

Maquette pédagogique de la formation statutaire des inspecteurs du 2nd degré

2019-2021

Document du 27 août 2019



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

≡ Sommaire

Présentation de la maquette pédagogique	3
Contenus des unités d'enseignement	6
UE1 - Management des organisations scolaires	7
Module 1 - Le leadership pédagogique	8
Module 2 - Agir en situation complexe	9
Module 3 - Piloter un collectif apprenant	10
Module 4 - RH de proximité et qualité de vie au travail	11
Module 5 - Stratégies de communication internes et externes	12
UE2 - Performance du système éducatif	13
Module 6 - Évaluer la performance scolaire	14
Module 7 - S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue et d'évaluation des établissements	15
UE3 - Droit et politique publique en éducation	16
Module 8 - Connaissance du système éducatif et de l'environnement institutionnel	17
Module 9 - Construction d'une éthique et d'une déontologie de l'encadrement	18
Module 10 - Droit de l'éducation et culture juridique	19
Module 11 - Maîtrise des risques	20
Module 12 - Prévision et gestion des moyens	21
UE4 - Apprentissages et réussite	22
Module 13 - Piloter la qualité des enseignements	23
Module 14 - Développer une politique éducative	24
Module 15 - Mettre en œuvre l'école inclusive	25
Module 16 - Orientation et ambition scolaire	26
UE5 : Fonctionnement en réseaux d'acteurs sur des espaces pluriels	27
Module 17 - Territoires et partenariats	28
Module 18 - Management du numérique éducatif	29
Module 19 - Ouverture européenne et internationale	30
UE6 : Approches professionnelles en académie	31
Répartition des modules	32

Formation statutaire¹ des inspecteurs² du 2nd degré 2019-2021

Maquette pédagogique

Depuis 35 ans, l'action publique connaît des évolutions importantes. La formation des personnels d'encadrement doit intégrer ces évolutions pour leur permettre de remplir pleinement leurs missions comme le souligne le schéma interministériel de la formation tout au long de la vie, adopté en 2017.

La formation est ainsi identifiée comme l'un des principaux leviers de construction de la professionnalité des personnels d'encadrement au service de la transformation de l'action publique.

Cette maquette de formation prend acte de ces évolutions et du cadrage interministériel de la formation des agents de l'État pour proposer aux inspecteurs stagiaires du second degré une formation les préparant à leur nouveau métier.

Un contexte d'exercice en évolution

Les organisations du travail connaissent une évolution forte. Une première évolution tient à la **place croissante de l'usager dans les services publics**. Cette évolution sociale concerne aussi l'école. De nombreux ouvrages ont documenté l'émergence de stratégies parentales vis-à-vis de l'école, et notamment du choix de l'école. C'est aussi la **place de l'élève** qui s'affirme avec des dispositifs de type "vie lycéenne" ou encore de responsabilisation en matière d'orientation. **Les élèves et leurs parents** deviennent des acteurs de la politique éducative, et c'est un levier pour une École de la confiance.

Une deuxième évolution tient à l'**impact de la transition numérique**. Les nouvelles technologies facilitent le travail à distance, les réseaux professionnels entraînent des logiques de collaboration horizontales et moins formelles. Elles enrichissent également les modalités de formation, à distance ou hybride, ainsi que des certifications informelles de type Open Badges.

Non sans lien avec cette évolution, les relations hiérarchiques ont considérablement évolué. L'organisation pyramidale tradition-

nelle, qui a constitué un modèle pendant longtemps, cède le pas au profit d'**organisations qualifiées d'"agiles"**. Il s'agit de répondre plus efficacement aux besoins des usagers et du service, de mieux maîtriser le changement et l'incertitude, en favorisant les échanges internes, la collaboration, la valorisation et le développement des compétences. Ainsi, dans le schéma interministériel pour la formation tout au long de la vie, les compétences de management des cadres ciblent "*le management participatif, l'innovation managériale, la bienveillance, l'accompagnement des collaborateurs, la valorisation du dialogue social, la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle, la promotion de la diversité, la déontologie*".

Ces évolutions rendent nécessaire l'acquisition de "**soft skills**", compétences non techniques et non cognitives, parmi lesquelles les compétences relationnelles telles que la capacité à communiquer, mais également des qualités personnelles comme l'enthousiasme et la convivialité. Elles comprennent aussi des compétences de gestion de l'interaction, telles que l'aptitude à se mettre à

1. Références réglementaires :

- articles 8 et 25 du **décret n° 90-675 du 18 juillet 1990 modifié** portant statuts particuliers des inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale : "*au cours du stage, dont la durée est d'un an, ils reçoivent une formation dont les modalités d'organisation sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale*";

- arrêté du 23 juillet 2015** relatif à la formation professionnelle statutaire et à l'affectation des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale stagiaires.

2. Le terme "inspecteurs" sera utilisé dans tout le document pour désigner indifféremment les inspecteurs et les inspectrices.



la place de l'autre ou la capacité à pacifier les relations avec autrui. On peut inclure les capacités à gérer ses émotions, à ne pas surréagir et à faire preuve d'empathie. Des attitudes telles que la responsabilité, l'ouverture d'esprit, l'adaptabilité, la tolérance, la confiance en soi, l'envie d'apprendre et d'entreprendre participent de la capacité d'un cadre de la fonction publique à anticiper le changement et l'incertitude. Ces compétences ne sont pas exclusives des compétences techniques, mais parce que leur besoin est nouveau, il est à souligner.

Dans la fonction publique, et plus particulièrement au ministère en charge de l'éducation nationale, une autre évolution transforme les organisations : la tendance engagée depuis le

début des années 80 à la **décentralisation et la déconcentration des services publics**. Celles-ci placent les cadres de la fonction publique face à des responsabilités croissantes. Elles conduisent à une complexification de l'action publique éducative, que ce soit par la multiplication de parties prenantes (collectivités territoriales, associations, autres services de l'État), ou par la diversification des instruments d'action publique (émergence de dispositifs, projets, plans, etc.).

L'exercice de cette responsabilité doit s'exercer dans le **cadre national**. Deux objectifs sont particulièrement mis en avant : **l'élévation du niveau général et l'exigence de plus de justice sociale**.

Ces objectifs font écho aux résultats du système éducatif français. Les enquêtes internationales conduites par l'OCDE (PISA, PIAAC) ou l'IEA (PIRLS, TIMSS) convergent en effet autour de deux grands constats : les résultats des élèves français s'inscrivent dans la moyenne européenne (laquelle ne se situe pas dans la performance haute) et de fortes inégalités perdurent, avec un cinquième des élèves dans une très grande fragilité des apprentissages. La France compte aussi parmi les pays où la variation de score à l'enquête PISA est la plus fortement marquée par le milieu socio-économique des élèves. Ainsi, près de 40% des élèves issus d'un milieu défavorisé sont en situation de difficulté scolaire.

≡ Construire la posture d'encadrement

En l'espace de quatre mois, après la réussite au concours de recrutement interne, un enseignant se voit confier des missions de pilote pédagogique. Ces nouvelles missions ne sont pas étrangères au métier exercé précédemment ; elles en sont la poursuite à un niveau de responsabilité supérieur. Elles impliquent de se façonner une nouvelle identité professionnelle dans laquelle la pédagogie – toujours présente – s'associe au management et au leadership.

Ce que l'on appelle le **"pilotage pédagogique"** et que les chercheurs nomment plutôt **"leadership pédagogique"** est donc le cœur de la professionnalité des personnels d'encadrement du ministère de l'éducation nationale. Il est le fil rouge de la posture d'encadrement et donc de la formation statutaire des inspecteurs du second degré.

