

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 :

<https://www.cadre21.org/membres/cef7edca0466a1281fb81d6e>

Date d'obtention : 2025-06-05 18:09:48

Conseillance 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 ?

En tant que CP, je crois que le modèle qui se rapproche le plus à ma façon de faire est le modèle ADDIE. Comme vu dans la formation, le modèle ADDIE a 5 phases qui sont importantes et qui permettent d'aligner nos interventions pédagogiques avec des objectifs d'apprentissage donnés à l'enseignant.

La première phase est l'analyse: je crois réellement qu'il est important de voir les besoins de l'enseignant.e en le/la rencontrant. C'est le départ de toute intervention pour aider un enseignant qui a des difficultés. Il faut voir ses besoins particuliers qui lui sont propres.

Mise en contexte: Nous avions un enseignant en science qui n'avait pas d'expérience en enseignement. Sa tâche était d'enseigner les sciences en deuxième et troisième secondaire. Il a un doctorat, donc un très grand savoir de la matière, mais pas grand savoir en pédagogie. Ça n'allait pas du tout, mais il ne se rendait pas compte que ça ne fonctionnait pas dans sa classe. Je dois avouer que je ne savais pas comment faire pour lui dire que ça n'allait pas, car lorsque je lui posais des questions, tout était parfait.

En général, Les nouveaux enseignants doivent me rencontrer deux à trois fois par année obligatoirement pour discuter de comment ça se passe dans leur classe et de faire le point sur comment ils vont. J'en ai profité pour devancer son rdv pour le rencontrer rapidement. C'est ainsi que nous nous sommes rencontrés pour voir comment ça allait. Évidemment, à la première question, il m'a répondu que tout allait bien. Alors j'ai pris une autre stratégie. Je lui ai demandé de me dire comment il organisait son cours. Ça été ma porte d'entrée. J'ai vu beaucoup de ses difficultés avec cette question. Il y avait beaucoup de choses qu'il ne savait pas comme:

- prendre les présences rapidement
- c'était quoi un plan de cours
- comment gérer sa classe efficacement
- comment varier ses approches
- etc.

Je ne pouvais pas tout améliorer d'un coup, il fallait que je travaille une chose à la fois et surtout, il ne fallait pas que je le décourage. Son bien-être était également très important. À cette rencontre, nous avons réglé les petits problèmes: prendre les présences rapidement, organiser son horaire, organiser son matériel. Une chance qu'il faisait preuve d'une belle ouverture... il a bien reçu tout ce que je lui ai dit. Ce qui n'est pas toujours le cas avec tous les enseignants. Avant la fin de notre rencontre, qu'il a vraiment apprécié, je lui ai demandé si je pouvais aller l'observer dans sa classe. Et nous avons convenu d'une période pour que je puisse y aller. Le but d'aller l'observer était d'identifier ses compétences et de les analyser pour lui donner des ressources rapidement qui pourraient l'aider.

En allant l'observer, j'ai vu ses autres difficultés dont la gestion de classe, l'organisation de son cours, le manque d'intention, etc. En fait, tout découlait de son manque d'organisation et qu'il ne savait pas comment structurer son cours. C'est sur quoi je devais miser pour l'aider. Il m'a fait une demande avant notre retour sur son cours, il m'a demandé s'il pouvait venir dans ma classe (je suis CP à 50% et enseignante à 50%). J'en ai profité pour lui remettre une grille d'observation pour qu'il puisse voir ce qu'il devait observer pendant qu'il était dans ma classe. En un sens j'ai voulu faire une tentative d'enseignement explicite avec lui... pour qu'il puisse voir les éléments d'un cours et qu'il puisse suivre quels sont ces éléments avec la grille d'observation. Je suis tellement consciente que je n'aurais pas pu faire cela avec n'importe quel enseignant. Il faisait preuve d'une belle ouverture et souhaitait réellement s'améliorer. C'est ce qui me ramène à ma réflexion de mon premier badge, il faut s'adapter à la personne que nous aidons.

Une fois les deux observations complétées, nous avons eu notre rencontre de retour. C'est là que j'entre dans la deuxième phase du modèle d'ADDIE: le design. L'enseignant doit se sentir accompagné, sinon il pourrait se décourager. Surtout, il ne faut pas qu'il se sente jugé. C'est ainsi que nous avons convenu d'un plan d'action pour qu'il puisse s'améliorer. Voici son plan d'action:

1- Il devait préparer deux cours basés sur le plan de cours que je lui ai expliqué et remis -Je lui ai donné de la lecture sur ce qu'est un bon plan de cours en me basant sur différents sites comme:

<https://pedagogie.quebec.ca/le-tableau/le-plan-de-cours-temoin-de-lalignement-pedagogique-dun-cours> et

<https://www.edrawsoft.com/fr/lesson-plan.html> -- phase de développement selon ADDIE

2- On devait se voir avant ces deux cours pour voir comment il avait monté le cours et faire des modifications si nécessaires.

