



# REGION DE BRUXELLES-CAPITALE COMMUNE DE WATERMAEL-BOITSFORT

Place Antoine Gilson 1 - 1170 Bruxelles - Tel : 02.674.74.11 - fax : 02.672.52.19  
www.watermael-boitsfort.be n° d'entreprise : 0207.372.637

## APPEL AUX CANDIDAT(E)S POUR UNE ADMISSION AU STAGE AU 01.07.2018 DANS UNE FONCTION DE PROMOTION : DIRECTION DE L'ECOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE LE KARREMBERG – NOS PETITS (EMPLOI VACANT).

### Coordonnées du P.O.

Commune de Watermael-Boitsfort  
Place Antoine Gilson, 1  
1170 Watermael-Boitsfort

### Coordonnées de l'école

ECOLE FONDAMENTALE LE KARREMBERG – NOS PETITS

Rue François Ruytinx 31 à 1170 Watermael-Boitsfort  
Site internet : [www.lekarrenberg.be](http://www.lekarrenberg.be)

**Conditions légales d'accès à la fonction** : voir annexe 1

**Profil recherché** : voir annexe 2

**Titres de capacité** : voir annexe 3

**Mise en concurrence avec des candidatures de membres du personnel titulaires à titre définitif d'une fonction de direction** : voir annexe 4

**Critères complémentaires aux conditions légales d'accès à la fonction** : voir annexe 5

**Portfolio professionnel** : voir annexe 6

### Dossier de candidature :

Les candidatures doivent être envoyées **au plus tard le 27/04/2018 16/05/2018**

- par recommandé ou déposées contre accusé de réception
- et par courriel à l'adresse [enseignement1170@wb.irisnet.be](mailto:enseignement1170@wb.irisnet.be)

Au Collège des Bourgmestre et Echevins  
Via le service de l'Enseignement  
Place Antoine Gilson 1 à 1170 Watermael-Boitsfort

Votre dossier de candidature comprendra :

- Un curriculum vitae ;
- Un portfolio professionnel (voir annexe 6) ;
- Toutes les pièces utiles pour justifier votre classement dans les paliers (attestations de services délivrées par le Pouvoir Organisateur, copies de diplôme(s), attestations de réussite des modules de formation de directeur, ...);
- Tous les autres éléments que vous souhaitez invoquer à l'appui de votre candidature.

**Coordonnées de la personne-contact auprès de laquelle des renseignements complémentaires peuvent être obtenus** : Mme Géraldine PEFFER, Service de l'Enseignement – place Antoine Gilson, 6 (1<sup>er</sup> étage) - [gpeffer@wb.irisnet.be](mailto:gpeffer@wb.irisnet.be) – tél. : 02/674.74.62

**APPEL AUX CANDIDAT(E)S POUR UNE ADMISSION AU STAGE AU 01.07.2018 DANS UNE  
FONCTION DE PROMOTION : DIRECTION DE L'ECOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE  
LE KARRENBERG – NOS PETITS (EMPLOI VACANT).**

ANNEXE 1 : Conditions légales d'accès à la fonction
---

**Palier 1** Art. 57 du Décret du 2 février 2007

- 1° Avoir acquis une ancienneté de service de sept ans au sein du Pouvoir organisateur dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause calculée selon les modalités fixées à l'article 34 du Décret du 6 juin 1994 (1).
- 2° Etre titulaire, à titre définitif, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le Pouvoir organisateur concerné (2).
- 3° Exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du Décret du 2 février 2007.
- 4° Avoir répondu à cet appel aux candidat(e)s.
- 5° Avoir obtenu au préalable les attestations de réussite d'au moins trois modules de formation.

**Palier 2** Art. 58, § 1<sup>er</sup> du Décret du 2 février 2007

- 1° Soit remplir toutes les conditions du palier 1 à l'exception des deux dernières (avoir répondu à l'appel aux candidats et être titulaire de trois attestations de réussite).
- 2° Soit remplir toutes les conditions du palier 1 au sein d'un autre pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné, à l'exception de l'avant-dernière (avoir répondu à l'appel aux candidats).

