

Le rôle de la direction d'école

Aux termes du Règlement 181/98, il incombe à la direction d'école de veiller à l'élaboration et au maintien des plans de transition conformément au règlement. Ainsi, la direction d'école doit prévoir, dans le *processus*, la consultation :

- du père ou de la mère (et de l'élève de 16 ans ou plus);
- des organismes communautaires et des établissements postsecondaires qu'elle estime appropriés.

En outre, le *plan* doit :

- tenir compte des recommandations du CIPR ou du tribunal de l'enfance en difficulté quant aux programmes et aux services (le cas échéant);
- être terminé dans les 30 jours de classe qui suivent le début ou la confirmation du placement de l'élève et une copie doit en être envoyée au père ou à la mère de l'élève de même qu'à celui-ci s'il est âgé d'au moins 16 ans;
- être versé au DSO de l'élève.

Pour faciliter la mise en œuvre de la planification de la transition, la direction d'école peut :

- élaborer des modalités à l'échelle de l'école;
- mettre sur pied un groupe d'employés-ressources sur la planification de la transition;
- élaborer des stratégies d'orientation pour aider le personnel, les élèves, leurs familles et les représentants et représentants de la communauté à se familiariser avec le processus de planification de la transition.

La direction d'école devrait également surveiller la mise en œuvre de la planification de la transition pour s'assurer qu'elle est conforme aux exigences du règlement, des politiques du ministère et du conseil scolaire (le cas échéant).

Élaborer des modalités à l'échelle de l'école

Les modalités des écoles pour élaborer les plans de transition nécessitent que l'on fasse appel à la communauté, alors que ce n'est pas le cas pour les modalités d'élaboration des plans d'enseignement individualisé. Que le conseil scolaire ait adopté ou non des modalités pour la planification de la transition, des modalités spécifiques à l'échelle de l'école s'avéreront utiles au personnel chargé de l'élaboration des plans de transition des élèves.

Les modalités de planification de la transition à l'échelle de l'école pourraient être élaborées par un petit groupe d'employés nommés par la direction d'école qui sont concernés par l'enfance en difficulté. Ce groupe pourrait être composé du personnel suivant :

- personnel de l'éducation de l'enfance en difficulté;
- personnel du programme d'orientation et de formation au cheminement de carrière;
- personnel du programme d'éducation coopérative;
- enseignantes-guides et enseignants-guides;
- enseignantes et enseignants chargés de classe.

Afin de se familiariser avec les concepts de la planification de la transition, les membres du groupe pourraient :

- participer à des séances de formation en cours d'emploi sur la planification de la transition offertes par le conseil scolaire, le cas échéant;
- passer en revue les documents de référence du conseil scolaire, du ministère et d'autres sources (y compris ce guide);
- consulter les ressources documentaires énumérées dans la section « Ressources documentaires » de ce guide;
- se renseigner sur ce que font les autres écoles.

Au cours de l'élaboration des modalités de planification de la transition à l'échelle de l'école, le groupe pourrait répondre aux questions suivantes :

- Qui devrait en pratique assumer la responsabilité du plan de transition de l'élève?
- Comment le processus pourrait-il être assez souple pour tenir compte des divers besoins de tous les élèves en difficulté?
- Comment pourrait-on coordonner la planification de la transition avec les autres processus de planification individualisée, comme le plan annuel de cheminement (PAC)?
- Comment pourrait-on coordonner la planification de la transition avec d'autres programmes, comme le programme d'enseignants-guides, le programme d'orientation et de formation au cheminement de carrière, et le programme d'éducation coopérative?
- Comment le processus devrait-il être contrôlé et amélioré?
- Que pourrait-on faire pour familiariser le personnel enseignant, l'élève et ses parents avec le processus de planification de la transition?

En préparation pour la mise en œuvre de la planification de la transition, le groupe pourrait répertorier les personnes-ressources et communiquer avec elles. Il pourrait faire appel :

- aux personnes-ressources du conseil scolaire;
- aux responsables principaux dans d'autres écoles de la localité (pour coordonner les efforts);
- aux établissements ou aux programmes offrant des services éducatifs à l'échelle locale;
- aux comités d'emploi, aux chambres de commerce, aux clubs philanthropiques, aux syndicats et aux associations professionnelles à l'échelle locale;
- aux organismes de services communautaires et de soins de santé à l'échelle locale;
- aux associations de parents à l'échelle locale (p. ex., l'Ontario Association for Community Living, la Learning Disabilities Association of Ontario).

