

Les associations de directions d'école de l'Ontario vous souhaitent la bienvenue au deuxième de trois webinaires sur le trouble du spectre autistique prévus en 2021.


CATHOLIC
PRINCIPALS'
LEADERSHIP
DEVELOPMENT | ONTARIO

LEADERSHIP
EN ACTION

PRINCIPAL
ASSOCIATION
PROJECTS

Bienvenue à l'ensemble des participantes et participants de l'ADFO, du CPCO et de l'OPC à la deuxième année d'une série de trois ans. Ce webinaire est le deuxième de trois sur le soutien aux élèves ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) offert dans une optique d'enseignement explicite des fonctions exécutives. Les webinaires de la première année sont disponibles pour visionnement sur la chaîne YouTube de l'ADFO.

Rappeler aux participantes et participants qu'elles et ils ne peuvent pas cliquer sur les liens, mais qu'une version PDF sera envoyée après le webinaire.



Éducation multi, inter et transdisciplinaire : définitions, objectifs et preuves de l'efficacité du travail d'équipe

Reconnaissance du territoire

Je reconnais que je suis sur le territoire traditionnel de plusieurs nations et ce, dans plusieurs régions de l'Ontario. Ce territoire a abrité et abrite encore aujourd'hui divers peuples des Premières Nations, inuits et métis.

Je voudrais également reconnaître la présence de longue date de peuples autochtones sur les terres où nous nous trouvons aujourd'hui réunis depuis les quatre coins de l'Ontario. Je remercie les gardiens passés, présents et futurs de ce territoire. J'éprouve de la gratitude de pouvoir travailler et apprendre sur ce territoire, dans un esprit de partage.

En tant qu'utilisatrices et utilisateurs de ces terres, nous devons poursuivre nos efforts pour les garder propres et les utiliser avec soin, pour que les générations futures puissent également en profiter.



LEADERSHIP
IN ACTION

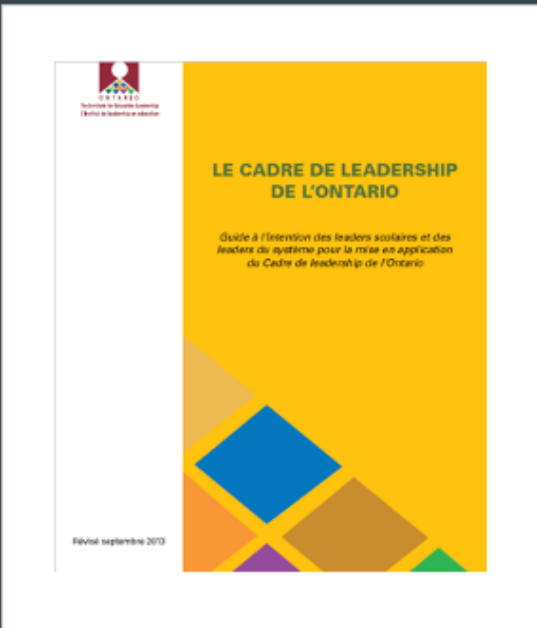


Introduction

Pensez à une situation où vous avez travaillé avec un élève ou une famille ayant des besoins particuliers et où la relation était négative ou semée d'embûches.

Le webinaire d'aujourd'hui vous amènera à revisiter cette situation et à repenser votre approche et votre stratégie pour développer et appliquer des procédés plus positifs.

Faire les choses différemment : une stratégie de leadership éprouvée.



Thème du CLO du
jour :

**Améliorer le
programme
d'enseignement**

LEADERSHIP
EN ACTION

Tous nos webinaires se rattachent au *Cadre de leadership de l'Ontario*. Celui d'aujourd'hui vise plus particulièrement à aider les directions d'école et les directions adjointes à **améliorer le programme d'enseignement**.

Afin d'optimiser l'expérience d'apprentissage et la participation, Veuillez prévoir environ 60 minutes, incluant une période de questions, pour ce webinaire.

Aidez-nous à
mieux vous
connaître en
répondant à
quelques
questions.



LEADERSHIP
BY ACTION



S'il faut un village pour élever un enfant, il faut un enfant autiste pour éveiller la conscience de ce village.

Elaine Hall, Conférencière



Sensibilisation
à l'autisme

Acceptation de
l'autisme

Communauté
de l'autisme

Il faut réellement un village pour élever un enfant ayant un TSA. Pensez à un élève de votre école qui a ce trouble. Qui compose le village? Est-il complet? Qui d'autre pourrait y apporter une contribution? Les habitants ont-ils tous l'occasion de se faire entendre? Poursuivent-ils le même objectif? Aujourd'hui, nous verrons comment agrandir le village, nous assurer que chacun est écouté et encourager le travail d'équipe. Nous apprendrons à créer des équipes plus inclusives et plus solides qui célèbrent les réussites et revoient leurs stratégies lorsque c'est nécessaire. Des équipes qui savent qu'on ne peut avoir réponse à tout et n'hésitent pas à demander de l'aide. C'est là l'essence de l'approche transdisciplinaire. Imaginez tout ce qu'on peut accomplir en unissant nos forces pour rendre nos écoles plus inclusives et sécuritaires pour l'ensemble des élèves. À la fin du webinaire, vous saurez exactement ce qu'est cette approche.

Favoriser l'inclusion – Partie 1

Il faut créer un environnement propice à l'inclusion
Plus vous renforcez la relation de confiance avec les parents et les tutrices et tuteurs, plus l'inclusion portera ses fruits.

La mise en commun des idées de chacun est un outil puissant pour établir le lien de confiance essentiel à la bonne collaboration (ex. : envoyer un questionnaire aux parents).

L'inclusion passe d'abord par la connaissance et la compréhension des élèves, des collectivités et des familles que nous servons. Cette étape est essentielle pour établir un climat de confiance où même les personnes les plus marginalisées se sentent bienvenues, respectées et écoutées.

