L'évolution de l'apprentissage professionnel des EPEI en Ontario

Article co-construit par Shani Halfon EPEI et Mélanie Dixon EPEI

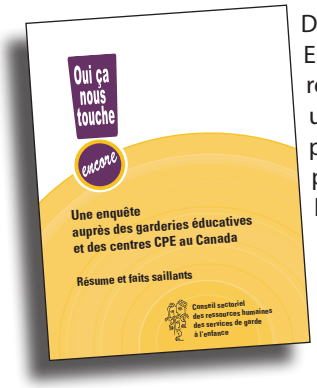
L'apprentissage professionnel fait partie intégrante du paysage des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE). La recherche effectuée au cours de nombreuses décennies révèle que la formation et l'apprentissage professionnel continu des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance sont essentiels si on veut fournir des SÉGE de grande qualité. Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance inscrits étant des professionnels réglementés, ils ont la responsabilité éthique et professionnelle d'améliorer leur pratique et d'acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles connaissances pour répondre aux besoins sans cesse changeants des enfants et des familles. Dans le contexte du programme de l'Ontario visant à moderniser les services de garde d'enfants et le secteur des SÉGE dans son ensemble, nous avons accordé plus d'attention à l'apprentissage professionnel de la main d'œuvre des SÉGE, ce qui a entraîné des changements importants dans le domaine.

> **Selon le Cadre stratégique de l'Ontario sur la petite enfance (2013), pour offrir des programmes et des services de grande qualité, « il faut que les professionnels de la petite enfance soient compétents, sensibles et attentifs, et que les occasions d'apprentissage professionnel continu soient encouragées. » (p. 7).**

Dans une période de changements massifs comme celle que nous traversons, il est important de nous arrêter, de faire un bilan de la situation, de repenser à notre évolution et de déterminer où nous voulons aller. Dans cet article, nous commençons à définir le paysage en mouvance de l'apprentissage professionnel des EPE en Ontario pour déterminer où en est l'apprentissage professionnel et relever les questions ou les problèmes non résolus. Nous allons également faire un bref historique de l'apprentissage professionnel des EPE et mettre en contexte l'évaluation d'un certain nombre de changements structurels survenus dans le but d'établir une infrastructure d'apprentissage professionnel plus formalisée dans le domaine des SÉGE. Nous donnerons un aperçu des progrès actuellement en cours en Ontario et des changements importants survenus au niveau de l'apprentissage professionnel. Nous présenterons également ce que nous savons de l'organisation, du soutien et de la prestation de l'apprentissage professionnel partout en Ontario. Dans notre conclusion, nous posons d'autres questions qui touchent à la recherche, aux politiques et aux personnes qui exercent la profession.

L'apprentissage professionnel et les EPE : Un bref historique

L'historique du perfectionnement professionnel des EPE est aussi riche qu'unique. De plus en plus, nous parlons plutôt d'apprentissage professionnel continu. Pendant bien des années, les EPE ont accordé la priorité à l'apprentissage professionnel par conviction, sans avoir de mandat systémique plus vaste ou de ressources pour leur faciliter la tâche. L'enquête *Oui, ça nous touche encore* (2013) menée auprès des EPE travaillant dans des centres de garde d'enfants agréés a fait ressortir l'engagement des EPE pour leur apprentissage professionnel. La majorité des répondants (87,9 %) travaillaient dans des programmes d'éducation en service à l'enfance et avaient suivi une forme quelconque d'apprentissage professionnel dans les 12 mois précédents (Flanagan, Beach et Varmuza, 2013). La principale raison citée était leur besoin de se tenir à jour dans leur domaine et ce, malgré le fait que leurs augmentations de salaire sont minimales (par comparaison avec 1998) et que moins de la moitié des EPE qui ont répondu à l'enquête recevaient un soutien financier et du temps de formation rémunéré pour participer à des activités d'apprentissage professionnel.



Dans une profession qui n'a que récemment formalisé ses caractéristiques particulières et ses structures, les EPE et la communauté environnante ont joué un rôle déterminant dans la création d'une infrastructure, de ressources et d'occasions permettant d'offrir des possibilités d'apprentissage continu et d'y participer sur une base volontaire. L'*Association of Early Childhood Educators of Ontario* (AECEO), en tant qu'association professionnelle, a joué un rôle clé pour cultiver cette façon d'effectuer l'apprentissage professionnel continu « à partir de la base », c'est-à-dire à partir de milliers de membres de la profession, avec leurs innombrables heures bénévoles et l'immense créativité et ingéniosité avec lesquelles ils ont poursuivi l'apprentissage professionnel pertinent qu'il fallait pour développer la profession d'EPE. Au niveau organisationnel, l'AECEO a créé un certificat et animé des centaines de conférences et d'événements conçus pour favoriser l'apprentissage professionnel continu et le professionnalisme à plus grande échelle, mais ce sont toutefois les membres qui se sont prévalu de ces possibilités dans leurs communautés locales et qui les ont améliorées. Ces membres étaient et sont des EPE qui croient passionnément en leur profession et en la nécessité de poursuivre leur apprentissage continu.

