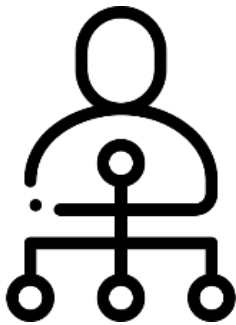


## LES FONCTIONS DE SÉLECTION ET DE PROMOTION



Cette orientation de formation vise à soutenir le développement des compétences professionnelles des fonctions de sélection et de promotion

Au sein des programmes, vous trouverez des formations en lien avec :

- Les directions et directions-adjointes : (1) La communication, (2) Le pilotage de l'école, (3) Le leadership (partagé; distribué), (4) La gestion des ressources et des relations humaines, (5) La gestion administrative, financière et matérielle de l'établissement, (6) La gestion des situations de crise (7) Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles et le mécanisme d'évaluation
- Les compétences spécifiques des fonctions suivantes : Les coordonnateurs des pôles territoriaux, Les coordonnateurs des CEFA, Les chefs de travaux, Les chefs d'ateliers, Les secrétaires de direction, Les administrateurs d'internat, Les éducateurs économes

Pour accéder aux différentes formations s'inscrivant dans cette orientation, vous pouvez cliquer :

- Pour les formations « interréseaux », sur le logo de l'IFPC
- Pour les formations « réseaux », sur le logo de votre réseau.



WALLONIE-BRUXELLES  
ENSEIGNEMENT



Pour vous inscrire aux formations ci-dessous, connectez-vous au site de l'IFPC : [ifpc.cfwb.be](http://ifpc.cfwb.be)

Intitulé de formation	Objectifs de la formation
Amélioration de la communication pour agir collectivement en tant que direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Rappeler les clés d'une communication efficace</li> <li>* Analyser des situations de communication dans le cadre du leadership partagé/distribué et identifier les leviers et les freins</li> <li>* Etablir des liens avec sa pratique par une analyse réflexive</li> </ul>
Management par projets	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Apprendre à gérer un ensemble d'activités coordonnées de manière à assurer un changement dans un temps donné avec des ressources déterminées</li> <li>* Etablir des liens avec sa pratique par une analyse réflexive</li> </ul>
Évaluation intermédiaire du contrat d'objectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Découvrir les finalités, le sens, les enjeux et la philosophie de l'évaluation intermédiaire et le cadre dans lequel elle s'inscrit (gouvernance et pilotage)</li> <li>* Remobiliser les équipes autour du contrat d'objectifs</li> <li>* S'approprier le processus de l'évaluation intermédiaire</li> </ul>
Leadership partagé, mutualisation des influences	<ul style="list-style-type: none"> <li>* S'approprier le cadre théorique du leadership partagé et distribué</li> <li>* Reconnaître et prendre en compte le leadership qu'exercent les membres du personnel en situation : enjeux, freins et leviers</li> <li>* Développer des outils pour instaurer une organisation du travail permettant de combiner au mieux les apports de chacun</li> </ul>
Echanges et analyses de pratiques entre directions pour le soutien et le développement des compétences professionnelles et pour l'évaluation des personnels de l'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Echanger des expériences de pratiques au regard des compétences spécifiques dans la prise en charge des 2 mécanismes</li> <li>* Utiliser, adapter et/ou construire des outils d'analyse réflexive</li> <li>* Elaborer des pistes d'actions afin de faire évoluer ses pratiques</li> </ul>
Entretien de développement professionnel et rédaction d'un Plan de Développement des Compétences Professionnelles (PDCP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Situer l'entretien de développement professionnel ainsi que la rédaction d'un PDCP dans la continuité des 2 mécanismes</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Appréhender les visées, les enjeux, les balises ainsi que les conditions de leurs mises en œuvre</li> <li>* identifier le(s) rôle(s) de chacun en termes de préparation, de déroulement et de suivi</li> <li>* Mettre en pratique et analyser différents outils ou techniques facilitant la mise en œuvre d'entretiens et de PDCP</li> </ul>
<p>Accompagner le développement professionnel des membres de son personnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Appréhender la notion d'accompagnement et ses enjeux dans le cadre du soutien au développement des compétences professionnelles et au regard du leadership partagé/distribué</li> <li>* Expérimenter et analyser différentes postures et actions d'accompagnement</li> <li>* Développer un regard réflexif sur ses pratiques et enrichir celles-ci</li> </ul>
<p>Observation des enseignants en situation professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Interroger la place que peut prendre l'observation d'un enseignant dans le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles et, de manière plus générale, dans l'accompagnement des membres de son personnel</li> <li>* Identifier les conditions de mise en place et les balises d'une observation</li> <li>* Analyser différentes postures d'observation et envisager les effets possibles dans le cadre du soutien et de l'accompagnement du membre du personnel</li> <li>* Développer ses pratiques d'observation au bénéfice du membre du personnel pour le soutenir dans l'identification de ses forces et de ses difficultés</li> </ul>