Une équipe qui inclut la totalité de ses membres sera plus à même d'assurer l'inclusion des élèves et la continuité de la réussite.

Demander aux participantes et participants de réfléchir à différents outils qu'elles et ils pourraient utiliser pour collecter de l'information et établir un lien de confiance. Si vous le désirez, partagez vos idées dans le clavardage.

Éducation inclusive – Le saviez-vous?

FAITS

Les élèves des classes inclusives réussissent aussi bien sinon mieux que ceux des classes distinctes.

L'enseignement offert dans les classes inclusives est de qualité similaire ou supérieure à celui offert dans les classes distinctes.

Les élèves des classes inclusives suivent davantage le curriculum de base que ceux des classes distinctes.

Les élèves des classes inclusives participent autant aux cours que ceux des classes distinctes.

Les classes inclusives aident les élèves à s'adapter à la vie en société.

Les élèves des classes inclusives, surtout ceux des cours de formation professionnelle inclusifs, s'adaptent mieux au monde du travail.

Les élèves des classes inclusives interagissent et se serrent les coudes avec leurs pairs ayant un handicap davantage que ceux des classes distinctes.

Les programmes d'enseignement inclusifs n'ont aucun effet négatif sur la réussite des élèves sans handicapés.



LEADERSHIP
IN ACTION



Prenez un moment pour lire ces faits sur l'autisme. Y en a-t-il qui vous surprennent?

Ce graphique est adapté de celui à l'adresse

<https://i.pinimg.com/originals/c9/14/62/c914628d252550e3514732b9a4e8a1b3.jpg>,

lui-même inspiré du livre *Equity and Full Participation for Individuals with Severe Disabilities: A Vision for the Future*.

Équité et inclusion

Les écoles doivent être accueillantes pour tous les parents et leur réserver une place dans la vie et les activités scolaires.

Il faut porter une attention particulière à la rupture de confiance des personnes noires, autochtones et de couleur à l'égard des institutions; les écoles peuvent renforcer la relation – par exemple en demandant régulièrement l'avis des parents et en travaillant activement à la bonne représentation des parents autochtones.



Image de [Madhana Gopal](#) tirée de [Pixabay](#)

LEADERSHIP IN ACTION

Les écoles ont besoin d'un processus clair pour repérer et éliminer la discrimination dans le matériel pédagogique, les programmes et les pratiques visant l'équité et la lutte contre l'oppression.

Tout comme les élèves, les familles ont des bagages culturels et des expériences très variés. Il est important de les valoriser et de reconnaître le rôle qu'elles jouent dans la réussite des élèves.

Comment pouvons-nous utiliser les réunions et les processus des équipes de soutien pour assurer l'équité et l'inclusion dans nos pratiques de gestion? Quelles voix sont marginalisées? Pourquoi?

Nous devons aussi porter une attention particulière aux membres intersectionnels de nos communautés, dont la confiance est parfois encore plus difficile à gagner.

Préjugés inconscients et implicites

Pourquoi s'en soucier

Même avec les meilleures intentions, il est important de reconnaître les préjugés implicites qui peuvent influencer sur les élèves et leur réussite.

Que faites-vous pour repérer les préjugés et protéger les élèves, surtout ceux qui se trouvent sur le spectre de l'autisme?



LEADERSHIP EN ACTION

Avant d'inviter réellement les familles et nos partenaires à travailler avec nous, il faut surmonter nos préjugés.

- Les préjugés inconscients perpétuent des idées reçues et des stéréotypes qui peuvent marquer vos actions et vos décisions, opérant une discrimination et érigeant des obstacles pour les familles et les élèves.
- Les préjugés implicites prennent la forme d'attitudes ou de stéréotypes qui jouent sur notre compréhension, nos actions et nos décisions de manière inconsciente.
- Prenez un moment pour réfléchir aux mécanismes que vous utilisez pour repérer les préjugés et protéger vos élèves.

Même avec les meilleures intentions, il est important de reconnaître les préjugés implicites qui peuvent influencer sur les élèves et leur réussite.



Compétence culturelle

Le travail d'équipe favorisé par l'approche transdisciplinaire dans les écoles permet d'assurer la représentation de tous dans les valeurs et les comportements de chacun ainsi que dans les politiques et les pratiques appliquées. Il crée un environnement propice à aborder efficacement les enjeux de diversité et d'inclusion.

S'il est primordial de faire tomber nos préjugés, il l'est tout autant de comprendre les familles et les élèves que nous servons.

Il n'est pas nécessaire de tout maîtriser sur la différence pour être culturellement compétent; l'important est de savoir tirer parti des occasions d'apprentissage, poser des questions sans brusquer et créer un environnement ouvert à la diversité et au changement.



Compétence culturelle

Pour reconnaître la différence et y réagir de façon positive et affirmative, il faut :

- aller à la rencontre de familles différentes et enseigner cette différence;
- représenter et respecter toutes les personnes et les communautés dans son apprentissage et son enseignement;
- tenir la culture en haute estime;
- tâcher de contribuer à la base des connaissances sur les pratiques culturellement compétentes en réalisant des études, en proposant de nouvelles approches culturelles et en enrichissant les connaissances des autres sur la culture et les dynamiques de la différence.

La compétence culturelle est l'objectif ultime.

Comment tout cela se rattache-t-il aux élèves ayant un TSA?

Que faites-vous pour donner une voix à votre communauté scolaire?



Quels éléments ont motivé la création et la mise en place d'équipes transdisciplinaires dans les écoles?

- Expertise des situations complexes
- Problèmes de santé mentale
- Inclusion
- Égalité
- Équité
- Justice sociale

L'équipe transdisciplinaire coordonne la prestation des services (spécialistes externes au programme, types de services, services contractuels, substituabilité des membres de l'équipe).

Les leaders doivent se permettre d'être vulnérables et de ne pas avoir toutes les réponses pour mieux s'ouvrir à l'influence des autres.