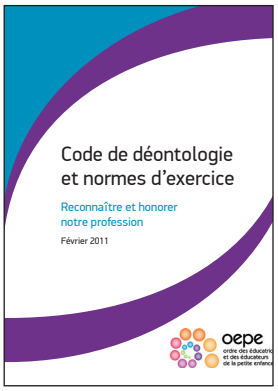
Les organismes multiservices, les collèges communautaires, les centres de ressources et les administrations municipales ont tous, eux aussi, joué un rôle de premier plan dans l'établissement de l'infrastructure de l'apprentissage professionnel que nous avons aujourd'hui en Ontario. Ces groupes, dont la plupart appartiennent au secteur communautaire sans but lucratif, ont créé et maintenu des programmes et des ressources d'apprentissage et dans une large mesure, de leur propre chef. Ces organismes ont donné à leur communauté un bien inestimable et ont contribué de façon majeure à améliorer la profession d'EPE et à soutenir des programmes de qualité en SÉGE. Toutefois, cette approche a eu l'inconvénient de laisser pour compte certaines communautés où personne n'a assumé un rôle de leadership ou n'a fourni les ressources nécessaires pour développer ce type de soutien. Comme bien des choses dans le secteur des SÉGE, quand tout est laissé au secteur bénévole, les résultats, les opportunités offertes aux EPE et les programmes fournis varient considérablement d'un endroit à l'autre dans la province.

Progrès actuellement en cours en Ontario

Beaucoup de changements importants ont modifié l'apprentissage professionnel des EPE en Ontario. Pris ensemble, ces changements montrent que nous avons créé une infrastructure d'apprentissage professionnel systémique capable d'offrir à tous les EPE la possibilité de poursuivre un apprentissage professionnel continu accessible et uniforme. Ces changements incluent notamment l'établissement de structures formalisées propres à un « système professionnel » et la reconnaissance, de la part du gouvernement et des décideurs, du fait que l'éducation de la petite enfance est effectivement une profession comportant un ensemble spécialisé de connaissances, de compétences, de valeurs et de responsabilités.

L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (OEPE) et l'Apprentissage professionnel continu (APC)

La mise sur pied de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance en vertu de la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance* (Loi sur les EPE) représente une étape décisive de l'établissement d'un système professionnel pour les EPE en Ontario. L'Ordre a formalisé certains des éléments clés du statut professionnel, y compris la délimitation par la loi du champ d'exercice de la profession, les exigences d'entrée dans la profession et le code de déontologie et les normes d'exercice que tous les EPEI sont tenus de respecter.



En 2012, le conseil de l'Ordre a établi cinq priorités stratégiques, dont l'une consiste à « établir une exigence d'apprentissage professionnel continu (APC) qui contribue à enrichir les compétences des membres et qui favorise une culture de l'apprentissage permanent ». Les connaissances, les compétences et les valeurs qu'il faut posséder dans la profession d'éducatrice et d'éducateur de la petite enfance évoluent et s'élargissent constamment. Pour respecter des normes élevées et assurer la qualité des services dans la profession, les EPEI chargés de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants doivent eux-mêmes poursuivre un apprentissage professionnel continu de haut calibre.

Le *Code de déontologie et normes d'exercice* (2011) précisent que les EPE « accordent de l'importance à l'apprentissage permanent et s'engagent à poursuivre leur formation professionnelle continue pour améliorer leur travail » (p. 11), « qu'ils ont des connaissances professionnelles à jour » (p. 19) et qu'ils « ont accès à la recherche actuelle fondée sur des données probantes et sont capables de mettre ce savoir en pratique. Ils savent qu'il leur faut enrichir leurs connaissances pour soutenir les enfants et les familles. Les EPE démontrent leur engagement à poursuivre leur perfectionnement professionnel en s'engageant dans un apprentissage continu. » (p. 21).

Il y a maintenant longtemps que les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance accordent de l'importance à l'apprentissage professionnel continu. Les EPE ont toujours trouvé des moyens pour améliorer leurs connaissances et leurs compétences. Ils ont toujours perçu l'apprentissage professionnel comme faisant partie de leur travail. Une chose a toutefois changé : l'éducation de la petite enfance est maintenant une profession autoréglementée. Son organisme de réglementation, l'OEPE, a dû remplacer le concept selon lequel l'apprentissage professionnel est quelque chose que les membres de la profession « font tout simplement » par une structure institutionnalisée comportant des exigences précises.

