

Guide de planification pour la transition à la vie postscolaire

New Nouveau Brunswick



Reconnaissance des territoires ancestraux

Nous reconnaissons respectueusement que le Nouveau- Brunswick est situé sur les territoires traditionnels non cédés et non abandonnés des peuples Wolastoqey, Mi'gmaw et Peskotomuhkati. Nous nous engageons à restaurer et à reconstruire des relations signifiantes avec les peuples autochtones et à honorer ces terres porteuses des espoirs des générations à venir.

Table des matières

Chapitre 1

Comment utiliser ce guide 4

- Mise en oeuvre 5
- Documents à l'appui 6
- Définitions 8

Chapitre 2

Modèle de planification de la transition 9

Chapitre 3

Rôle de la personne enseignante 14

Chapitre 4

Rôle de la personne enseignante-ressource 18

Chapitre 5

Rôle de la personne conseillère en orientation 22

Chapitre 6

Rôle de la personne collaboratrice vie-carrière 26

Chapitre 7

Rôle de la direction d'école 30

Chapitre 8

Rôle de la personne accompagnatrice à la transition 34

Références 42



Chapitre 1

COMMENT UTILISER CE GUIDE

Par l'entremise de ce guide, vous serez en mesure de mieux accompagner chaque personne apprenante à réaliser son projet de vie et de carrière grâce à une planification peaufinée de sa transition du système scolaire au monde postscolaire.

> Tu es là. Et parce que tu es là, tout est possible.
>
> **KOBI YAMADA**

Ce guide est accompagné d'un site web exhaustif, de sorte que vous ayez accès à des ressources actualisées et pertinentes selon les besoins des personnes apprenantes que vous accompagnez dans le cadre de votre rôle professionnel.

Chaque élève suit son propre chemin vers son avenir. Selon son contexte et ses besoins, vous serez en mesure de choisir l'approche la plus adaptée. Parfois, il sera préférable de suivre une voie bien tracée, tandis qu'à d'autres moments, il faudra explorer de nouvelles options et faire des ajustements en cours de route. Quoi qu'il en soit, cette planification risque d'être une expérience enrichissante pour vous et les élèves que vous accompagnez.

La première section de ce guide est universelle et traite de divers rôles au sein de la communauté scolaire. Nous vous recommandons de la lire au complet puis de passer à la section qui correspond à votre rôle professionnel.

Afin de maximiser votre temps, vous n'avez qu'à lire trois chapitres :

1. Chapitre 1 : **COMMENT UTILISER CE GUIDE**
2. Chapitre 2 : **INTRODUCTION À LA PLANIFICATION DE LA TRANSITION**
3. Le chapitre qui correspond à votre rôle

Bien que vous puissiez lire l'ensemble du guide, il n'a PAS été conçu pour être lu en entier.

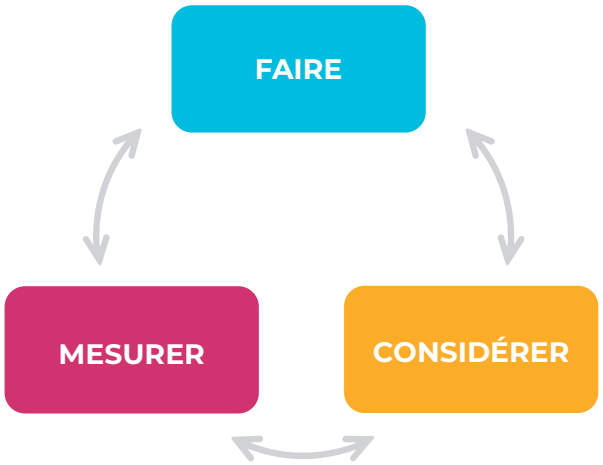
Mise en oeuvre

Avant de commencer, sachez que ce guide et le site web qui l'accompagne suivent le cadre du **Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC)** et de **Continuum du développement des compétences** du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (MEDPE) qui visent assurer la réussite des transitions scolaires et postscolaires de nos personnes apprenantes.

Le site web est structuré selon votre rôle à l'intérieur de la communauté scolaire et vous orientera vers des ressources pertinentes. Vous y trouverez tous les outils nécessaires pour aider chaque personne apprenante à planifier son avenir.

Tout au long du parcours, ce guide et le site web vous fourniront des repères et des actions concrètes pour accompagner les personnes apprenantes dans leur transition, en ajustant votre approche selon leurs besoins et leurs objectifs.

Le graphique ci-dessous vous aidera dans le cadre de votre accompagnement afin de mieux cerner vos prochains pas.



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?

Documents à l'appui

Chaque personne apprenante doit construire son projet de vie et de carrière personnalisé afin de planifier son parcours postscolaire. Cette planification documentera son parcours dès le primaire, en soulignant ses besoins, ses intérêts, ses aspirations et ses expériences. Le présent guide et le site web offrent des ressources supplémentaires qui serviront à soutenir cette planification.

Un modèle de planification de la transition, fondé sur des données probantes et les conseils avisés de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), sera présenté dans le prochain chapitre. Ce modèle confirme la nécessité que chaque personne apprenante soit bien préparée à l'avenir auquel elle aspire en réfléchissant, en explorant et en ayant plusieurs occasions de vivre des apprentissages expérientiels pour l'aider à atteindre ses objectifs.

Puisque le modèle reflète les principes fondamentaux du secteur éducatif francophone, il vous sera donc utile de vous familiariser avec les documents suivants :

- **Plan d'éducation de 10 ans**
- **Profil de sortie d'un élève du système acadien et francophone du Nouveau-Brunswick**
- **Continuum du développement des compétences**

Créer son compte myBlueprint :

1. *Visitez la page d'accueil de votre district :*

   Francophone Nord-Est : **www.myBlueprint.ca/DSFNE**
   Francophone Nord-Ouest: **www.myBlueprint.ca/DSFNO**
   Francophone Sud : **www.myBlueprint.ca/francophonesud**

2. *Cliquez sur* **Connexion** *au compte de l'école et ajoutez vos identifiants de l'école.*

3. *Si vous créez un compte pour la première fois, sélectionnez votre rôle et l'année que vous enseignez.*

4. *Sélectionnez votre école dans le menu déroulant et cliquez* **Créer un compte**.

Questions de réflexion

À la fin de chaque section de ce guide, vous trouverez des questions de réflexion qui vous permettront de songer plus intentionnellement à votre rôle dans le cadre de la planification de la transition. N'hésitez pas à partager vos réflexions entre collègues afin d'amorcer des discussions dans le but de se préparer à soutenir la planification de la transition des parcours postscolaires de vos personnes apprenantes.