En tant que leader scolaire, il est important que vous montriez l'exemple. En affichant votre vulnérabilité, vous indiquez aux autres qu'eux non plus n'ont pas besoin de tout savoir.

Équipes transdisciplinaires : évolution de l'éducation et expérience dans le domaine

Approche axée sur la consultation – La responsabilité revient à un professionnel unique, qui consulte ses collègues au besoin.

Approche multidisciplinaire – Chaque membre de l'équipe a son propre rôle spécialisé dans le plan d'intervention.

Approche axée sur la consultation – Cette approche génère beaucoup de frustration pour le corps enseignant et les directions d'école. La note Politique/Programmes n° 140 est un excellent exemple de cette approche : des organismes externes spécialisés ont commencé à travailler avec les conseils scolaires pour intégrer des méthodes d'analyse comportementale appliquée aux programmes pour élèves ayant un TSA.

Approche multidisciplinaire – Cette approche fait travailler plusieurs disciplines en parallèle à l'atteinte d'objectifs divers. Elle complique parfois la gestion pour les directions d'école. Elle comporte aussi un risque de frustration pour le corps enseignant, surtout lorsque les recommandations manquent de cohérence. Il n'existe pas de consensus chez les professionnelles et professionnels (psychologues, ergothérapeutes, orthophonistes, corps enseignant, parents, etc.) quant aux pratiques fondées sur des preuves.

Approche monodisciplinaire	Approche multidisciplinaire	Approche interdisciplinaire	Approche transdisciplinaire
Haute spécialisation dans une discipline.	Collaboration entre des personnes de disciplines diverses; chacune s'appuie sur les connaissances de son domaine.	Intégration de méthodes et de connaissances de disciplines diverses à l'aide d'une réelle synthèse des approches.	Création d'un tout avec les cadres intellectuels, qui vont au-delà des cadres disciplinaires.
Aucune coopération avec d'autres disciplines.	Intervention qui n'est pas axée sur la résolution de problèmes, mais nécessite de l'expertise.	Intervention axée sur la description et la résolution du problème selon les perspectives disciplinaires.	Résolution de problèmes dépassant la perspective disciplinaire et impliquant la participation de cliniciennes et cliniciens, de bénéficiaires et d'intervenantes et intervenants non issus du monde universitaire.
Contribution à une nouvelle discipline poussée.	Collaboration entre les membres, qui apportent leur contribution, mais n'intègrent pas leurs perspectives.	Perspectives intégrées avec une plus grande collaboration.	Génération de nouvelles connaissances par l'utilisation de concepts multidisciplinaires et interdisciplinaires.
	Élaboration d'une théorie disciplinaire.	Compréhension partagée des approches méthodologiques et des perspectives épistémologiques et ontologiques.	Intégration la plus importante de l'ensemble des actrices et acteurs dans une forme de collaboration.

En tant qu'éducatrices et éducateurs, nous sommes grandement influencés par les tendances pédagogiques. Nous analysons le passé et le futur, à la recherche des « dernières tendances » et des « incontournables de demain ». Nous avons vu des classes ouvertes, l'apprentissage par l'expérience, des recherches sur le rôle de la psychologie du cerveau dans l'apprentissage, l'enseignement personnalisé et les communautés d'apprentissage professionnel, pour ne nommer que ceux-là. Des éducatrices et éducateurs éminemment pragmatiques et ingénieux ont décortiqué et reconfiguré ces idées pour qu'elles conviennent à leurs propres élèves et situations. Cela dit, il semblerait que le rythme du changement en éducation ait connu une accélération incroyable. L'apprentissage différencié a évolué pour devenir la conception universelle; les environnements d'apprentissage personnalisé ont engendré les classes inversées et les espaces d'apprentissage personnalisé.

Au moment d'envisager l'adoption d'une nouveauté ou d'un programme, il importe que les leaders en éducation abordent les « tendances » avec prudence et conscience et en ayant les connaissances et la compréhension nécessaires. Prioriser les bons changements pour les bonnes raisons est une compétence importante chez les leaders en éducation. En travaillant avec elles et eux à déterminer comment adapter les innovations à leur contexte, j'ai pu dégager quelques stratégies clés, par exemple la création d'un cadre fondé sur la transdisciplinarité relativement aux résultats, au cheminement du corps enseignant et aux pratiques d'évaluation et d'enseignement. Il faut utiliser ce cadre pour orienter la mise en place des innovations et des tendances, plutôt que de laisser ces dernières influencer sur le choix d'un cadre. Si l'on s'investit trop dans les mauvaises innovations, c'est notre efficacité comme éducatrice ou éducateur qui en souffre.

Équipes transdisciplinaires : évolution de l'éducation et expérience dans le domaine

Approche interdisciplinaire – Les membres de l'équipe contribuent individuellement et collectivement au plan d'intervention.

Approche transdisciplinaire – Les membres de l'équipe sont tous responsables de la mise en œuvre d'un plan intégré (examen et répartition du cas, consultations et évaluations, initiatives de consultation et d'éducation).



Approche interdisciplinaire – C'est l'approche qu'on voit le plus dans la littérature d'aujourd'hui. Elle veut que tous les membres de l'équipe contribuent individuellement et collectivement au plan de soins ou de traitement. Les directions d'école veillent à la coordination du processus tout entier et, conjointement avec l'équipe, déterminent les professionnelles et professionnels qui doivent immédiatement prendre part au processus.

Approche transdisciplinaire – Cette approche encourage fortement la valorisation égale de toutes les personnes contribuant au bien-être de l'élève. Une telle perspective interprofessionnelle favorise la participation de tous, y compris l'élève et sa famille. Ce changement de paradigme repose sur l'uniformité des services intégrés. Les conseils scolaires pourraient, par exemple, monter un groupe de professionnelles et professionnels pour gérer les cas complexes dans leurs écoles.