Friedman (2012) définit le perfectionnement professionnel continu comme un « moyen que les professions du monde entier utilisent pour garder leurs connaissances et leurs compétences à jour et les adapter à des besoins et à des environnements changeants. » (p. 1). Il suggère que les membres de l'organisme de réglementation d'une profession poursuivent leur apprentissage professionnel continu par rapport à trois aspects :

- ce qu'ils font tout simplement
- ce qu'ils devraient faire moralement en bons professionnels; et
- ce qu'ils devraient faire stratégiquement pour garder la confiance des clients, des patients, des employeurs, des gouvernements, des médias et du grand public.

En septembre 2014, l'Ordre a lancé le programme d'Apprentissage professionnel continu (APC). Ce programme vise essentiellement à rendre les membres de l'OEPE capables de mieux intégrer les notions du *Code de déontologie et normes d'exercice* dans leur pratique professionnelle. Lorsque les membres participent à un programme d'APC, ils montrent qu'ils sont responsables de leur formation continue et, par le fait même, qu'ils servent et protègent l'intérêt public. À l'heure actuelle, les membres participent au programme d'APC volontairement, mais l'OEPE travaille en collaboration avec le ministère de l'Éducation pour créer un règlement en application de

Apprentissage professionnel continu : Cultiver le leadership, le professionnalisme et la responsabilité

https://www.youtube.com/watch?v=t1oNdRWAPvQ

Le leadership en éducation de la petite enfance

Dans son rapport intitulé Investir dans des services de qualité : Politiques, personnes responsables des enfants, programmes et parents (2007), le Groupe d'étude sur la qualité et les ressources humaines de la stratégie Meilleur départ a décrit en ces termes une des composantes de base des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants de qualité : « un soutien aux directrices et aux superviseures pour leur permettre d'acquérir le savoir-faire nécessaire pour administrer les programmes, encadrer le personnel et travailler avec les parents et les autres prestataires de services dans la collectivité. » Suite à la publication de ce rapport, le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse (MSEJ) a accordé des fonds dans le but de créer et de mettre en œuvre un programme à l'intention des directrices et des superviseures des services de garde d'enfants « pour répondre au besoin de formation en administration et en leadership qui soit accessible et abordable et qui ait de l'impact » (Ressler et autres, 2015). C'est ainsi qu'est né le programme Équipes de mentorat des services de garde à l'enfance, un programme élaboré conjointement avec des fournisseurs de services de garde d'enfants, des collèges et d'autres organismes offrant des programmes ou des cours d'éducation en service à l'enfance, le personnel du MSEJ chargé de la délivrance des permis et des analystes des politiques. Deux cohortes dont les membres provenaient des quatre coins de la province ont participé à ce programme en 2009 et 2010. Malgré le fait que les participants au programme Équipes de mentorat aient effectué un changement d'attitude et d'activités positif à l'égard du leadership et du professionnalisme, et malgré le fait qu'on ait relevé des améliorations dans la qualité des services du programme, les connaissances administratives et la pratique professionnelle, le ministère a cessé de financer ce programme.

Plus récemment, le ministère de l'Éducation a reconnu la nécessité d'avoir un leadership solide en éducation de la petite enfance pour constamment améliorer la qualité des services. Le Ministère a accordé un financement à l'OEPE en 2012 pour concevoir un projet pilote de leadership portant sur le leadership pédagogique et administratif des EPEI. En 2014, le ministère de l'Éducation a également élargi le Programme de formation complémentaire des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance pour y inclure une subvention de leadership permettant aux EPEI qui occupent des postes de leadership et qui aspirent à devenir superviseures en éducation de la petite enfance de poursuivre leur perfectionnement professionnel.

Afin de mieux faire connaître et comprendre le *Code de déontologie et normes d'exercice* et d'encourager ses membres à participer au programme d'APC, l'OEPE lancera un deuxième projet pilote de leadership en septembre 2015 conçu pour les EPEI qui sont superviseurs dans des centres de garde d'enfants agréés. Un des grands objectifs de ce projet est de permettre aux participants de créer des liens entre eux dans la communauté plus vaste de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants par le biais des réseaux existants, de comités d'apprentissage professionnel ou de programmes d'assurance de la qualité. Cet objectif sera réalisé en partie avec le soutien d'un agent de liaison communautaire sélectionné par les gestionnaires des services municipaux de garde d'enfants (GSMR/CADSS).

Cadre curriculaire/pédagogique

L'élaboration et la mise en application d'un cadre curriculaire/pédagogique général témoigne du fait que le domaine des SÉGE est spécialisé et guidé par des valeurs, des théories et des croyances collectives. La recherche sur les politiques indique qu'une philosophie globale et un cadre curriculaire comptent parmi les pierres angulaires d'un système des SÉGE de grande qualité.