Études de cas

Vous trouverez aussi des études de cas dans chaque section du guide qui ont été créées afin de stimuler des réflexions et de vous inciter à explorer les ressources offertes sur le site web. Bien que chaque histoire soit fictive, elles tracent le portrait de situations similaires vécues dans nos écoles. Chaque étude de cas offre une variété d'options possibles servant à soutenir la personne apprenante. En lisant chaque cas, vous aurez l'occasion de vous poser des questions susceptibles de vous aider à accompagner la personne apprenante en fonction de sa situation particulière.



Définitions

Par souci de clarification, voici quelques définitions de mots et concepts clés qui se retrouvent dans ce guide :

Apprentissage expérientiel

Approche pédagogique qui offre maintes occasions à l'élève d'apprendre en vivant des expériences concrètes à l'école ou dans la communauté (Guide sur les apprentissages expérientiels, MEDPE).

Projet de vie et de carrière

Un cheminement dynamique et perpétuel au cours duquel une personne vit des expériences authentiques, apprend à se connaître, se fixe des objectifs à court et à long terme et développe des compétences utiles dans toutes les sphères de sa vie, et ce, tant au quotidien qu'en périodes de transition (Continuum du développement des compétences, MEDPE).

Conception universelle de l'apprentissage

Approche régissant la pédagogie en salle de classe et l'élaboration de programmes d'études qui procurent à tous les élèves une chance égale d'apprentissage. Cette approche fournit des stratégies pour établir des objectifs éducatifs et développer des méthodes, du matériel et des évaluations pédagogiques adaptables aux besoins de chacun. Il s'agit d'approches flexibles pouvant être personnalisées et adaptées aux besoins particuliers de chaque élève (MEDPE, Politique 322).

Planification de la transition

Processus par lequel on accompagne une personne apprenante nécessitant un soutien d'appoint à se préparer pour sa vie postscolaire tout en respectant ses rêves et ses objectifs.

Postscolaire

Période suivant le passage du système scolaire à la vie adulte que ce soit vers les études postsecondaires, le marché du travail et/ou l'intégration à la communauté.

Transition

Passage d'un état à un autre qui requière un changement au niveau relationnel, de routine et au niveau de l'image de soi. Périodes de transition en éducation : de la petite enfance à la maternelle, de l'école primaire à l'école secondaire, de l'école secondaire au monde adulte et lors du passage d'un niveau scolaire à un autre.



Chapitre 2

MODÈLE DE PLANIFICATION DE LA TRANSITION

Brisez vos limites, faites sauter les barrières de vos contraintes, mobilisez votre volonté, exigez la liberté comme un droit, soyez ce que vous voulez être. Découvrez ce que vous aimeriez faire et faites tout votre possible pour y parvenir.

RICHARD BACH

Une transition désigne le passage d'une étape importante à une autre tout au long de la vie d'une personne. Il ne s'agit pas d'un événement, mais plutôt d'un processus de changement que nous vivons à plusieurs reprises tout au long de notre vie (Mitchell, D. & Sutherland, D., 2020).

Dans le contexte scolaire, les transitions les plus évidentes sont celles de la petite enfance à la maternelle, de l'école primaire au secondaire et du secondaire à la vie postscolaire, que ce soit vers les études postsecondaires, le marché du travail et dans le cadre de l'intégration à la communauté. Même si ces moments peuvent engendrer de nombreux défis et changements, une préparation soignée permet de faciliter ces périodes parfois mouvementées.

Cela dit, la planification de la transition vers le monde postscolaire ne se limite pas à accompagner une personne apprenante à faire un choix de carrière. La clé d'une transition réussie est de lui fournir les connaissances, les compétences et les habiletés nécessaires pour assurer son bien-être et l'aider à atteindre ses objectifs de vie. Ainsi, cette planification se doit d'être une approche unique et personnalisée.

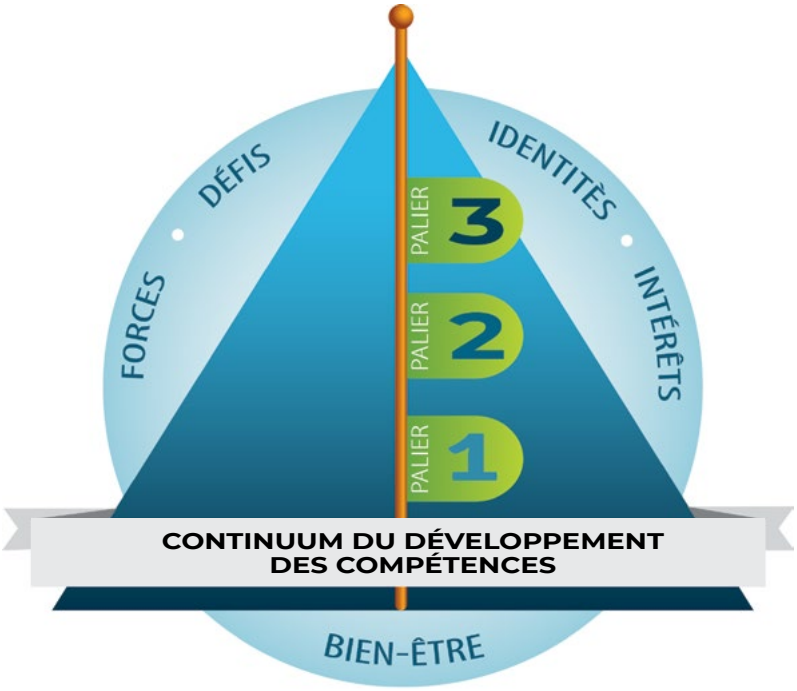
Tout au long de ce guide, vous trouverez des stratégies, des outils et des approches permettant de faciliter cette planification dans le but d'accompagner chaque personne apprenante au cours de cette étape de vie importante.

Un projet de vie-carrière est un cheminement dynamique et perpétuel au cours duquel une personne vit des expériences authentiques, apprend à se connaître, se fixe des objectifs à court et à long terme et développe des compétences utiles dans toutes les sphères de sa vie, et ce, tant au quotidien qu'en périodes de transition.

Présentation du modèle

Le modèle proposé pour la planification de la transition vers la vie postscolaire s'inspire du modèle de réponse à l'intervention. Cette approche permet de mettre en place des interventions adaptées aux besoins de chaque personne apprenante.