La posture d'encadrement de l'inspecteur s'exerce dans le cadre de multiples missions, non seulement l'inspection, la gestion des carrières, l'accompagnement des personnels enseignants et d'éducation par la formation continue, mais

aussi la gestion des examens, des concours et certifications, le pilotage concerté avec les équipes de direction d'établissements ou de réseaux d'établissements et la prise en charge de certaines missions spécifiques auprès du recteur ou de l'Inspection générale.

Au-delà des **connaissances du système éducatif**, de son environnement professionnel, de sa spécialité ou de son domaine disciplinaire, des techniques de conduite du changement, de conduite de projet ou d'ingénierie de formation, l'inspecteur doit maîtriser **certaines compétences opérationnelles** (extraites du REME²), telles que :

- conduire des entretiens ;
- évaluer les compétences et détecter les potentiels ;
- jouer un rôle de conseil et d'aide à la décision ;
- accompagner les changements ;
- travailler en équipe ;
- piloter un projet.

Les missions de l'inspecteur ont évolué : elles reposent aujourd'hui sur la circulaire de missions du BO n° 47 du 17 décembre 2015. Ainsi, l'inspecteur s'appuie sur son expertise disciplinaire, sur les connaissances et les compétences qu'il maîtrise déjà pour participer à de nouvelles **missions transversales, interdisciplinaires et interdégradées** (conseil et expertise auprès du recteur ou du DASEN, contribution à la définition d'une stratégie académique, en matière de carte des formations, de processus d'orientation ou d'objets d'évaluation).

La mise en place des parcours professionnels carrières et rémunérations (**PPCR**) implique de nouveaux protocoles d'inspection et d'accompagnement. Elle entraîne également de nouvelles modalités de collaboration avec les chefs d'établissement et de nouvelles relations avec les personnels enseignants et d'éducation.

≡ Une formation fondée sur la recherche et sur l'approche par compétences

L'IH2EF a la responsabilité de la conception, du pilotage et de la mise en œuvre de la formation des personnels d'encadrement.

La formation dispensée à l'IH2EF prend appui sur des travaux de recherche en psychologie cognitive, management, sociologie, politique publique. L'accent est mis sur la **recherche au service de la pratique**, et, pour les personnels d'encadrement plus spécifiquement, l'objectif est de **développer des pratiques fondées sur des données probantes** ("evidence-based education"). Dans le domaine pédagogique, le "*Teaching and learning toolkit*" de l'Education Endowment Foundation (EEF) constitue une référence importante, qui sera mobilisée à plusieurs reprises³. Dans le même sens, les évaluations internationales seront analysées pour documenter précisément les résultats du système éducatif français. Il s'agit d'aider les stagiaires à développer leurs qualités d'analyse et de réflexion.

Cette formation par les apports de la recherche sera complétée par la mise en place d'ateliers qui viseront la construction de compétences. **L'expérimentation**, que ce soit au travers d'ateliers d'improvisation théâtrale, de mises en situation professionnelle ou encore de jeux de rôle filmés, constitue une approche privilégiée qui permet une mise en pratique et le développement de réflexes professionnels. Le **vécu émotionnel** de l'apprentissage professionnel doit être reconnu car il favorise le développement des apprentissages adultes. Les **échanges** qui ont lieu en formation sont également facteurs d'apprentissage : ils seront favorisés, ainsi que les

occasions de **co-développement** et de résolution collective : les inspecteurs stagiaires pourront ainsi être acteurs de leur propre formation. L'objectif est de développer une **communauté d'échanges de pratiques**, en intégrant aussi le **volet numérique**. Il s'agit pour les stagiaires de prendre progressivement conscience de leurs compétences, d'identifier et de déconstruire collectivement les savoir-faire implicites mobilisés dans leur métier.

La formation comprend également une **dimension hybride** qui contribue au développement d'une communauté apprenante au sein de la promotion. L'espace en ligne sur la plateforme M@gistere comprend un outil d'auto-positionnement – **Socrate** – permettant l'individualisation de la formation : il s'agit pour chaque stagiaire d'évaluer les compétences construites et d'en construire de nouvelles à partir d'études de cas, en lien avec son ou ses tuteurs.

L'approche par compétences est d'autant plus efficace qu'elle s'appuie sur un **dispositif d'alternance**. En effet, la formation statutaire, d'une durée totale de deux ans, alterne l'exercice effectif des fonctions en établissement scolaire et des sessions de formation organisées par l'IH2EF⁴ ou par les académies⁵. Ces sessions sont complétées par un stage d'ouverture de 5 jours (au sein d'une entreprise, en interministériel, en collectivité territoriale, dans le secteur associatif, etc.) ou par la participation à une action à dimension internationale⁶.

≡ Une formation organisée en unités d'enseignement et modules

La présentation proposée ressemble à celle d'un master mais la formation délivrée à l'IH2EF ne donne pas lieu aujourd'hui à la délivrance d'un master.

Cette présentation permet toutefois une identification précise des contenus abordés dans l'ensemble de la formation à l'IH2EF et d'engager un dialogue avec les universités sur le territoire national, en lien avec les académies, pour envisager des perspectives de diplomation des personnels d'encadrement, notamment dans le cadre de la troisième année.

La formation est présentée sous la forme de 6 unités d'enseignement, dont 5 réalisées lors de présentiels à l'IH2EF et une en académie d'exercice.

3. Consulter à ce sujet [le site d'Education Endowment Foundation](#).

Le toolkit est un outil qui s'adresse aux enseignants, chefs d'établissement et inspecteurs qui cherchent à faire progresser les apprentissages de leurs élèves ; il est plus particulièrement orienté vers la réussite des élèves en difficulté. Le toolkit met en avant des approches ou des dispositifs identifiables (feedback, classes en barrette, assistants pédagogiques, apprentissage précoce, devoirs, tutorat, engagement parental, méthode syllabique, etc.) et pour chacun évalue l'impact moyen, le coût et la force de la preuve. Les résultats publiés aujourd'hui sont le résultat d'un travail mené depuis 10 ans, qui inclut à la fois un travail de revues de littérature internationale, mais aussi de recherche consistant en études d'impact réalisées spécifiquement avec des écoles anglaises.

4. 5 présentiels de 27 heures chacun, parcours numériques (9 heures par an pour les intersessions + 6 heures de préparation au stage d'ouverture) et 10 heures de travail sur Socrate.

5. 19 jours de formation de 6 heures chacun, 35 heures pour le stage d'ouverture.

