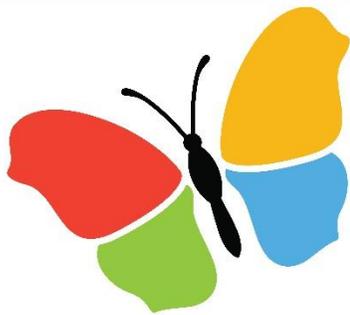


Guide de  
l'animateur



## Prendre son envol

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



Enseignement des  
compétences  
comportementales aux  
apprenants

## Guide de l'animateur

### Enseignement des compétences comportementales aux apprenants

Après avoir visionné la vidéo « Enseignement des compétences comportementales aux apprenants », 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. Citez trois questions à se poser ou des critères auxquels penser lorsque vient le temps de déterminer s'il faut ou non utiliser l'enseignement des compétences comportementales pour enseigner une compétence particulière à un apprenant?
3. Pourquoi est-il important de comprendre la distinction entre « donner de l'information » et « enseigner une compétence »?
4. Le conférencier a décrit différentes stratégies qui peuvent servir à montrer la nouvelle compétence à l'apprenant. Parlez de ces différentes stratégies avec un partenaire ou en petits groupes et décrivez certains avantages et inconvénients propres à chacune. Comment pourriez-vous choisir la meilleure approche pour un apprenant donné?
5. L'enseignement des compétences comportementales prend du temps et des efforts, et l'apprenant pourrait avoir besoin de plusieurs occasions pour s'exercer et donner ses impressions. En milieu scolaire, certains membres du personnel estiment que le temps pourrait être mieux utilisé. Si un collègue remettait en question le temps requis pour mener à bien le processus d'ECC, comment pourriez-vous l'aider à comprendre la valeur de cet investissement de temps et d'efforts?

#### Activité 2 : Transmettre ses connaissances

**Partie A :** En petits groupes (de deux à quatre personnes), créez une brève présentation de perfectionnement professionnel pour indiquer à votre personnel ou à votre équipe ce que vous avez appris de l'enseignement des compétences comportementales. N'hésitez pas à utiliser



PowerPoint, Prezi, Keynote, Powtoon ou tout autre logiciel de présentation. Votre présentation doit comprendre au moins les composantes suivantes :

- les arguments justifiant le recours à une approche d'enseignement des compétences comportementales pour enseigner des compétences;
- une description et une explication de chacune des cinq étapes du processus d'ECC;
- au moins une activité pour aider l'équipe à s'entraîner avec au moins une des étapes du processus d'ECC;
- des ressources ou références permettant d'obtenir de plus amples renseignements sur l'enseignement des compétences comportementales.

**Partie B :** Une fois que chaque petit groupe a créé une présentation, faites chacune des présentations en plénière. Les participants devront alors : 1) offrir une rétroaction précise au sujet des composantes de chaque présentation qui permettent de bien montrer les points importants de l'enseignement des compétences comportementales, et 2) faire une ou deux suggestions de points qui pourraient être modifiés ou améliorés si la présentation devait être livrée devant une équipe scolaire.



## Guide de l'animateur

### Enseignement des compétences comportementales aux apprenants

#### 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 voulez que l'apprenant maîtrise dans des mots qu'il peut comprendre, en fonction de ses forces et de ses besoins.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Certaines personnes comprennent et retiennent mieux l'information lorsqu'elle est présentée oralement, et d'autres préfèrent des directives écrites ou visuelles.</li><li>• Les directives écrites ou visuelles sont un support permanent que la personne peut consulter en tout temps.</li><li>• Il importe, pour de nombreux apprenants, de comprendre POURQUOI la compétence est importante et quels bienfaits ils peuvent en tirer.</li><li>• Les facteurs éthiques et professionnels au sujet de la validité sociale et du consentement de l'apprenant peuvent également faire partie de la discussion.</li></ul>
2. Modelage	Montrez, ou modélez, la compétence pour l'apprenant dans une situation de jeu de rôle ou en utilisant un modèle vidéo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'apprenant devrait avoir autant d'occasions que possible de voir de quoi a l'air la compétence lorsqu'elle est exécutée correctement et de poser des questions s'il le souhaite.</li><li>• Le fait de travailler avec des jeux de rôle ou avec un modèle vidéo permettrait à l'apprenant qui apprend une compétence plus de dignité et de confiance.</li></ul>



3. Répéter ou mettre en pratique	Demandez à l'apprenant de mettre cette compétence en pratique dans une situation de jeu de rôle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cela permet à l'apprenant d'exercer la compétence dans un milieu sûr, sans la pression et l'anxiété souvent associées aux situations de la vie réelle.</li> <li>• L'apprenant a autant d'occasions que nécessaire pour apprendre à exécuter la compétence correctement.</li> <li>• Il est possible d'offrir des incitations et du soutien.</li> </ul>
4. Rétroaction sur le rendement	Félicitez l'apprenant chaque fois qu'il parvient à maîtriser des composantes de la compétence et offrez-lui des commentaires constructifs lorsqu'il a besoin de s'exercer davantage pour réussir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'apprenant devrait recevoir de multiples félicitations détaillées pour les composantes de la compétence qui sont réalisées adéquatement, car elles peuvent servir de renforcement positif et favoriser la confiance de l'apprenant.</li> <li>• Il est possible d'améliorer l'expérience d'apprentissage globale de l'apprenant en l'aidant à comprendre comment corriger les composantes de la compétence qui ont encore besoin d'amélioration, tout en lui offrant du soutien.</li> </ul>
5. Observations dans l'environnement habituel	Observez l'apprenant pendant qu'il réalise la compétence dans l'environnement habituel et offrez-lui une rétroaction et des occasions d'entraînement supplémentaires, en cas de besoin.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce n'est pas parce que l'apprenant maîtrise la compétence dans un jeu de rôle qu'il sera nécessairement en mesure de la réaliser parfaitement dans l'environnement habituel.</li> </ul>



## Question 2 :

**Citez trois questions à se poser ou des critères auxquels penser lorsque vient le temps de déterminer s'il faut ou non utiliser l'enseignement des compétences comportementales pour enseigner une compétence particulière à un apprenant?**

**Critère/question 1 :** Pour enseigner la compétence souhaitée à l'apprenant, ce dernier doit-il s'adonner à un comportement, à une tâche ou à une activité en particulier?

