

Preuve et attestation de développement professionnel

Conseillance pédagogique 2 - Architecte

cadre21



Description:

Après avoir exploré plus en profondeur le rôle de la personne conseillère pédagogique (PCP) pour mieux situer sa pratique professionnelle, dans le niveau Explorateur, le niveau Architecte de cette formation vise quant à lui à poser un regard sur les compétences des PCP et à examiner des démarches visant à améliorer la qualité de l'apprentissage chez les personnes apprenantes : le Scholarship of Teaching and Learning (SoTL), le modèle ADDIE, le TPAK et le modèle SAMR et finalement la MISA. La PCP aura à expérimenter l'une de ces démarches en la mettant en pratique selon son contexte de pratique.

:

Badge attribué à : Boulais Fanny

<https://www.cadre21.org/membres/fb439df02bf2d7a81ff5c52e>

Date d'obtention : 2025-05-12 15:09:33

Conseillances pédagogique 2 - Architecte

1 - Réflexion sur l'impact : En quoi le modèle que vous adoptez à titre de PCP ont-elles eu de l'impact sur la personne accompagnée ?

1. Mon rôle de leader éducatif a permis de créer un espace de collaboration professionnelle où chaque membre de l'équipe se sentait impliqué et soutenu. J'ai agi à la fois comme guide et partenaire d'apprentissage dans ce projet, en m'assurant de la coordination, du suivi et de l'alignement avec les meilleures pratiques issues de la recherche. En dégageant du temps, des ressources, et en sollicitant des experts (orthophoniste, personnel de soutien, etc.), j'ai facilité la mise en œuvre d'un projet structuré, durable et basé dans une culture de collaboration. Cette posture a eu un effet mobilisateur : elle a suscité la réflexion collective, encouragé l'adoption de nouvelles pratiques et contribué à un climat d'engagement et d'ouverture au changement. Les évaluations régulières ont permis de constater les progrès des élèves, ce qui a motivé les enseignants en leur donnant des preuves concrètes de l'impact positif de leurs interventions. J'ai amené l'encadrement d'un projet et la collaboration de l'équipe école en tant que guide et apprenant.

• Leadership mobilisateur : J'ai réuni l'équipe autour d'un projet commun et porteur de sens.

Compétence 1 : Accompagner le personnel scolaire dans le développement et l'adaptation de leurs pratiques professionnelles:

- J'ai agi comme accompagnatrice, en guidant l'équipe pour :

- J'ai su créer les conditions propices au changement et m'assurer que les pratiques soient alignées sur les besoins réels, identifiés à partir des données élèves.

Compétence 2 : Analyser les besoins et les contextes pour planifier des interventions professionnelles pertinentes

-L'analyse des résultats scolaires a révélé un retard moyen de deux ans en lecture, ce qui m'a permis de : renforcer la pratique d'analyse des résultats dans l'équipe.

Compétence 3 : Collaborer à la sélection, à l'adaptation et à l'élaboration de ressources professionnelles et pédagogiques-->J'ai participé à l'intégration des ressources et matériel, aider les enseignants et les orienter

Compétence 4 : Travailler en collaboration avec les acteurs du milieu scolaire et les partenaires--> J'ai mobilisé l'équipe autour d'une vision commune en :

- Collaborant avec les enseignants pour planifier et ajuster les pratiques;

- Favorisant une culture d'apprentissage professionnel continu;

- Coordonnant les services complémentaires (enseignants ressources, orthopédagogues, orthophoniste, etc.).

- Mon approche collaborative, fondée sur l'écoute et le leadership bienveillant, a soutenu un environnement propice à l'innovation pédagogique.

Compétence 5: Participer à l'analyse et à la valorisation des données pour soutenir la prise de décision -->Le projet s'est appuyé sur :

- Les résultats d'évaluations diagnostiques et de suivis réguliers;

- L'ajustement des interventions en temps réel;

*****à la mise en place d'une culture de la donnée, soutenant la réflexion et l'amélioration continue.

•Compétence 6 : Contribuer au développement professionnel continu

Cette initiative a permis de :

-Offrir des occasions concrètes d'apprentissage professionnel (formation sur la littératie structurée, coenseignement, observation mutuelle);

- Renforcer l'autonomie pédagogique du personnel;

- Développer des pratiques transférables à d'autres milieux.