Depuis 2007, le Cadre d'apprentissage des jeunes enfants (également connu sous le nom d'AJEPTA) a guidé la pratique professionnelle des EPE. Même si l'utilisation du Cadre d'apprentissage n'était pas obligatoire, la communauté des SÉGE l'a adopté et a commencé à le mettre en œuvre dans des initiatives individuelles et des programmes municipaux d'assurance de la qualité. Elle a focalisé l'apprentissage professionnel sur ce cadre. Bien qu'historiquement, les programmes des SÉGE et d'éducation en service à l'enfance aient été mis en œuvre au sein d'un grand nombre de modèles curriculaires bien développés, y compris *High Scope*, le curriculum émergeant et le modèle Montessori, l'AJEPTA a été conçu pour améliorer ces méthodes et stimuler une discussion suivie parmi les EPE concernant leurs valeurs, leurs théories et leurs croyances au sujet de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants. L'AJEPTA a également placé la documentation et la réflexion continues au cœur même de la pratique professionnelle des EPE, formalisant ces pratiques dans toute une variété de milieux.

À mesure que le secteur de l'éducation et de la garde de la petite enfance a relevé le défi de comprendre et de mettre le Cadre d'apprentissage en application, l'AJEPTA a à la fois exigé et favorisé un apprentissage professionnel plus poussé. L'utilisation d'un cadre global a également commencé à rassembler les programmes en services éducatifs et de garde à l'enfance diversifiés et parfois épars, surtout dans le secteur des services de garde d'enfants agréés, autour d'une vision collective des enfants, des SÉGE et du travail des EPE. Encore une fois, la mise en œuvre de l'AJEPTA a été laissée au bon vouloir du secteur sur une base volontaire, ce qui a donné lieu à des inégalités parmi les communautés au niveau du leadership, de l'infrastructure et de l'accès aux ressources.

Après le transfert graduel de la responsabilité des services de garde d'enfants du ministère des Services à l'enfance et à la Jeunesse au ministère de l'Éducation en 2010, la nouvelle Division de l'apprentissage des jeunes enfants a commencé à créer des documents à l'appui de l'AJEPTA. Ces ressources en ligne ont fourni aux EPE des outils concrets leur permettant de travailler à l'intérieur du cadre global et de baser davantage leur réflexion et leur pratique sur la recherche. L'AJEPTA est également un des documents clés sur lequel se fonde le *Programme d'apprentissage de la maternelle et du jardin d'enfants* (version provisoire), qui allie les approches et la philosophie de la petite enfance avec le programme de la maternelle et du jardin d'enfants en milieu scolaire qui existaient à ce moment-là.

En 2014, le gouvernement provincial a publié *Comment apprend-on ? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance* pour donner suite à l'AJEPTA. Cette fois-ci, il a fait beaucoup d'efforts pour présenter et promouvoir le cadre de travail à la communauté des SÉGE. Le gouvernement a également organisé plusieurs événements provinciaux et régionaux pour aider la communauté des SÉGE à mieux comprendre le nouveau document et l'encourager à commencer sa mise en œuvre. Ce document a pour but d'apporter un soutien aux programmes dans lesquels travaillent les EPEI, y compris les centres de garde d'enfants agréés, les programmes de ressources pour les familles et les programmes d'intervention précoce.

La loi exigera que les programmes de garde d'enfants agréés mettent en œuvre *Comment apprend-on?* Au début de juin 2015, le gouvernement a publié les détails de la première phase des changements prévus par la loi qui entreront en vigueur avec la nouvelle Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance le 31 août 2015. Selon un document d'appui à l'intention des fournisseurs de services et des parents, la nouvelle réglementation précisera que « chaque fournisseur [de services de garde d'enfants] doit avoir un énoncé de programme qui cadre avec la déclaration de principes de la ministre de l'Éducation et qui désigne le document Comment apprend-on? comme document à utiliser pour guider la programmation et la pédagogie des services de garde d'enfants. Ce document reflète le point de vue de la province qui présuppose que les enfants sont compétents, capables, curieux et ont beaucoup de potentiel. Il s'appuie sur la recherche actuelle portant sur le développement de la petite enfance et offre un cadre positif pour appuyer à la fois les enfants et les familles. » (Ministère de l'Éducation, p. 6-7).

Financement gouvernemental de l'apprentissage professionnel

Dans le cadre de la modernisation des services de garde d'enfants, le gouvernement provincial a créé une nouvelle formule de financement et de nouvelles lignes directrices applicables aux gestionnaires des services municipaux. Il accorde maintenant des fonds pour assurer l'apprentissage professionnel dans le secteur des services de garde d'enfants agréés par le biais du financement du renforcement des capacités. Les Lignes directrices sur la gestion et le financement des services de garde d'enfants de l'Ontario précisent que « le financement du renforcement de l'expertise vise à appuyer le perfectionnement et l'apprentissage professionnels afin d'améliorer l'expertise d'exploitants de services de garde agréés, de superviseurs, de personnel ou de fournisseurs de soins du programme, de visiteurs en milieu familial, de fournisseurs de services de garde en milieu familial et de membres bénévoles de conseils d'organismes sans but lucratif pour soutenir la prestation de programmes de qualité pour les enfants de 0 à 12 ans. » (Lignes directrices sur la gestion et le financement des services de garde d'enfants de l'Ontario, 2015, ministère de l'Éducation, p. 68). Un grand nombre d'organismes, le gouvernement provincial et les administrations municipales reçoivent déjà ou assurent déjà le financement de l'apprentissage professionnel, mais ce financement est défini plus clairement dans les nouvelles lignes directrices.

