

BECOMING YU

GUIDE DES COACHS



YORK
UNIVERSITÉ
UNIVERSITY

Le programme Becoming YU fournit aux étudiants et étudiantes un cadre de référence pour déterminer leurs compétences actuelles et celles qu'ils et elles souhaitent développer pour atteindre ces objectifs ainsi qu'un espace et des outils pour faire un suivi de leurs progrès et réfléchir à leur parcours. Avec *Becoming YU*, ils et elles reconnaissent la valeur de leurs expériences, ont une vision plus claire de leurs objectifs académiques, personnels et professionnels et expriment leurs compétences et leurs réalisations avec confiance!

Bien que **Becoming YU** soit conçu pour être une formation autodirigée pour les étudiants et étudiantes, les superviseur·e·s, les mentor·e·s et les coachs jouent aussi un rôle clé. Les étudiants et étudiantes rempliront différentes sections d'un parcours personnalisé afin de réfléchir à leurs expériences et de suivre les compétences et les aptitudes acquises grâce à ces expériences. Ce parcours comprend les sections suivantes :

1. Vous avez des compétences, 1re rubrique du journal de bord, et rencontre initiale (il faut compter jusqu'à 30 minutes)

À remplir au début de l'expérience.

► Cette étape est destinée à les aider :

1. à découvrir leurs aptitudes et compétences académiques, personnelles et professionnelles actuelles grâce à une vidéo Moodle interactive!
2. à se fixer des objectifs pertinents correspondant à la façon dont ils et elles veulent évoluer dans le cadre de cette expérience et à sa relation avec un rêve ou à un objectif à long terme.

- Première rencontre avec le coach/superviseur·e pour discuter des objectifs et obtenir de la rétroaction à ce sujet.

2. Rencontre de mi-parcours (il faut compter jusqu'à 30 minutes)

À remplir à mi-parcours de l'expérience.

► Les étudiant·e·s ne sont pas obligé·e·s de remplir un formulaire lors du bilan de mi-parcours, mais une rencontre de mi-parcours avec leurs coachs/superviseur·e·s est requise. Cette étape vise à les aider à réfléchir à leur développement et à leur progression vers leurs objectifs.

3. Auto-évaluation de l'étudiant·e, 2e rubrique du journal de bord et rencontre finale (il faut compter jusqu'à 30 minutes)

À remplir à la fin de l'expérience.

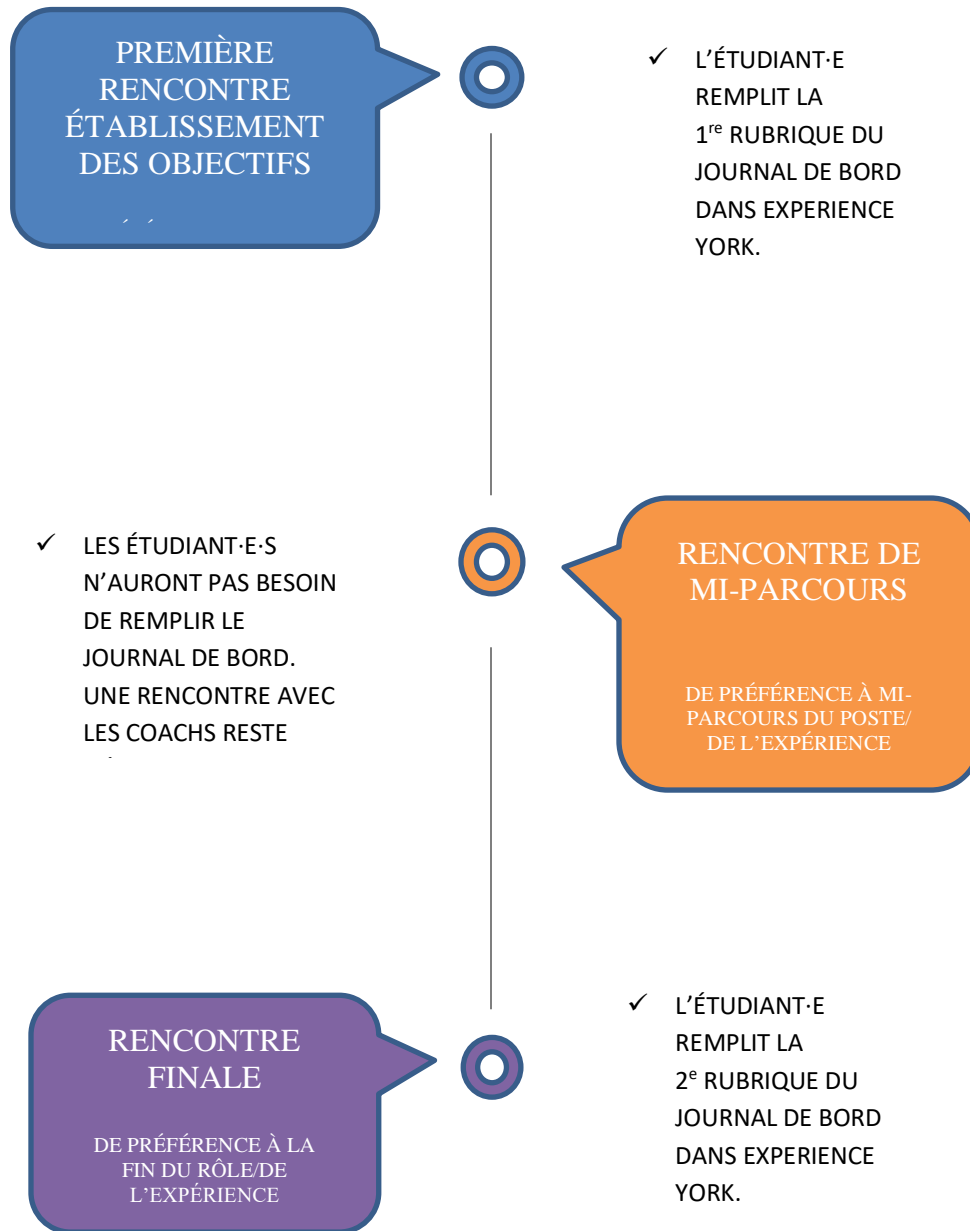
► Cette étape est conçue pour les aider à réfléchir aux compétences clés qu'ils et elles ont pu développer ou améliorer au cours de leur expérience et à exprimer ces compétences et réalisations avec confiance.