**Palier 2bis** Art. 58, §3 du Décret du 2 février 2007

- 1° être titulaire depuis sept ans au moins dans l'enseignement subventionné d'une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause ;
- 2° être titulaire, à titre définitif, avant l'admission au stage, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement subventionné ;
- 3° exercer à titre définitif une ou des fonctions donnant accès à la fonction de directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité, conformément à l'article 102 du présent décret ;
- 4° avoir obtenu au préalable les attestations de réussite d'au moins trois modules de formation.

**Palier 3** Art. 59, § 1 du Décret du 2 février 2007

- 1°. être titulaire, à titre définitif, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné;
- 2°. exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du présent décret.

**Palier 4** Art. 59, § 2 du Décret du 2 février 2007

a) soit un membre de son personnel temporaire prioritaire, remplissant les conditions suivantes :

- 1° être titulaire, à titre temporaire, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné;
- 2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du présent décret.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1er qui, à l'issue de son stage, ne remplit pas la condition exigée à l'article 57, alinéa 1er, 1°, voit son stage prolongé jusqu'à ce qu'il remplisse ladite condition.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1er est réputé nommé dans sa fonction de recrutement, de sélection ou de promotion d'origine dès qu'il est nommé dans sa fonction de directeur.

b) soit un membre du personnel nommé à titre définitif dans l'enseignement subventionné, remplissant les conditions suivantes :

- 1° exercer une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement;
- 2° exercer à titre définitif une ou des fonctions donnant accès à la fonction de directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité, conformément à l'article 102 du présent décret.

**Palier 5** Art. 59 § 3 du Décret du 2 février 2007

- 1° être titulaire, à titre temporaire, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné ;
- 2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément au tableau de l'article 102 du Décret du 2 février 2007.

**Palier 6** Art. 59 § 4 du Décret du 2 février 2007

Ce palier ne s'adresse qu'aux candidats à une fonction de directeur d'un établissement maternel, primaire ou fondamental.

Le candidat doit répondre aux conditions suivantes :

- 1° avoir acquis une ancienneté de service de sept ans au sein du Pouvoir organisateur dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause, calculée selon les modalités fixées à l'article 34 du Décret du 6 juin 1994 ;
- 2° être titulaire, à titre définitif, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le Pouvoir organisateur concerné ;
- 3° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions dans l'enseignement secondaire du degré inférieur et être porteur d'un diplôme d'AESI, pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant du groupe A pour la fonction exercée ;
- 4° avoir répondu à cet appel aux candidats ;
- 5° avoir obtenu au préalable les attestations de réussite d'au moins trois modules de formation.

**Palier 7** Art. 59, §5bis

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir admettre un membre du personnel au stage conformément à l'article 57, à l'article 58, et à l'article 59, § 1er à 5 (paliers 1 à 7), peut admettre au stage, en appliquant la dévolution des § 1er à 5 du présent article (paliers 3 à 7), un membre du personnel remplissant les conditions de ces paragraphes dans l'enseignement subventionné.

**Hors palier – voir aussi annexe 4**

Le Pouvoir Organisateur peut mettre en concurrence la candidature des membres du personnel répondant aux conditions précitées avec celles de membres du personnel titulaires à titre définitif, dans l'enseignement subventionné, d'une fonction de directeur d'école maternelle, primaire ou fondamentale et ayant répondu à l'appel à candidat.

Le membre du personnel doit avoir exercé cette fonction durant un délai de trois ans.

(1) Dans l'enseignement fondamental, l'ancienneté doit avoir été acquise au niveau fondamental.

**APPEL AUX CANDIDAT(E)S POUR UNE ADMISSION AU STAGE AU 01.07.2018 DANS UNE  
FONCTION DE PROMOTION : DIRECTION DE L'ÉCOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE  
LE KARRENBERG – NOS PETITS (EMPLOI VACANT).**

ANNEXE 2 : Profil recherché

Profil arrêté par le Pouvoir organisateur après consultation de la COPALOC le 20 décembre 2017.

Un poste de direction, dans un emploi vacant, est à conférer au 1<sup>er</sup> juillet 2018 à l'école fondamentale Le Karrenberg – Nos Petits.

**Présentation de l'école fondamentale Le Karrenberg – Nos Petits**

L'école fondamentale est composée d'une section primaire « **Le Karrenberg** » (231 élèves au 15/1/2018) et d'une section maternelle : « **Nos Petits** » (62 élèves au 15/1/2018) attenante à l'école primaire.

