

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 : boufxav1-hotmail-com

<https://www.cadre21.org/membres/7cd7612d73eec76a93a89d1d>

Date d'obtention : 2026-03-16 20:34:15

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 ?

L'élément central que je retiens ici est une meilleure compréhension de la relation entre la pluralité professionnelle et la tâche des PCP.

Notamment, je constate moi-même, au sein de ma pratique professionnelle, l'ambiguïté entourant le rôle du PCP. Je collabore avec de nombreux partenaires afin de trouver des solutions d'apprentissages qui conviendraient à la fois à leur équipe, aux apprenantes et apprenants, mais aussi aux exigences institutionnelles de notre entreprise.

En tentant de remplir cet objectif, je dois naviguer la littérature et la réalité des partenaires et proposer un livrable qui répond à la fois à leurs attentes, mais aussi aux meilleures pratiques pédagogiques.

Les projets sont toujours fort intéressants, mais le double défi de proposer mon expertise sur une réalité inconnue, tout en étant un membre externe à l'équipe que j'accompagne, représente un réel défi. Il est facile de penser que l'intervention est illégitime ; voire qu'elle représente un défi trop ambitieux (je dois, après tout, apprendre de nouveaux éléments terminologiques, de nouveaux outils, des nouvelles pratiques).

Dans ce contexte où les rôles sont fluides que la cartographie proposée par la formation devient particulièrement intéressante. Elle m'invite à m'arrêter un moment et réfléchir à mon intervention professionnelle : est-ce que j'agis à titre d'accompagnateur pédagogique en proposant un accompagnement pédagogique des personnes enseignantes ? Suis-je en train de recenser les connaissances en vue de les vulgariser afin de faciliter la transmission des connaissances ? Est-ce que je conçois une nouvelle solution d'apprentissage ? Est-ce que j'évalue les solutions existantes ?

De plus, et il va sans le dire, au sein d'un projet, ces rôles eux-mêmes sont changeants. Lors de la rencontre initiale, l'objectif sera peut-être d'accompagner pédagogiquement les collègues. À la suite de la présentation de leurs solutions d'apprentissage, je vais peut-être constater qu'il semble y avoir certains éléments qui sont incohérents avec l'objectif mentionné lors de l'accompagnement.

Bref, la formation offre des outils qui clarifient et conceptualisent les différentes facettes du travail d'une PCP. Elle mentionne que de nombreux professionnels mentionnent une inquiétude quant à leur légitimité professionnelle. Après avoir cartographié les différents facteurs causaux, elle conclut que l'inquiétude est intrinsèque à la réalité du rôle, et non à la compétence professionnelle de ses représentants. À partir de cette ambivalence sur les rôles, elle propose une nouvelle cartographie qui embrasse la richesse du rôle.

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 processus d'accompagnement de Beaudoin peut facilement être intégré à de nombreux aspects de ma pratique.

Notamment, je collabore avec divers partenaires de mon organisation. Ceux-ci possèdent leur propres protocoles, terminologie et outils. Qui plus est, ces outils sont spécialisés et les protocoles, soumis à de nombreuses exigences règlementaires. Dans ce contexte, le processus de Beaudoin est fort pertinent puisqu'il recentre l'humain au sein du processus pédagogique.

En proposant d'investir dans la dimension collaborative du travail, Beaudoin nous invite à nous interroger sur la perspective de nos partenaires, et non seulement de la nôtre. Il invite ainsi à concevoir un livrable qui est partagé, le résultat non seulement de mon intervention, mais également de celles de tous mes partenaires. Enfin, il offre un contexte clair pour organiser cette collaboration.

Lors d'un premier contact avec les partenaires, je peux d'abords m'informer sur leur unité administrative, les membres de leurs équipes et leur position au sein de l'organigramme institutionnel afin d'effectuer un premier contact avec leur réalité. Lors de la rencontre, je gagne tout à apprendre des besoins de mes partenaires : qui sont-ils ? Quels besoins m'expriment-ils ? Comment ces besoins ont-ils été découverts ? Quelles attentes ont-ils envers moi ? Envers eux-mêmes ? En bref, à titre de conseiller, comment puis-je prendre un pas de recul afin de concevoir le livrable comme un processus collaboratif ; nous ne construisons pas seulement le livrable, mais également notre propre compétence professionnelle.

En investissant dans la relation, j'invite les partenaires à développer et reconnaître leur compétence. Il s'agit d'une posture bienveillante qui facilite l'appropriation de la solution d'apprentissage et contribue à sa qualité.

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

J'envisage deux impacts à la formation.

D'abords, elle m'invite à réfléchir sur ma pratique professionnelle : en m'interrogeant sur les différentes facettes de mon travail, j'adore une posture plus réfléchi, plus mûre. Celle-ci me permet une meilleure perspective lors de l'accompagnement des formateurs, des apprenants, mais aussi des gestionnaires. Elle me permet de mieux comprendre les différentes perspectives œuvrant autour de la solution d'apprentissage, de les considérer et de les intégrer dans la solution elle-même. Il en résulte d'une solution d'apprentissage plus complète et mieux adapté aux besoins de mes partenaires. En bref, la formation me permet une analyse d'une plus grande qualité.

Ensuite, la formation insiste sur l'importance de centrer l'humain au cœur de l'apprentissage. Ce volet, non seulement axé sur la bienveillance, nous rappelle le gain réel que nous pouvons générer en investissant dans les relations avec les partenaires, et non seulement dans le livrable à réaliser. Cet investissement dans le tissu de la relation, permet un accompagnement plus structuré, une stratégie mieux adaptée, mais également de contribuer à un meilleur développement des connaissances des personnes que nous accompagnons. En effet, en valorisant les partenaires, ceux-ci s'impliquent plus activement dans la solution d'apprentissage et en deviennent de meilleurs champions.

En sommes, j'ai une meilleure compréhension de mon rôle et celle-ci facilite la collaboration avec les personnes que j'accompagne en vue de créer une meilleure solution d'apprentissage.