## Le programme général « école » du CECP, pour les formations « réseaux » en lien avec cette orientation de formation

Pour vous inscrire aux formations ci-dessous, connectez-vous au site du CECP : [cecp.be/formation](http://cecp.be/formation)

Intitulé de formation	Objectifs de la formation
<p>Mise à jour de ses connaissances administratives en regard des circulaires et des décrets dans le cadre du pilotage de son école</p>	<p>*Mener une analyse sur ses connaissances, sa compréhension, son interprétation des décrets/des circulaires parallèlement au contexte de travail de son école.            *S'approprier les actualisations des décrets/des circulaires par des analyses de cas transposables avec la réalité de terrain.            *Établir un champ d'application en fonction du contexte environnemental et du projet d'école/du plan de pilotage.</p>
<p>Gestion de projets collaboratifs au sein de mon école</p>	<p>*Approfondir son statut et son rôle de « garant » dans la mise en œuvre du projet d'école par l'identification des ressources mobilisables de son équipe éducative.            *Donner du sens aux différents projets à mener/à venir en sensibilisant les membres de l'équipe éducative sur l'importance de leur contribution et des apports qui en résulte :            - Amélioration de ses compétences professionnelles et de son climat de travail            - Prise en charge de responsabilités en fonction de ses aptitudes            - Reconnaissance de son appartenance au sein de l'équipe éducative            - ...            *Instaurer une cohésion d'équipe par la concrétisation d'actions pédagogiques cohérentes axées sur des critères d'observation, des éléments à prélever et des documents ressources disponibles en réponse aux résultats à atteindre et du public ciblé.            *Pratiquer un échange de suivi avec les membres de l'équipe éducative en proposant des pistes de résolution et/ou d'investigation réalisables par le biais de concertations, de réunions, de débats.... en fonction des besoins de son école</p>
<p>Comment gérer la dynamique de groupe de mon équipe éducative ?</p>	<p>*Analyser les phénomènes de groupe au sein de l'équipe de manière à répondre aux enjeux de la gestion humaine de son école.            *Résoudre des situations professionnelles en mettant en place des outils et des pratiques efficaces.            *Dégager des pistes d'actions pour (ré) agir sur la dynamique du groupe de son équipe.</p>
<p>Comment conduire le changement dans mon école ?</p>	<p>*Sur base de situation vécues, identifier les facteurs qui provoquent la résistance au changement et sous quelles formes elle est rencontrée dans le cadre de sa fonction.            *Mener une réflexion entre pairs sur la conduite du changement</p>

	<p>pour faire face aux résistances en mettant en place des outils et des pratiques efficaces.</p> <p>*Planifier la conduite au changement dans son équipe éducative en s'appuyant sur ces réflexions.</p>
Aborder le conflit autrement au sein de mon école	<p>*Identifier les différentes composantes d'une situation de conflit qui pourrait être rencontrée au sein de son école.</p> <p>*En fonction des besoins identifiés ou d'une situation déjà vécue par les participants, analyser des pistes de réflexions, d'actions et d'outils qui permettent d'anticiper et de gérer des situations de conflits.</p>
Renforcement des compétences professionnelles des membres de la fonction spécifique XXXX par des échanges de pratiques	<p>*Partager son expérience et ses pratiques de métier sur une thématique XXXX</p> <p>*Dégager des pistes de réflexion propres à son contexte scolaire axées sur l'utilisation d'outils et de pratiques efficaces.</p> <p>*Créer un réseau de praticiens créatifs et réflexifs par le biais de canaux communicationnels.</p>
Fonction XXX : Gestion et anticipation de « situations de crise » au sein de mon école	<p>*Envisager de nouvelles façons d'appréhender l'action par la reconstruction de ses expériences professionnelles en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Partageant et analysant des situations de crise vécues et/ou fictives afin d'en dégager les composantes et les répercussions sur le bien-être de l'équipe éducative/des élèves propre à son établissement</li> <li>-Déterminant des modes d'organisation, des méthodes, des procédures, des moyens... qui permettent de gérer une situation de crise en fonction du contexte et des spécificités de son école</li> <li>-Mettant en pratique les solutions envisagées et en tirer des enseignements</li> </ul>
Relation au Pouvoir Organisateur	<p>*Apprendre à gérer un établissement scolaire en collaboration avec les règles internes définies par le (les) Pouvoir(s) Organisateur(s) susceptibles d'affecter le candidat à une des fonctions de sélection ou de promotion.</p>
Sensibilisation à la gestion administrative	<p>*S'approprier les spécificités de la législation scolaire.</p> <p>Appréhender et connaître la structure et l'organisation de l'enseignement spécialisé.</p>
Formation technique de l'Éducateur Économiste	<p>*Comprendre et définir la mission de l'Éducateur Économiste.</p> <p>Pouvoir à la mission de l'Éducateur Économiste en s'appropriant les démarches pratiques liées à cette fonction.</p>
Formation technique du Secrétaire de Direction	<p>*Comprendre et définir la mission du Secrétaire de Direction.</p> <p>*Pouvoir à la mission du Secrétaire de Direction en s'appropriant les démarches pratiques liées à cette fonction.</p>
Formation technique du Chef d'atelier et du Chef de travaux d'atelier	<p>*Définir la mission et les responsabilités du chef d'atelier et/ou du chef de travaux d'atelier.</p> <p>*Déterminer des pistes d'action favorisant la communication avec les équipes éducatives (programmes, législation, réglementation,</p>