Travailler avec le reste du village

Équipes transdisciplinaires : évolution de l'éducation et expérience dans le domaine

Quelle est votre expérience?

- Communication
- Coopération (force de l'équipe)
- Cohésion (unité de l'équipe)
- Consentement d'efforts soutenus (envers les objectifs de l'équipe)
- Collaboration (égalité au sein de l'équipe)
- Capacité à attaquer les problèmes de front
- Coordination des efforts (vers un objectif commun)
- Conflits (gestion)
- Consensus décisionnel
- Cohérence (entre les membres de l'équipe)
- Contribution (apport personnel)
- Communauté (sentiment d'appartenance)

Réfléchissez un instant. Quel autre élément en C ajouteriez-vous?
Quel point de la liste tâchez-vous d'appliquer dans votre prochaine réunion d'équipe?



Une collaboration réussie entre l'équipe transdisciplinaire et le corps enseignant bénéficie à tous. Il est important que les membres respectent l'expertise de leurs collègues et se sentent respectés dans la leur. Pour que l'équipe prospère, les aptitudes et les connaissances de chacun doivent être prises en considération dans le processus décisionnel; la direction d'école passe en revue toute l'information et prend la décision finale. La collaboration est toujours un atout. Elle permet notamment de réduire la pression sur les professionnelles et professionnels, qui croient devoir constamment se réinventer. En faisant appel aux connaissances de leurs pairs, les membres de l'équipe en ressortent gagnants, et les élèves aussi. Une collaboration réussie ne se limite pas qu'aux professionnelles et professionnels, mais s'étend aux élèves et à leur famille.

Ajouter la curiosité à la liste pour accentuer l'idée de vulnérabilité et de volonté d'apprendre des autres.

Mise en œuvre de l'approche transdisciplinaire

Étape 1

- La direction d'école ou la direction adjointe choisit les membres de l'équipe et organise une première réunion pour définir les fonctions et les conséquences (vision, calendrier et objectifs communs).

Étape 2

- Cette étape peut être intégrée à la réunion initiale ou à une réunion ultérieure.
- La direction d'école ou la direction adjointe engage une discussion sur la mise en œuvre de l'approche (ou des étapes suivantes). (Pourquoi, où, comment et quand?)
- L'objectif est d'établir les attentes communes, de bâtir une relation de confiance, d'échanger des données et des renseignements, et de déterminer s'il manque de l'information.

Étape 3

- Cette étape assure la contribution de tous à la définition des visions, objectifs, stratégies d'enseignement et d'apprentissage et outils d'évaluation du plan d'action de l'élève.
- L'équipe crée un plan à partir du modèle en exemple pour suivre la progression des objectifs, assurant ainsi la responsabilisation de tous.

Étape 4

- L'équipe se réunit pour coordonner la mise en œuvre du plan d'intervention. Ensemble, les membres examinent les questions suivantes :
 - Sommes-nous sur la bonne voie? Que devons-nous modifier? Il est possible que plusieurs réunions soient nécessaires.

Processus décisionnel

- L'approche transdisciplinaire renforce l'idée que les professionnelles et professionnels, les parents et les tutrices et tuteurs sont des spécialistes et permet à toutes et à tous de contribuer aux recommandations au mieux de leurs connaissances théoriques. Ces recommandations doivent se fonder sur des pratiques factuelles éprouvées visant le développement cognitif, affectif et comportemental de l'élève autiste.

Difficultés de mise en œuvre

- Le calendrier et les questions de planification peuvent être difficiles à gérer.
- Le choix d'une vision commune peut être ardu au départ.
- Certains membres de l'équipe peuvent manquer d'objectivité en raison d'un attachement émotionnel à l'élève.
- Il est essentiel de respecter l'expertise de chacun, mais ce n'est pas toujours facile.
- La réussite dépend de la transparence et d'un leadership respectueux.



Utiliser le document distribué pour planifier les étapes.

Ce document a été conçu pour faciliter la mise en œuvre du modèle transdisciplinaire dans les équipes. Vous le trouverez dans la trousse de ressources.

La direction d'école veille à ce que les rôles des membres de l'équipe soient bien définis et donne le ton aux réunions. Elle doit assister aux rencontres pour favoriser un processus décisionnel optimal et déterminer les besoins du personnel et de l'élève.

Mise en œuvre de l'approche transdisciplinaire

Étape 1

- La direction d'école ou la direction adjointe choisit les membres de l'équipe et organise une première réunion pour définir les fonctions et les conséquences (vision, calendrier et objectifs communs).

Étape 2

- Cette étape peut être intégrée à la réunion initiale ou à une réunion ultérieure.
- La direction d'école ou la direction adjointe engage une discussion sur la mise en œuvre de l'approche (ou des étapes suivantes). (Pourquoi, où, comment et quand?)
- L'objectif est d'établir les attentes communes, de bâtir une relation de confiance, d'échanger des données et des renseignements, et de déterminer s'il manque de l'information.

Mise en œuvre de l'approche transdisciplinaire

Étape 3

- Cette étape assure la contribution de tous à la définition des visées, objectifs, stratégies d'enseignement et d'apprentissage et outils d'évaluation du plan d'action de l'élève.
- L'équipe crée un plan à partir du modèle en exemple pour suivre la progression des objectifs, assurant ainsi la responsabilisation de tous.

Étape 4

- L'équipe se réunit pour coordonner la mise en œuvre du plan d'intervention. Ensemble, les membres examinent les questions suivantes :
Sommes-nous sur la bonne voie? Que devrions-nous modifier? Il est possible que plusieurs réunions soient nécessaires.

Mise en œuvre de l'approche transdisciplinaire

Processus décisionnel

- L'approche transdisciplinaire renforce l'idée que les professionnelles et professionnels, les parents et les tutrices et tuteurs sont des spécialistes et permet à toutes et à tous de contribuer aux recommandations au mieux de leurs connaissances théoriques. Ces recommandations doivent se fonder sur des pratiques factuelles éprouvées visant le développement cognitif, affectif et comportemental de l'élève autiste.