Le financement réservé permet d'offrir des possibilités d'apprentissage professionnel uniformes et viables aux EPE dans tout le secteur des services de garde d'enfants agréés. Il s'agit d'un important progrès réalisé dans le secteur et d'une grande amélioration pour les EPE qui, historiquement, ont assumé eux-mêmes la plus grande partie de l'organisation, du financement et des contraintes de temps de leur apprentissage professionnel. Les lignes directrices offrent la souplesse d'utiliser le financement du renforcement de l'expertise pour répondre aux besoins à l'échelon local et pour encourager la collaboration avec d'autres programmes dans le secteur, notamment les programmes de ressources pour les familles, les programmes du jardin d'enfants et de la maternelle à temps plein et les collèges communautaires. Plus important encore, le financement peut servir à « accorder un congé et des heures supplémentaires pour permettre aux employés de suivre des séances de perfectionnement et d'apprentissage professionnels et/ou de couvrir les frais de déplacement pour la présence aux séances de perfectionnement et d'apprentissage professionnels. » (Lignes directrices sur la gestion et le financement des services de garde d'enfants en Ontario, ministère de l'Éducation, 2015, p. 70). Ces lignes directrices encouragent également les gestionnaires de services municipaux à accorder la priorité au financement des programmes n'ayant qu'un accès limité à des possibilités d'apprentissage.

Maternelle et jardin d'enfants à temps plein

La mise en œuvre de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein pour tous les enfants de quatre et cinq ans dans le système d'éducation public a créé des changements majeurs pour les EPE et le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants dans son ensemble. Environ 10 000 EPEI occupent maintenant des postes d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance désignés (EPED) dans le programme de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein. Ils travaillent au sein d'équipes d'enseignement formées d'eux-mêmes et d'une enseignante ou d'un enseignant agréé de l'Ontario. Ils travaillent au sein du système d'éducation public et dans une structure professionnelle bien établie qui leur donne assurément meilleur accès à des possibilités d'apprentissage professionnel. Comme employés du système d'éducation, les EPED doivent également être syndiqués (à l'heure actuelle, ils font partie d'un certain nombre de syndicats dans le secteur de l'éducation), un autre facteur qui leur donne meilleur accès à des possibilités d'apprentissage professionnel et à un congé rémunéré pour poursuivre ces activités.

Tous les EPEI ont le devoir de respecter le *Code de déontologie et normes d'exercice* et, de ce fait, ont la responsabilité éthique et professionnelle de poursuivre leur apprentissage professionnel. Malgré cela, les possibilités d'apprentissage professionnel sont souvent limitées pour les EPE travaillant dans le programme de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein et pour celles et ceux qui

travaillent dans des programmes de garde d'enfants agréés et d'autres programmes de soutien à l'enfance et à la famille. À l'heure actuelle, il semble qu'il y ait deux systèmes et deux approches parallèles dans ces deux domaines du secteur des SÉGE pour ce qui est de l'apprentissage professionnel des EPE. Les milieux de travail particuliers des EPE exigent souvent des approches et un contenu différents lorsqu'il s'agit de l'apprentissage professionnel. Les possibilités de collaboration entre les EPE de ces différents programmes sont toutefois essentielles si on veut créer un sens collectif de l'appartenance et de l'identité professionnelle et développer des réseaux professionnels et des communautés de pratique. Les employeurs, le gouvernement et d'autres intervenants dans le secteur pourraient aider à créer cette plus grande intégration dans le système. Le point de départ le plus évident pour faciliter ou améliorer cette collaboration serait d'offrir des possibilités d'apprentissage professionnel conjointes pour les EPE travaillant dans le programme de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein et ceux qui travaillent dans les programmes de jour prolongés de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein.