	<p>suivi des stages des élèves...).</p> <p>*Établir des relations perspicaces favorisant : la gestion, la méthode et le suivi du travail.</p>
<p>Développer des projets pédagogiques</p>	<p>*Définir la notion de projets pédagogiques, ses objectifs et cibler les acteurs concernés.</p> <p>*Déterminer les critères d'analyse et de gestion se rapportant à la conception d'un projet pédagogique.</p> <p>*Apprendre à utiliser ses critères dans la mise en œuvre du projet pédagogique.</p> <p>*Établir un parallèle avec les projets existants au sein de l'établissement.</p> <p>*Pouvoir évaluer et réguler un projet pédagogique.</p>
<p>Membre(s) de la direction : : Être accompagné dans l'entretien de développement professionnel et dans la rédaction d'un plan de développement des compétences professionnelles (PDCP) de son équipe</p>	<p>*Identifier les éléments à prélever dans l'objectif d'alimenter et de faciliter l'échange dans une dynamique constructive.</p> <p>*Situer l'entretien de développement et le PDCP dans la continuité du contrat d'objectifs de son école.</p> <p>*Analyser les retours reçus du membre du personnel et ajuster ses actions/ ses recommandations en conséquence.</p> <p>*Réajuster / mettre en lien les objectifs de développement du membre du personnel, en les alignant aux besoins du PDP et du contrat d'objectifs de l'école.</p>
<p>Coconstruire un outil d'observation des pratiques pédagogiques des enseignants au sein de mon école</p>	<p>*Coconstruire un outil d'observation des pratiques d'enseignement cohérents avec le projet éducatif et pédagogique de l'école et le référentiel des compétences professionnelles des enseignants.</p> <p>*Elaborer une stratégie pour communiquer cet outil à l'équipe.</p> <p>*Expérimenter et ajuster cet outil d'observation avec la mise en situation, en cohérence avec les actions pédagogiques du plan de pilotage de mon école.</p> <p>*Apprendre à construire et à communiquer des feedbacks constructifs en cohérence avec l'outil d'observation.</p>



## Le programme général « école » du CPEONS, pour les formations « réseaux » en lien avec cette orientation de formation

**Pour vous inscrire aux formations ci-dessous, connectez-vous au site du CPEONS :**  
[cpeons.be/cpeons](http://cpeons.be/cpeons)

Intitulé de formation	Objectifs de la formation
<p>Mise en œuvre et co-construction de dispositifs pour développer les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice des fonctions de direction et direction adjointe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Développer des dispositifs pour renforcer le leadership des membres de l'équipe de direction, les compétences de pilotage, la gestion des ressources humaine et la gestion administrative des établissements scolaires de mon réseau</li> <li>* Accompagner les chefs d'établissements dans leur fonction et leur réalité au sein de leur établissement</li> </ul>
<p>Mise en œuvre et co-construction de démarches pour soutenir les compétences professionnelles des MDP en charge de cours de pratique professionnelle dans le cadre des FMSTN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Outiller et accompagner les enseignants des cours techniques et de pratiques professionnelles dans le cadre du référentiel FMSTN</li> </ul>
<p>Echange et analyse de la mise en œuvre des mécanismes sur le terrain</p>	<p>Sur base des outils propres au réseau, dans le contexte de mon établissement scolaire,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Développer les compétences spécifiques par l'échange de problématiques rencontrées entre pairs d'une fonction de sélection notamment via le codéveloppement</li> <li>* Echanger et analyser la mise en œuvre des mécanismes sur le terrain.</li> </ul>
<p>Mobilisation des outils dans la conduite et la rédaction de l'entretien de développement professionnel de son équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* S'approprier, mettre en œuvre les méthodes DESC et SMART ;</li> <li>* Identifier la/les manières de communiquer les éléments auprès des publics ciblés et mobiliser les équipes au sein des établissements ;</li> <li>* Travailler la mobilisation des outils propres au réseau pour conduire le PDCP, dans le contexte de l'établissement ;</li> <li>* Construire des dispositifs identifiant les soft skills à développer pour renforcer le leadership des membres de l'équipe de direction</li> <li>* Porter un regard réflexif sur ses propres pratiques professionnelles : poursuivre l'identification de ses forces et de ce qui est encore à développer dans le cadre des mécanismes à prendre en charge</li> </ul>