6. Voir le guide de la formation pour une présentation plus précise de l'architecture de la formation.

UE1 - Management des organisations scolaires

- Module 1** - Le leadership pédagogique
- Module 2** - Agir en situation complexe
- Module 3** - Piloter un collectif apprenant
- Module 4** - RH de proximité et qualité de vie au travail
- Module 5** - Stratégies de communication internes et externes

UE2 - Performance du système éducatif

- Module 6** - Évaluer la performance scolaire
- Module 7** - S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue et d'évaluation des établissements

UE3 - Droit et politique publique en éducation

- Module 8** - Connaissance du système éducatif et de l'environnement institutionnel
- Module 9** - Construction d'une éthique et d'une déontologie de l'encadrement
- Module 10** - Droit de l'éducation et culture juridique
- Module 11** - Maîtrise des risques
- Module 12** - Prévision et gestion des moyens

UE4 - Apprentissages et réussite

- Module 13** - Piloter la qualité des enseignements
- Module 14** - Développer une politique éducative
- Module 15** - Mettre en œuvre l'école inclusive
- Module 16** - Orientation et ambition scolaire

UE5 - Fonctionnement en réseaux d'acteurs sur des espaces pluriels

- Module 17** - Territoires et partenariats
- Module 18** - Management du numérique éducatif
- Module 19** - Ouverture européenne et internationale

UE6 - Approches professionnelles en académie

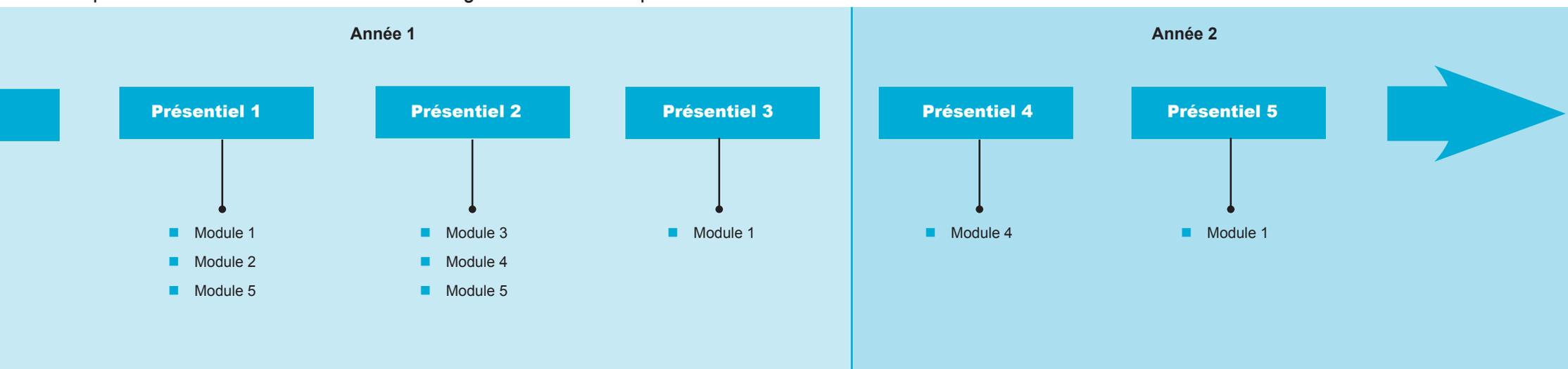


Management des organisations scolaires

UE1
Modules 1 à 5

-  **Module 1** - Le leadership pédagogique
-  **Module 2** - Agir en situation complexe
-  **Module 3** - Piloter un collectif apprenant
-  **Module 4** - RH de proximité et qualité de vie au travail
-  **Module 5** - Stratégies de communication internes et externes

Répartition des modules de l'unité d'enseignement sur les 5 présentiels



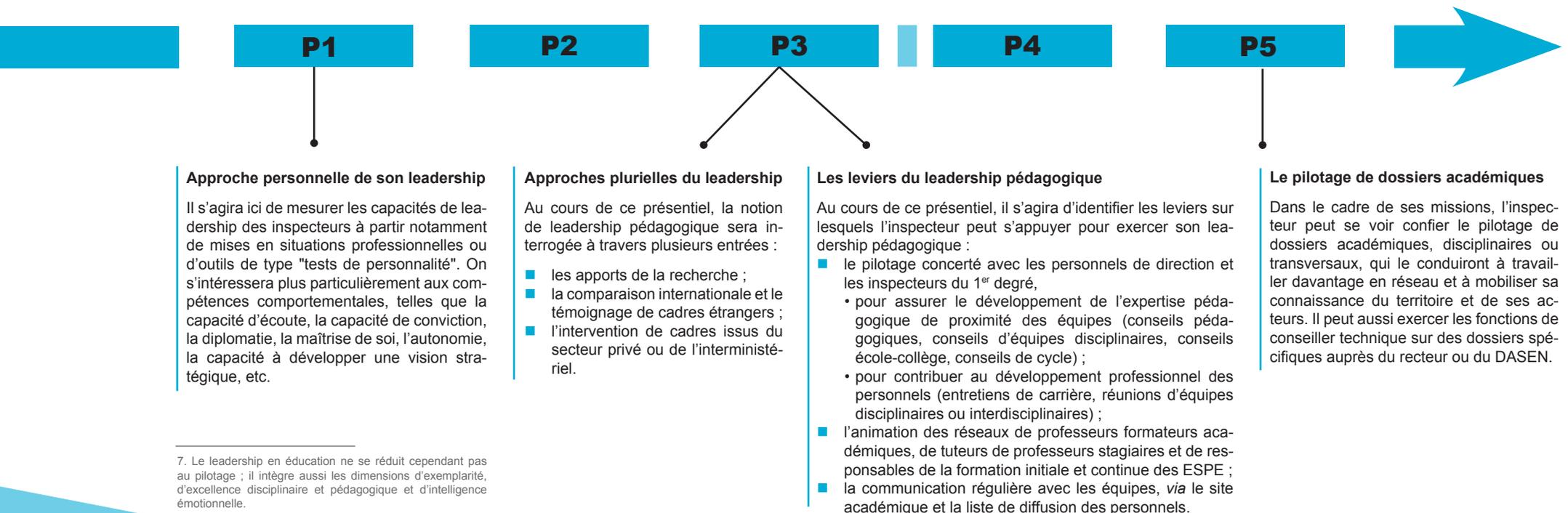
Module 1

Le leadership pédagogique

La notion de "leadership pédagogique" est au centre des travaux de recherche sur les personnels d'encadrement. Plus couramment désigné par le terme de "pilotage"⁷ au sein du système éducatif, il désigne "un processus par

lequel un individu produit un effet, suscite une réaction chez les autres, notamment en termes d'entraînement des équipes, de motivations individuelles et collectives, ainsi que d'engagement dans des projets". Le leadership

consiste à influencer les objectifs de travail et la stratégie d'une organisation, à influencer les acteurs, le fonctionnement et la culture d'une organisation avec l'objectif constant, ici, de la réussite de tous les élèves.



7. Le leadership en éducation ne se réduit cependant pas au pilotage ; il intègre aussi les dimensions d'exemplarité, d'excellence disciplinaire et pédagogique et d'intelligence émotionnelle.

Module 2

— Agir en situation complexe

Dans l'exercice de ses missions, l'inspecteur est confronté à des sollicitations multiples et simultanées, pour lesquelles il doit mobiliser des compétences comportementales (réactivité, rigueur, sens de l'initiative), pour

identifier un problème, recueillir les faits, identifier les solutions possibles, analyser les conséquences des choix réalisés et en mesurer les impacts.

Il doit aussi prendre de la hauteur pour comprendre les enjeux sociétaux, sociaux et financiers des politiques publiques, dans des contextes complexes, afin de réaliser au mieux ses missions.

P1

P2

P3

P4

P5

Le développement de compétences opérationnelles⁸ de l'inspecteur

Dans un contexte de réformes, l'inspecteur doit mobiliser des compétences de management pour accompagner la conduite du changement auprès des équipes enseignantes et éducatives : écoute, argumentation et médiation... (compétences psycho-sociales). Il pourra s'appuyer sur son expertise disciplinaire et des compétences transversales pour conseiller les équipes de direction dans l'organisation des enseignements, la gestion des ressources humaines et des équipements.

À titre d'illustration, on pourra étudier le rôle d'accompagnement de l'inspecteur auprès des enseignants dans la mise en œuvre de la réforme du lycée général et technologique, la transformation de la voie professionnelle et la rénovation des programmes, tout en tenant compte de la marge de manœuvre et de l'autonomie des établissements.

