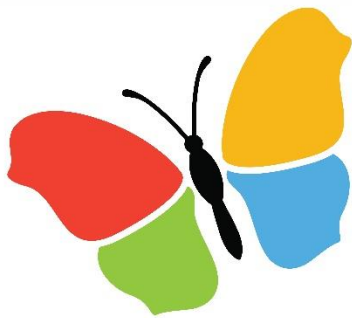


Guide de
l'animateur



Prendre son envol

Habiliter les éducateurs et outiller les apprenants ayant un TSA afin qu'ils s'épanouissent



Enseignement des
compétences
comportementales : Formation
du personnel et suivis

Guide de l'animateur

Enseignement des compétences comportementales : Formation du personnel et suivis

Après avoir visionné la vidéo *Enseignement des compétences comportementales - Formation du personnel et suivis*, faites les activités ci-dessous. Vous pouvez revoir la vidéo autant de fois que vous le souhaitez pour répondre aux questions et pour faire les exercices.

Activité 1 : Questions de réflexion

1. Nommez et décrivez chacune des cinq étapes du processus d'enseignement des compétences comportementales (ECC). Discutez avec votre groupe des raisons pour lesquelles chaque étape est une composante essentielle du processus.
2. Quels sont les points à prendre en considération au moment de décider s'il faut enseigner une nouvelle compétence ou la mettre en pratique avec un membre de l'équipe dans une situation de jeu de rôle ou bien s'il faut enseigner la compétence ou la mettre en pratique dans l'environnement habituel en présence de l'apprenant?
3. Pourquoi avons-nous tendance à fournir uniquement des consignes et des directives verbales au lieu de travailler chaque étape du processus d'ECC lorsque nous souhaitons que quelqu'un exécute une procédure bien précise? Quels sont les avantages d'utiliser le processus d'ECC au lieu d'utiliser de simples consignes verbales?
4. Pensez à une situation où vous avez dû exécuter une compétence précise pour la première fois. Comment cette tâche vous a-t-elle été montrée ou expliquée? Est-ce que vous avez réussi à exécuter la compétence facilement et en toute confiance? Le cas échéant, quelles ont été les clés de la réussite? Si ce n'était pas le cas, quels ont été les obstacles à la réalisation?

Activité 2 : Observation de l'enseignement des compétences comportementales en action

Pour cette activité, vous visionnerez la vidéo *Enseignement des compétences comportementales - Formation pour le personnel et suivis* une nouvelle fois, afin d'examiner les exemples du jeu de rôle qui montrent les étapes de l'ECC. Pendant que vous examinez le segment de la vidéo qui montre chaque étape, vous utiliserez la liste de vérification liée à l'enseignement des compétences comportementales (personnel) pour indiquer si oui ou non vous observez le formateur interne démontrer chaque composante de chaque étape.

Segment A : Étape 1 de l'ECC – commencez la vidéo à 6:23 min.

Segment B : Étape 2 de l'ECC – commencez la vidéo à 9:33 min.

Segment C : Étapes 3 et 4 de l'ECC – commencez la vidéo à 11:28 min.



Après avoir visionné et évalué chaque étape, une à la fois, échangez avec un partenaire au sujet des questions suivantes :

- D'après ce que vous avez vu, quelles sont les composantes de cette étape que le formateur a montrées?
- Quelles sont les composantes qui ont été bien réalisées?
- Existe-t-il des composantes que vous auriez peut-être réalisées différemment?
- D'après ce que vous avez observé, est-ce qu'il y a des composantes de cette étape qui n'ont pas été montrées par le formateur, est-ce qu'il pourrait y avoir une raison qui expliquerait pourquoi le formateur n'a pas utilisé les composantes dans cette situation?

Après avoir discuté de ces questions avec un partenaire, passez au segment de vidéo suivant (p. ex. la section qui montre la prochaine étape).

Après avoir terminé les trois segments et discuté de chacun d'entre eux avec un partenaire, formez un grand groupe (ou plusieurs grands groupes selon le nombre de participants) afin de discuter des remarques générales sur les démonstrations que vous avez observées et d'expliquer comment cette approche pourrait être utilisée efficacement dans votre milieu.

Activité 3 : Mise en pratique de l'enseignement des compétences comportementales au personnel

En groupe de trois personnes, pensez à une compétence précise utile dans votre milieu ou dans votre rôle actuel, et que vous pouvez enseigner à un autre membre du groupe. Pour cet exercice, essayez de sélectionner une compétence qui ne comporte pas de nombreuses étapes.