<p>Maîtrise de la communication et développement du leadership pour un environnement professionnel performant</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>* développer des compétences communicationnelles en mobilisant des outils psychométriques (DISC, MBTI,...) et des techniques de communication assertive (modèle DESC,...), propres au réseau;</li><li>* Mettre en œuvre et mobiliser des stratégies collaboratives au sein des équipes afin d'encourager des relations saines et constructives.</li><li>* Mettre en œuvre et développer des outils de gestion de conflits</li><li>* Encourager une approche réflexive et participative : poursuivre l'analyse de ses pratiques communicationnelles.</li></ul>
---	---





## Le programme général « école » de la FELSI, pour les formations « réseaux » en lien avec cette orientation de formation

Pour vous inscrire aux formations ci-dessous, connectez-vous au site de la FELSI :  
[felsi.eu/formations](https://felsi.eu/formations)

Intitulé de formation	Objectifs de la formation
Leadership dans le cadre des projets pédagogiques des écoles du réseau	<ul style="list-style-type: none"><li>* Construire et/ou utiliser des outils afin de piloter des projets de changement, de travailler les feedbacks, d'améliorer/optimaliser la communication au sein des équipes, de remotiver les équipes.</li><li>* Echanger des outils pour instaurer une organisation du travail permettant de combiner au mieux les apports de chacun</li><li>* Négocier leur adaptation à chaque cadre pédagogique en école</li><li>* Evaluer la mise en place de ces outils</li></ul>
Pilotage des écoles du réseau	<ul style="list-style-type: none"><li>* S'appropriier la législation fondamentale (Code de l'Enseignement) relative à l'organisation de l'activité scolaire (règlement de travail, attributions, horaires, offre d'enseignement, pôles territoriaux, aménagements raisonnables, dispositifs d'intégration, entrée dans le tronc commun ...) à travers des cas concrets de nos écoles</li><li>* Identifier les acteurs institutionnels internes et externes de notre école</li><li>* Assurer le déploiement des Plans de pilotage/Contrats d'objectifs : élaboration et mise en œuvre des stratégies grâce aux outils proposés par le réseau</li><li>* Prendre connaissance et utiliser différents outils numériques susceptibles de faciliter la gestion administrative et financière des écoles (ProEco, Compteco, plateforme du réseau, différents espaces numériques, applications métiers...)</li></ul>
Pilotage des écoles du réseau	<ul style="list-style-type: none"><li>* S'appropriier la législation fondamentale (Code de l'Enseignement) relative à l'organisation de l'activité scolaire (règlement de travail, attributions, horaires, offre d'enseignement, ...) à travers des cas concrets de nos écoles</li><li>* Outiller afin de pouvoir mettre en place dans nos écoles des pratiques démocratiques de citoyenneté, la promotion de la mixité sociale, l'entrée dans le tronc commun, les dispositifs d'intégration et d'aménagements raisonnables, des plans de pilotage/contrats d'objectifs, le DAccE ainsi que la promotion de l'approche orientante</li><li>* Identifier et s'appropriier les différentes missions du directeur spécifiques au réseau</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Construire des outils d'observation et d'évaluation d'une séquence d'apprentissage en prenant en compte le projet pédagogique de l'école</li> <li>* Organiser l'analyse de pratiques et l'accompagnement pédagogique des enseignants intégrés dans une dynamique collective (avec une vision systémique de l'établissement), en y intégrant le projet pédagogique de l'école</li> <li>* Favoriser l'éducation au et par le numérique dans le curriculum des élèves en prenant en compte l'aspect de la prévention</li> </ul>
Elaboration et mise en œuvre du plan de formation de son école	<ul style="list-style-type: none"> <li>* En fonction du contexte de mon école et de la spécificité de mon réseau, à partir des objectifs spécifiques de son plan de pilotage/contrat d'objectifs, élaborer et mettre en œuvre le plan de formation de son école au départ de sa situation concrète</li> <li>* Piloter concrètement le processus formatif en favorisant le transfert des nouveaux acquis au sein de son école</li> <li>* Articuler le portfolio au plan de formation de son école</li> <li>* Mobiliser le portfolio comme outil de développement professionnel des équipes</li> <li>* Identifier les conditions à mettre en place au sein de son école pour une utilisation optimale du portfolio au service du développement professionnel des équipes</li> </ul>