Par le passé, plusieurs obstacles pouvaient empêcher une planification personnalisée. Il est donc essentiel de considérer les défis spécifiques auxquels certaines personnes peuvent faire face, notamment liés à la langue, l'ethnicité, l'identité de genre, la situation économique, la santé mentale ou un handicap. L'objectif est d'éliminer les inégalités systémiques et d'assurer des opportunités équitables.



CONCEPTION UNIVERSELLE DE L'APPRENTISSAGE

Approche régissant la pédagogie en salle de classe et l'élaboration de programmes d'études qui procurent à tous les élèves une chance égale d'apprentissage. Cette approche fournit des stratégies pour établir des objectifs éducatifs et développer des méthodes, du matériel et des évaluations pédagogiques adaptables aux besoins de chacun. Il s'agit d'approches flexibles pouvant être personnalisées et adaptées aux besoins particuliers de chaque élève (MEDPE, Politique 322).

Une approche à plusieurs niveaux permet d'adapter le soutien offert en fonction des besoins uniques de chaque personne apprenante. Toute la communauté scolaire doit s'impliquer activement dans ce processus, même si les actions varient selon le rôle de chacun. Il s'agit d'une responsabilité collective.

Les interventions du palier 1 correspondent au **Continuum du développement des compétences** et font une partie intégrante des programmes d'étude de la maternelle à la 12e année. De plus, le personnel éducatif se doit d'identifier les personnes apprenantes nécessitant un soutien additionnel et de leur offrir des interventions plus spécialisées (palier 2) en plus de celles offertes au palier 1. Aussi, un petit nombre de personnes apprenantes auront également besoin d'un soutien plus individualisé (palier 3) pour réussir leur transition en plus des interventions offertes aux deux autres paliers.

> **Les interventions du palier 1 de ce modèle ne doivent pas être perçues comme un ajout, mais plutôt comme des nouvelles approches à explorer.**

Ce guide et le site web associé offrent des ressources dans le but d'aider les écoles à remplir cette mission. Il est essentiel d'identifier les personnes apprenantes nécessitant un soutien supplémentaire et de leur proposer des interventions adaptées (paliers 2 et 3) pour assurer une transition réussie. Des exemples concrets de ces soutiens différenciés seront détaillés dans les sections suivantes.

Bref, le but de cette approche est d'accompagner chaque personne apprenante dans la planification de sa transition vers la vie postscolaire afin qu'elle puisse devenir l'actrice principale de son parcours. En prenant conscience de son cheminement, de ses besoins, de ses intérêts et de ses objectifs, elle pourra mieux s'impliquer dans la réussite de son avenir.

Questions de réflexion

1. Quel soutien avez-vous reçu pour vous aidez à planifier votre parcours postscolaire?
2. Qui a eu le plus d'influence sur votre choix de parcours? Comment cette personne vous a-t-elle aidé?
3. Quel(s) soutien(s) auriez-vous aimé avoir au secondaire pour mieux préparer votre avenir?
4. Quels défis les personnes apprenantes de votre école rencontrent-elles en préparant leur avenir?

Une histoire pour s'inspirer

Émilie a fréquenté une école rurale au Nouveau-Brunswick et se destine à l'enseignement. Lors d'un cours universitaire en éducation, elle partage son expérience en avouant qu'elle ne se sentait pas prête pour ses études postsecondaires.

Souhaitant compléter une majeure en sciences, elle réalise qu'elle n'a jamais mis les pieds dans un laboratoire. Dépassée et mal préparée, elle regrette de ne pas avoir eu plus d'occasions d'explorer ses options pendant son parcours à l'école secondaire. Elle s'interroge aussi sur l'accès limité des élèves des régions rurales à certaines expériences essentielles dans le cadre de la planification de leur transition vers la vie postscolaire.



Questions de réflexion :

Quelles interventions en lien avec le cheminement vie-carrière et la préparation à la transition postscolaire auraient pu être offertes à Émilie et à autres personnes apprenantes qui se trouvent dans des situations similaires?

Est-ce qu'il y a des ressources ou des activités d'apprentissage sur le site web qui pourraient être utiles?



Quelle est la prochaine étape ?

Il est maintenant temps de passer directement à **VOTRE** section de ce guide afin d'en savoir plus.

Chapitre 3 :

LE RÔLE DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

Chapitre 4 :

LE RÔLE DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE-RESSOURCE

Chapitre 5 :

LE RÔLE DE LA PERSONNE CONSEILLÈRE EN ORIENTATION

Chapitre 6 :

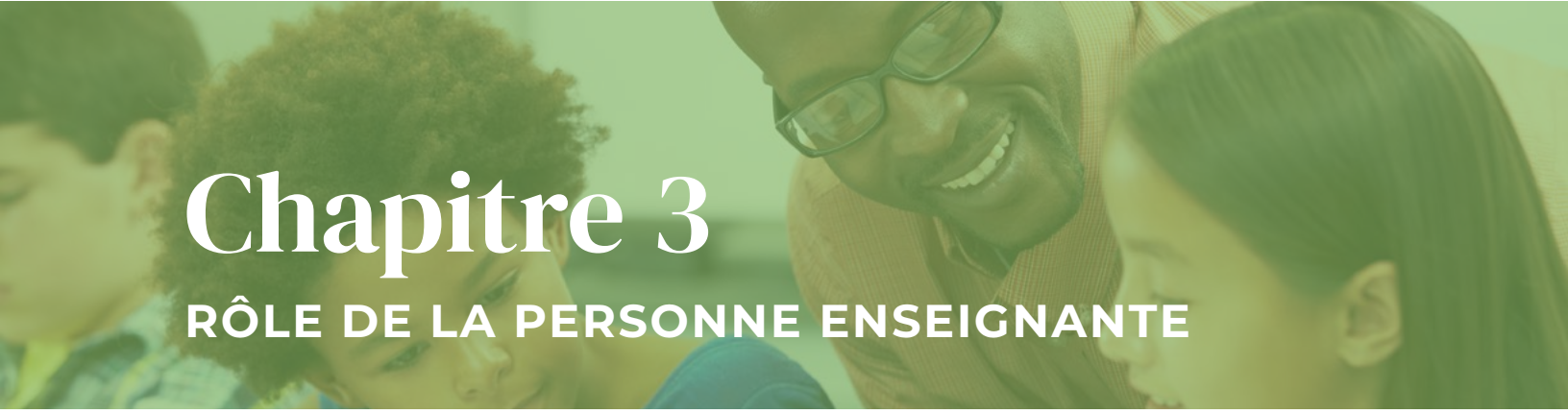
LE RÔLE DE LA PERSONNE COLLABORATRICE VIE-CARRIÈRE

Chapitre 7 :