Une fois que votre groupe a déterminé la compétence à enseigner, désignez un rôle à chaque membre du groupe :

- le participant qui tiendra le rôle du formateur;
- le nouvel employé qui apprendra la nouvelle compétence;
- l'observateur (celui qui suivra attentivement la liste de vérification de l'ECC - personnel).

Utilisez les étapes du processus d'ECC pour enseigner au nouveau membre de l'équipe à mettre en pratique la compétence visée.



À la fin de l'exercice ou de ce jeu de rôle :

- l'observateur indiquera aux membres du groupe les étapes et les composantes qui ont été observées ou éventuellement omises;
- vous discuterez en groupe des étapes et des composantes qui se sont bien déroulées et de tous les aspects qui auraient pu être réalisés différemment;
- vous discuterez en groupe de ce que le processus d'ECC pourrait apporter au contexte professionnel de chaque membre du groupe.

Si le temps le permet, sélectionnez une nouvelle compétence à enseigner et demandez aux membres du groupe de changer de rôle.



Guide de l'animateur

Enseignement des compétences comportementales – Formation du personnel et suivis

RÉPONSES

Activité 1 : Questions de réflexion

Question 1 :

Nommez et décrivez chacune des cinq étapes du processus d'enseignement des compétences comportementales (ECC). Discutez avec votre groupe des raisons pour lesquelles chaque étape est une composante essentielle du processus.

Enseignement des compétences comportementales		
Étape	Description	Importance (Les réponses varieront)
1. Directives données par écrit et à l'oral	Décrivez la compétence que vous souhaitez voir le membre de l'équipe exécuter, et fournissez une description écrite claire et concise de la compétence.	<ul style="list-style-type: none">• Certaines personnes comprennent et retiennent mieux l'information lorsqu'elle est présentée oralement, et d'autres préfèrent des directives écrites.• Les directives écrites sont un support permanent que la personne peut consulter pendant qu'elle travaille la compétence.• Il est important que les membres de l'équipe comprennent POURQUOI la compétence qu'ils apprennent est essentielle et comment cette dernière sera utilisée en contexte.
2. Modelage	Faites vous-même la démonstration de la compétence ou donnez-en un exemple.	<ul style="list-style-type: none">• Les membres de l'équipe devraient observer une démonstration de la compétence un nombre de fois suffisant pour comprendre ce à quoi elle ressemble lorsqu'elle est exécutée correctement et pour pouvoir poser leurs questions.
3. Répéter ou mettre en pratique la compétence	Demandez à l'autre personne de s'entraîner à exercer la compétence, dans un jeu de rôle ou dans un environnement habituel.	<ul style="list-style-type: none">• Les membres de l'équipe devraient avoir autant d'occasions que nécessaires pour apprendre à effectuer la compétence correctement et en toute confiance.• Il importe de soutenir et d'encourager les



		membres de l'équipe pendant qu'ils développent la compétence dans un contexte rassurant et positif.
4. Rétroaction sur le rendement	Offrez des félicitations pour chaque composante effectuée correctement et partagez des commentaires constructifs pour les composantes qu'il faudra travailler davantage.	<ul style="list-style-type: none"> • Il est important de généreusement féliciter le membre de l'équipe, en lui expliquant quelles composantes de la compétence il a réussies. Cela servira de renforcement positif et donnera confiance au membre de l'équipe. • En accompagnant le membre de l'équipe pour qu'il comprenne comment corriger les composantes de la compétence qui ont encore besoin d'amélioration, il est possible d'améliorer l'expérience d'apprentissage dans son ensemble et de favoriser une relation de travail positive.
5. Observations dans l'environnement habituel	Si l'étape 3 a été réalisée dans un jeu de rôle, observez le membre de l'équipe pendant qu'il utilise la compétence avec les apprenants dans un environnement habituel; partagez des commentaires et offrez des occasions supplémentaires de s'exercer, au besoin.	<ul style="list-style-type: none"> • Ce n'est pas parce que les membres de l'équipe peuvent réaliser la compétence dans un jeu de rôle qu'ils seront nécessairement en mesure de le faire dans un environnement habituel. Il pourrait y avoir des variables plus complexes dans l'environnement habituel, et les membres de l'équipe pourraient avoir besoin de soutien additionnel pour utiliser la nouvelle compétence dans ce contexte.

Question 2 :

Quels sont les points à prendre en considération au moment de décider s'il faut enseigner une nouvelle compétence ou la mettre en pratique avec un membre de l'équipe dans une situation de jeu de rôle ou bien s'il faut enseigner la compétence ou la mettre en pratique dans l'environnement habituel en présence de l'apprenant?