La gestion administrative, financière et matérielle des écoles du réseau	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Appréhender la spécificité du réseau au sein du paysage de l'enseignement</li> <li>* S'approprier les principes de base de fonctionnement d'une ASBL dans le cadre scolaire</li> <li>* Comprendre et mobiliser les textes légaux relatifs au statut des membres du personnel subventionnés (D.01/02/1993) et relatifs au statut des directeurs et directrices (D.02/02/2007)</li> <li>* Comprendre et mobiliser les textes légaux propres au réseau réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente, pour tous les niveaux et types d'enseignement, dans le réseau libre subventionné non confessionnel,</li> <li>* Comprendre et mobiliser les textes légaux propres au réseau relatifs au statut des membres du personnel subventionnés : titres et fonctions (D.11/04/2014)</li> <li>* Lire et comprendre des listings mensuels de la paie et effectuer une vérification</li> </ul>
Gestion administrative, financière et matérielle des écoles du réseau	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Appréhender la complexité du paysage de l'enseignement, ainsi que la spécificité du réseau au sein de celui-ci</li> <li>* S'approprier les principes de base de fonctionnement d'une ASBL dans le cadre scolaire</li> <li>* Appliquer les règles de comptabilités liées aux critères de taille d'ASBL</li> <li>* Lire un bilan, rédiger un budget ainsi que tenir la comptabilité quotidienne d'une ASBL</li> </ul>
Gestion administrative, financière et matérielle des écoles du réseau	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Appréhender la complexité du paysage de l'enseignement, ainsi que la spécificité du réseau au sein de celui-ci</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* S'approprier les principes de base de fonctionnement d'une ASBL dans le cadre scolaire</li> <li>* Comprendre et mobiliser les textes légaux relatifs au statut des membres du personnel subventionnés (D.01/02/1993)</li> <li>* Comprendre et mobiliser les textes légaux réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente, pour tous les niveaux et types d'enseignement, dans le réseau libre subventionné non confessionnel</li> <li>* Comprendre et mobiliser les textes légaux relatifs au statut des membres du personnel subventionnés : titres et fonctions (D.11/04/2014)</li> <li>* Lire et comprendre des listings mensuels de la paie et d'effectuer une vérification</li> </ul>
<p>Entretiens de soutien et de développement de compétences professionnelles des MDP en lien avec le projet éducatif du réseau</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* A partir du contexte spécifique des écoles du réseau, développer les compétences des directions lorsqu'ils doivent fixer des objectifs et donner des retours à leurs collaborateurs</li> <li>* Développer l'habileté des directions à gérer les situations difficiles émotionnelles et/ou conflictuelles dans leur réalité d'école</li> <li>* Activer des dispositifs au service de la motivation, du développement et de l'ajustement éventuel nécessaire pour mener à bien leur projet d'école</li> </ul>
<p>Amélioration du climat scolaire au sein de mon équipe éducative</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Au regard des indicateurs propres à l'école, réaliser un état des lieux quant au climat scolaire</li> <li>* Elaborer un plan d'actions pour renforcer un climat scolaire favorisant des collaborations fructueuses</li> <li>* Actionner des leviers permettant d'interagir de manière constructive et efficace</li> <li>* Evaluer et réguler les pratiques mises en place dans mon école</li> </ul>



## Le programme général « école » du SeGEC, pour les formations « réseaux » en lien avec cette orientation de formation

Pour vous inscrire aux formations ci-dessous, connectez-vous au site du SeGEC : <https://ifec-fo.valsoftware.cloud/CATALOGUE/CATALOGUE/search.aspx>