8. Cf. dictionnaire des compétences, novembre 2011, MENJ et MESRI

En complément du module 1, il s'agit ici d'étudier le rôle d'accompagnement de l'inspecteur dans le développement de compétences des équipes enseignantes et éducatives, notamment en travaillant la motivation professionnelle et en mettant en place des actions de formation. L'attention au développement des compétences et à l'engagement des personnels s'entend tant du point de vue disciplinaire qu'interdisciplinaire ou transversal.

Ce pilotage doit par ailleurs se concevoir dans une démarche collaborative avec les personnels de direction. Le rôle d'inspecteur référent sera étudié au module 13 (présentiel 4).

P1

P2

P3

P4

P5

Les leviers de la motivation et de l'engagement

Dans le cadre de l'exercice de leurs missions (accompagnement individuel ou collectif), les inspecteurs doivent être en capacité d'agir sur les facteurs internes et externes de la motivation des personnels enseignants ou d'éducation, positions personnelles, interactions avec les composantes de l'environnement de travail, etc.

En tant qu'experts disciplinaires ou de spécialité, les inspecteurs incarnent une autorité pédagogique auprès des enseignants et personnels d'éducation, ils donnent du sens au travail de chacun, ils expliquent les objectifs des réformes, encouragent et valorisent les initiatives.

On insistera sur le fait que l'expertise pédagogique est un des leviers majeurs du leadership pédagogique (module 1) dont les autres aspects seront approfondis au présentiel 3.

Les outils pour accompagner les individus et le collectif

Il s'agira ici de se centrer sur les outils qui entrent dans une démarche d'accompagnement individuel et collectif des personnels : PPCR, visites d'inspection et d'accompagnement, plan de formation, conseils d'enseignement, conseils pédagogiques, projets disciplinaires académiques, etc.

L'inspecteur conseille également les personnels de direction dans la mise en œuvre de dispositifs pédagogiques, dans la réflexion sur l'accompagnement des personnels enseignants et d'éducation, ainsi que des élèves.

Le concept d'organisation apprenante ainsi que sa mise en œuvre concrète seront également questionnés, notamment pour entraîner un groupe de formateurs à une meilleure production de ressources pédagogiques par exemple.

La connaissance des réseaux sociaux et de leur utilisation par les personnels enseignants et d'éducation peut aussi être un levier de pilotage pour l'inspecteur.

9. Cf. les travaux de Fabiola Maureira, CRTD, Centre de recherche sur le travail et le développement

Module 4

— RH de proximité et qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail est un des enjeux forts de la responsabilité des personnels d'encadrement. Les modalités de travail, l'évolution de l'environnement professionnel, l'articulation entre le travail individuel et collectif sont en constante évolution et ont une incidence sur la qualité de vie au travail. La relation professionnelle de proximité qui existe entre les enseignants et l'inspecteur confère à ce dernier un rôle clé et une responsabilité dans la prise en compte des besoins individuels.

P1

P2

P3

P4

P5

Qualité de vie au travail de l'inspecteur

Pour améliorer sa qualité de vie au travail, il est essentiel que l'inspecteur soit en capacité de prendre du recul sur sa situation de cadre : charge de travail, gestion du temps, priorisation des tâches et des sollicitations. L'équilibre entre vie personnelle et professionnelle de l'inspecteur est essentiel à l'accomplissement de ses missions, à sa disponibilité et à son écoute attentive des personnels.

La présence de l'inspecteur sur le terrain est essentielle pour son rayonnement académique, tout comme sa participation aux instances académiques dans son rôle de conseil et d'expert.

Des experts de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) interviendront pour sensibiliser à ces questions.

Politiques de lutte contre les discriminations

La question de la diversité, de la lutte contre les discriminations et celle de l'égalité femme/homme représentent à la fois un enjeu sociétal inscrit dans la mission d'éducation, une obligation légale que tout cadre se doit de connaître et respecter et le levier d'une politique en faveur de la qualité de vie au travail.

Le module permettra de s'approprier la définition des critères de discrimination énoncés par le législateur et de prendre connaissance des dispositifs réglementaires mis en place à tous les niveaux. Il est essentiel que l'inspecteur en soit le relais dans son discours et dans ses actes (identification des personnes ressources, formateurs ou chargés de mission, recrutement des personnels contractuels). Dans cet objectif, la formation apportera des éléments statistiques issus des enquêtes nationales (rapports et études du ministère de l'éducation nationale et du ministère du travail, bilan social) portant sur les discriminations, en particulier de genre. L'inspecteur a un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et les postures, pour instaurer l'égalité professionnelle. Le sujet est complexe car il intègre différents registres : législatif, culturel, psychologique. La notion de stéréotype à elle seule mérite une réflexion approfondie, qui pourra aussi être abordée sous l'aspect didactique.

On montrera dans ce module comment les politiques et les dispositifs en faveur de la diversité, de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination contribuent à favoriser la qualité de vie au travail. Le témoignage de délégations étrangères pourra également enrichir la démarche.

Module 5

— Stratégies de communication internes et externes

La communication est inhérente au métier d'inspecteur. Elle est plurielle dans ses objectifs, ses moyens et ses destinataires. Elle peut être orale ou écrite, verbale ou non verbale, individuelle ou collective.

Ce module vise à professionnaliser les inspecteurs sur les modalités et les techniques de communication et à les sensibiliser aux postures à adopter en fonction du contexte et/ou des destinataires.

P1

Techniques de communication

Au cours de ce présentiel, on proposera aux stagiaires des situations leur permettant de développer des compétences telles que s'exprimer en public, utiliser un langage adapté, s'adapter au public, créer le contact avec ses interlocuteurs, savoir répondre aisément, faire face à un public difficile, ...

On s'attachera à développer plus particulièrement les "soft skills" tels que l'empathie, l'écoute active, le dialogue, la gestion des émotions, ...

Les interventions d'universitaires d'un point de vue théorique et pratique permettront d'approfondir la réflexion.

P2

Usages stratégiques de la communication

Il s'agit de proposer aux inspecteurs des situations professionnelles en insistant sur la dimension de la communication :

- échanges lors de l'inspection,
- rapport d'inspection,
- rédaction d'articles pédagogiques,
- site Internet disciplinaire académique,
- ...

On proposera également aux stagiaires une réflexion sur les stratégies de communication à adopter en fonction de situations plus complexes ou de contextes sensibles : prise en compte des réseaux sociaux dans l'activité professionnelle, lutte contre la surinformation (dont les "fake news"), gestion de conflits.

