

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 : [cathy pomerleau](#)

<https://www.cadre21.org/membres/a98402e3176100a6c81704c9>

Date d'obtention : 2025-07-10 19:22:03

Preuve et attestation de développement professionnel

Conseillance pédagogique 1 - Explorateur

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

Je suis conseillère pédagogique au secteur jeune, primaire. Même si cette formation s'adressait aux cycles supérieurs, j'avais envie de m'y intéresser. Surtout quand on parle d'ambiguïté du rôle, de rôle fragmenté, incertain, du sentiment d'imposteur. C'est très semblable au secteur jeune. J'ai été engagée il y a 4 ans en tant que CP "universelle" pour aller là où le besoin est présent. De prof du secondaire, à directrice du primaire, je me suis retrouvée conseillère au primaire. Mes collègues m'ont fait ressentir l'imposture, mais pas les profs sur le terrain. Je me rends compte avec le temps que la force du CP ce n'est pas tant son expertise que son art du questionnement et de la posture d'accompagnement qui lui donne sa crédibilité. J'aime beaucoup le fait que cette formation parle de l'impact de la relation entre le CP et l'enseignant, d'aller à la rencontre de ceux qui sont sur le terrain. Une phrase m'a frappée en parlant que l'accompagnement est un processus de tissage et non de construction.

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

J'aime l'idée de sonder, questionner au départ pour bien situer et comprendre le besoin. J'arrive dans un milieu où les personnes avant moi étaient là depuis plusieurs années. Elles répondaient à 100% des besoins et étaient des CP matière. Elles créaient et bâtissaient les outils. Le personnel enseignant avait des attentes précises sur mon accompagnement qui ne tenaient pas compte de la complexité de ma tâche. J'ai eu l'impression d'être dans l'ombre des retraités au moins 3 années, même par mes collègues. Le mouvement CAR dans notre CSS a fait tourner le vent. Notre posture d'accompagnement est bien plus dans la réflexion, le soutien à la mise en place de pratiques efficaces, etc. Je vois dans le processus de Beaudoin ce en quoi je crois: un art du questionnement dans un contexte structuré et planifié. Beaucoup moins dans la réaction et plus dans la prévention et le développement de l'autonomie du personnel. Finalement, être à l'écoute et poser des questions, mais aussi le fait de demander à la personne ou au groupe (dans des CAP, par exemple) quels seront leurs prochains pas, ce qu'ils ont retirés de l'accompagnement, ce qui a été répondu ou non me plaît beaucoup. Je trouve que souvent, cette étape ne se vit pas avec l'équipe accompagnée, mais plutôt avec sa direction. L'autoréflexion à la fin du processus est une étape qui me semble vraiment riche et utile afin de s'ajuster pour les accompagnements ultérieurs.

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

En fait, ce que je retiens surtout c'est que ce que j'ai ressenti dans mes débuts dans ce rôle est tout à fait normal. Je suis allée consulter un outil de questionnement que vous avez présenté pour l'enseignement supérieur. En rencontre entre CP, cela fait un moment qu'on parle de se créer une sorte de plan de questionnement pour nous permettre d'analyser les demandes d'accompagnement et les prioriser (nous sommes trop peu pour répondre à l'ensemble des besoins). Je me dis que finalement, ce plan serait vraiment pertinent. Nous avons pris l'an 2024-2025 pour mieux définir ensemble nos priorités et les sphères d'intervention à privilégier. Il nous manque vraiment cette partie qui présente clairement la démarche au personnel que nous accompagnons. Finalement, j'ai passé 4 ans à dire que je n'ai pas besoin d'être une experte dans la matière, mais une experte du questionnement et je trouve que c'est un peu ce à quoi mène cette autoformation.