- Dernière rencontre avec le ou la coach/superviseur·e pour discuter de leurs réalisations et du développement de leurs compétences.

En tant que superviseur·e, mentor·e ou coach de ces étudiant·e·s, vous devez leur allouer, pendant leurs heures de travail, les plages horaires susmentionnées pour qu'ils et elles remplissent les trois sections de la plateforme **Experience York**. Vous devez aussi avoir des rencontres régulières pour leur fournir les points de connexion, de mise en contexte et de validation suivants : commencez par l'accueil ou l'orientation au poste ou au rôle dans votre équipe; fixez des objectifs annuels liés spécifiquement au poste ou au rôle de l'étudiant·e; encouragez-les à réfléchir à leurs expériences et au développement de leurs compétences et à les consigner; discutez des activités et des projets de renforcement des compétences. Certain·e·s coachs ont plusieurs étudiant·e·s et préfèrent les rencontrer en groupe plutôt qu'individuellement tandis que d'autres ont déjà mis en place des programmes d'orientation. Dans ce

cas, les **lignes directrices d'orientation à l'intention des coachs Becoming YU** de ce guide ne sont que de simples suggestions.

Calendrier des coachs :



- **Remarque importante :** Étant donné que de nombreux coachs ont plusieurs étudiants et étudiantes, l'orientation et les rencontres peuvent avoir lieu en groupe. Dans certains cas, les coachs ont confié à des leaders étudiants le soin d'animer les discussions sur l'établissement d'objectifs. Les buts et les objectifs peuvent être partagés pour des postes à plusieurs titulaires ou des postes similaires, et au sein des groupes, les étudiant·e·s peuvent échanger entre eux lors des étapes de mi-parcours et de l'étape finale du processus. Ce sont de simples lignes directrices, et nous vous encourageons à faire preuve de créativité et à adapter le processus à vos besoins et à vos groupes.

Lignes directrices d'orientation à l'intention des coachs Becoming YU

Remarque importante : Vous pouvez rencontrer vos étudiant-e-s plus souvent que ce qui est recommandé ci-dessous ou choisir de les rencontrer en groupe; cependant, un nombre minimum de rencontres est nécessaire afin de s'assurer que les étudiant-e-s tirent le meilleur parti de leur expérience!

Veillez tenir compte de l'emploi du temps de vos étudiant-e-s, car il se peut qu'ils aient des travaux ou des examens de mi-trimestre ou finaux aux dates prévues de rencontres de mi-parcours et finales. Encouragez-les à remplir le journal et planifiez vos rencontres avec eux à l'avance afin qu'ils et elles ne se sentent pas surchargés. Il n'y aura pas de formulaire pour la rencontre de mi-parcours, mais la rubrique du journal de bord sera disponible dans Experience York et pourra être ouverte à l'avance. Les étudiant-e-s seront informés par courriel de sa disponibilité.

Première rencontre : Établissement des objectifs avec l'étudiant-e

Veillez rencontrer les étudiant-e-s peu après qu'ils et elles ont rempli la « 1re rubrique du journal de bord » dans Experience York. Cette première rencontre a pour but de revoir et de finaliser les buts et les objectifs avec l'étudiant-e.

Demandez-leur ce qu'ils et elles pensent de la section « Établissement d'objectifs » dans le formulaire intitulé « 1re rubrique du journal de bord ». Passez en revue les deux objectifs que l'étudiant-e a choisis pour son expérience.

Ils doivent être spécifiques au poste/rôle de l'étudiant-e et à son rêve ou à son objectif à long terme; cependant, en tant que coach, vous pouvez discuter de la manière dont ils s'alignent sur les objectifs généraux de l'unité et s'ils sont réalistes pour le poste/rôle. Une fois ces objectifs déterminés, discutez des expériences ou des projets de renforcement des compétences qui pourraient aider l'étudiant-e à atteindre ses objectifs. Encouragez l'étudiant-e à chercher, en dehors de son poste spécifique chez vous, d'autres occasions d'acquérir des connaissances et de progresser pour atteindre ses objectifs. Par exemple, en participant à des ateliers ou à des événements, en s'impliquant dans des séances d'apprentissage en ligne, etc.