Intitulé de formation	Objectifs de la formation
<p>Communication interne et externe dans la fonction XXX dans mon école (fonctions de sélection et de promotion)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Construire, mettre en œuvre et évaluer des modes de communication appropriés dans un contexte de communication collective et individuelle au sein de son établissement, au regard des modalités d'organisation spécifiques de l'enseignement catholique</li> <li>*Dans le cadre de sa fonction, mettre en place des pratiques et des supports qui permettent une diffusion efficace de l'information au sein de son école et avec les partenaires externes</li> <li>*S'outiller pour déployer son assertivité dans le contexte de ses missions et en lien avec sa posture spécifique</li> </ul>
<p>Mise en œuvre de la gestion administrative, financière et matérielle dans la fonction XXX dans mon établissement (fonctions de sélection et de promotion)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Découvrir et apprendre à utiliser les applications de gestion propres à l'enseignement catholique</li> <li>*S'approprier les dispositions de gestion propres aux asbl et les dispositions statutaires spécifiques</li> <li>*Identifier comment articuler cette gestion avec les dimensions de communication, de déontologie et de pilotage au sein de son établissement</li> <li>*Mettre en œuvre et évaluer des outils et des démarches pour superviser la gestion administrative, financière et matérielle au sein de son école</li> </ul>
<p>Mise en œuvre de la gestion humaine et de l'optimisation des compétences professionnelles dans la fonction XXX dans mon école (fonctions de sélection et de promotion)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Mettre en œuvre des techniques et des outils de gestion des ressources humaines au sein de son établissement : recrutement, analyse des pratiques professionnelles, entretiens de fonctionnement et d'évolution, identification des besoins de compétences</li> <li>* Mettre en œuvre les démarches et outils pour instaurer des pratiques de reconnaissance et de valorisation professionnelles au sein de son établissement</li> <li>* Mettre en œuvre des démarches et outils pour gérer son temps et organiser son travail</li> <li>* Partager avec des collègues sur les démarches mises en œuvre, leur évaluation et les perspectives d'amélioration</li> </ul>
<p>Gestion de situations de crise dans la fonction XXX dans mon établissement (fonctions de sélection et de promotion)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Mettre en œuvre des outils et démarches pour analyser et gérer les diverses dimensions d'une situation de crise au sein de son établissement</li> <li>*Connaitre, identifier et activer des ressources internes à l'école et externes (en particulier celles du réseau) en adéquation avec la</li> </ul>

	<p>situation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Identifier et mettre en œuvre des pistes de développement professionnel individuel/collectif en lien avec cette thématique</li> </ul>
<p>Exercice du leadership dans la fonction XXX dans mon école (fonctions de sélection et de promotion)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Mettre en œuvre une dynamique de leadership au sein de son établissement dans ses différentes dimensions (mobilisation et implication des acteurs, conduite du changement, exemplarité, relation de confiance, exercice de l'autorité), dans une dynamique de management transversal, au regard du contexte organisationnel spécifique de l'enseignement catholique</li> <li>*Apprendre à distinguer et adopter à bon escient différents styles de leadership en fonction des situations à traiter et des actions à mener dans son école</li> <li>*Mettre en place des stratégies contextualisées pour entretenir un climat de travail qui stimule l'esprit d'équipe, la collaboration, le partage d'expérience et la responsabilisation</li> <li>*Mettre en œuvre des démarches pour surmonter les freins et résistances au changement et évaluer leur impact <ul style="list-style-type: none"> <li>* Mettre en application des outils et démarches pour définir, superviser et faire évoluer les rôles, tâches, fonctions et responsabilités des différents acteurs de l'équipe (incluant les modalités de délégation).</li> </ul> </li> <li>* Mettre en œuvre des outils d'animation de réunions et de processus de négociation en tenant compte du contexte spécifique de son établissement</li> <li>* Partager avec des collègues exerçant la même fonction sur l'impact et les effets de ce qui a été mis en œuvre</li> </ul>
<p>Coordination et régulation du projet de mon pôle territorial</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Mettre en œuvre des démarches et outils pour soutenir et réguler le projet de son pôle territorial</li> <li>*Identifier et mettre en œuvre les modalités de coordination avec tous les acteurs du pôle dans une démarche collective</li> <li>*Evaluer l'efficacité des procédures mises en place à l'aide des outils adéquats</li> </ul>
<p>Mise en œuvre et régulation du contrat d'objectifs au sein de mon école</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Mettre en application les démarches et outils permettant de faire un état des lieux du fonctionnement systémique de son établissement</li> <li>*A l'aide des outils mis à disposition, définir les axes stratégiques d'amélioration ou de développement et les objectifs opérationnels qui en découlent en tenant compte des missions, valeurs et objectifs de son établissement, du positionnement de l'établissement dans son environnement et de l'état des lieux</li> <li>*Mettre en œuvre les démarches et outils (dont le tableau de bord) pour construire, mettre en œuvre, évaluer et réguler son plan d'actions</li> <li>* Partager avec des collègues exerçant la même fonction sur la posture à adopter et sur l'impact et les effets des initiatives prises</li> </ul>
<p>Vision, missions, valeurs : au cœur des projets éducatifs et pédagogiques de l'enseignement catholique et de l'établissement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Apprendre à inscrire son action dans la fonction XXX dans le cadre du projet éducatif et pédagogique de l'enseignement catholique</li> <li>*Identifier les modalités spécifiques d'exercice de ses missions dans le cadre du projet éducatif et pédagogique de l'établissement/du PO</li> </ul>