Difficultés de mise en œuvre

- Le calendrier et les questions de planification peuvent être difficiles à gérer.
- Le choix d'une vision commune peut être ardu au départ.
- Certains membres de l'équipe peuvent manquer d'objectivité en raison d'un attachement émotionnel à l'élève.
- Il est essentiel de respecter l'expertise de chacun, mais ce n'est pas toujours facile.
- La réussite dépend de la transparence et d'un leadership respectueux.

Avantages du travail d'équipe

La direction d'école s'assure que toutes les voix ont le même poids.

- Améliore l'efficacité (surtout face aux problèmes complexes) en renforçant la coordination des services
- Permet d'offrir des services couvrant un large éventail de situations et de besoins
- Encourage les parents et les élèves à contribuer activement aux décisions pédagogiques



LEADERSHIP EN ACTION

Pour tenir compte des diverses perspectives et prendre des décisions équilibrées, les membres de l'équipe doivent :

1. comprendre que chaque décision pédagogique joue sur plusieurs plans disciplinaires importants, notamment l'intellect, les émotions et le comportement;
2. comprendre la perspective de chaque discipline pertinente;
3. évaluer la pertinence de chaque perspective par rapport à la situation;
4. considérer les preuves et les faits de chaque perspective;
5. équilibrer, peser ou concilier les priorités des différentes perspectives pour arriver à une décision ou un résultat raisonnable et créatif;
6. être en mesure d'expliquer pourquoi l'option choisie est la meilleure.

La direction d'école veille à ce que les rôles des membres de l'équipe soient bien définis et donne le ton aux réunions. Elle doit assister aux rencontres pour favoriser un processus décisionnel optimal et déterminer les besoins du personnel et de l'élève.

Avantages du travail d'équipe

- Encourage les parents et les élèves à contribuer activement aux décisions pédagogiques
- Favorise la diversité culturelle
- Favorise l'inclusion des identités
- Permet d'optimiser le temps



LEADERSHIP
EN ACTION

Le travail d'équipe facilite la résolution des difficultés entourant la réussite des élèves en tissant un réseau de compétences dans lequel parents, corps enseignant et spécialistes du milieu collaborent tous. En réunissant des spécialistes ayant une vision et un objectif communs, la direction d'école peut créer une équipe solide qui n'hésitera pas à sortir des sentiers battus pour résoudre les problèmes.

Avantages du travail d'équipe

- Augmente la satisfaction professionnelle
- Facilite la transition d'une approche réactive à une approche préventive à long terme
- Élargit les horizons de connaissances et d'approches des professionnelles et professionnels
- Favorise l'innovation
- Permet aux conseils scolaires de tirer profit de l'expertise de chacun



Il vous appartient, en tant que directrice ou directeur d'école, d'unir l'équipe et de déterminer ce dont elle a besoin pour opérer des changements positifs.

Chaque décision que vous prenez a une incidence directe sur l'apprentissage et la réussite des élèves; c'est pourquoi vous devez considérer toutes les solutions et demeurer à l'écoute des nouvelles idées.

Il est normal de ne pas avoir réponse à tout. Le travail d'équipe crée un environnement propice à l'élaboration d'approches adaptées aux besoins pédagogiques de l'élève.

Équipe transdisciplinaire

- L'équipe compte des parents et des tutrices et tuteurs.
- Elle compte aussi des membres d'au moins deux disciplines différentes.
- Les membres travaillent ensemble pour prendre des décisions conjointes.
- Elles et ils comparent leurs perceptions des aptitudes de l'enfant.
- L'équipe parvient à un consensus sur les aptitudes et les difficultés de l'enfant et la manière d'intervenir.
- Les membres partagent leurs tâches.
- Elles et ils se montrent ouverts aux perceptions qu'ont leurs coéquipières et coéquipiers de l'enfant.



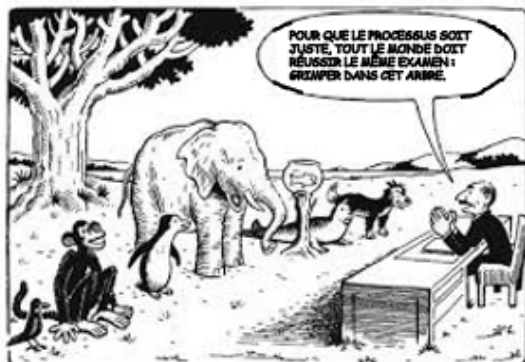
Pour favoriser l'inclusion, l'équipe de leadership doit mettre en œuvre ces principes essentiels avant même de songer au plan d'enseignement individualisé. L'approche transdisciplinaire doit être intégrée au processus du Comité d'identification, de placement et de révision. Les équipes transdisciplinaires contribuent à la réussite des élèves en ralliant les parents, le corps enseignant et les spécialistes du milieu autour d'une vision et d'un objectif communs.

La direction d'école peut créer une équipe solide qui n'hésitera pas à sortir des sentiers battus pour résoudre les problèmes et améliorer les résultats des élèves.

En tant que leaders, nous devons prendre nos responsabilités et promouvoir une culture professionnelle propice à la réussite de tous les enfants, qui met à contribution égale tous les membres de l'équipe. Agir dans l'intérêt des élèves requiert parfois de mettre son autorité de côté.

Cette approche met l'accent sur les facteurs sociaux et culturels qui influent sur l'apprentissage et le développement des enfants. En travaillant avec la communauté et les familles et en les faisant pleinement participer à la définition des objectifs de réussite pédagogique, les leaders encouragent des pratiques inclusives, durables et culturellement responsables. Cette façon de procéder permet aussi d'établir une relation de confiance, facteur important pour de nombreuses familles échaudées.