P3

P4

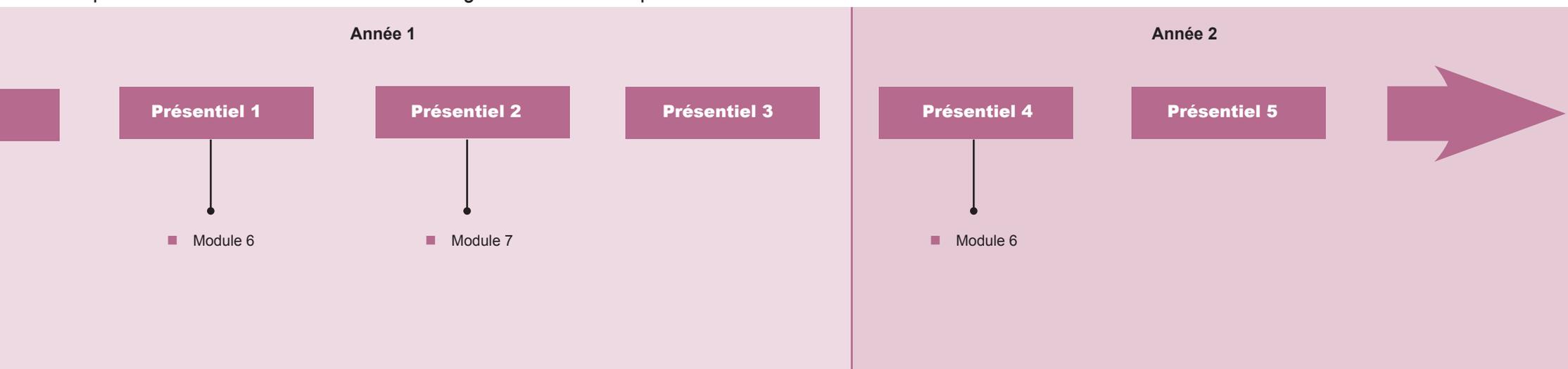
P5



 **Module 6** - Évaluer la performance scolaire

 **Module 7** - S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue et d'évaluation des établissements

Répartition des modules de l'unité d'enseignement sur les 5 présentiels



Module 6

Évaluer la performance scolaire

La performance scolaire se mesure non seulement à travers les évaluations des élèves dans les classes, qui font partie intégrante des apprentissages, mais aussi à travers des évaluations nationales et internationales. Celles-ci permettent de poser un diagnostic et de fixer des axes de travail en vue de la réussite de tous les élèves.

P1

P2

P3

P4

P5

De l'évaluation des acquis des élèves aux pratiques pédagogiques efficaces

L'évaluation des apprentissages constitue une mission majeure de l'inspecteur. Ce module proposera des modalités d'évaluation efficaces et la façon dont elles s'articulent au pilotage pédagogique, notamment dans le cadre du contrôle continu.

L'objectif est également de proposer une cartographie des modalités d'évaluation existantes (contrôle continu, contrôle en cours de formation, examens, évaluations nationales...) en précisant la lecture que l'inspecteur peut en faire en termes de diagnostic de la performance scolaire dans son contexte de travail (réseaux d'établissements, académie).

Afin d'encourager les pratiques éducatives qui fonctionnent, la démarche "evidence-based", de type de celle du EEF Teaching and learning toolkit, sera présentée.

La performance du système éducatif français dans les évaluations internationales

Les évaluations internationales aident à analyser les points de force et de vigilance du système éducatif français. L'expertise de l'IGÉSR sera sollicitée sur cette question.

Les évaluations internationales pourront faire l'objet d'une présentation spécifique en fonction de l'actualité de leur publication.

Module 7

— S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue et d'évaluation des établissements

L'évaluation d'un dispositif, d'une unité éducative ou d'un réseau d'établissements est envisagée comme un outil de pilotage non seulement au niveau local mais aussi national. Tout au long des processus d'évaluation, les inspecteurs et personnels de direction œuvrent conjointement à une démarche d'amélioration continue. Les missions particulières des inspecteurs EVS seront développées. D'autres partenaires pourront aussi être adjoints à cette démarche d'évaluation.

P1

P2

P3

P4

P5

Démarche d'amélioration continue

Ces évaluations s'appuient sur plusieurs facteurs, notamment sur les résultats des élèves, leur réussite aux examens, le taux d'accès au baccalauréat, les choix d'orientation ou encore la qualité de la vie scolaire.

Des témoignages de pratiques d'évaluation mises en place dans d'autres pays seront proposés, ainsi qu'une analyse des différentes procédures d'évaluation. Un apport de la recherche sur les questions d'évaluation complètera l'étude comparative internationale.

La complémentarité entre les personnels de direction et d'inspection, notamment EVS, à l'occasion de dispositifs de type assurance qualité (audit d'établissements, démarche de labellisation, etc.) sera également étudiée. Les stagiaires pourront aussi être mobilisés pour réaliser des évaluations sur site, à titre expérimental.

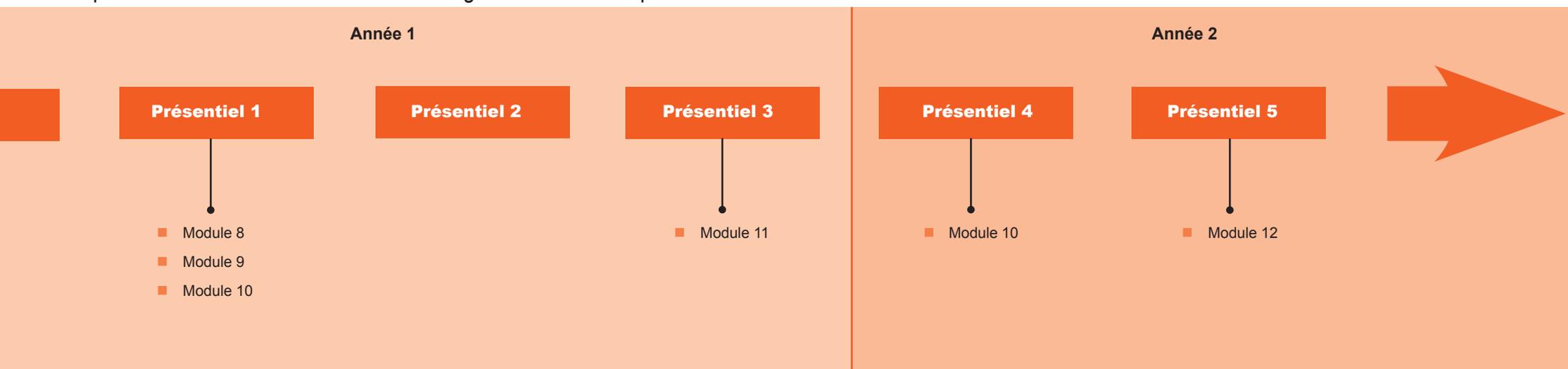


Droit et politique publique en éducation

UE3
Modules 8 à 12

-  **Module 8** - Connaissance du système éducatif et de l'environnement institutionnel
-  **Module 9** - Construction d'une éthique et d'une déontologie de l'encadrement
-  **Module 10** - Droit de l'éducation et culture juridique
-  **Module 11** - Maîtrise des risques
-  **Module 12** - Prévision et gestion des moyens

Répartition des modules de l'unité d'enseignement sur les 5 présentiels



Module 8

— Connaissance du système éducatif et de l'environnement institutionnel

Agir aujourd'hui sur un territoire, une académie, un bassin, un réseau d'établissements, doit nécessairement s'inscrire dans une prise de recul sur les grandes périodes socio-historiques du système éducatif français.

Comprendre les réformes au fil des décennies, les ruptures qu'elles engagent mais aussi souvent l'articulation de leurs finalités et avancées permet d'agir en connaissance de cause sur son terrain professionnel.

Les grandes lois, les courants idéologiques qui parfois les portent, les personnages clés qui les incarnent sont le terreau des orientations actuelles et de leur mise en œuvre.

P1

P2

P3

P4

P5

Évolution du système éducatif français

Des spécialistes des réformes du système éducatif, universitaires et cadres du haut encadrement viendront livrer leur expertise en établissant le lien entre les réformes en cours et les précédentes mais aussi les enjeux sociétaux.

Module 9

— Construction d'une éthique et d'une déontologie de l'encadrement

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 fixe le cadre relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. La formation proposera une approche historique de la déontologie et apportera une lisibilité à l'ensemble des principes généraux qui la fondent, en lien avec la diversité des contextes d'exercice des personnels d'encadrement.