Nouvel accent mis sur l'apprentissage professionnel

Vu les progrès actuels en Ontario, on voit se dessiner un mouvement local important visant à consolider les structures d'apprentissage professionnel existantes et à améliorer la qualité et l'accessibilité de l'apprentissage professionnel des EPE. Ces changements ont permis d'intégrer de nouvelles initiatives et de nouveaux soutiens du gouvernement provincial et des administrations municipales dans des organismes, des réseaux et des approches établis qui ont soutenu l'apprentissage professionnel dans les communautés. Dans certains cas, de nouveaux réseaux ont été formés ou certains organismes établis ont pris l'initiative de faciliter la création d'une façon plus systématique d'aborder l'apprentissage professionnel. Les GSMR et les CADSS locaux ont joué un rôle de premier plan pendant cette période de changement parce qu'ils gèrent les fonds publics et doivent déterminer comment ces fonds répondent équitablement et efficacement aux besoins de chaque communauté tout en respectant les objectifs établis par les lignes directrices de financement.

L'apprentissage professionnel selon les approches locales et organisationnelles

En ce moment, le secteur des SÉGE a la possibilité exceptionnelle de tirer parti de l'évolution et de l'impact potentiel de l'apprentissage professionnel des EPE dans le contexte de changements réglementaires et politiques qui se déroulent en Ontario. Cette nouvelle étape marque le début d'un projet à long terme possible et nécessaire dans le cadre duquel nous pourrons recueillir des exemples ou des « histoires » d'apprentissage professionnel sur le terrain dans les communautés de l'Ontario. Vu le rôle des administrations municipales et la diversité des caractéristiques et des histoires de chaque communauté, le paysage de l'apprentissage professionnel en Ontario est quelque peu disparate.

Dans certains cas, les histoires découlent de l'adoption de méthodes très intentionnelles et planifiées pour acquérir de nouvelles ressources tout en respectant les exigences de l'assurance de la qualité. Dans d'autres cas, l'apprentissage professionnel est abordé par le biais du leadership et du mentorat et a évolué naturellement de l'intérieur de la communauté pour être formalisé plus récemment au niveau du système local. Dans certaines communautés, de grands organismes multiservices sont capables de fournir des possibilités d'apprentissage professionnel à l'interne à leurs employés ainsi qu'à l'ensemble de la communauté. Dans d'autres régions, l'apprentissage professionnel résulte d'une collaboration entre de multiples organismes et le gouvernement.

En cette période de changement au cours de laquelle nous recueillons des histoires, nous avons l'immense possibilité d'apprendre des régions et de collaborer avec elles. Les témoignages suivants donnent un aperçu du contenu de ces histoires, de leurs auteurs et de leur provenance.

ASCY
Affiliated Services for Children and Youth

Progression de l'apprentissage professionnel à travers des initiatives de qualité : « La stratégie communautaire d'apprentissage et de garde des jeunes enfants Raising the Bar on Quality (RTB) a considérablement transformé la participation professionnelle et l'apprentissage professionnel continu. Créé et lancé par l'*Affiliated Sevices for Children and Youth* (ASCY) à Hamilton en 2002, ce programme a été adopté par beaucoup d'autres régions de l'Ontario. Aujourd'hui, les EPEI qui travaillent dans l'une des 20 régions RTB s'engagent à poursuivre annuellement leur apprentissage professionnel continu. Certaines communautés, comme Hamilton, qui avaient des possibilités d'apprentissage professionnel pré-existantes ont vu l'engagement à cet égard augmenter, ce qu'on pourrait qualifier de « virage culturel » de l'apprentissage professionnel au besoin à un engagement complet de la part des EPEI à toutes les étapes de leur carrière. Dans les communautés rurales plus étalées, les changements provoqués par la mise en œuvre de la stratégie RTB ont été encore plus grands : avant cela, beaucoup d'EPEI travaillaient isolément, sans contacts professionnels avec leurs pairs et sans accès à des possibilités d'apprentissage professionnel, y compris sur des sujets essentiels à notre travail, comme les premiers secours et la réanimation cardiopulmonaire. La collaboration communautaire dans la planification de la stratégie RTB a donné lieu à la mise sur pied de comités de planification de l'apprentissage professionnel qui ont consacré leurs efforts au renforcement des capacités à l'échelon local et qui ont réussi à obtenir des fonds pour que tous leurs EPEI et leur personnel de garde d'enfants puissent avoir accès à des mentors professionnels et à des possibilités d'apprentissage. »

Lois Saunders EPEI, Gestionnaire de projet
Affiliated Services for Children and Youth (ASCY)

Création de ressources pour favoriser l'apprentissage professionnel du personnel : « *London Children's Connection* (LCC) est un organisme multiservices et un important employeur offrant des programmes et services de garde d'enfants. LCC cherchait d'autres façons d'offrir des possibilités d'apprentissage professionnel n'exigeant pas que le personnel sorte le soir. Une équipe a été chargée de créer un portail en ligne permettant aux membres du personnel de communiquer avec leurs collègues de l'organisme tout entier. La création de ce portait était également inspirée par le personnel qui voulait voir d'autres programmes et activités pour les enfants à l'œuvre; améliorer les liens entre les membres du personnel et poursuivre les conversations après la tenue d'activités d'apprentissage professionnel; et obtenir des idées de leurs collègues et de l'équipe de perfectionnement professionnel de LCC plutôt que de se retrouver dépassés par la quantité massive d'information sur Internet. C'est un endroit sécuritaire où le personnel peut afficher des photos et des histoires de leurs programmes, demander conseil, découvrir les ressources qui existent dans la bibliothèque de ressources, s'inscrire à des ateliers et obtenir plus d'information sur l'organisme. »

