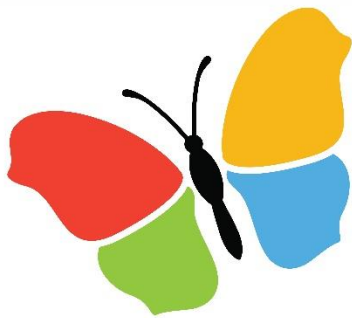


# Guide d'apprentissage



## Prendre son envol

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



[aie.apsea.ca](http://aie.apsea.ca)

Enseignement des  
compétences  
comportementales : Formation  
du personnel et suivis

## Enseignement des compétences comportementales – Formation du personnel et suivis

	<b>CONSIGNES VERBALES ET ÉCRITES</b>
<b>Étape 1</b>	Décrivez la compétence que vous souhaitez voir le membre de l'équipe exécuter, et fournissez une description écrite claire et concise de la compétence.
	<b>MODELAGE</b>
<b>Étape 2</b>	Faites vous-même la démonstration ou donnez un exemple de la compétence.
	<b>RÉPÉTER OU METTRE EN PRATIQUE LA COMPÉTENCE</b>
<b>Étape 3</b>	Demandez à l'autre personne de s'entraîner à exécuter la compétence, dans un jeu de rôle ou dans l'environnement habituel.
	<b>RÉTROACTION SUR LE RENDEMENT</b>
<b>Étape 4</b>	Offrez des félicitations pour chaque composante effectuée correctement et partagez des commentaires constructifs pour les composantes qu'il faudra travailler davantage.
	<b>OBSERVATIONS DANS LE L'ENVIRONNEMENT HABITUEL</b>
	<b>(si l'étape 3 a été réalisée dans un jeu de rôle)</b>
<b>Étape 5</b>	Observez le membre de l'équipe pendant qu'il utilise la compétence avec l'apprenant dans un environnement habituel; partagez des commentaires et offrez-lui des occasions supplémentaires de s'exercer, au besoin.



## Enseignement des compétences comportementales - Formation du personnel et suivis

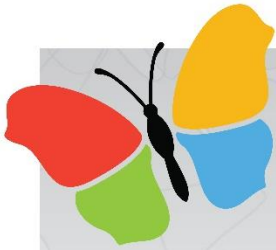
<b>Étape 1</b>	<b>CONSIGNES VERBALES ET ÉCRITES</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analysez la tâche et définissez clairement les étapes de la compétence.</li> <li>Expliquez à l'autre membre de l'équipe comment réaliser la compétence.</li> <li>Expliquez l'importance ou la pertinence de la compétence au membre de l'équipe.</li> <li>Fournissez une description écrite claire et concise des étapes de la compétence.</li> </ul>
<b>Étape 2</b>	<b>MODELAGE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montrez à l'autre membre de l'équipe comment réaliser la compétence.</li> <li>Assurez-vous que l'apprenant prête attention au modèle.</li> <li>L'autre membre de l'équipe doit pouvoir observer toutes les étapes de la compétence lorsqu'elle est réalisée de manière adéquate, qu'elle est réussie.</li> </ul>
<b>Étape 3</b>	<b>RÉPÉTER OU METTRE EN PRATIQUE LA COMPÉTENCE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournissez l'occasion à l'autre membre de l'équipe de s'entraîner à exécuter la compétence dans une situation de jeu de rôle ou dans l'environnement habituel.</li> <li>Soutenez l'autre membre de l'équipe pendant qu'il s'exerce à réaliser la compétence à plusieurs reprises, au besoin.</li> </ul>
<b>Étape 4</b>	<b>RÉTROACTION SUR LE RENDEMENT</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulez des félicitations précises pour la compétence ou pour les composantes de la compétence qui ont été réussies.</li> <li>Donnez des explications pour les composantes de la compétence nécessitant davantage de travail.</li> <li>Fournissez à l'autre membre de l'équipe d'autres occasions de s'exercer jusqu'à ce qu'il réussisse à exécuter toutes les étapes de la compétence avec assurance.</li> </ul>
<b>Étape 5</b>	<b>OBSERVATIONS DANS L'ENVIRONNEMENT HABITUEL</b>
	<b>(si l'étape 3 a été réalisée dans un jeu de rôle)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observez l'autre membre de l'équipe pendant qu'il exécute la compétence avec l'apprenant dans l'environnement habituel.</li> <li>Proposez une rétroaction et des occasions supplémentaires de s'exercer, au besoin.</li> </ul>



## Liste de vérification liée à l'enseignement des compétences comportementales - Formation du personnel et suivis

<p><b>Étape 1</b></p> <p><b>CONSIGNES VERBALES ET ÉCRITES</b></p>	<p>Est-ce que le membre de l'équipe (formateur) a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> analysé la tâche et défini clairement les étapes de la compétence?</li> <li><input type="checkbox"/> décrit d'une manière claire et détaillée la compétence qu'il souhaite voir le membre de l'équipe pratiquer?</li> <li><input type="checkbox"/> expliquez l'importance ou la pertinence de la compétence au membre de l'équipe.</li> <li><input type="checkbox"/> fourni une description écrite claire et concise de la compétence?</li> </ul>
<p><b>Étape 2</b></p> <p><b>MODELAGE</b></p>	<p>Est-ce que le membre de l'équipe (formateur) a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> fait la démonstration efficace ou donné un exemple clair de la compétence?</li> </ul>
<p><b>Étape 3</b></p> <p><b>RÉPÉTER OU METTRE EN PRATIQUE LA COMPÉTENCE</b></p>	<p>Est-ce que le membre de l'équipe (formateur) a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> demandé à l'autre membre de l'équipe de mettre la compétence en pratique? (dans une situation de jeu de rôle ou dans l'environnement habituel)</li> <li><input type="checkbox"/> soutenu l'autre membre de l'équipe pendant qu'il s'exerçait à réaliser la compétence à plusieurs reprises, au besoin?</li> </ul>
<p><b>Étape 4</b></p> <p><b>RÉTROACTION SUR LE RENDEMENT</b></p>	<p>Est-ce que le membre de l'équipe (formateur) a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> formulé des félicitations positives et précises pour les composantes effectuées correctement?</li> <li><input type="checkbox"/> fourni des commentaires constructifs pour les composantes nécessitant davantage de travail?</li> <li><input type="checkbox"/> fourni au membre de l'équipe d'autres occasions de s'exercer jusqu'à ce qu'il réussisse à pratiquer la nouvelle compétence avec assurance?</li> </ul>
<p><b>Étape 5</b></p> <p><b>OBSERVATIONS DANS L'ENVIRONNEMENT HABITUEL</b></p> <p><i>(si l'étape 3 a été réalisée dans un jeu de rôle)</i></p>	<p>Est-ce que le membre de l'équipe (formateur) a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> observé le membre de l'équipe pendant qu'il pratiquait la compétence avec l'apprenant dans l'environnement habituel?</li> <li><input type="checkbox"/> fourni une rétroaction et des occasions supplémentaires de s'exercer, au besoin?</li> </ul>





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](http://aie.apsea.ca)**

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

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

**Email: [aie@apsea.ca](mailto:aie@apsea.ca)**