P1

P2

P3

P4

P5

Éthique et déontologie

L'accès au statut d'inspecteur constitue un profond changement d'identité professionnelle notamment au niveau des codes et normes déontologiques. Le parcours professionnel antérieur de celui-ci est cependant un point d'appui majeur pour opérer cette transformation. L'apport de spécialistes sur cette question sera étayé par des études de cas.

Module 10

— Droit de l'éducation et culture juridique

L'activité éducative est régie par un corpus de lois, de règlements et de jurisprudences de natures très différentes. Connaître les contours de ces différents environnements juridiques permettra à l'inspecteur de mieux les mobiliser dans le cadre de son action.

P1

Culture juridique

L'inspecteur doit connaître les lois et règlements s'appliquant dans son domaine ou sa spécialité. Il pourra s'acculturer à ce domaine juridique à travers des conférences mais aussi des études de cas pratiques (enquêtes disciplinaires pour les inspecteurs EVS notamment).

P2

P3

P4

Le contentieux

Les actes administratifs peuvent aboutir à un contentieux. Comment le prévenir et protéger l'institution ? Il est essentiel d'identifier les domaines où s'expriment les responsabilités juridiques des inspecteurs, les principales sources de contentieux, d'apprécier les marges de manœuvre rendues possibles par les textes, d'identifier les éléments de droit incontournables en lien avec les missions des inspecteurs. À titre d'exemple, la laïcité, les examens... feront l'objet d'un examen spécifique.

P5



Concepteur, coordonnateur ou responsable d'examens ou de concours, l'inspecteur est exposé à un panel de risques qu'il doit savoir anticiper ou gérer. Des connaissances juridiques sur ce sujet lui sont indispensables.

Par ailleurs, pour certaines disciplines ou certaines activités où la sécurité des élèves peut être engagée, il doit être force d'expertise et de conseil auprès des établissements.

P1

P2

P3

P4

P5

Gestion des examens et des équipements spécifiques

Les inspecteurs doivent pouvoir prévenir les risques dans le cadre de l'élaboration de sujets d'examens. L'intervention de responsables de services des examens et concours, de cellules juridiques sera proposée.

Des disciplines et enseignements (EPS, sciences expérimentales, sciences de l'ingénieur, enseignements professionnels et technologiques, etc.) doivent répondre à des mesures de sécurité, vis-à-vis des élèves et du matériel utilisé, qu'il conviendra d'aborder plus spécifiquement.

Module 12

— Prévion et gestion des moyens

Fort de son expertise disciplinaire ou de spécialité, l'inspecteur doit savoir repérer les compétences professionnelles, identifier les ressources humaines adéquates pour la formation continue ou le tutorat, gérer l'implantation des personnels stagiaires ainsi que le recrutement des personnels contractuels.

P1

P2

P3

P4

P5

Gestion des moyens de spécialités ou de domaines d'enseignement

Les inspecteurs auront une mission de conseiller technique auprès des recteurs, des DASEN ou des collectivités territoriales, pour la carte des formations, des langues, des réseaux professionnels et pour les équipements spécifiques.

Les différentes thématiques seront abordées de manière différenciée, pour tenir compte des profils des inspecteurs, mais aussi de manière transversale pour mettre en évidence le rôle des différents acteurs dans la prise de décision : services du rectorat et collectivités territoriales notamment.

Des études de cas permettront aux stagiaires d'identifier les interlocuteurs appropriés des services d'un rectorat et de mettre en évidence les réseaux d'acteurs.



Apprentissages et réussite

UE4

Modules 13 à 16

-  **Module 13** - Piloter la qualité des enseignements
-  **Module 14** - Développer une politique éducative
-  **Module 15** - Mettre en œuvre l'école inclusive
-  **Module 16** - Orientation et ambition scolaire

Répartition des modules de l'unité d'enseignement sur les 5 présentiels

Année 1

Présentiel 1

■ Module 13

Présentiel 2

■ Module 13

Présentiel 3

■ Module 13
■ Module 15

Année 2

Présentiel 4

■ Module 13
■ Module 15
■ Module 16

Présentiel 5

■ Module 14



Module 13

Piloter la qualité des enseignements

Le leadership des inspecteurs s'exerce dans le déploiement de leur expertise disciplinaire ou de spécialité auprès des personnels enseignants ou d'éducation dont ils ont la responsabilité. Les inspecteurs devront ainsi s'appuyer sur leur expertise professionnelle mais aussi sur la recherche (et notamment en sciences cognitives) pour renforcer leur connaissance des apprentissages et accompagner la réflexion des enseignants sur l'évolution de leurs pratiques et les modalités d'apprentissage des élèves.

P1

P2

P3

P4

P5



Proposer des pratiques pédagogiques efficaces

L'inspecteur a un rôle essentiel dans l'accompagnement des équipes pédagogiques, que ce soit lors de visites d'établissements, lors de réunions institutionnelles ou dans le cadre de la mise en place de formations. Il conseille également les personnels de direction dans la mise en œuvre de dispositifs pédagogiques (politique documentaire et éducation aux médias pour les inspecteurs EVS plus particulièrement) et dans la réflexion sur l'accompagnement des enseignants et des élèves de façon plus générale.

Il doit pouvoir s'appuyer sur les avancées de la recherche en matière de modalités d'apprentissage, d'accompagnement des élèves décrocheurs, ou encore de prise en charge de la difficulté scolaire.

Le présentiel 2 accordera une place importante au renforcement de l'expertise disciplinaire et didactique et à la mise en place d'une veille scientifique par l'inspecteur, lui permettant d'être une référence pour les enseignants.

On organisera ici une présentation d'outils tels que ceux du "Teaching and learning toolkit" de l'Education Endowment Foundation* (en particulier sur le feed-back à l'élève, les stratégies métacognitives, le travail personnel de l'élève, le tutorat entre pairs...).

*Le toolkit sera partiellement traduit sur le futur site internet de l'IH2EF.

Innovation et expérimentation

Après avoir défini et distingué les processus d'innovation et d'expérimentation, il s'agira de voir ici comment des dispositifs innovants ou des bonnes pratiques peuvent développer l'excellence, apporter des réponses à la difficulté scolaire, voire au décrochage, améliorer les conditions d'apprentissage des élèves ou encore les conditions de travail des enseignants. On étudiera le pilotage national et académique de l'innovation, et plus particulièrement, à partir de différents exemples, son développement à l'échelon d'un établissement ou d'un réseau. On précisera le rôle de l'inspecteur dans l'impulsion, l'accompagnement et la diffusion des innovations et expérimentations.

L'inspecteur référent

Au cours des dernières années, les missions des inspecteurs ont évolué et la mission de référent auprès d'établissements scolaires, en particulier REP ou REP+, en bassin ou en réseau, s'est fortement développée en académie. Ces derniers travaillent en étroite collaboration avec les personnels de direction et il est donc essentiel que les inspecteurs s'acculturent au métier de chef d'établissement (et inversement). Ainsi, les inspecteurs collaborent à la mise en œuvre du projet d'établissement dans le cadre de la politique académique (vie et parcours de l'élève, numérique éducatif et ouverture à l'international...).