LE RÔLE DE LA DIRECTION D'ÉCOLE

Chapitre 8 :

LE RÔLE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNATRICE À LA TRANSITION



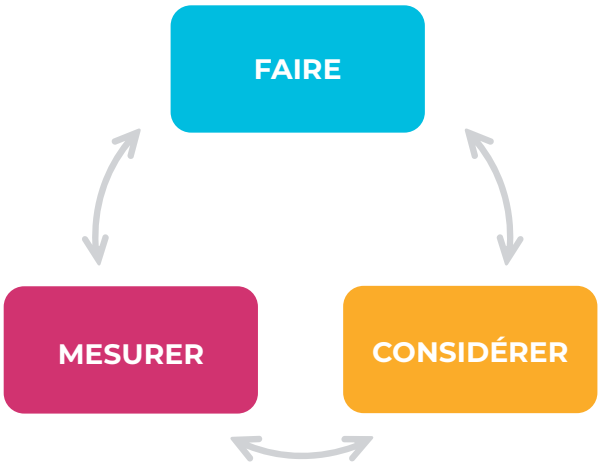
Chapitre 3

RÔLE DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

> Aidez les autres à réaliser leurs rêves et vous réaliserez le vôtre.
>
> LES BROWN

Piste d'action :

Chaque personne apprenante peut profiter de soutien en lien avec son projet de vie et de carrière, et vous jouez un rôle clé à ce niveau. Les possibilités que vous offrez et la façon dont vous les présentez peuvent influencer leurs choix. En créant des liens entre leur cheminement vie-carrière et la matière vue en classe, vous risquez d'avoir un impact positif sur leur parcours. Le site web propose des ressources pour explorer différentes posibilités dans le but d'aider les personnes apprenantes à découvrir des opportunités, tout en documentant leurs apprentissages dans leur portfolio vie-carrière.



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 enseignante

La planification de la transition est un parcours personnel que chaque personne apprenante doit explorer. En tant que personne enseignante, votre rôle est de les guider à l'intérieur de cette démarche. Le tableau ci-dessous propose des exemples concrets pour intégrer ceci à l'intérieur de votre salle de classe.

FAIRE

- Participer à une variété d'occasions de formation en lien avec l'apprentissage lié à la carrière incluant la plateforme myBlueprint.
- Encourager vos personnes apprenantes à participer à des occasions d'apprentissages expérientiels afin qu'elles puissent réfléchir à leur avenir et valider les liens possibles au programme d'études du cours enseigné.
- Apprendre à connaître vos personnes apprenantes et cibler des occasions afin d'avoir des conversations intentionnelles en lien avec leur projet de vie et de carrière.
- Déterminer ce que vous pouvez faire dans votre classe pour aligner la réalisation des objectifs de l'école avec la planification de la transition.
- Engager les personnes apprenantes dans le développement continu de leur portfolio vie-carrière.
- Consulter le site web pour trouver des activités et des ressources qui appuieront vos interventions.
- Mesurer les progrès des personnes apprenantes dans le cadre de la réalisation de leur projet de vie et de carrière.

CONSIDÉRER

- Intégrer des activités d'apprentissages expérientiels dans votre classe en collaborant avec la personne collaboratrice vie-carrière de votre école.
- Collaborer avec la personne conseillère en orientation pour relier le monde du travail à votre programme d'études.
- Collaborer avec l'équipe stratégique de votre école pour soutenir le projet de vie et de carrière et la planification de la transition des personnes apprenantes ayant des besoins plus complexes.
- Intégrer myBlueprint dans votre enseignement.
- Prévoir des conversations en lien avec la planification de la vie postscolaire lors des rencontres parents-maîtres.
- Tenter de faire des liens entre la matière que vous enseignez et l'information sur le marché du travail afin d'aider vos personnes apprenantes à établir des liens avec votre programme d'études.
- Prévoir des conversations directes sur l'importance de la planification de la personne apprenante vers son parcours postscolaire.
- Discuter avec les personnes apprenantes des inquiétudes concernant leur avenir (par exemples : gestion du temps ou de l'argent, choix de carrière).
- Créer une culture de la curiosité et de l'interrogation en ce qui a trait au projet de vie et de carrière en lien avec le contenu du programme d'études enseigné.

MESURER

- Accompagner vos personnes apprenantes à compléter des tâches dans myBlueprint.
- Explorer le Continuum du développement des compétences avec vos personnes apprenantes pour documenter leurs apprentissages liés au cheminement vie-carrière.
- Déterminer quelles personnes apprenantes nécessitent des interventions plus intensives par rapport à leur cheminement vie-carrière.

Questions de réflexion

1. Que faire pour soutenir la planification de la transition postscolaire pour chaque personne apprenante que j'accompagne?
2. Quels choix pédagogiques pourrais-je faire pour soutenir la planification de la transition de chaque personne apprenante?
3. Comment déterminer quelles personnes apprenantes nécessitent un soutien additionnel pour la planification de leur transition postscolaire?
4. Comment puis-je relier mon programme d'études aux parcours professionnels et au monde réel?
5. Comment pouvons-nous aider notre communauté scolaire à lutter contre les inégalités, les stéréotypes et les préjugés dans le cadre de la planification de la transition vers un parcours professionnel?

Étude de cas

Au secondaire, Afraa rêvait de devenir médecin. Passionnée par la médecine et l'aide aux autres, elle excellait en biologie et en mathématiques, mais rencontrait des difficultés en chimie et en physique. Ses personnes enseignantes lui ont expliqué qu'un diplôme en sciences serait nécessaire afin d'être admise en médecine donc elle aurait à suivre des cours additionnels afin d'améliorer ses résultats. On lui a suggéré de choisir une voie plus adaptée à ses forces. Découragée, Afraa abandonne son rêve de devenir médecin.



Questions :

Quelles autres mesures auraient pu être prises pour soutenir l'exploration du secteur des soins de santé par Afraa?

Qu'est-ce qui aurait pu être fait différemment?

Quels ressources du site web pourraient aider Afraa?