L'école est située au cœur des cités-jardins Le Logis-Floréal.

Depuis le 30/9/2017, le **nouvel indice socio-économique** de l'école est passé de 17 à 7. L'équipe pédagogique est engagée dans une réflexion sur ses pratiques pédagogiques pour favoriser la réussite et l'intégration de tous les élèves.

L'équipe pédagogique et éducative comprend **32 membres du personnel** : 4 institutrices maternelles et 16 instituteurs primaires (certains à temps partiels), 1 auxiliaire d'éducation référente et 11 auxiliaires d'éducation. Plusieurs membres du personnel sont à charge des finances communales.

Une **secrétaire à temps-plein** assiste la direction dans ses tâches administratives. L'école utilise depuis 2017 la **plateforme de communication parentale ZippSlip**.

Une **auxiliaire d'éducation – référente** coordonne l'équipe des auxiliaires d'éducation. Grâce à un partenariat réel et reconnu entre les enseignants et les auxiliaires d'éducation, les règles éducatives communes favorisent un climat scolaire serein et structuré.

Une **concierge** en charge de la sécurité des bâtiments, de l'accueil, de divers travaux de nettoyage et de la maintenance générale des bâtiments occupe avec sa famille un logement situé dans l'école.

Les locaux de la section primaire sont partagés avec l'**Académie de Musique et des Arts de la Scène**.

L'école est équipée de **4 TBI (Tableaux Blancs Interactifs)**, partagés avec l'Académie de Musique et des Arts de la Scène. Un enseignant chargé de mission « école numérique » forme les enseignants et accompagne les directions dans la stratégie numérique de leur établissement.

Depuis cette année scolaire, tous les élèves de maternelle et de primaire bénéficient d'une période supplémentaire de musique par semaine, dans le cadre d'un **projet « musique-école »** en partenariat avec l'Académie de Musique. Les professeurs de musique enseignent aux élèves, en présence de leur titulaire, la musique, le rythme et le chant.

D'autres projets culture-école sont régulièrement construits en **partenariat avec les bibliothèques et ludothèques communales**.

Depuis l'année scolaire 2015-2016, l'école a démarré un **partenariat avec le RSC Anderlecht** dans lequel 24 enfants de 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> année bénéficient de 2 heures d'entraînement de football chaque mercredi après-midi au Stade des Trois Tilleuls sous la conduite d'un entraîneur qualifié du Sporting d'Anderlecht. Ce projet connaît un beau succès et perdure à ce jour.

De la 3<sup>ème</sup> maternelle à la 6<sup>ème</sup> primaire, les élèves partent chaque année en **classes de dépassements** (et en classes de neige en 6<sup>ème</sup> primaire).

Le sport est également mis à l'honneur dans toutes les écoles communales grâce au **projet « Sport Plus »** financé par la commune et mené par l'équipe des professeurs d'éducation physique. Les élèves de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année primaire bénéficient d'1 période de psychomotricité supplémentaire. Tous les élèves bénéficient également de matinées sportives dédiées à la découverte de nouvelles disciplines sportives. Des Challenges inter-classes sont organisés par niveau à partir de la 3<sup>ème</sup> année primaire.

La commune de Watermael-Boitsfort prend également en charge les périodes nécessaires pour confier le **cours de néerlandais à des maîtres spéciaux**.

## **Pacte d'Excellence - Plan de Pilotage**

L'école du Karrenberg – Nos Petits ainsi que les quatre autres écoles communales sont engagées dans la 1<sup>ère</sup> vague de déploiement des plans de pilotage prévus par le Pacte d'Excellence.

Chaque école sera amenée, après un auto-diagnostic, à identifier des stratégies prioritaires, des objectifs spécifiques à atteindre et des actions concrètes à mettre en place dans les domaines suivants : la réussite des élèves, la lutte contre l'échec et le décrochage, les outils numériques, l'accès à la culture et aux sports, la promotion à la citoyenneté, l'orientation, les discriminations, l'intégration des élèves à besoins spécifiques, le travail en équipe, la formation du personnel et la collaboration avec les parents.

Un dialogue s'établira ensuite entre l'école et l'administration au travers des Délégués aux Contrats d'Objectifs (DCO) pour évaluer les progrès de l'établissement par rapport aux objectifs fixés.