Considérations/question 1 : Combien de fois faudrait-il que la nouvelle compétence soit présentée ou exercée pour que le membre de l'équipe la maîtrise? Dans certains cas, il pourrait être préférable d'avoir recours au jeu de rôle, qui permet de faire plusieurs présentations de la compétence, mais cela pourrait ne pas bien fonctionner en présence de l'apprenant ou ne pas vraiment l'aider si celui-ci est présent lors des présentations ou dans l'environnement habituel.



Considérations/question 2 : Qu'est-ce qui se passe dans l'environnement habituel et est-ce qu'il serait avisé de travailler la compétence avec le membre l'équipe dans ce contexte? Parfois, il est possible que l'environnement habituel ne se prête pas bien à la présentation, surtout s'il se passe beaucoup de choses. Cela pourrait nuire à la capacité du membre de l'équipe d'être attentif à la présentation du formateur.

Considérations/question 3 : Combien de membres de l'équipe doivent être formés à cette compétence? Si vous offrez la formation à plus d'une personne à la fois, le jeu de rôle est généralement plus efficace et plus adapté.

Question 3 :

Pourquoi avons-nous tendance à fournir uniquement des consignes et des directives verbales au lieu de travailler chaque étape du processus d'ECC lorsque nous souhaitons que quelqu'un exécute une procédure bien précise? Quels sont les avantages du processus d'ECC par rapport aux simples consignes verbales?

Les réponses varieront, mais voici certains éléments possibles :

- Les participants peuvent être mal à l'aise dans une situation de jeu de rôle ou ils peuvent manquer de confiance à l'égard de la compétence à présenter et à apprendre.
- Le temps qu'il faudrait pour suivre le processus d'ECC du début jusqu'à la fin, au lieu de simplement « dire » à quelqu'un ce qu'il doit faire.
- Des problèmes de communication et des relations professionnelles difficiles.

Avantages d'utiliser le processus d'ECC du début jusqu'à la fin :

Les réponses varieront, mais voici certains éléments possibles :

- L'ECC est l'une des approches les plus efficaces pour enseigner à quelqu'un comment exécuter une compétence correctement.
- L'ECC offre un processus unique et structuré efficace pour enseigner une vaste gamme de compétences; une fois que l'on sait comment l'utiliser, le processus d'ECC peut répondre à différents besoins.
- Enseigner à l'apprenant comment exécuter la compétence correctement et avec justesse dès le départ fera économiser du temps par la suite (répétition de l'enseignement, correction d'erreurs, etc.).
- L'ECC est axé sur des approches positives et proactives de l'enseignement des compétences.



Question 4 :

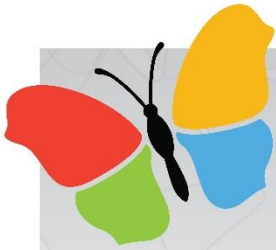
Pensez à une situation où vous deviez exécuter une compétence précise pour la première fois. Comment cette tâche vous a-t-elle été montrée ou expliquée? Est-ce que vous avez réussi à exécuter la compétence avec aisance et confiance? Si oui, quelles ont été les clés de la réussite? Si ce n'était pas le cas, pourquoi n'avez-vous pas pu le faire?

Les réponses varieront.

Activités 2 et 3 :

Les réponses varieront.





Le partenariat Autisme en éducation (AEÉ) est une collaboration interprovinciale entre les ministères de l'Éducation et du Développement de la petite enfance / du Développement préscolaire et de la Culture des provinces de l'Atlantique. En 2010, Atlantic Provinces Special Education Authority (APSEA) a créé cette nouvelle initiative, le partenariat AEÉ, afin d'appuyer le personnel éducatif travaillant auprès des apprenants ayant un TSA dans la région de l'Atlantique et de faciliter le partage d'information et d'expertise entre les parties intéressées. Les priorités du partenariat AEÉ comprennent :

- Effectuer de la recherche afin de clarifier et énoncer les normes de pratique dans le domaine du trouble du spectre de l'autisme
- Diffuser de l'information et de la recherche actuelle concernant des questions préoccupantes parmi les provinces de l'Atlantique
- Offrir du développement professionnel et des possibilités d'apprentissage au personnel éducatif ainsi qu'aux partenaires professionnels et aux familles



aie.apsea.ca

**5940 South Street
Halifax, Nova Scotia, B3H 1S6**

**Tel: 902-423-8418
Fax: 902-423-8700**

Email: aie@apsea.ca