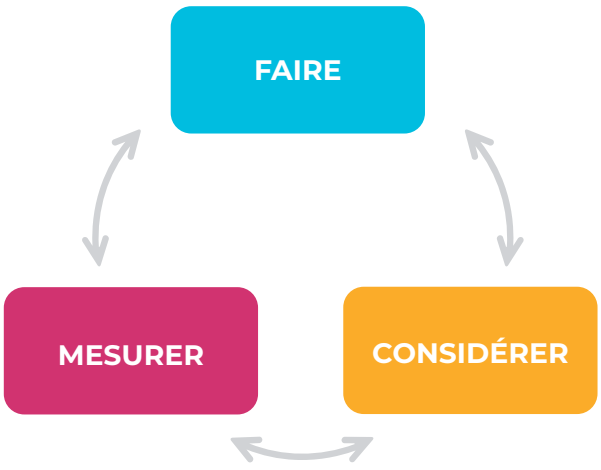
Chapitre 4

RÔLE DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE-RESSOURCE

> Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible.
>
> ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY

Piste d'action :

Dans votre rôle à titre de personne enseignante-ressource, vous avez le pouvoir de créer un environnement d'apprentissage inclusif dans lequel chaque personne apprenante se sent valorisée et peut tracer son propre chemin. Vous savez qu'il n'existe pas une seule voie et que la réussite repose sur un soutien adapté aux besoins de chacun. Les interventions du palier 1 bénéficient à tous, même à ceux nécessitant un accompagnement supplémentaire. Chaque personne apprenante mérite une transition planifiée vers son avenir souhaité et, pour certaines, un soutien additionnel sera essentiel.



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 enseignante-ressource

La planification de la transition est un parcours personnel que chaque personne apprenante doit explorer. En tant que personne enseignante-ressource, votre rôle est de les guider dans le cadre de cette démarche. Le tableau ci-dessous propose des exemples concrets afin d'intégrer ceci à votre pratique.

FAIRE

- Participer à une variété d'occasions de formation en lien avec l'apprentissage lié à la carrière incluant la plateforme myBlueprint.
- Encourager les personnes assistantes en éducation de participer aux formations en lien avec le cheminement vie-carrière (ex : myBlueprint et autres ressources).
- S'engager dans le développement continu du portfolio vie-carrière des personnes apprenantes accompagnées.
- Soutenir les personnes enseignantes dans l'utilisation des ressources du site web.
- Avec l'aide de l'équipe stratégique, déterminer quelles personnes apprenantes nécessiteront des soutiens additionnels et des interventions individualisées pour réaliser leur projet de vie et de carrière.
- Participer aux rencontres d'équipes de planification de la transition pour des personnes apprenantes nécessitant des interventions plus individualisées en fonction de leurs besoins.
- Explorer les interventions individualisées accessibles en fonction des besoins de la personne apprenante pour faciliter la planification de sa transition et la détermination de ses objectifs.
- Collaborer avec les organismes communautaires pour mieux accompagner les personnes apprenantes qui ont besoin d'un soutien d'appoint dans la planification de leur vie postscolaire.

CONSIDÉRER

- Prendre le temps d'avoir des conversations intentionnelles avec les personnes apprenantes que vous accompagnez au sujet de leur projet de vie et de carrière.
- Explorer les plateformes À propos de moi (M-5) et Mon planificateur (6-12) dans myBlueprint.
- Explorer des moyens d'accompagner les personnes apprenantes ayant des besoins plus complexes à réaliser leur projet de vie et de carrière.
- Commencer tôt la planification du parcours de transition pour les personnes apprenantes ayant des besoins supplémentaires qui nécessitent un soutien d'appoint tout en maintenant une communication ouverte avec les figures parentales.
- Collaborer avec vos collègues pour éliminer les stéréotypes et les préjugés existants en lien avec la planification de la transition vers la vie postscolaire
- Collaborer avec la personne accompagnatrice à la transition pour élaborer un plan servant à aider les personnes apprenantes et les figures parentales à explorer les divers soutiens et à élaborer des stratégies permettant un accès plus équitable selon leur cheminement.
- Réfléchir à l'utilisation de l'Évaluation compréhensive de l'apprentissage et l'autonomie – Compétences fonctionnelles pour l'autonomie (ECAA - CFA) pour certaines personnes apprenantes.
- Réfléchir à l'organisation d'une séance Parcours (Planifier avec espoir des options pour l'avenir) pour certaines personnes apprenantes.

MESURER

- Valider les tâches du portfolio dans myBlueprint des personnes apprenantes accompagnées.
- Collaborer afin de coordonner des opportunités d'apprentissages expérientiels pour les personnes apprenantes que vous accompagnez.
- Évaluer les soutiens et les services postsecondaires offerts à l'intérieur et à l'extérieur de l'école aux personnes apprenantes nécessitant des soutiens additionnels afin de planifier leur transition postscolaire.
- Noter les objectifs de transition de la personne apprenante nécessitant des soutiens additionnels dans le plan d'intervention dans mon APPUI.

Questions de réflexion

1. Les personnes apprenantes que j'accompagne accèdent-elles de manière équitable à la planification de leur transition postscolaire? Si ce n'est pas le cas, quels soutiens peuvent-être ajoutés?
2. Quels obstacles bloquent nos personnes apprenantes dans le cadre de la planification de leur transition vers leur avenir?
3. Comment puis-je collaborer avec la personne accompagnatrice à la transition afin d'améliorer l'accès aux opportunités pour les personnes apprenantes que j'accompagne?
4. Quel(s) soutien(s) pédagogique(s) puis-je proposer ou développer dans le cadre de la planification de la transition des personnes apprenantes que j'accompagne?
5. Comment aidons-nous notre communauté scolaire à lutter contre les inégalités, les stéréotypes et les préjugés dans le cadre de la planification de la transition des parcours postscolaires?

Étude de cas

Justine, 16 ans, a un diagnostic de trisomie 21 et utilise un système de communication alternatif. Elle adore les animaux et rêve d'avoir un chien, mais sa mère, qui est monoparentale, ne peut pas en prendre soin. Son enseignante-ressource souhaite lui offrir des expériences professionnelles pour explorer des carrières liées aux soins des animaux. Avec l'aide de la personne collaboratrice vie-carrière (CVC), elles organisent des opportunités d'apprentissage pour Justine. Cependant, la CVC réalise que de nombreux employeurs accepteraient Justine comme bénévole, mais pas comme employée rémunérée. Pourtant, Justine est intéressée par un travail rémunéré, ce qui pourrait lui être très bénéfique.