Un(e) conseiller(e) pédagogique sera prochainement engagé(e) par la commune de Watermael-Boitsfort afin d'accompagner les directions dans l'élaboration participative de leur plan de pilotage avec leurs équipes.

## **Les missions du directeur**

**Articles 3 à 11 du décret fixant le statut des directeurs du 2 février 2007 (MB 15-05-2007)**

**TITRE II. - Des dispositions communes aux directeurs de tous les réseaux**

**CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Des missions du directeur**

### **Section I<sup>re</sup>. - Disposition générale**

**Article 3. - § 1<sup>er</sup>.** [...] Dans l'enseignement subventionné, le directeur exerce sa mission générale et ses missions spécifiques selon le mandat que lui donne le pouvoir organisateur. Celui-ci est spécifié dans la lettre de mission visée au chapitre III du présent titre.

**§ 2.** Le directeur doit tout mettre en œuvre pour accomplir au mieux les missions visées au présent chapitre dans le respect de la lettre de mission qui lui est confiée et dans le cadre des moyens qui sont mis à sa disposition.

### **Section II. - Mission générale**

**Article 4. -** Le directeur met en œuvre au sein de l'établissement le projet pédagogique de son pouvoir organisateur dans le cadre de la politique éducative de la Communauté française.

Dans l'enseignement subventionné, le directeur est le représentant du pouvoir organisateur, auprès des services du Gouvernement et du service général d'inspection.

**Article 5. -** Le directeur a une compétence générale d'organisation de l'établissement.

Il analyse régulièrement la situation de l'établissement et promeut les adaptations nécessaires.

**Article 6. -** [...]

### **Section III. - Missions spécifiques**

#### **Sous-section I<sup>re</sup>. - L'axe relationnel**

**Article 7.** - Le directeur assure la gestion et la coordination de l'équipe éducative.

Dans ce cadre, il organise notamment les services de l'ensemble des personnels, coordonne leur travail et leur fixe des objectifs en fonction de leurs compétences et des textes qui régissent leurs missions.

Dans cette optique, le directeur suscite l'esprit d'équipe, veille au développement de la communication et du dialogue avec l'ensemble des acteurs de l'établissement scolaire et gère les conflits. Il veille également à l'accueil et l'intégration des nouveaux personnels, ainsi qu'à l'accompagnement des personnels en difficulté.

Il suscite et gère la participation des membres du personnel aux formations en cours de carrière, obligatoires ou volontaires.

**Article 8.** - Le directeur est responsable des relations de l'établissement scolaire avec les élèves, les parents et les tiers.

Dans ce cadre, le directeur veille notamment à développer l'accueil et le dialogue vis-à-vis des élèves, des parents et des tiers.

Il vise à l'intégration de tous les élèves, favorise leur bonne orientation et encourage le développement de leur expression citoyenne.

Il fait respecter le règlement d'ordre intérieur de l'établissement scolaire et prend, le cas échéant, les mesures nécessaires.

**Article 9.** - Le directeur représente son établissement dans le cadre de ses relations extérieures.

Dans cette optique, il s'efforce, selon ses possibilités, d'entretenir et de favoriser ces dernières et assure les relations publiques de son école. Il assure la coordination des actions à mener notamment avec les centres psycho-médico-sociaux (P.M.S.) et peut établir des partenariats

Il peut également nouer des contacts avec le monde économique et socioculturel local, de même qu'avec des organismes de protection de la jeunesse, d'aide à l'enfance et d'aide à la jeunesse.

## **Sous-section II. - L'axe administratif, matériel et financier**

**Article 10.** - Le directeur organise les horaires et les attributions des membres du personnel dans le cadre de la législation existante. Il gère les dossiers des élèves et des membres du personnel.

Il veille, le cas échéant, à la bonne organisation des organes de concertation et des conseils de classe prévus par les lois, décrets et règlements.

Le directeur gère les ressources matérielles et financières de l'établissement.

Dans l'enseignement subventionné, il le fait selon l'étendue du mandat qui lui a été confié par le pouvoir organisateur.

Il veille par ailleurs à l'application des consignes de sécurité et d'hygiène au sein de l'établissement.

