GUIDE A L'INTENTION DE LA CRÉATION DE L'ÉQUIPE COLLABORATIVE DE TRANSITION

La mise en place d'une équipe collaborative responsable de la planification de la transition d'une personne apprenante nécessitant ce soutien additionnel est primordiale, peu importe son niveau scolaire. Pour faire en sorte que cette planification soit complète et efficace, il est important de créer une équipe incluant toutes personnes actuellement impliquées ou qui le seront plus tard dans la vie de la personne apprenante après son secondaire.

Lors de la composition d'une équipe collaborative de transition, les rôles de chaque membre devront être clairement établis. Il est primordial que ces gens connaissent bien la personne apprenante afin de mettre en place les stratégies et les conditions propices à la réalisation de son projet de vie et de carrière. Une collaboration est de mise entre l'école, la famille et la communauté afin que la personne apprenante puisse avoir accès aux services dont elle a besoin pour faciliter sa transition d'un milieu à un autre. Afin de soutenir le tout, il est préférable qu'un membre du personnel scolaire soit désigné comme étant la personne responsable de cette équipe dans le but d'assurer les suivis nécessaires.

MANDAT DE L'ÉQUIPE

Le mandat de l'équipe collaborative est de créer des liens et de construire des ponts afin d'assurer une transition centrée sur les forces, les intérêts et les besoins de la personne apprenante. Puisque cette planification est une responsabilité partagée entre l'école, la famille et divers membres de la communauté, il est essentiel d'y impliquer plusieurs personnes afin que la personne apprenante puisse optimiser les chances de réaliser son projet de vie et de carrière.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE

La personne apprenante

Avant tout, il est essentiel que tous les membres de l'équipe comprennent que le projet de vie et de carrière est celui de la personne apprenante, peu importe ses besoins. C'est pour cette raison que sa présence lors des rencontres d'équipes est fortement recommandée. Il est à noter qu'alors que la planification de la transition est un travail d'équipe, elle doit toujours être axée sur le développement de l'autonomie de la personne apprenante peu importe ses objectifs.

Être présente lors des réunions et jouer un rôle actif autant que possible lui permettra de reconnaître ses besoins et ses désirs, d'identifier ses objectifs, de maîtriser des compétences reliées à l'employabilité, de développer des compétences d'autodétermination et de prendre l'initiative, (Morningstar et Liss, 2008).

MEMBRES DE L'ÉQUIPE

Le personnel scolaire

L'équipe collaborative de transition devra compter sur le soutien de plusieurs membres du personnel scolaire, tout dépendant du soutien offert à la personne apprenante pendant son parcours (p. ex. la personne enseignante, enseignante ressource, enseignante spécialiste offrant des services spécialisés, la personne conseillère en orientation, orthophoniste, ergothérapeute, physiothérapeute, la direction d'école et possiblement une personne assistante en éducation). Ainsi, une collaboration intrinsèque entre toutes ces personnes-ressources est souhaitable afin d'assurer une meilleure transition. Ces personnes professionnelles connaissent bien les forces et les défis de la personne apprenante, autant sur le plan académique et comportemental, et peuvent ainsi contribuer à dresser un portrait global.

La famille

La famille joue un rôle primordial au sein de l'équipe collaborative de transition, car ces personnes connaissent le mieux la personne apprenante et demeureront présentes dans sa vie bien après son passage dans le système scolaire. La transition de l'école secondaire à la vie postscolaire peut parfois être difficile pour certaines familles, car l'incertitude et les changements que vive leur enfant affectent aussi leur vie. Lorsque la planification de la transition débute tôt, la famille peut ainsi mieux se préparer aux éventuels changements que vivra leur enfant. De plus, les autres membres de l'équipe collaborative agissent comme un soutien additionnel pour la famille qui ne porte plus seule la responsabilité de l'avenir de leur enfant.

La communauté

Dans le cadre son parcours, l'école accompagnera la personne apprenante à découvrir ses forces, ses défis et ses intérêts par l'entremise de divers expériences et activités. Elle l'aidera aussi à acquérir certaines connaissances et à développer certaines habiletés et compétences qui lui permettront de vivre une vie équilibrée en tant qu'adulte. Ainsi, des apprentissages expérientiels seront un moyen intéressant d'apprécier l'acquisition de ces habiletés et de ces compétences. Il est important, de ne pas viser à accentuer les limites de la personne apprenante, mais plutôt de travailler selon ses forces en lui offrant de vivre des apprentissages expérientiels au sein de sa communauté. Ainsi, plusieurs personnes clés de la communauté peuvent devenir des membres intéressants de l'équipe collaborative de transition.

