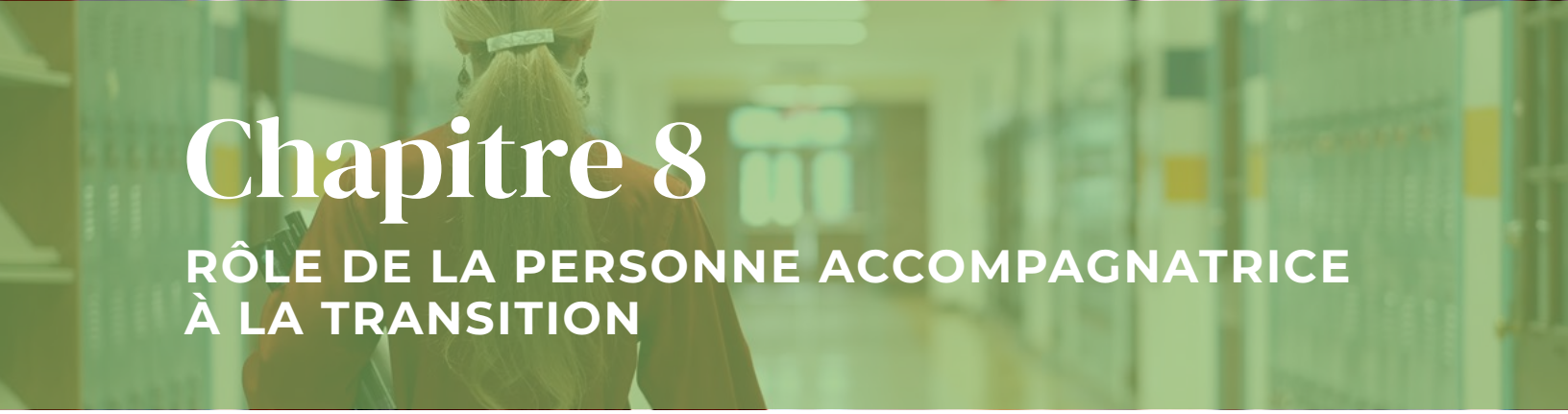


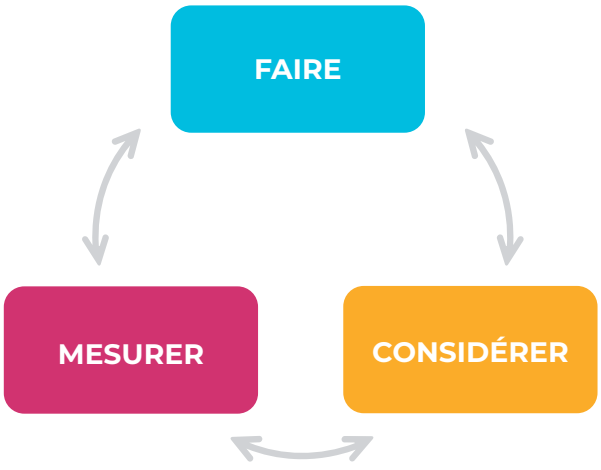
Chapitre 8

RÔLE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNATRICE À LA TRANSITION

> Il ne faut jamais attendre d'avoir pleinement confiance en soi pour faire un pas devant; c'est en faisant un pas devant qu'on accroit la confiance en soi.
>
> NICOLE BORDELEAU

Piste d'action :

Le rôle de la personne accompagnatrice à la transition est d'offrir un soutien au personnel éducatif, et non directement aux personnes apprenantes. Elles apportent un soutien en identifiant les lacunes, les objectifs, les ressources et les pratiques exemplaires en matière de planification de la transition vers le cheminement postscolaire de chaque personne apprenante.



FAIRE

Que puis-je faire?

Quelles sont mes responsabilités?

CONSIDÉRER

Quelles mesures peuvent améliorer mes interventions?

Comment puis-je améliorer ma pratique?

MESURER

Comment savoir si les personnes apprenantes sont activement engagées dans la planification de la transition vers leur vie postscolaire?

Est-ce que certaines des personnes apprenantes nécessitent un soutien d'appoint?



Personne accompagnatrice à la transition

Le tableau ci-dessous présente quelques exemples de comment vous pouvez accompagner les écoles dans la planification de la transition dans le cadre de votre rôle.

FAIRE

- Accompagner les écoles dans la mise en œuvre du modèle et de l'utilisation de site web en offrant un appui, des conseils et de la modélisation.
- Co-créer du matériel de formation pour les districts et les écoles pour ce nouveau modèle et le site web.
- Accompagner le MEDPE à amplifier les détails de communication pour les districts et les écoles afin de faciliter la mise en œuvre de ce nouveau processus et outil de planification à la transition postscolaire.
- Collaborer avec le MEDPE pour communiquer des informations concernant les mises à jour du guide et du site web, pour faire la collecte de données, et pour recevoir des formations et un soutien.
- Planifier et fournir une formation aux districts et aux écoles sur la manière d'utiliser le guide et le site web tout en tenant compte du contexte unique de l'école ou des écoles et de l'adapter en conséquence.
- Créer et maintenir des partenariats avec les divers membres de la communautés (entreprises, organismes communautaires, etc.) afin de s'informer des différents programmes et opportunités pour les personnes apprenantes nécessitant un soutien additionnel et les inviter à collaborer pour offrir des expériences concrètes à ces jeunes en lien avec leur projet de vie et de carrière.
- Collaborer avec les organismes communautaires afin d'offrir les soutiens nécessaires pour que chaque personne apprenante puisse réaliser son projet de vie et de carrière tout en partageant les mises à jour du projet en cours.