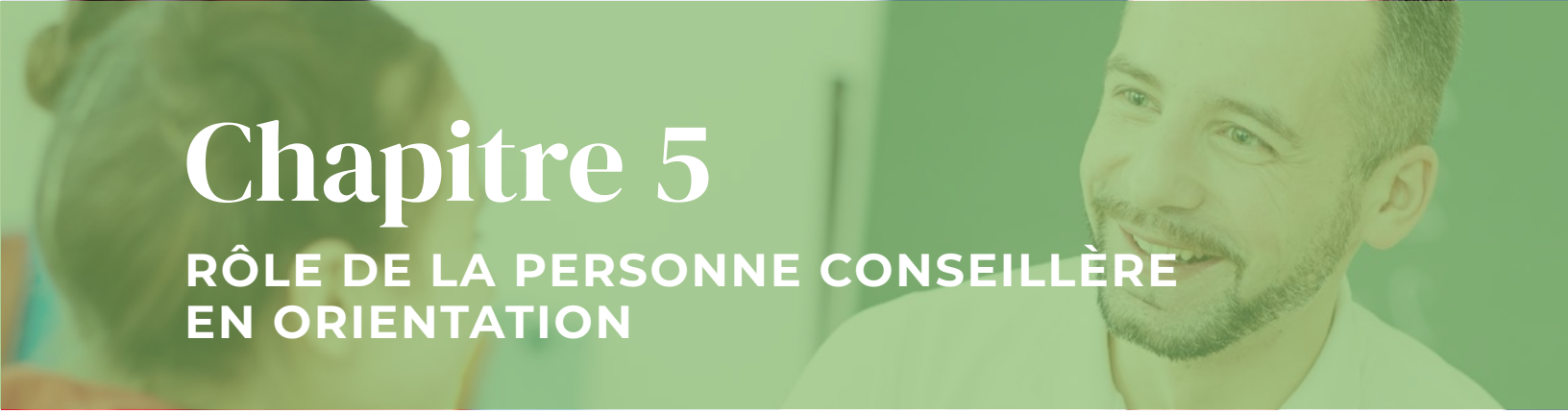


Questions :

Quelles autres mesures peuvent être mises en place afin de permettre à Justine de poursuivre son exploration?

Quelles mesures l'école et la communauté peuvent-elles mettre de l'avant?

Quels ressources du site web pourraient aider à soutenir Justine?



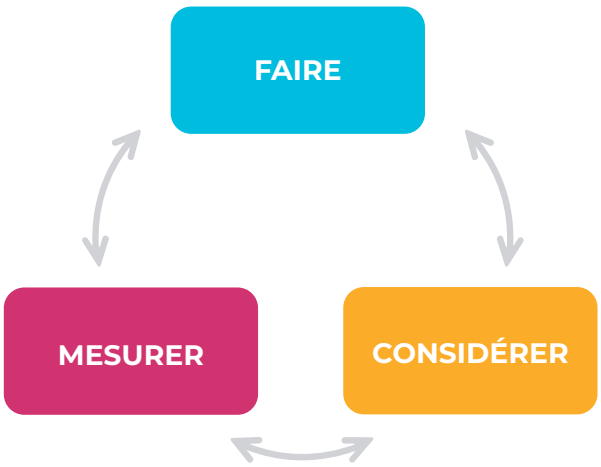
Chapitre 5

RÔLE DE LA PERSONNE CONSEILLÈRE EN ORIENTATION

> Que vos choix reflètent vos espoirs et non vos peurs.
>
> **NELSON MANDELA**

Piste d'action :

La personne conseillère en orientation joue un rôle clé au sein de la communauté scolaire. Le soutien qu'elle offre lors de la planification des transitions postscolaires est déterminant pour le succès de cette démarche et lui permet de monter et de descendre librement dans la pyramide d'interventions en fonction des besoins uniques de chaque personne apprenante qu'elle accomapagne.



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 conseillère en orientation

La planification de la transition est un parcours personnel que chaque personne apprenante doit explorer. En tant que personne conseillère en orientation, votre rôle est de les guider dans le cadre de cette démarche. Le tableau ci-dessous propose des exemples concrets afin d'intégrer ceci à votre pratique.

FAIRE

- Collaborer avec les autres membres du personnel scolaire pour faire en sorte que chaque élève ait un portfolio numérique vie-carrière.
- Collaborer avec la personne accompagnatrice à la transition et les personnes collaboratrices vie-carrière pour permettre à toutes les personnes apprenantes de bénéficier d'opportunités d'apprentissages expérientiels.
- Fournir un soutien aux personnes enseignantes en lien avec l'apprentissage lié à la carrière.
- Diriger les personnes enseignantes vers les ressources fournies sur le site en lien avec les ressources du palier 1 pour la salle de classe.
- Promouvoir l'utilisation de la plateforme myBlueprint pour la planification du choix des cours.
- Promouvoir la sensibilisation et la compréhension de tous les cheminements postscolaires disponibles pour chaque personne apprenante.
- Rencontrer les personnes apprenantes pour discuter de leur portfolio vie-carrière et discuter de leurs plans postscolaires.
- Communiquer les informations et les ressources en lien avec le choix de carrière et la transition avec les figures parentales.
- Participer aux rencontres des équipes de planification de la transition pour les personnes apprenantes nécessitant des interventions plus individualisées selon leurs besoins pour la planification de leur transition postscolaire.
- Offrir des services d'orientation à l'individuel ou en groupe pour les personnes apprenantes nécessitant des interventions plus spécialisées.
- Collaborer avec les organisations communautaires, la communauté et les établissements d'enseignement postsecondaire pour offrir un soutien aux personnes apprenantes en vue de leur projet de vie et de carrière.



CONSIDÉRER

- Collaborer avec d'autres membres du personnel pour organiser un événement lié au développement vie-carrière et la transition à l'école.
- Déterminer des moyens d'exploiter myBlueprint pour les personnes apprenantes ayant des besoins plus complexes.



MESURER

- Discuter avec les personnes apprenantes qui pourraient avoir besoin d'un soutien ou d'une intervention d'appoint pour réaliser leur transition postscolaire.
- Créer un plan de suivi du portfolio vie-carrière de chaque personne apprenante.

Questions de réflexion

1. Qui, parmi nos personnes apprenantes, pourrait ne pas recevoir un soutien équitable dans leur transition, et comment puis-je les aider?
2. Comment inclure les familles dans cette planification et pourquoi est-ce essentiel?
3. Comment sensibiliser à l'importance du soutien à la transition pour chaque personne apprenante?
4. Quels liens existent entre la santé mentale et la planification de la transition?
5. Comment encourager le personnel enseignant à discuter des projets de vie et de carrière avec leurs personnes apprenantes?

