il brigue l'accès à une des fonctions d'instituteur/institutrice. Le profil saura également guider les instituteurs/institutrices dans leur formation continue. Le portfolio peut également contenir d'autres éléments biographiques.
- Par le biais du profil, les instituteurs/institutrices en service peuvent gérer leur perfectionnement voire leur spécialisation. Ainsi, le portfolio pourra être complété pendant toute la vie professionnelle.

Pour ce qui est de la formation initiale des instituteurs/institutrices offerte au Luxembourg, le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle souhaite en particulier

- qu'elle vise d'abord la formation d'instituteurs/institutrices généralistes ; qu'elle ne néglige ni les arts ni les sports;
- qu'elle initie les futurs instituteurs/institutrices au travail scientifique;
- qu'elle se situe dans le contexte plurilingue du Luxembourg en traitant des problématiques de l'alphabétisation en langue étrangère et de l'apprentissage précoce de langues supplémentaires;

- que l'offre en formations soit attrayante aussi bien pour les femmes que pour les hommes;
- que l'allemand et le français soient utilisés à parts égales comme langues d'enseignement;
- qu'elle comprenne aussi bien un stage à l'étranger qu'un stage dans une structure socio-éducative autre que l'école;
- qu'elle garantisse la formation et l'implication des patrons de stage;
- qu'un conseil d'accompagnement comprenant des représentants de l'Université du Luxembourg et du Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle soit mis en place pour assurer le suivi de la formation.

A la fin de la formation initiale, l'étudiant/étudiante doit avoir acquis les compétences décrites dans le présent profil de manière à ce qu'il/elle puisse agir en professionnel autonome.