**Critère/question 2 :** L'apprenant est-il déjà en mesure d'exécuter toutes les composantes de cette nouvelle compétence?

**Critère/question 3 :** L'apprenant possède-t-il les compétences nécessaires pour comprendre une explication, un modèle et un jeu de rôle afin de savoir comment maîtriser cette compétence?

## Question 3 :

**Pourquoi est-il important de comprendre la distinction entre « donner de l'information » et « enseigner une compétence »?**

Dans la plupart des cas, nous sommes plutôt doués pour « donner » et « recevoir » de l'information. Toutefois, nous ne sommes souvent pas aussi à l'aise pour enseigner et apprendre comment « faire » les choses le plus efficacement possible. Donner de l'information et enseigner des compétences sont deux processus entièrement distincts qui exigent différents ensembles de compétences de la part de la personne qui effectue ces tâches. Cependant, nous pensons souvent qu'il suffit que nous disions à quelqu'un ce que nous aimerions qu'il fasse pour qu'il soit en mesure de le faire. La plupart d'entre nous n'ont pas reçu d'enseignement au sujet d'une méthode qui serait fondée sur des données probantes et permettrait d'enseigner à quelqu'un d'autre comment effectuer de nouvelles tâches; et si nous l'avons reçu, nous n'avons pas eu beaucoup d'occasions de la mettre en pratique.

## Question 4 :

**Le conférencier a décrit différentes stratégies qui peuvent servir à montrer la nouvelle compétence à l'apprenant. Parlez de ces différentes stratégies avec un partenaire ou en petits groupes et décrivez certains avantages et inconvénients propres à chacune. Comment pourriez-vous choisir la meilleure approche pour un apprenant donné?**



**Stratégie 1 :** Faire la démonstration de la compétence dans une situation de jeu de rôle, dans le cadre duquel le membre de l'équipe joue le rôle de l'apprenant qui réalise la compétence et un autre joue le rôle de l'enseignant/adulte (au besoin, selon la compétence) pendant que l'apprenant observe.

**Stratégie 2 :** Demander à l'apprenant de jouer le rôle de l'enseignant ou de l'adulte dans le jeu de rôle, pendant que le membre de l'équipe joue le rôle de l'apprenant et montre comment réaliser la compétence.

**Stratégie 3 :** Avec le modelage par vidéo, vous auriez quelqu'un qui participerait à l'avance à une scène de jeu de rôle semblable et la scène serait enregistrée. Ensuite, vous pourriez montrer la vidéo à l'apprenant afin qu'elle lui serve de démonstration.

\*\*Pour l'une ou l'autre de ces stratégies, il pourrait être utile pour certains apprenants de voir des exemples de la compétence réalisée correctement ET incorrectement et de s'exercer à identifier les exemples corrects et incorrects. Cependant, cela ne sera pas nécessairement une bonne option pour certains apprenants.

### **Comment choisir la meilleure approche pour un apprenant donné?**

Les réponses varieront, mais voici certains éléments possibles :

- Les forces, intérêts et besoins de l'apprenant.
- Les ressources disponibles.
- Le contexte où la compétence serait représentée et l'environnement habituel dans lequel l'apprenant devrait réaliser la compétence à la suite de la formation.
- Le nombre de fois où vous devez montrer la compétence à l'apprenant.
- Prendre en considération ce qui est adapté à l'apprenant, la compétence enseignée et le contexte.

### **Question 5 :**

**L'enseignement des compétences comportementales prend du temps et des efforts, et l'apprenant pourrait avoir besoin de plusieurs occasions pour s'exercer et donner ses impressions. En milieu scolaire, certains membres du personnel estiment que le temps pourrait être mieux utilisé. Si un collègue remettait en question le temps requis pour mener à bien le processus d'ECC, comment pourriez-vous l'aider à comprendre la valeur de cet investissement de temps et d'efforts?**



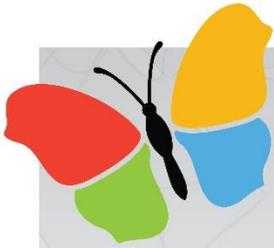
Les réponses varieront, mais voici certains éléments possibles :

- Dans des études scientifiques bien contrôlées menées dans de nombreuses disciplines, il a été démontré que l'ECC est l'une des approches les plus efficaces et performantes 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 utiliser le processus d'ECC, il peut servir à de multiples fins.
- Enseigner à l'apprenant à exécuter la compétence correctement et avec justesse la première fois fera économiser du temps par la suite (enseigner de nouveau, corriger les erreurs, etc.).
- L'ECC est axé sur des approches positives et proactives de l'enseignement des compétences.

## **Activité 2 : Transmettre ses connaissances**

Les présentations varieront. Revenez à la vidéo au besoin pour confirmer des composantes précises.





Le partenariat Autisme en éducation (AEE) 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 AEE, 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 AEE 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)**