## **Sous section III. - L'axe pédagogique et éducatif**

**Article 11.** - Le directeur assure la gestion de l'établissement scolaire sur le plan pédagogique et éducatif.

Dans cette optique, il anime la politique pédagogique et éducative de l'établissement et évalue la pertinence des attitudes, des méthodes et des moyens mis en œuvre par les membres de l'équipe éducative. Il met en œuvre et pilote le projet d'établissement, et veille à l'actualiser.

Le directeur s'assure de l'adéquation entre les apprentissages, les socles de compétences, les compétences terminales, les profils de formation et les programmes ou les dossiers pédagogiques. Il veille à la bonne organisation des évaluations certificatives et des évaluations externes au sein de l'école.

Dans le respect de la liberté en matière de méthodes pédagogiques, le directeur collabore avec le service général d'inspection et les autres services pédagogiques.

## Compétences et qualités attendues

### Leadership

- Leadership pédagogique, gage de la cohésion de l'équipe enseignante et de la qualité de l'enseignement : être capable de faire collaborer de façon collective les enseignants autour de la pédagogie ;
- Leadership au sens large : capacité de gestion des individus, d'accompagnement, d'évaluation, de motivation et d'engagement des enseignants et des auxiliaires d'éducation, et capacité de gestion d'équipe, d'animation et de stimulation du travail collectif ;
- Capable d'exercer une fonction d'autorité dans un cadre participatif et collaboratif.

### Pilotage pédagogique

- Être capable de développer une vision stratégique d'ensemble, de la traduire en objectifs clairs et partagés, de définir les stratégies et actions pour les atteindre, de coordonner les ressources et fédérer les énergies des différents acteurs, d'analyser l'évolution des indicateurs clés et de réorienter les actions sur cette base ; et cela en collaboration avec les membres du pouvoir organisateur ;
- Être capable de susciter la remise en question et d'animer le changement et les évolutions.

### Compétences relationnelles et qualités personnelles

- Posséder un style de gestion des individus, adultes et enfants, basé sur la confiance et la transparence ;
- Capable de communiquer de manière constructive et positive ;
- Se rendre disponible et prendre le temps du dialogue ;
- Aborder l'échec sous l'angle de ce qu'on peut en tirer de positif et les problèmes sous l'angle de la recherche de solutions ;
- Capable de gérer des tâches multiples en parallèle, en définissant correctement leur niveau de priorité et en déléguant efficacement ;
- Résistance au stress ;
- Aisance à parler en public.

### Compétences diverses

- Capable de coordonner la gestion administrative, financière et logistique ;
- Très bonne maîtrise de l'outil informatique ;
- Bonne connaissance et intérêt pour les TICE (Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement) ;
- La connaissance de langues étrangères est un atout.

Le portfolio (annexe 6) vous permettra de faire état de vos connaissances et de vos expériences en relation avec les compétences et qualités attendues pour le poste.

**APPEL AUX CANDIDAT(E)S POUR UNE ADMISSION AU STAGE AU 01.07.2018 DANS UNE  
FONCTION DE PROMOTION : DIRECTION DE L'ECOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE  
LE KARRENBERG – NOS PETITS (EMPLOI VACANT).**

ANNEXE 3 : Titres de capacité

**Article 102 du Décret du 2 février 2007  
Tableau II tel que modifié par le décret du 19 octobre 2017**

1. Fonction de promotion	2. Fonction(s) exercée(s)	3. Titre(s) de capacité
Directeur d'école fondamentale	<p>a) Instituteur maternel, instituteur maternel chargé des cours en immersion linguistique, instituteur primaire, instituteur primaire chargé des cours en immersion linguistique, maître d'éducation physique, maître de seconde langue (allemand), maître de seconde langue (anglais) maître de seconde langue (néerlandais), maître de travaux manuels, maître d'éducation musicale, maître de morale, maître de philosophie et de citoyenneté, maître de religion.</p> <p>b) Maître de psychomotricité</p>	<p>a) Un des titres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme d'instituteur maternel</li> <li>- Diplôme d'instituteur primaire ou AESI</li> </ul> <p>Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant pour une des fonctions visées à la colonne 2.</p> <p>b) Diplôme d'instituteur maternel ou AESI</p>



**APPEL AUX CANDIDAT(E)S POUR UNE ADMISSION AU STAGE AU 01.07.2018 DANS UNE FONCTION DE PROMOTION : DIRECTION DE L'ECOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE LE KARRENBERG – NOS PETITS (EMPLOI VACANT).**