Module 14

— Développer une politique éducative

À travers sa discipline ou son domaine de spécialité, l'inspecteur a un rôle important à jouer dans l'impulsion de pratiques pédagogiques ou d'éducation qui visent à développer les compétences psychosociales des élèves (respect d'autrui, esprit d'équipe, engagement, capacité de communication et d'écoute, ...) et à assurer ainsi un climat scolaire favorable aux apprentissages et à la construction de l'identité du futur citoyen. L'inspecteur encouragera les équipes enseignantes et éducatives à développer des stratégies collectives pour lutter contre toutes les formes de discrimination ou de violence, dans la classe comme dans l'établissement scolaire.

P1

P2

P3

P4

P5

Éducation, bien-être et réussite des élèves

Dans un premier temps, sera rappelé le cadre législatif qui régit les droits et devoirs de tous les membres de la communauté éducative, le règlement intérieur d'un établissement, la gestion de l'absentéisme, l'échelle des sanctions, et l'autonomie de l'établissement dans ces domaines. Puis un focus sera fait sur la qualité de la vie scolaire et le lien avec le développement personnel de l'élève et sa réussite scolaire. Des apports d'experts, l'analyse d'études scientifiques et des comparaisons internationales pourront enrichir la réflexion.

Dans un second temps, seront présentés des dispositifs spécifiques (ateliers culturels ou artistiques, activités numériques ou sportives, sur la pause méridienne par exemple) ainsi que des expérimentations en établissements qui contribuent au développement personnel et au bien-être des élèves. Le service de vie scolaire fera l'objet d'une analyse plus approfondie pour les inspecteurs EVS.

Module 15

Mettre en œuvre l'école inclusive

Depuis la loi de 2005, et particulièrement avec le projet de loi pour une école de la confiance, la prise en compte des élèves en situation de handicap connaît un change-

ment de paradigme. Il n'appartient plus à l'individu et à sa famille d'opérer les moyens de l'intégration, mais c'est à la société et en particulier à l'école de s'adapter à l'élève

au regard de ses besoins. Il s'agit pour les inspecteurs d'accompagner les enseignants dans la prise en charge des élèves en situation de handicap.

P1

P2

P3

P4

P5

Histoire de l'école inclusive et approches concrètes (partie 1)

Ce premier volet du module propose une approche socio-historique de l'école inclusive, de ses enjeux et de ses perspectives. Il s'intéresse à tous les dispositifs qui la composent. À travers leur diversité, il met en exergue les éléments législatifs majeurs, les missions des personnels d'encadrement pour leur accompagnement, à tous les niveaux de la scolarité. Enfin, il s'intéresse aux problématiques, aux freins et aux leviers du renforcement de l'école inclusive.

Approches concrètes (partie 2)

Les profils et les besoins spécifiques des élèves en situation de handicap nécessitent des pratiques pédagogiques adaptées. Les inspecteurs doivent connaître les textes cadres, les dispositifs et les formations spécifiques ainsi que les parcours d'orientation des élèves. Leur rôle est essentiel dans l'accompagnement des enseignants, avec la mise en place de formations, dans l'information et la sensibilisation des équipes à ces questions. L'expérience et l'expertise de l'IGÉSR seront sollicitées sur ce sujet.

La dimension partenariale prend toute son importance pour répondre aux besoins des élèves. Des dispositifs remarquables de scolarisation d'élèves en situation de handicap seront analysés lors d'études de cas concrets.

Module 16

— Orientation et ambition scolaire

L'orientation et l'enseignement sont deux facteurs prédominants dans la réussite des élèves. À travers sa discipline ou dans son domaine de spécialité, l'inspecteur saisira des opportunités de faire travailler les compétences à s'orienter chez les élèves, en encourageant des projets disciplinaires ou interdisciplinaires, des sorties pédagogiques ou éducatives ou la participation à des forums

d'orientation. Il pourra investir le dispositif d'accompagnement à l'orientation, dans le cadre d'un travail collaboratif avec les partenaires internes et externes à l'école.

Lors de leurs visites en établissements, lors de réunions d'équipes ou de réunions plus institutionnelles, les inspecteurs accompagnent les équipes dans la recherche

de pratiques stimulantes pour susciter l'ambition chez les élèves. Des politiques d'orientation seront présentées pour mesurer leur impact sur l'ambition scolaire.

P1

P2

P3

P4

P5

Orientation et ambition scolaire

Le module donnera un éclairage sur les procédures académiques et départementales d'orientation et d'affectation. Des experts, CSAIO, DCIO et IEN-IO seront sollicités pour présenter des exemples de politiques déployées en académies. Une approche métier plus approfondie sera proposée aux IEN-IO.

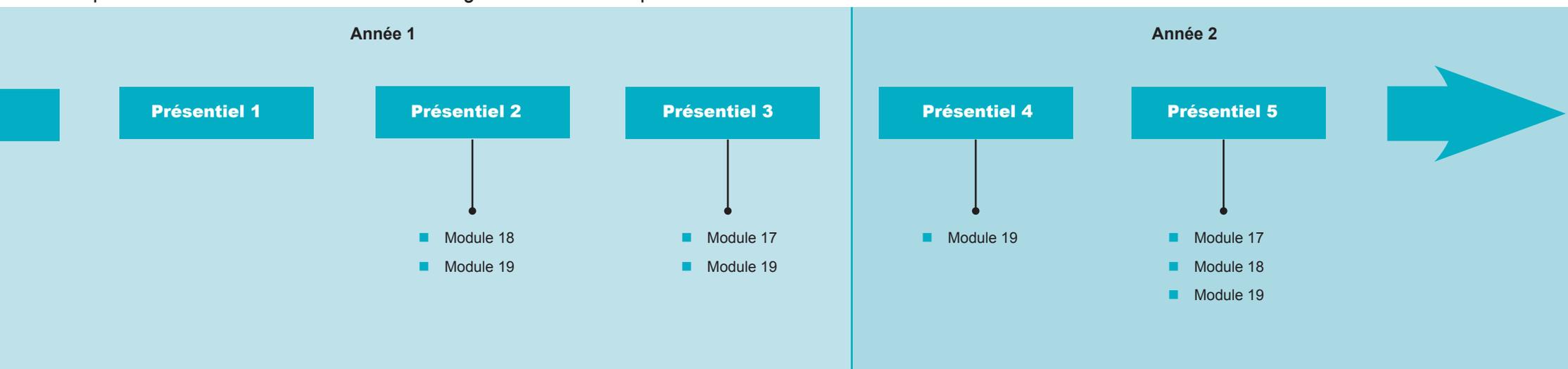


Fonctionnement en réseaux d'acteurs sur des espaces pluriels

UE5
Modules 17 à 19

-  **Module 17** - Territoires et partenariats
-  **Module 18** - Management du numérique éducatif
-  **Module 19** - Ouverture européenne et internationale

Répartition des modules de l'unité d'enseignement sur les 5 présentiels



L'école est partie prenante pour répondre à des enjeux sociétaux tels que la lutte contre les discriminations, la violence et l'insécurité, la pauvreté, l'éducation à la santé et à la citoyenneté.

Les solutions passent nécessairement par une approche collective et systémique de ces problématiques. L'école travaille ainsi de concert avec de nombreux partenaires tels que les collectivités territoriales, des associations, ou

encore des organismes du secteur privé, dans le cadre notamment de la politique de la ville et de l'éducation prioritaire.

P1

P2

P3

P4

P5

Organisation et gestion de projets

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique éducative et des missions de pilotage qui lui reviennent, l'inspecteur doit savoir mettre en œuvre des projets et/ou y participer de manière collaborative. Il doit pour cela maîtriser la méthodologie de la conduite de projet (les grandes étapes, le rôle des acteurs, l'organisation du processus de décision, l'élaboration d'un tableau de bord de suivi, la connaissance des bonnes pratiques). On pourra illustrer la méthodologie avec des exemples ayant trait à la citoyenneté, la laïcité, la santé ou encore la culture.