Que ce soit une personne gestionnaire d'une entreprise, une personne facilitatrice d'une agence communautaire ou autres personnes clées de la communauté, ces gens occupent une position privilégiée auprès d'une personne apprenante tout en évaluant l'acquisition de certaines connaissances, habiletés et compétences dans un milieu pratique. De ce fait, ces personnes sont des collaboratrices déterminantes pour la réussite de la personne apprenante dans son projet de vie et de carrière. Ces personnes devront recevoir certaines informations pertinentes afin de bien l'accompagner tout en s'impliquant activement pour lui permettre de continuer d'apprendre en développant des compétences qui lui permettront de contribuer à sa communauté et d'assurer une continuité de ses apprentissages.

Plusieurs organismes communautaires peuvent aussi apporter beaucoup à l'équipe collaborative en offrant des services qui contribuent à élaborer le projet de vie et de carrière de la personne apprenante, et ce, même lorsqu'elle est encore dans le système scolaire. Les organismes communautaires peuvent être appelés à participer aux rencontres de l'équipe collaborative de transition plus tôt dans le parcours scolaire de la personne apprenante tout dépendant de ses besoins. Par conséquent, si cela n'est pas déjà fait, il est essentiel d'inviter ces organismes à participer aux rencontres dès la dixième année. Veuillez consulter la liste des organismes communautaires pour déterminer ceux qui seront en mesure de vous accompagner selon les besoins spécifiques de la personne apprenante.

L'importance de la collaboration

En plus des personnes mentionnées ci-haut, toute autre personne impliquée auprès de la personne apprenante ou qui lui fournit des services doit faire partie de la discussion (p. ex. : le personnel de la santé, la personne travailleuse sociale, responsables d'établissements postsecondaires, etc.) et une collaboration intrinsèque entre toutes ces personnes est essentielle afin que cette planification ne repose pas entièrement sur un membre du personnel scolaire tout en assurant une transition souple et encadrée. Les responsabilités de chaque personne doivent être assignées de façon équitable et les rôles doivent être clairement établis. Une certaine transparence est de mise lors des rencontres (Kohler et al., 2016). Finalement, il est fort probable que d'autres membres se joignent à l'équipe en fonction des besoins de la personne apprenante tout au long de son cheminement scolaire. Lors de chaque réunion, il est primordial de faire en sorte que chaque membre de l'équipe connaisse bien son rôle et s'acquitte de ses tâches à accomplir avant la prochaine rencontre.

Voici quelques étapes importantes à prendre en compte lors de la mise sur pied d'une équipe collaborative de transition :

Étape 1 : Dresser la liste des personnes participantes potentielles

Il n'est pas nécessaire de remplir toutes les sections. Il s'agit plutôt d'un guide permettant de ne pas oublier d'y inclure des personnes essentielles.

	NOMS
Figure parentale	
Autres membres de la famille	
Personne enseignante-ressource	
Personne(s) enseignante(s)	
Personne conseillère en orientation	
Membre de la direction d'école	
Représentation d'organismes communautaires	
Membres d'un groupe de soutien	
Personne de l'équipe de la santé	
Spécialistes (p. ex. : orthophoniste, ergothérapeute, psychologue ou physiothérapeute)	
Spécialiste en technologies	
Personne assistante en éducation	
Amis et amies proches de la famille	
Autres	

Étape 2 : Choisir les personnes participantes

En consultant la liste, il faudra ensuite déterminer qui seront les personnes participantes à l'équipe en mesure de bien guider la personne apprenante et de l'accompagner au cours de la planification de sa transition. Il est important de réfléchir à la pertinence que ces personnes siègent à la table. Avec qui se sentira-t-elle à l'aise de discuter et de rêver? Quelles personnes participantes seront en mesure de la soutenir et de lui fournir de l'appui? Il est aussi important de consulter les familles afin de savoir si elles souhaitent inviter une personne en particulier à siéger la table et aussi afin de vous aider à déterminer qui seront les personnes participantes les plus pertinentes pour l'équipe.

Étape 3 : Inviter les personnes participantes à faire parties de l'équipe collaborative de transition

L'invitation des membres potentiels de l'équipe collaborative de transition peut être faite de diverses façons, soit par écrit (courriel ou lettre), par téléphone ou en personne. Pour comprendre le mieux possible la raison d'être de cette équipe, vous devrez les informer du rôle qu'ils ou elles tiendront au sein de cette équipe.