Les liens établis avec les organismes communautaires à l'échelle du conseil scolaire peuvent aider les écoles à communiquer avec les personnes-ressources ou les

groupes de ces organismes et à établir des ententes de coopération avec eux (voir « Établir et maintenir des liens avec les autres organismes » dans la section « Le rôle du conseil scolaire », pages 8-9).

Créer un groupe-ressource de planification de la transition

Dans la plupart des écoles, on pourra choisir dans un groupe central des membres du personnel scolaire pour faire partie de différentes équipes de planification de la transition. Il s'agira probablement (mais pas nécessairement) des personnes qui auront collaboré à l'élaboration des modalités de planification de la transition à l'échelle de l'école. La direction d'école peut officiellement nommer ces personnes membres du groupe-ressource de planification de la transition et s'attendre à ce qu'elles fassent preuve de leadership en ce qui concerne la planification de la transition à l'échelle de l'école.

Avec le temps, le personnel d'autres organismes (tels que des organismes de services sociaux et de soins de santé, des groupes d'employeurs, des établissements ou des programmes offrant des services éducatifs) pourrait finir par être associé de près aux activités de l'école en ce qui concerne la planification de la transition et pourrait faire partie des membres externes du groupe-ressource de planification de la transition de l'école.

Fournir des séances d'orientation aux équipes de planification de la transition

Pour éviter de devoir expliquer le processus de planification de la transition à chaque membre séparément, les écoles pourraient organiser annuellement une ou plusieurs séances d'orientation pour :

- le personnel enseignant;
- les élèves;
- les membres de leur famille;
- les fournisseurs de services de soutien;
- les nouveaux intervenants du processus de planification de la transition.

Les objectifs des séances d'orientation pourraient être les suivants :

- s'assurer que tous les membres de l'équipe de planification de la transition de chaque élève connaissent la raison d'être du plan de transition et le processus à suivre;
- fournir des renseignements détaillés sur l'éventail des services et des programmes auxquels les élèves peuvent faire appel après avoir quitté l'école.

Ces séances d'orientation pourraient être parrainées par :

- le conseil scolaire;
- le comité consultatif pour l'enfance en difficulté du conseil scolaire;
- le conseil d'école.

Faire le suivi de la mise en œuvre

Les exigences concernant le suivi des plans d'enseignement individualisé sont établies dans le document du ministère de l'Éducation intitulé *Plan d'enseignement individualisé – Normes pour l'élaboration, la planification des programmes et la mise en œuvre, 2000*. Étant donné que le plan de transition fait partie intégrante du PEI, les normes concernant le suivi du PEI s'appliquent également aux plans de transition. La direction d'école doit en particulier s'assurer que le membre du personnel chargé de coordonner l'élaboration et la mise en œuvre du plan a :

- passé en revue le plan avec elle;
- rencontré le personnel concerné afin de discuter de la réalisation des mesures indiquées dans le plan;
- informé le personnel enseignant concerné, les parents et l'élève de tout changement apporté aux attentes d'apprentissage, qui résulte de l'élaboration du plan;
- discuté avec le personnel enseignant concerné de l'importance de la participation des parents (et de l'élève) à la mise en œuvre du plan;
- établi un plan et un échéancier pour l'évaluation et le suivi des progrès de l'élève;
- partagé les renseignements sur le suivi du plan avec les parents, l'élève et le personnel concerné.

La direction d'école pourrait inclure des méthodes d'évaluation et de suivi des progrès de l'élève dans les modalités de planification de la transition à l'échelle de l'école. Par exemple, dans les méthodes de suivi, on pourrait :

- confier la responsabilité de faire le suivi aux chefs des équipes de planification de la transition;
- exiger que le suivi soit fait au moins une fois par an et qu'il soit fait plus souvent lorsque c'est approprié (p. ex., pour les élèves dont les attentes d'apprentissage indiquées dans le PEI sont révisées durant l'année scolaire ou dont les besoins et les buts changent considérablement durant l'année scolaire);
- exiger que le suivi soit effectué assez tôt dans l'année pour qu'il soit possible d'apporter des changements au besoin;
- encourager la participation de l'élève et de sa famille, lorsqu'il est possible et raisonnable de le faire (p. ex., pour assurer le suivi des mesures qui leur sont confiées dans le plan);
- exiger que l'on téléphone aux parents (et à l'élève, s'il y a lieu) ou qu'on rencontre les parents (et l'élève, s'il y a lieu);
- exiger que les chefs des équipes déterminent si les mesures indiquées dans le plan de transition de l'élève sont réalisées dans les délais établis et sont d'une qualité acceptable.