	<p>*Mettre en œuvre des démarches et outils pour développer une vision partagée au sein de l'équipe éducative de son école en prenant appui sur la trilogie vision/missions/valeurs</p>
<p>Analyse du positionnement de mon établissement/mon pôle dans son environnement socio-culturel et institutionnel</p>	<p>*Mettre en œuvre des clefs de lecture systémique de l'environnement de son établissement scolaire/son pôle</p> <p>*Identifier et mettre en œuvre des modes de collaborations pertinents avec les partenaires institutionnels et associatifs (acteurs du réseau, tissu associatif, ...) de son établissement/son pôle</p> <p>* En s'appuyant sur les outils adéquats, mesurer les effets et l'impact de ces modes de collaboration au regard du projet de l'établissement</p>
<p>Formation dite spécifique pour la fonction de promotion/sélection XXX</p>	<p>*S'initier aux compétences administratives, pédagogiques, relationnelles relatives à la fonction XXX</p> <p>*Initier une réflexion sur son identité professionnelle, en prenant appui sur la vision et les outils propres au réseau</p>

## Le programme général « école » de WBE, pour les formations « réseaux » en lien avec cette orientation de formation

Pour vous inscrire aux formations ci-dessous, connectez-vous au site de WBE:

<https://www.lecaf-wbe.be/missions-et-formations>

Intitulé de formation	Objectifs de la formation
<p>La communication interne et externe en situation professionnelle en cohérence avec la vision du pilotage pédagogique de WBE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, expérimenter, co-construire et/ou s'approprier des techniques de communication non-violente cohérentes avec le projet éducatif et le projet pédagogique de WBE.</li> <li>*Expérimenter des méthodes et des techniques de communication efficace en cohérence avec les actions pédagogiques du plan de pilotage/contrat d'objectifs. Co-construire les outils de communication interne et externe cohérents avec les projets éducatif et pédagogique de WBE.</li> <li>*Au terme de la formation, apprendre à évaluer l'adéquation des productions aux besoins personnels et collectifs.</li> <li>*Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques.</li> </ul>
<p>Gestion des équipes en cohérence avec la vision du pilotage pédagogique de WBE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*En partant des pratiques des MDP et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, expérimenter, co-construire et/ou s'approprier des techniques de gestion de groupe dans le cadre de l'organisation apprenante cohérentes avec le projet éducatif et le projet pédagogique de WBE.</li> <li>*Intégrer des méthodes qui favorisent un environnement de travail de collaboration dans les équipes éducatives.</li> <li>*Co-construire des outils qui permettent de gérer les groupes en intelligence collective.</li> <li>*Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques.</li> </ul>
<p>Gestion de réunion en cohérence avec la vision du pilotage pédagogique de WBE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*En partant des pratiques des MDP et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, expérimenter, co-construire et/ou s'approprier des outils et des techniques de gestion dynamique de réunion cohérents avec le projet éducatif et le projet pédagogique de WBE.</li> <li>*Expérimenter les méthodes de gestion de réunion.</li> <li>*Co-construire des outils qui permettent de gérer les réunions en intelligence collective.</li> <li>*Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques.</li> </ul>

<p>Gestion des relations humaines en cohérence avec la vision du pilotage pédagogique de WBE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*En partant des pratiques des MDP et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, expérimenter, co-construire et/ou s'approprier des techniques et des outils de gestion respectueux de ses collaborateurs et susceptibles de favoriser le bien-être des équipes.</li> <li>*Réaliser des études de cas.</li> <li>*Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques,</li> </ul>
<p>Le pilotage pédagogique, la co-construction d'une vision partagée, l'apprenance en équipe et le travail de collaboration : les bases d'une organisation apprenante au sein de mon établissement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*En partant des pratiques des MDP et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, expérimenter et s'approprier les concepts de l'organisation apprenante compte tenu des projets éducatif et pédagogique de WBE.</li> <li>*Analyser les préoccupations locales pour faire de son école une organisation apprenante.</li> <li>*Concevoir les méthodes et/ou les outils à mettre en œuvre pour son établissement.</li> </ul>
<p>L'accompagnement au changement compte tenu des réalités de terrain. (Prérequis: Les bases d'une organisation apprenante)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*En partant des pratiques des MDP et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, s'approprier des méthodes pour réaliser une étude d'impact et identifier les résistances liées à la réalité locale de l'établissement.</li> <li>*Expérimenter des techniques qui permettent de lever les résistances.</li> <li>*Co-construire une méthodologie de conduite du changement en fonction de l'étude d'impact réalisée et des spécificités de l'établissement.</li> <li>*Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques,</li> </ul>
<p>Le développement de la gouvernance stratégique au travers des projets WBE, des PdP/CO pour favoriser l'innovation pédagogique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, identifier les moyens permettant de développer la gouvernance stratégique de l'innovation pédagogique autour de projets communs liés au plan de pilotage/contrat d'objectifs.</li> <li>*Expérimenter des méthodes de gouvernance stratégique pour permettre l'innovation pédagogique et l'apprenance en équipe.</li> <li>*Co-construire des outils de gouvernance stratégique en lien avec les actions du plan de pilotage/contrat d'objectifs de l'établissement.</li> <li>*Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques.</li> </ul>
<p>La lettre de missions comme outil de gouvernance stratégique de son établissement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, s'approprier les concepts inhérents aux responsabilités du profil de fonction des directions, déclinés dans la lettre de missions WBE.</li> <li>*Explorer et partager des exemples de réalisations concrètes qui actualisent sur le terrain les attendus de la lettre de missions en cohérence avec la vision du pilotage pédagogique de WBE.</li> </ul>