Katie Stortz EPEI, Coordonnatrice du perfectionnement professionnel, Petite enfance
London Children's Connection

La collaboration communautaire à l'appui de l'apprentissage professionnel : « En 2013, l'organisme *Child Development Resource Connection Peel* (CDRCP), la région de Peel et le Collège Sheridan cherchaient des moyens de renforcer les capacités du secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants à Peel. Cet effort a donné lieu à un cours portant sur la pratique réflexive pour enrichir l'apprentissage des enfants de la naissance à l'âge de 3,8 ans (*Reflective Practice: Enriching Early Learning and Care Birth to 3.8 years*). Ce cours avait pour but d'aider les éducatrices et les éducateurs travaillant dans divers milieux d'apprentissage et de garde des jeunes enfants à trouver des stratégies pour examiner leur pratique et mettre en application des objectifs professionnels individualisés liés à la recherche actuelle et aux changements en cours dans le domaine de l'éducation de la petite enfance. Dans un cadre axé sur la famille, les éducateurs ont cherché à raffiner les compétences requises pour travailler avec de jeunes enfants. Ils ont pu réseauter et apprendre les uns des autres. Ces connexions leur ont donné la possibilité unique d'entendre différents points de vue et d'apprendre plus de choses sur d'autres approches, puis d'examiner leur pratique quotidienne. À mesure que les éducatrices et les éducateurs se sont mis à réfléchir à leurs expériences d'apprentissage, les liens entre eux se sont soudés et multipliés. À la fin, lors de l'événement de clôture, les participants ont fait part à la communauté de leurs réflexions et des leçons qu'ils ont tirées. Les témoignages ont touché aux points suivants : les participants ont pu mieux comprendre l'apprentissage axé sur le jeu et les principes de l'AJEPA; ils ont appris davantage comment procéder à une réflexion personnelle; pour d'autres, le cours a porté leur carrière à de nouveaux sommets, a éveillé à nouveau leur passion pour le travail avec les enfants et a changé le climat dans leur milieu de travail. »

Sara Ammar EPEI, Chef, Initiatives de qualité
Child Development Resource Connection Peel

Réfléchir et aller de l'avant

Lorsqu'on réfléchit aux changements importants survenus au cours des dernières années, on peut voir comment la communauté de l'éducation de la petite enfance a, une fois de plus, pris l'initiative d'adopter de nouvelles façons de travailler et de penser à l'apprentissage professionnel. L'attention de plus en plus grande portée à l'apprentissage professionnel favorise la croissance d'un système d'apprentissage professionnel complet qui aide les EPE et améliore la qualité des programmes pour les enfants et les familles. Les exemples d'approches locales pour aborder l'apprentissage professionnel témoignent du dynamisme, de la diversité et de l'innovation au sein du secteur et de la profession. Tout comme nous faisons lorsqu'il s'agit de l'enseignement et de l'apprentissage des enfants, nous devons rester dans un état constant de réflexion et d'évaluation : cette façon de faire entraînera encore plus de changements et produira la croissance positive de cet aspect vital du secteur des SÉGE. Cette réflexion nous porte à poser certaines questions critiques concernant l'avenir de notre profession.

Le lien qui existe entre l'apprentissage professionnel et l'évaluation des programmes

Cet article ne fait que commencer à mettre en relief les points à considérer pour suivre et évaluer l'immense changement systémique en cours dans la province. Que savons-nous et que voulons-nous savoir? Savons-nous ce qui marche réellement bien jusqu'à présent? Qui offre les possibilités d'apprentissage professionnel et à quoi tout cela ressemble-t-il? Où sont les lacunes?

Comme le suggère Friedman (2012), lorsque nous voulons évaluer l'impact qu'ont les programmes sur l'apprentissage professionnel de chaque EPE, les processus et les stratégies d'évaluation utilisés devraient faire ressortir les liens entre le passage :

- de faire à apprendre
- d'acquérir des connaissances à changer des attitudes
- de changer des attitudes à changer des comportements
- de changer des comportements à changer des pratiques
- à changer des pratiques et des résultats pour les EPEI eux-mêmes et pour les personnes touchées par leurs services.