Étape 4 : Préparation de la première rencontre

Dans la mesure du possible, il est recommandé que ces tâches soient réalisées en collaboration entre la personne apprenante et avec l'aide d'un membre du personnel scolaire ou de sa famille pour faire en sorte que la première rencontre de l'équipe collaborative de transition soit productive tout en travaillant son autonomie. Cette approche lui permettra de développer plusieurs compétences et de s'investir pleinement dans la mise en œuvre de son projet de vie et de carrière. L'ordre du jour de la première rencontre doit être établi au préalable afin d'assurer un déroulement efficace et de respecter le temps prévu pour chaque sujet prévu.

TÂCHES À EFFECTUER	COMPLÉTÉE
Fixer la date de réunion	
Réserver la salle	
Confirmer la date et le lieu de réunion auprès des personnes participantes	
Rédiger l'ordre du jour	
Envoyer un rappel aux personnes invitées quelques jours avant la rencontre	
Accueillir les gens à la rencontre	

Étape 5 : Première rencontre

Afin d'assurer le succès de la première rencontre, voici un ordre du jour qui vous aidera à l'animer:

1. Demander aux personnes de se présenter
2. Expliquer le mandat de l'équipe
3. Discuter des rôles de chaque membre et les définir
4. Discuter des forces et des objectifs de la personne apprenante afin d'entamer l'élaboration d'un plan et au besoin, déterminer quels outils et ressources seront utilisés pour l'aider à mieux cibler ses objectifs
5. Déterminer les tâches à accomplir par chaque membre avant la prochaine rencontre
6. Fixer la date de la prochaine rencontre

Autres éléments à considérer

1. **Planification des rencontres subséquentes :**

   Il est préférable de fixer des rencontres annuelles de l'équipe collaborative de transition à compter de la 8e année. Toutefois, la planification de la mise sur pied de cette équipe peut commencer dès la 6e année pour faire en sorte que la transition de l'école primaire à l'école secondaire soit aussi la plus harmonieuse possible. Ainsi, l'équipe sera en mesure de planifier une transition de parcours scolaire de la personne apprenante vers le postscolaire dès le début de l'école secondaire.

2. **Suggestion d'ordre du jour des rencontres subséquentes :**

   - Présentation des nouveaux membres (au besoin)
   - Résumé des suivis effectués depuis la dernière rencontre
   - Discussion en lien avec les nouveaux défis et proposition de solutions
   - Distribution des tâches à effectuer avant la prochaine rencontre
   - Proposition de date pour la prochaine rencontre

3. **Thèmes possible à aborder à aborder pendant les rencontres (liste non-exhaustive) :**

THÈMES
Objectifs ciblés
Collaboration avec organismes externes
Apprentissages expérientiels • Objectifs • Accompagnement nécessaire • Évaluation des objectifs • Lieu • Heures • Transport • Évaluation des objectifs
Défis à prévoir dans le cadre de la vie postscolaire • Obtention du permis de conduire ou déplacement dans la communauté • Suivis médicaux • Littéracie financière • Logement • Défense des droits de l'élève • Admission à une institution postsecondaire • Obtention d'un emploi • Exploration de loisirs et de passe-temps

Références

Ability NB / Capacité N.-B. (2020). *Guide de transition : un guide de planification à la transition pour les jeunes à mobilité réduite*. Fredericton, NB.

Bouck, E. C., & Joshi, G. S. (2016). *Transition and Students with Mild Intellectual Disability: Findings from the National Longitudinal Transition Study* – 2. Career Development and Transition for Exceptional Individuals, 39 (3), 145-163.

Kohler, P. D., Gothberg, J. E., Fowler, C., & Coyle, J. (2016). *Taxonomy for Transition Programming 2.0, A Model for Planning, Organizing, and Evaluating Transition Education, Services, and Programs.* Western Michigan University. Repéré à https://icsps.illinoisstate.edu/wp-content/uploads/2018/03/Taxonomy-2.0.pdf

Landmark, L. J., Ju, S., & Zhang, D. (2010). *Substantial Best Practices in Transition: Fifteen Plus Years Later.* Career Development for Exceptional Individuals, 33 (3), 165-176.

Levinson, E.M. and Palmer, E.J. (2005). *Preparing students with Disabilities for School-to-Work transition and Postschool Life*. [En ligne] : https://my.vanderbilt.edu/specialeducationinduction/files/2011/09/Transition-Planning1.pdf

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

Papay, C. K., & Bambara, L. M. (2014). *Best Practices in transition to Adult Life for Youth with Intellectual Disabilities.* Career Development and Transition for Exceptional Individuals, 37(3), 136-148.