cadre21

Au coeur de votre stratégie #DevProf

cadre21.org

Preuve et attestation de développement professionnel

Conseillance pédagogique 1 - Explorateur



Description:

Le niveau Explorateur vise à réfléchir aux rôles et aux responsabilités de la PCP à l'aide de différents référentiels existants, dans une perspective interordre. La PCP y trouvera matière à réflexion quant à ses propres modes d'action, ainsi qu'une proposition de processus d'accompagnement à explorer et potentiellement à mettre en place.

Badge attribué à : tania-eddy-csrsaguenay-qc-ca
https://www.cadre21.org/membres/ca08f7041d7834f2227b8d27

Date d'obtention : 2025-04-04 20:15:32

Preuve et attestation de développement professionnel

Conseillance pédagogique 1 - Explorateur

1 - Que retenez-vous de cette formation quant aux rôles et responsabilités des personnes conseillères pédagogiques ?

Une identité professionnelle plurielle et en construction
- Les PCP sont souvent décrites comme des « migrants académiques », car elles viennent d'horizons variés et exercent un métier aux contours flous, évoluant dans des fonctions hybrides).
- Leur légitimité institutionnelle peut être ressentie comme incertaine, malgré un enthousiasme sincère pour les projets pédagogiques qu'elles mènent.
- Le rôle de PCP se construit à travers une réflexion sur soi, son organisation, ses interactions et les mandats qui lui sont confiés.
Quatre grands rôles de la personne conseillère pédagogique

1. Accompagnateur pédagogique :
- Vise à améliorer les pratiques pédagogiques et le développement professionnel des personnes enseignantes.
- Mobilise le conseil, la guidance et le suivi.
- Nécessite un leadership pédagogique et des qualités relationnelles : empathie, respect mutuel, écoute active.

2. Informateur :
- Partage des informations issues de la veille pédagogique.
- Doit rester à jour sur les nouvelles tendances, ressources, innovations pédagogiques.
- Joue un rôle central dans la diffusion des connaissances auprès de la communauté éducative.

3. Formateur :
- Conçoit et anime des formations pédagogiques.
- Adapte les contenus selon les besoins spécifiques des enseignants.
- Gère des communautés de pratique, organise des ateliers, modélise des approches pédagogiques.

4. Évaluateur :
- Contribue à la qualité de l'enseignement et des programmes.

- Intervient dans la conception d'outils et démarches d'évaluation, leur mise en œuvre et leur analyse.
- Soutient les enseignants dans l'amélioration de leurs pratiques à partir des résultats d'évaluation.
Une posture d'accompagnement structurée (modèle de Beaudoin)

- Le processus d'accompagnement comprend 5 moments clés :
1. Préparer la rencontre
2. Accueillir la personne enseignante
3. Explorer défis et solutions
4. Conclure la rencontre
5. Réaliser un bilan réflexif

- Il s'appuie sur 4 champs de connaissance essentiels : connaissance de soi, de l'autre, des outils, et du processus d'accompagnement.
Compétences essentielles à développer
- Autoréflexion régulière
- Capacité d'adaptation
- Création de liens de confiance
- Capacité à clarifier son champ d'action malgré l'ambiguïté du rôle
- Collaboration interdisciplinaire et interordr

En somme, la formation met en lumière une profession riche, mais complexe, qui nécessite de la flexibilité, une posture réflexive, et un engagement constant à l'égard de l'amélioration continue de l'enseignement et de l'apprentissage.

2 - Comment le processus d'accompagnement de Beaudoin pourrait-il être intégré à votre pratique et en quoi cela contribuerait-il à l'améliorer ?

Le modèle de Beaudoin (2017) propose une approche relationnelle et structurée de l'accompagnement pédagogique, fondée sur cinq moments clés : préparer la rencontre, accueillir la personne enseignante, explorer les défis et solutions, conclure la rencontre et réaliser un bilan réflexif.

Ce processus pourrait être intégré à ma pratique de plusieurs façons concrètes :

1. Préparation intentionnelle de chaque rencontre :
Plutôt que de répondre à la demande de manière intuitive ou spontanée, je prendrai le temps de clarifier le contexte, les attentes, les enjeux et les contraintes avant chaque accompagnement. Cela m'aiderait à mieux cerner les besoins réels de la personne enseignante et à offrir un soutien plus ciblé.