1. Mon rôle de leader éducatif a permis de créer un espace de collaboration professionnelle où chaque membre de l'équipe se sentait impliqué et soutenu. J'ai agi à la fois comme guide et partenaire d'apprentissage dans ce projet, en m'assurant de la coordination, du suivi et de l'alignement avec les meilleures pratiques issues de la recherche. En dégageant du temps, des ressources, et en sollicitant des experts (orthophoniste, personnel de soutien, etc.), j'ai facilité la mise en œuvre d'un projet structuré, durable et basé dans une culture de collaboration. Cette posture a eu un effet mobilisateur : elle a suscité la réflexion collective, encouragé l'adoption de nouvelles pratiques et contribué à un climat d'engagement et d'ouverture au changement. Les évaluations régulières ont permis de constater les progrès des élèves, ce qui a motivé les enseignants en leur donnant des preuves concrètes de l'impact positif de leurs interventions. J'ai amené l'encadrement d'un projet et la collaboration de l'équipe école en tant que guide et apprenant.

2 - Réflexion sur l'expérience : À la lumière de cette expérience vécue, quels apprentissages retirez-vous ?

2. J'ai compris qu'un engagement initial ne garantit pas une implication soutenue. Comme les élèves, les enseignants ont besoin d'un accompagnement continu, d'un cadre bienveillant et structuré, ainsi que de rétroactions régulières pour faire évoluer leurs pratiques. Le changement, par nature, est exigeant et peut susciter des résistances. C'est pourquoi une planification rigoureuse est essentielle : clarification des objectifs, structuration des étapes, temps prévu pour les rencontres, suivis réguliers et valorisation des progrès. Cette expérience m'a aussi appris que l'instauration d'une culture collaborative se fait graduellement et ne se fait pas sans défi. Le choix de ne pas nommer le PLC (CAP) dès le départ a permis d'éviter certaines résistances en intégrant le changement de façon naturelle. Toutefois, il a fallu rester attentif aux écarts d'implication. Certains collègues exprimaient des réserves sans avoir pleinement exploré le programme. Dans ces situations, le recours à une démarche fondée sur la recherche a permis de maintenir des échanges constructifs et factuels. Pour soutenir un changement durable, j'ai découvert l'importance de développer mes compétences relationnelles, notamment en gestion de la résistance. L'écoute des préoccupations, la reconnaissance des cheminements individuels et l'instauration d'un climat de confiance ont été déterminants, cela en me mettant également en position d'apprenant dans cette démarche. En valorisant les réussites et en favorisant une posture réflexive, j'ai pu guider l'équipe à travers les défis liés au changement. Ce projet, le premier de cette envergure pour moi, a été une occasion précieuse de mettre en pratique plusieurs compétences en leadership pédagogique.

3 - Retour sur l'activité : Que feriez-vous différemment si c'était à refaire ?

3. Si je devais recommencer, j'implanterais le projet progressivement en ciblant d'abord le préscolaire, le 1er cycle et les services spécialisés. Cela permettrait aux élèves d'acquérir une base solide, et à ces premiers enseignants de devenir des modèles pour leurs collègues. La progression graduelle vers les cycles supérieurs, soutenue par des résultats concrets, favoriserait une adhésion plus naturelle et réduirait les résistances ou ma charge de suivi et travail en réduisant le nombre d'enseignant lors de la première année d'initiation au projet. De plus, avec davantage de sessions de formation basées sur des données probantes, nous aurions pu mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque niveau. Notamment pour les élèves plus vieux ayant besoin de retravailler les bases de la lecture et écriture en s'assurant que les activités soient adaptées à leur âge et leur niveau.

Déposez les documents justificatifs relatifs au mandat demandé

[traces-conseillance-exporation.pdf](#)

[travail-final-PCP-architecte.pdf](#)