Équité ≠ égalité



« Je traite tous les élèves de la même façon, qu'ils souffrent d'autisme, de trisomie 21 ou d'un handicap physique. »

Cette approche ne tient pas compte des particularités de chaque élève.

Pour être équitable, il faut prendre en considération toute la richesse des différences de nos élèves autistes.

Les dangers d'ignorer les handicaps.

Nous ne pouvons pas traiter tout le monde de la même façon. Pour assurer les meilleurs résultats aux élèves, nous devons tenir compte des particularités de chacun.

N'oubliez pas que l'approche transdisciplinaire est axée sur l'inclusion et non l'intégration.

Qu'elle soit enfant ou adulte, une personne autiste en sait beaucoup plus sur sa condition que nous : nous devons l'écouter. L'approche transdisciplinaire vise à créer un environnement inclusif pour l'élève.

GALLAGHER BASSETT
MARKETING COMMUNICATIONS

Autisme

LES FORCES

Il importe que chaque organisation et équipe comprenne, accueille et célèbre la diversité de pensée. Voici quelques caractéristiques positives de l'autisme :

<p>Souci du détail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rigueur • Précision 	<p>Grande concentration</p> <ul style="list-style-type: none"> • Application • Capacité à ignorer les distractions 	<p>Sens de l'observation</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'approche: Écoute, observe et apprend • À la recherche des faits
<p>Absorption et rétention de l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excellente mémoire à long terme • Capacité de mémorisation supérieure 	<p>Aptitudes visuelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'apprentissage visuel et capacité accrue de rappel • Observation des détails 	<p>Expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissances approfondies • Aptitudes élevées
<p>Approche méthodique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esprit d'analyse • Capacité à reconnaître les tendances et la répétition 	<p>Approches novatrices</p> <ul style="list-style-type: none"> • Processus de réflexion uniques • Solutions innovatrices 	<p>Creativité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imagination incomparable • Expression d'idées
<p>Ténacité et résilience</p> <ul style="list-style-type: none"> • Détermination • Remise en question des opinions 	<p>Acceptation des différences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moins apte à porter un jugement • Mise en doute des normes 	<p>Intégrité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Honnêteté et loyauté • Dévouement

N'oubliez pas que chaque personne autiste est différente. Aucune d'elle ne se reconnaîtra dans toutes ces caractéristiques. Nous avons tous nos aptitudes, nos attributs et nos particularités; c'est ce qui nous rend uniques, et c'est là toute la force de la neurodiversité

LEADERSHIP
EN ACTION

En planifiant vos réunions, demandez-vous comment vous pouvez mettre l'accent sur les forces de l'élève avec votre équipe transdisciplinaire.

Le travail d'équipe favorisé par l'approche transdisciplinaire dans les écoles permet d'assurer la représentation de tous dans les valeurs et les comportements de chacun ainsi que dans les politiques et les pratiques appliquées. Il crée un environnement propice à aborder efficacement les enjeux associés à la diversité. Cette approche implique toutefois de travailler avec des familles et des élèves en tous genres, auxquels nous devons adapter nos méthodes d'enseignement. Pour ce faire, il faut savoir respecter les différentes façons d'apprendre. Nous devons tenir la culture et la diversité en haute estime, et tâcher de contribuer à la base de connaissances sur les pratiques culturellement compétentes en réalisant des études, en proposant de nouvelles approches culturelles et en enrichissant les connaissances des autres sur la culture et les dynamiques de la différence.

**La diversité est
une réalité.
L'inclusion est
une action.**

Concentrez-vous sur l'action.

Comment l'approche transdisciplinaire embrasse-t-elle la compétence culturelle et la diversité dans les services aux élèves ayant des besoins particuliers, y compris ceux avec un TSA?

Influence de la direction d'école et prochaine étape.

Ressources

Guide sur la planification de la transition



Cheminer en harmonie



Le ministère de l'Éducation a préparé deux excellentes ressources sur la collaboration avec les élèves et les familles :

Guide sur la planification de la transition : <https://madeleine-de-roybon.cepeo.on.ca/wp-content/uploads/2018/09/GuidedePlanificationdeTransition.pdf>

Cheminer en harmonie : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/speced/shared.pdf>

Mot de la fin

- Questionnaire rapide :
Veuillez répondre aux questions suivantes.
- Sondage : Veuillez remplir le sondage à la fin du webinaire. Vous le recevrez aussi par courriel.
- Vous recevrez demain un courriel comprenant un lexique, des références et d'autres ressources au format PDF.

Merci!



COORDONNÉES

- ADFO – www.adfo.org
- CPCO – www.cpco.on.ca
- OPC – www.principals.ca



@adfo

@CPCOofficial

@OPCouncil

Certificat d'attestation

En reconnaissance que

a complété avec succès le webinaire :

Troubles du spectre de l'autisme (TSA) : Multidisciplinarité, interdisciplinarité et
transdisciplinarité en éducation: définitions, objectifs et preuves d'efficacité pour ce genre de
travail d'équipe

le 23 février 2021

CATHOLIC
PRINCIPALS'
LEADERSHIP
DEVELOPMENT | ONTARIO

LEADERSHIP
EN ACTION

PRINCIPAL
ASSOCIATION
PROJECTS

Lexique

Analyse comportementale appliquée (ACA)

Recours à des méthodes et principes comportementaux pour résoudre des problèmes pratiques. Autrement dit, tentative de corriger un comportement à partir d'antécédents ou de conséquences.

Comorbidité

Diagnostic simultané d'au moins deux troubles chez une personne.

Conception universelle de l'apprentissage

Cadre scientifiquement valide encadrant les pratiques éducatives, qui : a) offre de la souplesse quant à la manière dont l'information est présentée, dont les élèves réagissent ou montrent des connaissances et des compétences, et dont elles et ils participent; et b) réduit les obstacles à l'instruction, offre les mesures d'adaptation, les mesures de soutien et les défis appropriés, et maintient de hautes attentes à l'égard de l'ensemble des élèves, y compris celles et ceux qui ont un handicap ou ne maîtrisent pas bien l'anglais.