CONSIDÉRER

- Collaborer avec les autres personnes accompagnatrices à la transition dans le but de partager des pratiques gagnantes.
- Être à la recherche de moyens d'établir des partenariats dans la communauté afin de créer des possibilités d'apprentissages expérientiels.
- S'engager dans sa formation continue.
- Célébrer les succès en cours de route.

MESURER

- Faire la collecte de données et des rapports (quantitatifs et qualitatifs), récits de pratiques, données anecdotiques, contrôles réguliers - entretiens de sortie, groupes de discussion, enquêtes et suivi des structures de responsabilisation.
- Créer un plan de travail et fixer des objectifs afin de suivre les progrès réalisés.
- Communiquer régulièrement et fournir des mises à jour au personnel de l'école.

Comment initier ce processus?

Pour commencer, vous pouvez créer un itinéraire qui mettra en évidence les éléments clés qui vous permettront, ainsi que toutes les personnes impliquées, de demeurer sur la bonne voie. Certains de ces points figurent dans le tableau ci-dessous, mais veuillez noter qu'ils sont présentés qu'à titre de suggestions et non prescriptifs.

Vision	• Quels sont les objectifs de l'école? • Quels sont les objectifs dans le plan d'amélioration de l'école en cours? • Quelle est la priorité? • Comment ce modèle de transition peut-il s'aligner et s'intégrer plan d'amélioration du district?
Contexte scolaire	• Qu'est-ce qui est déjà en place pour planifier la transition des parcours postscolaires de chaque personne apprenante? • Qu'est-ce qui fonctionne bien? • Quelles sont les lacunes? • Qui sont les personnes apprenantes qui nécessitent un soutien additionnel? • Quels facteurs uniques ou culturels devons-nous considérer? (p. ex. : emplacement de l'école, accès limité aux ressources communautaires et défis socio-économiques).
Communiquer l'objectif de ce modèle et de l'outil	• Qui? Quoi? Pourquoi? Quand? Comment? • Expliquer le projet et son importance • Identifier la personne accompagnatrice à la transition • Expliquer le principe de la collectivité commune et la collaboration nécessaire afin d'assurer le succès
Processus	• Quelle préparation sera nécessaire? • Quelles sont les étapes à suivre? • Quel sera notre calendrier? • Qui doit être impliqué? • Qui est déjà impliqué? • Qui sont les personnes championnes?

Données	• Créer un objectif selon les données recueillies. • Le plan d'amélioration de l'école peut-il inclure l'objectif ou les objectifs de la transition postscolaire? • Quels critères allons-nous mesurer?
Matériels et ressources	• Comment allons-nous intégrer le site web? • Quelles sont les autres ressources dont nous pourrions avoir besoin? • Quel budget sera éventuellement nécessaire?
Communication	• Comment l'équipe-école informera-t-elle le personnel de l'école tout au long du processus? • Quels canaux de communication utiliserons-nous et à quelle fréquence? • Comment allons-nous nous connecter à l'équipe stratégique de l'école? • Qui doit être impliqué? • Qui est déjà impliqué? • Qui sont les personnes championnes?
Plan de travail	• Comment allons-nous assurer le développement et le suivi des progrès? • Créer un calendrier de mise en œuvre et un plan d'activités à l'échelle de l'école • Comment allons-nous suivre les progrès et en rendre compte? À quelle fréquence? À qui? • Comment chaque école participante sera-t-elle suivie dans ses progrès? • Effectuer des évaluations mensuelles des progrès réalisés par l'école dans le cadre de sa feuille de route. • Fournir un plan d'amélioration continue à chaque école.
Synthèse de fin d'année	• Célébrer les réussites ▶ Qu'est-ce qui a changé pour nos personnes apprenantes? ▶ Qu'est-ce qui a changé pour le personnel? ▶ Comment allons-nous continuer l'année prochaine? • Informations finales et présentation au personnel

QUESTIONS D'AUTO-ÉVALUATION DE L'ÉCOLE DE LA PART DE L'OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a également créé une série de questions pour les écoles à partir de sa recherche. Les écoles peuvent utiliser ces questions dans le cadre de leur auto-évaluation pour déterminer comment elles soutiennent la planification de la transition des parcours postscolaires pour chaque personne apprenante. Ces questions ont été adaptées pour le présent guide, mais elles constituent un bon point de départ *(adapté des Perspectives des politiques de l'éducation de l'OCDE, OCDE 2021)*.