3- Nous allions travailler sa gestion de classe en ayant des stratégies rapides qui allaient aider. - Nous avons regardé ensemble les éléments importants du livre: Gérer efficacement sa classe de Nancy Gaudreau. Je lui avais ressorti les éléments essentiels. Ceci lui permettait de voir les changements qu'il devait apporter pour améliorer le tout en rattachant les stratégies aux trois objectifs que nous avions visé. Il est important de dire que j'ai pris le temps de le rassurer que les changements n'allaient pas se faire du jour au lendemain et que j'allais être là pour l'accompagner. J'ai également pris le temps lors du retour de faire ressortir ses forces pour ne pas qu'il se décourage. C'était, selon moi, primordial de le faire.

Alors nous avons débuté la troisième phase: le développement. Phase qui a permis de voir les éléments d'un plan de cours. L'enseignant a conçu des plans de cours basés sur les documents que je lui avais remis. Nous les avons révisés ensemble en s'assurant d'y incorporer des transitions, des intentions et de la variété. (Ainsi, nous avons pu voir différentes approches pédagogiques)

Ensuite, nous l'avons mis en œuvre. Je suis allée observer dans sa classe lorsqu'il a mis tout en œuvre. J'ai vraiment vu une amélioration dans ses façons de faire, dans ses consignes, dans ses transitions, ce qu'il acceptait et ce qu'il n'acceptait pas dans sa classe. Ce n'était pas parfait, mais il y avait une amélioration vraiment évidente. J'étais vraiment fière de lui, mais le plus important était sa fierté à lui. Tellement que lorsque le directeur est allé l'évaluer, il a vu une énorme différence. C'est ainsi que la phase évaluation s'est faite, les améliorations étaient quantifiables. Il y avait beaucoup d'apprentissage qui ont été faits. J'ai fait une rétroaction avec lui et il se sentait bien. Il est important pour moi de dire que les changements étaient énormes, car on avait beaucoup de difficultés au départ, il lui restait quand même beaucoup de choses à améliorer. Une étape à la fois, nous sommes arrivés à faire quelques changements importants. Le processus a duré plusieurs semaines, mais beaucoup d'éléments positifs sont ressortis de ce processus. L'élément le plus important est sa confiance en lui qui lui a permis aussi d'avoir une meilleure relation avec ses élèves.

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

À la lumière de cette expérience, j'en retire plusieurs éléments importants. Le premier élément est que la phase d'analyse est très importante. Il faut absolument prendre du temps de qualité avec l'enseignant et poser les bonnes questions, non pas des questions fermées car souvent, les enseignants qui ont des difficultés ne savent pas qu'ils ont des difficultés à part quand il est trop tard. Comme dans mon exemple, j'ai trouvé la bonne porte d'entrée. Pour ce faire, il faut vraiment travailler notre relation avec l'enseignant.e. Il faut avoir une écoute active, mais surtout, il faut respecter le rythme de la personne que l'on aide. Ma question de comment il organisait son cours m'a permis d'ouvrir la conversation et ça amené à des échanges qui se veulent bienveillants. De plus, dans le cas de cet enseignant, l'accompagnement devait se faire de façon progressive et devait être centré sur ses besoins à lui. Ainsi, nous avons pu établir un plan d'action qui était réaliste, mais en même temps qui n'était pas décourageant pour lui. Un autre apprentissage, je crois que j'ai fait, c'est de s'adapter à la personne que nous aidons. Son ouverture m'a permis de faire une tentative déguisée d'enseignement explicite avec l'aide d'une grille d'observation que je lui avais remis. Je voulais qu'il comprenne rapidement comment structuré un cours. Finalement, j'ai vu l'importance de bien soutenir la personne et de continuer même quand c'est très difficile. J'ai été près de lui à chaque étape pour l'accompagner, jamais il n'a vu mon accompagnement comme une évaluation et il savait que je ne le jugeais pas. Mon rôle était qu'il se sente bien dans sa classe et que ses élèves soient bien aussi.

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

Je crois que la première chose que je ferais, c'est d'intervenir plus rapidement. Je savais rapidement qu'il avait des difficultés même s'il me disait le contraire, j'aurais dû le rencontrer plus vite pour qu'il soit pris en charge plus rapidement. Cependant, je ne sais pas encore comment je l'aurais abordé. Je pense que j'aurais utilisé la même excuse, mais la prochaine fois je l'utiliserais plus rapidement. De plus, nous avons des enseignants mentors au Collège, ils accompagnent les nouveaux enseignants, j'aurais pu faire appel à son mentor.

Déposez les documents justificatifs relatifs au mandat demandé

Visites-en-classe.docx

Plan-de-cours_canevas-2.docx

Site Web

<https://pedagogie.uquebec.ca/le-tableau/le-plan-de-cours-temoin-de-lalignement-pedagogique-dun-cours>