DSM-5

Abréviation du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (5^e éd.)*, qui présente les critères de différents troubles qui reflètent les expériences et les symptômes des enfants. Plutôt que d'isoler les conditions propres à l'enfance, le DSM-5 souligne qu'elles peuvent se manifester à différents stades de la vie et être influencées par le continuum développemental à l'origine de nombreux troubles.

Fonctions exécutives

Fonctions du lobe frontal qui commencent à se manifester peu après la naissance, mais prennent 25 ans à se développer pleinement chez les personnes neurotypiques. La plupart des enfants apprennent en prenant exemple sur les adultes. Les élèves autistes ont de la difficulté à développer des compétences de cette seule manière; ils ont donc besoin de pratique et d'enseignement explicite.

Interdisciplinaire

Groupe coordonné de spécialistes issus de plusieurs domaines travaillant dans un but commun. Une entreprise peut recourir à une équipe interdisciplinaire de professionnelles et professionnels pour concrétiser un projet complexe qui nécessite différentes compétences et différents champs d'expertise.

Programme d'analyse comportementale appliquée

Approche systématique d'analyse et de modification du comportement consistant en l'établissement d'objectifs comportementaux, la sélection et l'adoption de mesures valides et fiables, un suivi régulier, l'application rigoureuse de procédures choisies en fonction des principes comportementaux et l'évaluation expérimentale des résultats.

Taux de prévalence

Rapport entre le nombre total de cas d'une maladie dans une population et la population totale.

Transdisciplinaire

Groupe coordonné de spécialistes issus de plusieurs domaines dont les membres se réunissent d'emblée pour échanger de l'information et des idées, et collaborer à la recherche de solutions.

Troubles neurodéveloppementaux

Ensemble de troubles qui touchent le développement du système nerveux, entraînant une fonction cérébrale anormale qui peut influencer sur les émotions, la capacité d'apprentissage, la maîtrise de soi et la mémoire. Les effets de ces troubles durent souvent toute la vie.

Références

Webinaire 1

Barron-Linnankoski, S., O. Reinvall, A. Lahervuori, A. Voutilainen, P. Lahti-Nuuttila et M. Korkman (2015). « Neurocognitive performance of children with higher functioning autism spectrum disorders on the NEPSY-II », *Child Neuropsychology*, vol. 21, n° 1, p. 55 à 77. DOI :10.1080/09297049.2013.873781.

Commons, M. L., D. Adhikari, S. Giri, M. Weinberg, J. J. Baran et E. Malik (2017). « Measuring developmental outcomes in autism spectrum disorder (ASD) », *Behavioral Development Bulletin*, vol. 22, n° 1, p. 197 à 208. DOI :10.1037/bdb0000065.

DiTullio, T. (2018). « Helping students develop executive function skills: Simple classroom strategies can assist students with deficits in executive function skills like time management and active listening », *Brain-Based Learning*. Sur Internet : <https://www.edutopia.org/>.

Englund, J., S. Decker, R. Allen et A. Roberts (2014). « Common cognitive deficits in children with attention-deficit/hyperactivity disorder and autism: Working memory and visual-motor integration », *Journal of Psychoeducational Assessment*, vol. 32, n° 2, p. 95 à 106. DOI :10.1177/0734282913505074.

Faith, L. (2017). *Activated Learning Teaching Approach*. Sur Internet : <http://activatedlearning.org/>.

Glock, S. et H. Kleen. (2019). « Teachers' responses to student misbehavior: the role of expertise », *Teaching Education*, vol. 30, n° 1, p. 52 à 68.

Goings, K., L. Carr, H. Maguire, J. M. Harper et J. K. Luiselli (2019). « Improving classroom appearance and organization through a supervisory performance improvement intervention », *Behavior Analysis in Practice*, vol. 12, n° 2, p. 430 à 434.

Jahromi, L. B., C. I. Bryce et J. Swanson (2013). « The importance of self-regulation for the school and peer engagement of children with high-functioning autism », *Research in Autism Spectrum Disorders*, vol. 7, n° 2, p. 235 à 246.

Love, A. M., M. D. Toland, E. L. Usher, J. M. Campbell et A. D. Spriggs (2019). « Can I teach students with Autism Spectrum Disorder?: Investigating teacher self-efficacy with an emerging population of students », *Research in Developmental Disabilities*, vol. 89, p. 41 à 50.

Macizo, P., M. Soriano et N. Paredes (2016). « Phonological and visuospatial working memory in autism spectrum disorders », *Journal of Autism and Developmental Disorders*, vol. 46, n° 9, p. 2956 à 2967. DOI :10.1007/s10803-016-2835-0.

Maskey, M., F. Warnell, J. R. Parr, A. Le Couteur et H. McConarchie (2013). « Emotional and behavioural problems in children with autism spectrum disorder », *Journal of Autism and Developmental Disorders*, vol. 43, n° 4, p. 851 à 859.

Melling, R. et J. M. Swinson (2016). « The relationship between autism spectrum quotient (AQ) and uneven intellectual development in school-age children », *Cogent Psychology*, vol. 3, n° 1, p. 1 à 12. DOI :10.1080/23311908.2016.1149136.

Nowell, S. W., L. R. Watson, B. Boyd et L. G. Klinger (2019). « Efficacy study of a social communication and self-regulation intervention for school-age children with autism spectrum disorder: A randomized controlled trial », *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, vol. 50, n° 3, p. 416 à 433.

Ozonoff, S., B. J. Williams et R. Landa (2005). « Parental report of the early development of children with regressive autism. The delays-plus-regression phenotype », *Autism*, vol. 9, n° 5, p. 461 à 486.

Samyn, I. (2004). « Des autismes : premières distinctions entre autisme précoce et autisme à début tardif », *Neuropsychiatrie de l'enfance et de l'adolescence*, vol. 52, n° 5, p. 337 à 342.