Réseaux et territoires apprenants*

Pour mener à bien ces projets, l'inspecteur doit tout d'abord apprendre à connaître ses partenaires, leur environnement et leurs problématiques. Il devra être capable également de participer à la mise en place de moyens de communication efficaces et de développer sa capacité à communiquer et à gérer une équipe de collaborateurs.

Des exemples proposés pour illustrer ce travail en réseau permettront de mettre en exergue les dimensions locale, départementale, académique.

* Cf formations de l'Ifé, ENS Lyon, oct 2018

Module 18

Management du numérique éducatif

Le numérique modifie les modes de communication et les manières d'apprendre.

Dans cette perspective, l'inspecteur doit se former aux nouvelles techniques d'information et de communica-

tion, s'inscrire dans une démarche de veille tant sur les outils que sur leurs usages ou encore les avancées de la recherche en ce domaine. Il devra également être en capacité d'impulser les bonnes pratiques en matière de

numérique et de les diffuser. Il pourra aussi conseiller les équipes, les chefs d'établissement et les collectivités territoriales.

P1

P2

P3

P4

P5

Le numérique éducatif

L'utilisation massive des nouvelles technologies, tant sur le temps scolaire que hors temps scolaire, nécessite une vigilance accrue quant à la sécurisation et à la protection des données personnelles et des usagers. L'expertise de l'Inspection générale sera sollicitée sur ce sujet.

L'inspecteur contribuera au développement du numérique éducatif sous différentes formes. Il devra être capable d'accompagner la mise en place de nouvelles pratiques pédagogiques en lien avec les nouvelles technologies (pédagogie inversée, différenciation pédagogique et évaluation). Il devra également favoriser le développement professionnel des personnels à travers des formations par le numérique et au numérique.

Les stagiaires pourront développer des compétences numériques : celles-ci pourront être mobilisées notamment dans le cadre de travaux collaboratifs. Des évaluations diagnostiques de leurs compétences pourront être réalisées pour mieux les accompagner dans la construction de ces compétences spécifiques.

Éducation aux médias - Sécurisation des données

L'éducation aux médias en lien avec les partenaires experts et la sécurité des données induisent une collaboration des établissements avec les acteurs du développement du numérique éducatif interne et externe à l'éducation nationale.

Une sensibilisation sera faite sur la place de l'intelligence artificielle en éducation et la puissance des algorithmes dans nos conduites personnelles et collectives.

Module 19

— Ouverture européenne et internationale

L'ouverture européenne et internationale est un élément majeur d'enrichissement de la formation des personnels d'encadrement, dans la mesure où elle leur permet de rencontrer directement des homologues étrangers, venant notamment du Canada, d'Allemagne, d'Estonie ou de pays scandinaves. La présentation d'autres systèmes éducatifs et le témoignage de bonnes pratiques contri-

buent à élargir leur vision du métier et les invitent à innover dans leur pilotage pédagogique.

Les inspecteurs contribuent au rayonnement du haut niveau de l'expertise pédagogique et disciplinaire. La participation aux travaux de la SICI (cf. présentiel 5) apporte les éléments de comparaison de pratiques internationales.

Ce module, développé aux présentiels 2, 3, 4 et 5, est aussi destiné à les accompagner dans l'élaboration progressive et graduée de projets de visites d'observation et d'échanges à l'International, puis de se projeter dans des partenariats avec des écoles ou des organismes étrangers.

P1

P2

P3

P4

P5

Présentation de parcours différenciés pour monter une action à l'international

Présentation d'outils et de méthodes pour monter une action à l'international

Finalisation des projets de mobilité et témoignages d'expériences de stagiaires

Présentation des réseaux internationaux : AEFÉ, MLF, SICI, SENSED...

Témoignages d'expériences de stagiaires



Approches professionnelles en académie

UE6

Cette unité correspond à l'offre de formation proposée en académie.

Le dispositif académique de formation a vocation à être complémentaire de la formation proposée à l'IH2EF. Une piste de complémentarité peut notamment prendre appui sur les spécificités du territoire académique, et sur les politiques académiques telles qu'elles mettent en œuvre le projet académique.

La connaissance des réseaux d'acteurs académiques est également un levier de professionnalisation pour les personnels d'encadrement en formation qui auront à travailler avec eux.

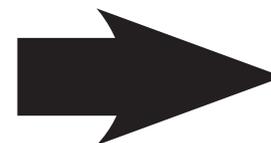
Année 1

Présentiel 1 27 heures Prise de fonctions	Présentiel 2 27 heures Expertise pédagogique	Présentiel 3 27 heures Accompagnement au changement
UE1 - Management	UE1 - Management	UE1 - Management
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 1 Approche personnelle de son leadership ■ Module 2 Le développement de compétences opérationnelles de l'inspecteur ■ Module 5 Techniques de communication 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 3 • Les leviers de la motivation et de l'engagement • Les outils pour accompagner les individus et le collectif ■ Module 4 Qualité de vie au travail de l'inspecteur ■ Module 5 Usages stratégiques de la communication 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 1 • Approches plurielles du leadership • Les leviers du leadership pédagogique
UE2 - Performance	UE2 - Performance	UE3 - Droit
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 6 De l'évaluation des acquis des élèves aux pratiques pédagogiques efficaces 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 7 Démarche d'amélioration continue 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 11 Gestion des examens et des équipements spécifiques
UE3 - Droit	UE4 - Apprentissages	UE4 - Apprentissages
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 8 Évolution du système éducatif français ■ Module 9 Éthique et déontologie ■ Module 10 Culture juridique 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 Proposer des pratiques pédagogiques efficaces 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 Innovation et expérimentation ■ Module 15 Histoire de l'école inclusive et approches concrètes (<i>partie 1</i>)
UE4 - Apprentissages	UE5 - Réseaux	UE5 - Réseaux
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 Proposer des pratiques pédagogiques efficaces 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 18 Le numérique éducatif ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 17 Organisation et gestion de projets ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale

Année 2

Présentiel 4 27 heures Évaluation des équipes et des unités éducatives	Présentiel 5 27 heures Réseaux et territoires
UE1 - Management	UE1 - Management
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 4 Politiques de lutte contre les discriminations 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 1 Le pilotage de dossiers académiques
UE3 - Droit	UE3 - Droit
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 10 Le contentieux 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 12 Gestion des moyens de spécialités ou de domaines d'enseignement
UE2 - Performance	UE4 - Apprentissages
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 6 La performance du système éducatif français dans les évaluations internationales 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 14 Éducation, bien-être et réussite des élèves
UE4 - Apprentissages	UE5 - Réseaux
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 13 L'inspecteur référent ■ Module 15 École inclusive et approches concrètes (<i>partie 2</i>) ■ Module 16 Orientation et ambition scolaire 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 17 Réseaux et territoires apprenants ■ Module 18 Éducation aux médias, sécurisation des données ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale
UE5 - Réseaux	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Module 19 Ouverture européenne et internationale 	

Année 3



5 jours de formation complémentaire sur la base de l'offre catalogue de l'IH2EF

UE6 - Académie - Plan académique de formation + stage d'ouverture (y compris Erasmus +)



Téléport 2 - Boulevard des Frères Lumière
BP 72000
86963 Futuroscope - Chasseneuil Cedex
T. 05 49 49 25 00
communication.ih2ef@education.gouv.fr
www.ih2ef.education.fr