	<p>*Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques.</p>
<p>Planification de son développement professionnel compte tenu de la vision du pilotage pédagogique de WBE. (Prérequis "L'organisation apprenante à WBE")</p>	<p>*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, identifier les sources et les moyens de légitimité professionnelle et s'interroger sur ses propres ressources. *Expérimenter des groupes de co-développement professionnel entre pairs. *Co-construire un portfolio réflexif afin de planifier son développement professionnel en cohérence avec le projet éducatif et le projet pédagogique de WBE. *Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques.</p>
<p>Le leadership partagé/distribué : différentes façons de l'implémenter en fonction de ma réalité de terrain. (Prérequis "Les bases d'une organisation apprenante")</p>	<p>*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, intégrer les différents styles de leaderships pédagogiques. *Intégrer les méthodes de partage des responsabilités entre les membres de l'équipe de leadership scolaire. *Co-construire les outils et méthodes pour assurer un leadership en soutenant le travail des enseignants. *Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques.</p>
<p>Co-construire un plan de formation des MDP en cohérence avec plan de pilotage/contrat d'objectifs.</p>	<p>*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, intégrer les démarches pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier leurs forces et faiblesses</li> <li>- formuler adéquatement les besoins de formation</li> <li>- analyser les besoins de formation en lien avec le plan de pilotage et le contrat d'objectifs</li> <li>- rédiger un plan de formation</li> </ul> <p>*Co-construire des outils qui permettent la mise en place de transfert de compétences et d'acquis des MDP. *Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques.</p>
<p>Les coordonnateurs de pôles territoriaux.</p>	<p>*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, développer et actualiser les compétences pédagogiques, administratives et relationnelles définies dans les profils de fonction en cohérence avec les statuts des personnels de l'enseignement de WBE.</p>
<p>Les coordonnateurs de CEFA et coordonnateurs d'internats.</p>	<p>*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, développer et actualiser les compétences pédagogiques, administratives et relationnelles définies dans les profils de fonction en cohérence avec les statuts des personnels de l'enseignement de WBE.</p>

Les CA et CTA.	*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, développer et actualiser les compétences pédagogiques, administratives et relationnelles définies dans les profils de fonction en cohérence avec les statuts des personnels de l'enseignement de WBE.
Les secrétaires de direction.	*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, développer et actualiser les compétences administratives et relationnelles définies dans les profils de fonction en cohérence avec les statuts des personnels de l'enseignement de WBE.
Les comptables.	*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, développer et actualiser les compétences administratives et relationnelles définies dans les profils de fonction en cohérence avec les statuts des personnels de l'enseignement de WBE.
Les outils numériques au service de ma fonction.	*En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, s'approprier des outils numériques collaboratifs et organisationnels compte tenu de ma fonction. *Expérimenter ces outils. *Au terme de la formation, poser un regard réflexif sur ses pratiques.
Mener des entretiens de développement professionnel efficaces : le mécanisme de soutien et développement des compétences comme vecteur de mobilisation des équipes et levier dans l'opérationnalisation du contrat d'objectifs	En partant des pratiques des MDP, et en mobilisant les compétences développées à l'IFPC, intégrer les démarches pour : -Expérimenter des techniques de feedbacks et d'écoute active. -Co-construire des objectifs spécifiques, réalistes et adaptés au MDP - Gérer des situations délicates : comprendre les sources de tensions dans les entretiens de développement, accompagner le changement et maintenir un climat bienveillant. - Suivre le PDPCP.