Takumi, T., K. Tamada, F. Hatanaka, N. Nakai et P. F. Bolton (2020). « Behavioral neuroscience of autism », *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, vol. 110, p. 60 à 76.

Tenenbaum, R. B., E. D. Musser, S. Morris, A. R. Ward, J. S. Raiker, E. K. Coles et W. E. Pelham (2019). « Response inhibition, response execution, and emotion regulation among children with attention-deficit/hyperactivity disorder », *Journal of Abnormal Child Psychology*, vol. 47, n° 4, p. 589 à 603.

Wilson, C., L. Marks Woolfson et K. Durkin (2020). « School environment and mastery experience as predictors of teachers' self-efficacy beliefs towards inclusive teaching », *International Journal of Inclusive Education*, vol. 24, n° 2, p. 218 à 234.

Woodcock, S., E. Hitches et G. Jones (2019). « It's not you, it's me: Teachers' self-efficacy and attributional beliefs towards students with specific learning difficulties », *International Journal of Educational Research*, vol. 97, n° 2, p. 107 à 118.

Yang, D. Y.-J., D. Beam, K. A. Pelphrey, S. Abdullahi et R. J. Jou (2016). « Cortical morphological markers in children with autism: A structural magnetic resonance imaging study of thickness, area, volume, and gyrification », *Molecular Autism*, vol. 7, n° 1, article n° 11.

Webinaire 2

Carter, E. W., T. L. Boehm, E. E. Biggs, N. H. Annandale, C. E. Taylor, A. K. Looock et R. Y. Liu (2015). « Known for my strengths: Positive traits of transition-age youth with intellectual disability and/or autism », *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, vol. 40, n° 2, p. 101 à 119.

Courchesne, V., V. Langlois, P. Gregoire, A. St-Denis, L. Bouvet, A. Ostrolenk et L. Mottron (2020). « Interests and Strengths in Autism, Useful but Misunderstood: A Pragmatic Case-Study », *Frontiers in Psychology*, vol. 11, n° 2691.

Meilleur, A. A. S., P. Jelenic et L. Mottron (2015). « Prevalence of clinically and empirically defined talents and strengths in autism », *Journal of autism and developmental disorders*, vol. 45, n° 5, p. 1354 à 1367.

Sur Internet : <http://kirwaninstitute.osu.edu/research/understanding-implicit-bias/>.

Source : *Cultural Proficiency: A Manual for School Leaders*, Randall B. Lindsey, Kikanza Nuri Robins et Raymond D. Terrell, p. 97 à 99.

Ressources supplémentaires

Le ministère de l'Éducation a préparé deux excellentes ressources sur la collaboration avec les élèves et les familles :

[*Guide sur la planification de la transition*](#)

[*Cheminer en harmonie*](#)

Mise en œuvre de l'approche transdisciplinaire

Étape 1

- La direction d'école ou la direction adjointe choisit les membres de l'équipe et organise une première réunion pour définir les fonctions et les conséquences (vision, calendrier et objectifs communs).

Étape 2

- Cette étape peut être intégrée à la réunion initiale ou à une réunion ultérieure.
- La direction d'école ou la direction adjointe engage une discussion sur la mise en œuvre de l'approche (ou des étapes suivantes). (Pourquoi, où, comment et quand?)
- L'objectif est d'établir les attentes communes, de bâtir une relation de confiance, d'échanger des données et des renseignements, et de déterminer s'il manque de l'information.

Étape 3

- Cette étape assure la contribution de tous à la définition des visées, objectifs, stratégies d'enseignement et d'apprentissage et outils d'évaluation du plan d'action de l'élève.
- L'équipe crée un plan à partir du modèle en exemple pour suivre la progression des objectifs, assurant ainsi la responsabilisation de tous.

Étape 4

- L'équipe se réunit pour coordonner la mise en œuvre du plan d'intervention. Ensemble, les membres examinent les questions suivantes :
 - Sommes-nous sur la bonne voie? Que devrions-nous modifier? Il est possible que plusieurs réunions soient nécessaires.

Processus décisionnel

- L'approche transdisciplinaire renforce l'idée que les professionnelles et professionnels, les parents et les tutrices et tuteurs sont des spécialistes et permet à toutes et à tous de contribuer aux recommandations au mieux de leurs connaissances théoriques. Ces recommandations doivent se fonder sur des pratiques factuelles éprouvées visant le développement cognitif, affectif et comportemental de l'élève autiste.

Difficultés de mise en œuvre

- Le calendrier et les questions de planification peuvent être difficiles à gérer.
- Le choix d'une vision commune peut être ardu au départ.
- Certains membres de l'équipe peuvent manquer d'objectivité en raison d'un attachement émotionnel à l'élève.
- Il est essentiel de respecter l'expertise de chacun, mais ce n'est pas toujours facile.
- La réussite dépend de la transparence et d'un leadership respectueux.

Modèle de plan d'action

PLAN D'ACTION DE L'ÉQUIPE TRANSDISCIPLINAIRE			
Étape 1			
Membres de l'équipe (noms et fonctions)		Nom et profil de l'élève (deux ou trois phrases)	
Objectif général			
Étape 2			
Contexte		Données existantes (pertinentes à l'objectif) <i>Ce que l'on sait</i>	
Renseignements supplémentaires		Données manquantes <i>Ce que l'on doit trouver</i>	
Étape 3			
Objectifs	Stratégies (enseignement, apprentissage et évaluation)	Date cible pour l'atteinte de l'objectif	Membre(s) de l'équipe responsable(s)

Étape 4

Quels ont été les points forts (pour l'élève et l'équipe)?
Quels sont les indicateurs?

Quels sont les points à améliorer (pour l'élève et l'équipe)?
Quels sont les indicateurs?

--

--

Quelles sont les prochaines étapes (pour l'élève et l'équipe)?

--