Étude de cas

Amin, 15 ans, est un nouvel arrivant qui a été orienté récemment vers la personne conseillère en orientation pour qu'elle l'aide à planifier son parcours postscolaire. Amin éprouve des difficultés en classe et s'isole et le personnel scolaire s'inquiète de la hausse du nombre de ses absences. Plusieurs membres du personnel scolaire ont tenté d'offrir un soutien à Amin, mais ils ont du mal à l'aider à concrétiser des objectifs en lien avec son projet de vie et de carrière. Lors de sa rencontre avec la personne conseillère en orientation, Amin lui fait part de son rêve d'aller à l'université pour étudier en ingénierie, mais il lui confie qu'il se sent obligé de subvenir aux besoins financiers de sa famille et qu'il n'a aucun espoir d'avoir un avenir prospère.



Questions :

Que pourrait faire la personne conseillère en orientation pour soutenir la planification d'Amin?

Quelles autres mesures pourraient être prises pour faire en sorte qu'Amin reçoive les soutiens et les conseils nécessaires pour planifier son avenir?

Quels ressources du site web pourraient aider Amin?



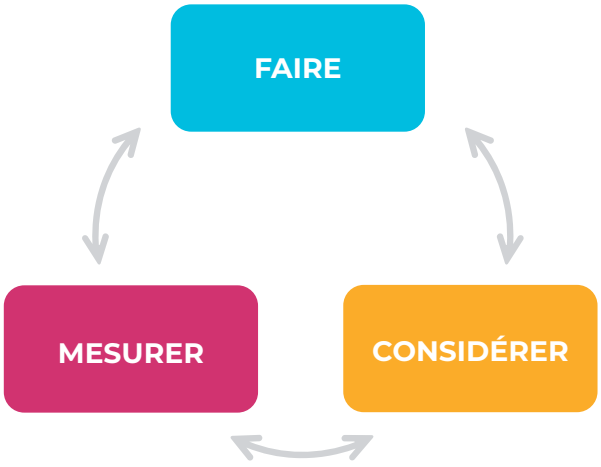
Chapitre 6

RÔLE DE LA PERSONNE COLLABORATRICE VIE-CARRIÈRE

> Ce qu'on obtient en atteignant nos objectifs n'est pas aussi important que ce que l'on devient en les atteignant.
>
> ZIG ZIGLAR

Piste d'action :

La personne collaboratrice vie-carrière joue un rôle très important dans la planification vers la transition postscolaire de chaque personne apprenante. La collaboration avec divers membres du personnel scolaire ainsi que la communauté permet d'offrir des opportunités d'apprentissages expérientiels qui répondent aux intérêts et aux besoins de toutes personnes apprenantes.



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 collaboratrice vie-carrière

La planification de la transition est un parcours personnel que chaque personnalisé. En tant que personne collaboratrice vie-carrière, votre rôle est de collaborer avec divers membres de la communauté scolaire afin de permettre aux personnes apprenantes d'explorer au cours de cette démarche. dans le cadre de cette démarche. Le tableau ci-dessous propose des exemples concrets afin d'intégrer ceci à votre pratique.

FAIRE

- Développer et mettre en œuvre des activités d'exploration de professions à l'intention des personnes apprenantes.
- Créer et maintenir des partenariats avec des employeurs.
- Mettre à jour une banque de partenaires provinciaux et la communiquer au personnel concerné.
- Accompagner les personnes apprenantes dans leurs démarches personnelles et professionnelles pour qu'elles puissent vivre différents types d'apprentissages expérientiels.
- Collaborer à l'organisation d'événements majeurs d'exploration du monde du travail et tout autre apprentissage expérientiel.
- Préparer les personnes apprenantes aux apprentissages expérientiels.
- Collaborer avec les personnes enseignantes-ressources afin d'organiser des apprentissages expérientiels pour les personnes apprenantes ayant des besoins plus complexes selon leurs intérêts.
- Coordonner, avec le personnel scolaire, la planification et la mise en œuvre des visites dans les milieux de travail.
- Assurer la collecte de données en lien avec les apprentissages expérientiels.
- Communiquer clairement les attentes et les objectifs de la collaboration entre l'école et les partenaires.



CONSIDÉRER

- Se renseigner sur les besoins particuliers que peuvent vivre les personnes apprenantes pour mieux les accompagner dans leur cheminement, ou pour discuter de ces besoins avec un employeur potentiel.



MESURER

- Faire la collecte de données sur les apprentissages expérientiels réalisés dans son école (nombre et types d'activités, nombres et types d'employeurs, etc.).

Questions de réflexion

1. Quels apprentissages expérientiels aident le personnel à comprendre l'importance de bien planifier la transition postscolaire?
2. Quelles expériences vivent déjà les personnes apprenantes pour préparer leur transition? Est-ce que nous répondons à leurs besoins et intérêts?
3. Quelles autres opportunités pourrait-on offrir à l'école et ailleurs pour renforcer le soutien?
4. 4. Offrons-nous des expériences à toutes les personnes apprenantes, sans exception?

Étude de cas

Mireille est une collaboratrice vie-carrière et elle est ravie que l'on mette davantage l'accent sur le projet de vie et de carrière de chaque élève dans l'école grâce au rôle supplémentaire de la personne accompagnatrice à la transition du district. La personne directrice de l'école rencontre Mireille pour lui expliquer que son travail consistera à collaborer avec la personne accompagnatrice à la transition. En tant que CVC, Mireille a l'habitude de travailler avec le personnel de l'école pour soutenir la planification de la transition du parcours vie-carrière et questionne de quelles façons la collaboration se fera.



Questions :

Comment le travail de ces deux personnes peut-il se compléter?

Comment peuvent-elles travailler ensemble pour soutenir cet objectif?

Quelles ressources du site web pourraient faciliter leur collaboration?



Chapitre 7

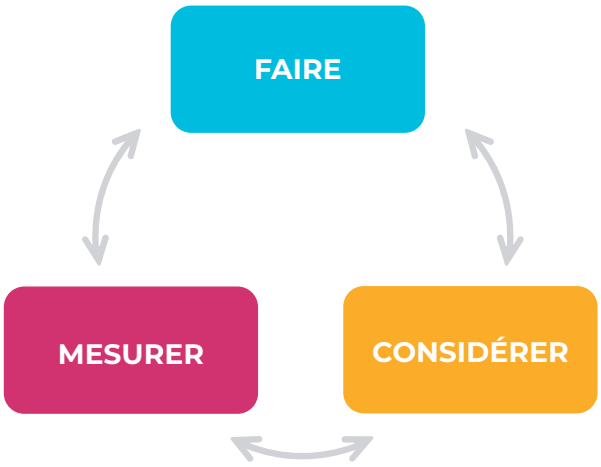
RÔLE DE LA DIRECTION D'ÉCOLE

Une vision sans action n'est qu'un rêve. L'action sans vision mène nulle part. Une vision accompagnée de l'action peut changer le monde.