ANNEXE 4 : Mise en concurrence avec des candidatures de membres du personnel titulaires à titre définitif d'une fonction de direction
---

Article 59bis du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs :

§1er. Complémentairement aux articles 57 à 59, un pouvoir organisateur qui doit admettre un membre du personnel au stage dans une fonction de directeur d'établissement maternel, primaire ou fondamental peut mettre en concurrence la candidature des membres du personnel répondant aux conditions des articles 57 à 59 avec celles de membres du personnel titulaires à titre définitif, dans l'enseignement subventionné, d'une fonction de directeur d'école maternelle, primaire ou fondamentale et ayant répondu à l'appel à candidat visé à l'article 56.

§2. Par dérogation aux articles 57 à 59, le candidat titulaire à titre définitif, dans l'enseignement subventionné, d'une fonction de directeur d'école maternelle, primaire ou fondamentale qui postule dans le cadre des paragraphes qui précèdent, sous réserve du § 1er alinéas 2 et 3, remplit la condition de titre, qu'il soit en possession d'un diplôme d'instituteur maternel, d'instituteur primaire ou d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur.

§ 5. Pour l'application des §§ 1 à 4, le membre du personnel doit avoir exercé la fonction qu'il occupe durant un délai de trois ans.

**APPEL AUX CANDIDAT(E)S POUR UNE ADMISSION AU STAGE AU 01.07.2018 DANS UNE  
FONCTION DE PROMOTION : DIRECTION DE L'ECOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE  
LE KARREMBERG – NOS PETITS (EMPLOI VACANT).**

ANNEXE 5 : Critères complémentaires aux conditions légales d'accès à la fonction
--

Les critères complémentaires aux conditions d'accès à la fonction de direction, arrêtés en séance du Conseil communal du 20 mars 2018, comporteront une évaluation des candidats qui devront satisfaire à :

1. Une épreuve écrite

Les modalités seront définies par le jury. L'épreuve portera sur la mise en œuvre des compétences et qualités attendues.

2. Une épreuve orale

Entretien portant sur le dossier de candidature introduit par le candidat et sur son portfolio, sur la partie écrite de l'évaluation et sur la gestion d'un établissement d'enseignement fondamental.

Les candidats seront évalués par un jury dont la composition est fixée par le Collège des Bourgmestre et Echevins.

**APPEL AUX CANDIDAT(E)S POUR UNE ADMISSION AU STAGE AU 01.07.2018 DANS UNE  
FONCTION DE PROMOTION : DIRECTION DE L'ÉCOLE FONDAMENTALE ORDINAIRE  
LE KARRENBERG – NOS PETITS (EMPLOI VACANT).**

ANNEXE 6 : Portfolio professionnel

Votre portfolio professionnel rassemble et fait connaître votre capital d'expériences et démontre vos capacités à exercer la fonction de directeur/directrice de l'école fondamentale Le Karrenberg – Nos Petits.

Il servira aussi à démontrer votre capacité à apprendre de vos propres expériences. Comment analysez-vous ce que vos différentes expériences vous ont appris ? Qu'en retirez-vous pour le futur et pour la fonction pour laquelle vous postulez ?

Par rapport à un CV, le portfolio professionnel se veut plus riche et plus documenté.

Nous vous demandons d'y mettre en évidence vos **COMPETENCES** et vos **QUALITES** telles qu'attendues pour le poste :

- Leadership pédagogique
- Leadership au sens large
- Pilotage pédagogique
- Compétences relationnelles
- Qualités personnelles
- Compétences administratives, numériques et organisationnelles

Votre portfolio doit nous montrer en quoi vos projets, pratiques pédagogiques, réussites avec vos élèves ou votre équipe pédagogique, vos centres d'intérêts, vos réflexions, vos formations, lectures, rencontres, expériences, ... ont enrichi vos compétences professionnelles au regard de la fonction à pourvoir.

Le portfolio fera clairement apparaître les grandes étapes de votre itinéraire professionnel (sous la forme d'un récit, ligne du temps, tableau, mind-map, ...) et le sens que vous donnez à ce parcours.

Dans sa forme, le portfolio peut être numérique mais devra également être imprimé sous format A4 dans le dossier de candidature.

-----