

## Politique de formation et de perfectionnement du personnel

### Objectif

L'apprentissage professionnel continu par les professionnels de la petite enfance fait partie intégrante du développement et de la croissance continue d'un système de haute qualité pour la petite enfance. L'objectif de cette politique est de favoriser un climat dans lequel tous les professionnels de ce secteur sont activement engagés et bien soutenus dans la poursuite et la réalisation de leurs objectifs d'apprentissage.

Ce qui suit est un résumé des exigences qui doivent faire partie de la politique de formation et de perfectionnement du personnel de chaque organisation.

### Résumé des exigences de la politique de formation et de perfectionnement du personnel

#### Apprentissage professionnel continu

- **Tous\*** les professionnels doivent participer à un apprentissage professionnel continu par le biais de l'élaboration et de la réalisation d'un plan d'apprentissage professionnel annuel.
- Les partenaires du système indiqueront les possibilités de perfectionnement professionnel (ateliers et conférences, liens vers les nouvelles et les mises à jour des organismes provinciaux, du ministère ou des organismes communautaires, réunions de communautés de pratique, ressources imprimées/vidéo, calendrier communautaire, etc.) offertes par le Professional Resource Centre (PRC) (Centre de ressources professionnelles) du collège Conestoga ou d'autres partenaires communautaires et mises à la disposition de tous les professionnels de leur organisation. De plus, spécifiez comment les connaissances acquises dans le cadre des activités de développement professionnel suivies par le personnel sont partagées avec tout le personnel et comment la mise en pratique des connaissances et des compétences est soutenue par l'organisation.

#### Soutien

- Les gestionnaires/superviseurs/propriétaires soumettront chaque personnel dans un cycle annuel d'établissement et de révision des objectifs qui comprendront une réunion servant à établir des objectifs et au moins deux réunions destinées à examiner les progrès et les soutiens nécessaires pendant l'année civile.

- Spécifier qu'un membre de chaque organisation doit adhérer au Centre de ressources professionnelles.
- Décrire comment l'organisation soutient le personnel avec un apprentissage professionnel continu (exemples : prévoir un temps d'arrêt dans le programme pour permettre d'assister à la formation, remboursement des frais d'inscription, frais de déplacement, etc.), fournir une formation interne au personnel lors des réunions du personnel, mentorat et encadrement du personnel).

**\*Remarque : Tous les professionnels** désignent les employés d'une organisation qui travaillent directement ou indirectement avec des enfants (c.-à-d. les superviseurs, les éducateurs, y compris les employés occasionnels/les suppléants, les consultants, les thérapeutes, les cuisiniers).

Bien que les fournisseurs de services de garde à domicile travaillant pour des organismes agréés ne soient pas des employés de l'organisme mais plutôt des fournisseurs de services à contrat, nous recommandons fortement qu'ils participent à un apprentissage professionnel continu non seulement pour rester à jour avec l'environnement changeant du secteur de la petite enfance, mais également pour continuer à développer leurs propres compétences, connaissances et pratiques.

### Références et outils

1. L'apprentissage professionnel continu (DOCS 2332108);
2. Plan d'apprentissage professionnel Early Years Engage - pour les EPE non-inscrit(e)s;
3. Outil de réflexion sur d'apprentissage professionnel (DOCS 2338873); et
4. Vision de la qualité dans la région de Waterloo (guide pratique).