2. Accueil bienveillant et clarification des rôles :
En début de rencontre, je valoriserais davantage l'importance d'un climat de confiance, en prenant le

temps d'instaurer un échange informel, tout en clarifiant ma posture d'accompagnatrice (non évaluative, soutenante, collaborative). Cela permettrait de sécuriser les enseignants et de favoriser leur engagement actif.

3. Exploration partagée des défis et recherche de solutions personnalisées :
Je m'assurerais de co-construire les objectifs de l'accompagnement en fonction des besoins exprimés et émergents, en utilisant des questions ouvertes et une écoute active. Cela favoriserait une réelle implication de l'enseignant dans la démarche de changement.

4. Clôture structurée et formulation d'un plan d'action :
Je veillerais à résumer les apprentissages, à valider les prochaines étapes et à encourager la formulation d'intentions concrètes (ex. : « Je vais commencer par… »). Cela renforce l'autonomie et l'engagement du partenaire accompagné.

5. Bilan réflexif personnel après chaque rencontre :
Cette étape me semble particulièrement riche : en prenant un moment pour réfléchir à mes interventions, mes bons coups, les obstacles et les ajustements possibles, je pourrais affiner ma posture professionnelle et faire évoluer mes pratiques.
Apport du modèle à l'amélioration de ma pratique

L'intégration du processus de Beaudoin permettrait d'améliorer ma pratique à plusieurs niveaux :

- Structuration de mon accompagnement, en m'appuyant sur un cadre clair, souple et humain.
- Renforcement du lien de confiance avec les personnes enseignantes, en valorisant la relation avant l'intervention.
- Amélioration de la pertinence et de l'impact de mes interventions, en misant sur la co-construction et l'adaptation continue.
- Professionnalisation continue de ma posture, grâce à l'autoréflexion régulière et à l'apprentissage à partir de l'expérience.

3 - De quelle manière cette formation concernant la conseillance pédagogique aura un impact sur les gens que vous accompagnez ?

Un impact positif sur les personnes accompagnées

Cette formation sur la conseillance pédagogique transforme profondément ma manière d'interagir avec les personnes enseignantes que j'accompagne. Elle m'amène à développer une posture plus structurée, réfléchie et empathique ce qui a un impact direct sur la qualité de l'accompagnement que je leur offre.

Plus concrètement, cette formation aura un effet sur les gens que j'accompagne de plusieurs façons :
1. Une écoute plus fine et un accompagnement plus personnalisé
Grâce aux outils et aux stratégies proposés, comme le modèle d'accompagnement de Beaudoin, je suis davantage en mesure de m'adapter à la réalité unique de chaque personne enseignante. Cela crée un sentiment d'être entendu, compris et soutenu, ce qui favorise leur engagement.
2. Une relation de confiance renforcée
En prenant soin de créer un espace sécuritaire et bienveillant, en clarifiant ma posture non évaluative et en validant les attentes dès le départ, je favorise un climat propice à l'ouverture, à la collaboration et au changement.
3. Des solutions co-construites, plus durables et pertinentes
En impliquant activement les enseignants dans l'exploration des défis et des pistes de solution, ils deviennent acteurs de leur développement professionnel, ce qui augmente la probabilité que les changements envisagés soient mieux intégrés et pérennes.
4. Une meilleure compréhension des pratiques pédagogiques
Mon rôle d'informatrice et de formatrice, tel que défini dans la formation, me permet de partager des ressources actuelles et pertinentes, adaptées à leurs besoins, ce qui contribue à enrichir leur réflexion pédagogique et à favoriser l'innovation dans leur pratique.
5. Un accompagnement qui donne du sens et de la valeur
En intégrant des moments de bilan réflexif, j'encourage les enseignants à prendre conscience de leurs apprentissages et de leurs progrès, ce qui les aide à valoriser leur propre cheminement professionnel.

Cette formation me permet de devenir une meilleure facilitatrice du développement professionnel, capable de guider avec sens, bienveillance et rigueur. Les enseignants que j'accompagne en retireront un soutien plus humain, plus pertinent et plus porteur, à la fois pour leurs pratiques et pour leur sentiment de compétence professionnelle.