LOREN EISELEY

Piste d'action :

En collaboration avec la personne accompagnatrice à la transition du district scolaire, la direction sera en mesure d'identifier les besoins de son école et de collaborer avec son personnel dans l'élaboration d'un plan. Les objectifs ciblés pourront aussi s'ajouter au plan d'amélioration de l'école.



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?



Direction

Le tableau ci-dessous présente quelques exemples de comment vous serez en mesure d'accompagner votre personnel dans la planification de la transition de chaque personne apprenante.

FAIRE

- Déterminer au moins un (1) objectif pour l'année scolaire en cours.
- Communiquer au personnel de votre école les attentes en lien avec la réalisation des objectifs de transition de l'école.
- Créer une équipe-école pour travailler la planification de la transition.
- Collaborer avec la personne accompagnatrice à la transition à la rédaction d'un plan de mise en œuvre pour l'objectif ciblé.
- Encourager tout le personnel scolaire à participer aux formations liées au développement vie-carrière (p. ex : myBlueprint et autres ressources).
- Participer aux équipes de planification de la transition pour les personnes apprenantes nécessitant des interventions plus individualisées selon leurs besoins.

CONSIDÉRER

- Prévoir du temps de formation continue lié au développement vie-carrière.
- Soutenir l'utilisation du portfolio vie-carrière pour toutes les personnes apprenantes.
- Créer une culture d'apprentissage lié à la carrière pour chaque personne apprenante au sein de l'école.
- Participer aux rencontres des équipes de transition pour les personnes apprenantes nécessitant des interventions supplémentaires en lien avec la planification de leur transition à la vie postscolaire.
- Fournir les ressources, le temps et l'espace nécessaires à la collaboration de l'équipe-école.
- Fournir des ressources pour soutenir les initiatives de planification de la transition.
- Collaborer avec d'autres écoles sur des initiatives de planification de transition.
- Célébrer les réussites en cours de route.

MESURER

- Définir un objectif pour l'école aligné sur le plan d'amélioration de l'école.

Questions de réflexion

1. Comment le plan d'amélioration de l'école soutient-il la réalisation du projet de vie et de carrière de chaque personne apprenante?
2. Comment puis-je soutenir la création et l'accroissement du nombre d'opportunités d'apprentissages en lien avec le cheminement vie-carrière dans notre école?
3. Comment puis-je promouvoir la planification de la transition postscolaire auprès de mon personnel, de mes personnes apprenantes et de leurs familles, ainsi que de ma communauté?
4. Comment puis-je soutenir le développement et le travail du personnel de l'école en lien avec la planification de la transition de nos personnes apprenantes nécessitant un soutien additionnel?

Étude de cas

Une école secondaire décide d'adopter un objectif axé sur la planification d'un projet de vie et de carrière en accompagnant chaque personne apprenante à planifier activement leur avenir. Toutefois, la direction de l'école se heurte à une certaine résistance de la part de quelques membres du personnel enseignant qui questionnent la pertinence de ce genre d'initiative pour les personnes apprenantes ayant de très grands besoins.

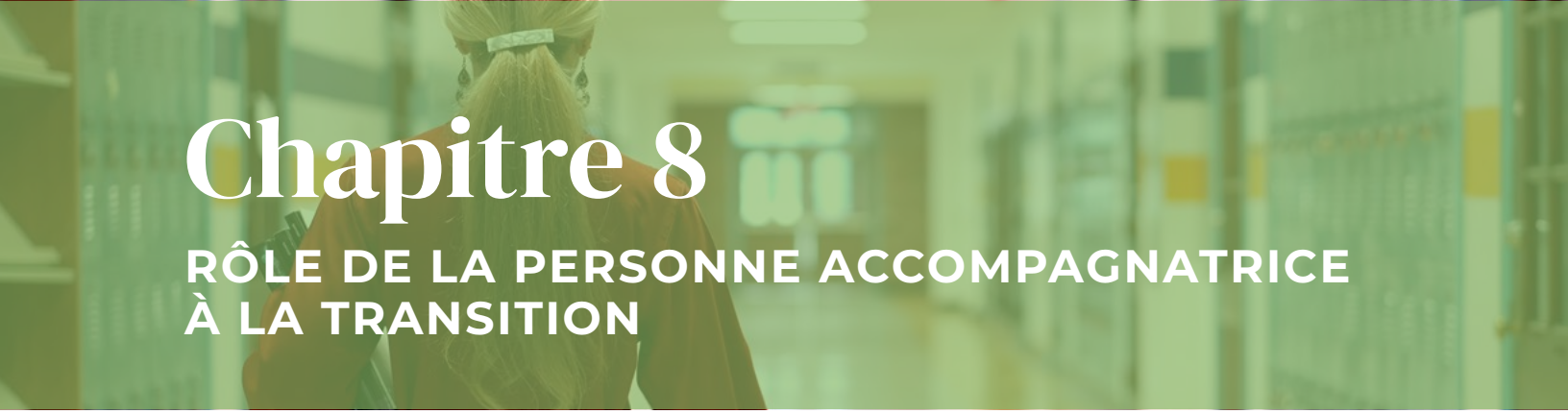


Questions :

Comment la direction d'école pourrait-elle sensibiliser les membres du personnel qui hésitent d'explorer ceci avec certaines personnes apprenantes?

Comment la direction d'école pourrait-elle communiquer au personnel l'importance de la planification de la transition vers le cheminement postscolaire de chaque personne apprenante?

Quelles ressources du site web pourraient venir en appui à la direction d'école?



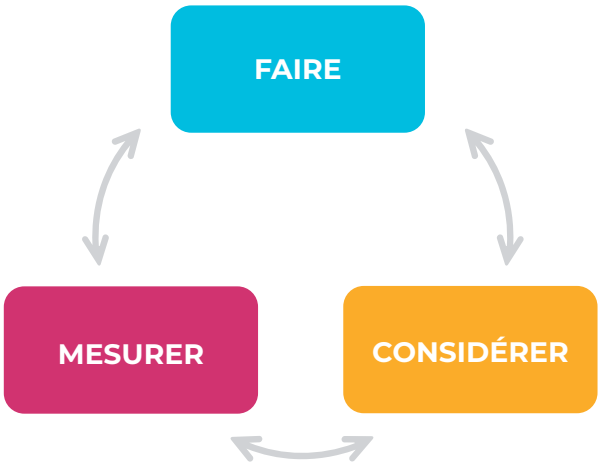
Chapitre 8

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.