Les étudiant-e-s peuvent réfléchir aux questions suivantes lorsqu'ils et elles rédigent leurs objectifs :

- Pourquoi avez-vous choisi ce poste/rôle?
- Qu'espérez-vous en retirer?
- Comment pensez-vous que cette expérience peut être liée à vos rêves ou à vos objectifs à long terme?
- Existe-t-il d'autres moyens d'atteindre vos objectifs en dehors de ce poste ou de cette fonction?
- Quelles sont les compétences que vous aimeriez acquérir ou améliorer?
- Quelles nouvelles connaissances aimeriez-vous acquérir? (par exemple, sur votre domaine d'études, sur la structure de l'entreprise ou de l'organisation pour laquelle vous travaillerez, etc.)
- Qu'aimeriez-vous accomplir dans le cadre de votre poste ou de votre fonction? (par exemple, animer une présentation, créer une base de données, obtenir un certificat, etc.)

Après avoir passé en revue les objectifs et en avoir discuté, les coachs peuvent demander ce qui suit à l'étudiant·e :

- Les objectifs que vous avez définis dans la 1^{re} rubrique du journal de bord sont-ils liés aux compétences que vous aimeriez acquérir ou font-ils partie de votre poste ou de votre rôle?
- Les activités que vous avez décrites sont-elles mesurables?
- Quel est le lien entre vos objectifs et votre rêve ou vos buts à long terme?
- Plus précisément, comment envisagez-vous d'atteindre ces buts? (par exemple, participation à des ateliers ou à des événements, projets spéciaux, entretiens d'information, etc.)

Deuxième rencontre : vérification à mi-parcours avec l'étudiant·e

Les coachs rencontreront leurs étudiant·e-s à mi-parcours de leur poste/rôle pour discuter de leur progression (par exemple, fin décembre ou début janvier pour les étudiant·e-s de la session d'automne/hiver et fin juin ou début juillet pour les étudiant·e-s de la session d'été). Au cours de cette rencontre, confirmez que votre étudiant·e est sur la bonne voie et donnez-lui un retour d'information sur ses objectifs et le développement de ses compétences à ce jour. À la fin de la rencontre, les coachs doivent attester qu'ils et elles ont rencontré leur·s étudiant·e-s ou envoyer une liste de noms au coordinateur de projet pour la réussite professionnelle afin qu'il le fasse à leur place. Veuillez noter que les étudiant·e-s ne sont pas obligé·e-s de remplir le journal.

Les coachs peuvent poser les questions suivantes aux étudiant·e-s lors de l'orientation :

- Veuillez nous faire part de votre expérience.
- Rencontrez-vous des difficultés?
- Quelles sont, selon vous, vos plus grandes réussites à ce jour?
- Comment progressez-vous dans la réalisation de vos objectifs?
- Quelles compétences développez-vous? Y a-t-il des compétences supplémentaires que vous aimeriez acquérir?

Rencontre finale avec l'étudiant·e

Les coachs rencontreront leurs étudiant·e·s à la fin de leur emploi pour revoir les objectifs définis au début de leur expérience, par exemple fin mars ou début avril pour les étudiant·e·s de l'automne/hiver et fin août pour les étudiant·e·s de l'été. Au cours de cette dernière rencontre, discutez des réalisations de l'étudiant·e et vérifiez si les objectifs ont été atteints, et assurez-vous de fournir un retour d'information sur le développement de ses compétences.

Donnez 30 minutes à votre étudiant·e pour remplir la section « 2^e rubrique du journal de bord » dans Experience York. Faites un dernier examen de leurs objectifs et fournissez-leur une rétroaction générale au moment de leur départ. Les coachs doivent attester dans Experience York qu'ils et elles ont rencontré leur·s étudiant·e·s ou envoyer une liste de noms au coordinateur de projet pour la réussite professionnelle afin qu'il le fasse à leur place.

Les coachs peuvent se demander ce qui suit lors de la rencontre finale :

- Quels sont les principaux points forts de l'étudiant·e par rapport à ses objectifs?
- Quelles sont ses possibilités d'amélioration ou de développement relativement à ses objectifs?

Les coachs peuvent poser les questions suivantes aux étudiant·e·s lors de la rencontre finale :

- Veuillez expliquer comment le travail que vous avez effectué a contribué à clarifier votre leadership, vos intérêts académiques et professionnels, ainsi que vos objectifs professionnels.
- Veuillez énumérer les principales compétences que vous avez développées ou améliorées au cours de cette expérience.
- Veuillez évaluer votre expérience à ce poste ou ce rôle et nous faire des suggestions pour l'améliorer.

Cette rencontre finale est l'occasion pour les étudiant·e·s de réfléchir aux objectifs qu'ils et elles ont atteints dans le cadre de leur poste/rôle.

Notes :

