

*Le Réseau national pour l'innovation en matière de ressources humaines pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (AGJE) et un travail décent.*

*Les ressources sont fournies à titre informatif uniquement. Consultez toujours les lois en vigueur dans votre province ou votre territoire afin de créer des politiques et des procédures qui répondront aux besoins de votre organisation.*

# Politique de soutien à l'éducation et au perfectionnement professionnel

**PORTÉE :** Afin d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation significatives et de qualité pour assurer des interactions de qualité élevée avec tous les enfants, les familles et la collectivité.

**S'APPLIQUE À :** Tous les employées

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

*[nom de l'organisation]* s'engage à soutenir l'accès à ses employées à des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation afin de leur permettre de développer leurs habiletés et de s'épanouir pleinement dans leur rôle et aussi de soutenir leurs interactions avec les enfants, les familles et la collectivité. L'apprentissage et le perfectionnement professionnel sont le fondement qui permet aux services de garde de bonne qualité de s'améliorer sans cesse et de créer un cadre éducatif et significatif pour les enfants et les familles qu'ils servent.

## PÉRIODE D'ORIENTATION

Toutes les employées seront initiées aux procédures et pratiques de *[nom de l'organisation]* et du service de garde au sein duquel elles travailleront. On leur remettra une liste des étapes de leur orientation afin qu'elles puissent en faire le suivi et on leur présentera toutes les politiques et procédures pertinentes du service de garde auquel elles seront affectées avant de commencer à travailler auprès des enfants.

Les étapes de l'orientation des SEAF informent les employées et leurs gestionnaires ou superviseuses des attentes générales pour chacune des étapes et éclairent les communications et les suivis pendant les six premiers mois de l'embauche pour soutenir l'intégration des nouvelles employées. Les SEAF fourniront plus de formation à leurs employées au besoin et de l'accompagnement. Toutes les employées des SEAF feront l'objet d'une période de probation de six (6) mois.

Des séances d'orientation sur place sont offertes à toutes les employées. La gestionnaire ou coordonnatrice du programme rencontrera les nouvelles employées pour revoir avec elles toutes les politiques ministérielles et leur fera visiter les lieux. L'orientation est également une période de jumelage avec une collègue en vertu du programme d'accompagnement entre pairs des SEAF.

**Apprentissage continu** - Les gestionnaires et superviseuses créeront un environnement de questionnement et de collaboration dans lequel les employées auront du temps pour échanger

*Le Réseau national pour l'innovation en matière de ressources humaines pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (AGJE) et un travail décent.*

*Les ressources sont fournies à titre informatif uniquement. Consultez toujours les lois en vigueur dans votre province ou votre territoire afin de créer des politiques et des procédures qui répondront aux besoins de votre organisation.*

et réfléchir, s'interroger sur les théories et les pratiques, discuter de leurs idées et partager des apprentissages.

Un milieu de travail fondé sur l'apprentissage continu favorisera le perfectionnement, la discussion, la réflexion critique et l'examen des recherches et des outils pédagogiques les plus récents. Les SEAF utiliseront le guide pédagogique de l'Ontario pour les jeunes enfants *Comment apprend-on et ELEC* pour soutenir son personnel éducateur et les travailleuses de la petite enfance.

Ateliers, séminaires, accompagnement et mentorat pour soutenir la croissance et le développement. Les SEAF encouragent la participation de leurs employées à diverses activités de perfectionnement professionnel, comme des ateliers et des séminaires offerts dans la collectivité.

Les employées ont accès à un congé de formation, moyennant l'autorisation de la directrice générale, pour leur permettre de se perfectionner, conformément à l'article 22.06 de la convention collective.

**Programme d'évaluation du rendement du personnel** - Les gestionnaires ou superviseures tiendront des réunions trimestrielles et annuelles d'évaluation du rendement du personnel afin de 1) communiquer les objectifs de rendement; 2) partager des renseignements sur le rendement sur une base régulière; 3) favoriser la formation et le perfectionnement professionnel; et 4) explorer des perspectives de carrière. Ce programme permet d'élaborer et d'examiner régulièrement les objectifs professionnels et les plans de formation qui mettent l'accent sur les besoins particuliers d'une personne et les exigences propres à son poste afin de s'assurer que chaque employée est soutenue et aidée dans l'atteinte de son plein potentiel. (Voir la politique d'évaluation du rendement)