EST-CE QUE les écoles accompagnent toutes les personnes apprenantes tout au long de leur parcours au secondaire à connecter avec divers professionnels grâce à diverses activités d'apprentissages expérientiels?

EST-CE QUE les activités d'apprentissages expérientiels que nous organisons permettent à toutes les personnes apprenantes à faire des visites de lieux de travail et/ou des sessions d'observation au travail?

ENSEIGNONS-NOUS à nos personnes apprenantes comment postuler pour un emploi, y compris la préparation à l'entretien d'embauche?

EST-CE QUE nos personnes apprenantes s'engagent dans des conversations au sujet de leurs projet de vie et de carrière?

EST-CE QUE nous accompagnons nos personnes apprenantes à réfléchir à leurs choix en lien avec les parcours d'études postsecondaires et de formations prévus à la lumière de leur cheminement vie-carrière et les exigences de l'emploi qu'elles souhaitent occuper?

AVONS-NOUS la certitude que chaque personne apprenante aura l'occasion de participer à des activités d'apprentissages expérientiels avant la fin de leur parcours à l'école secondaire?

EST-CE QUE chaque personne apprenante a l'occasion de faire des activités d'apprentissages expérientiels qui les intéresse à deux reprises ou plus?

EST-CE QUE nous accompagnons chaque personne apprenante à se préparer et à réfléchir à leurs premières expériences professionnelles?

EST-CE qu'il existe des ressources pour les personnes apprenantes qui vivent de l'incertitude envers leur cheminement vie-carrière?

EST-CE QUE nous connaissons-nous les attentes professionnelles de nos personnes apprenantes?

EXISTE-T-IL une politique visant à encourager et à favoriser le cheminement vie-carrière de chaque personne apprenante?

EST-CE les objectifs d'apprentissages sont alignés avec les objectifs postscolaires de chaque personne apprenante?

CONNAISSONS-NOUS le degré d'ambition de nos personnes apprenantes et avons-nous mis en place des directives pour les encourager et leur permettre d'avoir de grandes ambitions?

EST-CE QUE nous sommes conscients si nos personnes apprenantes sont capables d'établir une relation claire entre leurs expériences éducatives et les résultats visés plus tard sur le marché du travail?

Questions de réflexion

1. Par où dois-je commencer ? Avec qui dois-je travailler?
2. Comment puis-je communiquer efficacement avec les écoles?
3. Si je rencontre des obstacles, comment vais-je les surmonter?
4. Quelles données sont déjà à ma disposition et comment puis-je travailler avec les écoles pour cibler des objectifs pertinents?
5. Comment allons-nous célébrer nos réussites?

Étude de cas

Jean-Philippe est ravi d'avoir été récemment nommé comme personne accompagnatrice à la transition d'un district et reçoit une première demande d'une équipe-école qui aimerait recevoir une formation en lien avec l'accompagnement des personnes apprenantes en stage pour personnes assistantes en éducation. Ayant occupé un poste à titre de conseiller à l'emploi dans le passé, Jean-Philippe détient plusieurs connaissances qui l'aideront à monter une formation, mais il souhaite tout de même collaborer avec d'autres personnes pour assurer que la formation réponde aux besoins de l'école.



Questions :

Avec qui Jean-Philippe pourrait-t-il collaborer pour monter sa formation? Est-ce qu'il y a des ressources externes qui pourraient lui être bénéfiques?

Comment s'assurer de bâtir une formation qui cadre dans la structure de l'école?

Références

CMEC-Reference-Framework-for-Successful-Student-Transitions-FR.pdf

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD): Career Readiness Project

Conception Universelle de l'Apprentissage: Lignes Directrices

Center for Applied Special Technology (CAST): **CAST: Until learning has no limits®**

Andrews, D. & Hooley, T. (2018). *The Careers Leader Handbook: How to Create an Outstanding Careers Programme for Your School or College.* Crimson Publishing.

Arthur, N., Neault, R., and McMahaon, M. (Editors) (2019). *Career Theories and Models At Work: Ideas for Practice.* CERIC.

Ministry of Education and Early Childhood Development (2022). *Wabanaki Wholistic Learning Framework*. Fredericton, N.B.

Mitchell, D. et Sutherland, D. (2020). *What really works in special and inclusive education: using evidence-based teaching strategies, 3rd edition*. Abington: Routledge.

Morningstar, M. and Clavenna-Deane, B. (2018). *Your Complete Guide to Transition Planning and Services.* Paul H. Brookes Publishing Co.

Parent-Johnson, W., Owens, L. and Parent-Johnson, R. (2020). *Planning the Transition to Employment.* Paul H. Brookes Publishing Co.

Thoma, C., Bartholomew, C., and LaRon, S. (2009). *Universal Design for Transition, A Roadmap for Planning and Instruction.* Paul H. Brookes Publishing Co.

Wehman, P. (2020). *Essentials of Transition Planning.* Paul H. Brookes Publishing Co.