Collectivement, comment pouvons-nous utiliser une adaptation des cinq niveaux critiques de perfectionnement professionnel de Guskey (2000) pour suivre et évaluer l'effet des initiatives, des programmes et des activités d'apprentissage professionnel des EPE ? Dans le contexte des SÉGE, les cinq niveaux d'évaluation des programmes de Guskey sont les suivants :

- les réactions des participants à l'apprentissage professionnel
- l'apprentissage des participants
- le soutien donné aux organismes et les changements qu'ils traversent
- l'utilisation des connaissances et compétences nouvelles par les participants
- l'impact de l'apprentissage professionnel sur les enfants, les familles et les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Diriger à travers le changement

Au cours de l'année à venir, on s'attend à ce que la nouvelle *Loi sur la garde d'enfants et la petite enfance* réglemente d'une façon nouvelle le secteur des services de garde d'enfants agréés, et à ce qu'un règlement pris en application de la Loi sur les EPE soit adopté pour exiger que les EPEI participent au programme d'apprentissage professionnel continu de l'OEPE. À travers tous ces changements, on peut s'attendre à faire une transition des formes traditionnelles de perfectionnement professionnel (p. ex., ateliers, conférences, cours) vers des concepts plus vastes et un éventail plus grand de possibilités d'apprentissage professionnel (p. ex., apprendre tout en travaillant, communautés de pratique, utilisation de la technologie, recherche-action, mentorat, etc.). La participation obligatoire au programme d'APC exigera qu'il y ait en place un système solide et viable offrant toute une diversité de possibilités d'apprentissage professionnel afin que les EPE puissent faire l'expérience de bonnes conditions dans lesquelles ils peuvent honorer leurs obligations et constater les avantages que l'APC peut avoir sur les enfants, les familles, les collègues et sur eux-mêmes. À tous les niveaux du secteur des SÉGE, les professionnels, les organismes et les intervenants du système ont un rôle à jouer pour faciliter la transition vers un programme d'APC qui soit réfléchi et significatif et qui réponde à toute une variété de besoins, d'intérêts, de styles d'apprentissage et de caractéristiques géographiques, culturelles et linguistiques.

Dans son récent livre intitulé *Leading Change in the Early Years: Principles and Practice* (2015), Jillian Rodd souligne que l'apprentissage et le leadership sont fondamentalement liés au changement, « les leaders ayant la responsabilité particulière de stimuler l'apprentissage collectif chez les collègues. Le leadership compétent est perçu comme étant un catalyseur de l'apprentissage collaboratif parce qu'il inspire le questionnement, stimule le dialogue et le débat, favorise la réflexion, encourage la pensée créative et innovatrice, appuie la construction de la signification et mène subséquemment au développement d'une meilleure pratique. » (p. 132, traduction libre).

La mise en œuvre complète de Comment apprend-on ? et des exigences réglementaires à l'appui exigera que les EPE et d'autres membres du personnel des programmes poursuivent leur apprentissage professionnel continu pour répondre aux objectifs énoncés que sont la réflexion critique, la documentation pédagogique et le questionnement collaboratif. Ces objectifs, à leur tour, exigeront des conditions offrant des types d'apprentissage professionnel en milieu de travail et prévoyant du temps sans les enfants pour faciliter ces pratiques. Dans son étude sur la préparation éducative et le perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre de l'Alberta dans le domaine de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants, Langford (2014) indique que :

> *« À mesure que les provinces et territoires adoptent des ressources curriculaires pour guider et améliorer les pratiques pédagogiques, les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance sont de plus en plus tenus de comprendre, d'interpréter et d'utiliser ces ressources dans leur pratique professionnelle et d'y réfléchir. Comme les enfants sont perçus plus que jamais comme étant compétents et capables dans leur apprentissage, ces ressources augmentent ce qui est attendu des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et requièrent qu'ils assument des rôles pédagogiques plus exigeants. »*
> *(p. 11, traduction libre).*

À l'avenir, l'évolution de l'apprentissage professionnel des EPE exigera :

- de reconnaître les défis au niveau de la personne, des organismes et du système;
- de comprendre le changement et de savoir comment le planifier et le faciliter parmi les divers intervenants à tous les niveaux du secteur des SÉGE; et
- d'effectuer une évaluation et une étude de l'impact de l'apprentissage professionnel sur les EPE, l'élaboration des ressources et des politiques futures, et la qualité des services offerts aux enfants, aux familles et aux communautés.

Il faudra du leadership à tous les niveaux pour déterminer et promouvoir les conditions de travail justes et équitables qui permettront de profiter pleinement des avantages découlant de ces changements importants qui se déroulent dans le système et les programmes.

Traduit et adapté de l'article The Evolution of Professional Learning for RECEs in Ontario

Mélanie Dixon EPEI est directrice de l'Exercice professionnelle de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance

Shani Halfon EPEI est coordonnatrice intérimaire à l'*Association of Early Childhood Educators Ontario*

Références

Flanagan, K. Beach, J. & Varmuza, P. (2013). Oui, ça nous touche encore! Une enquête auprès des garderies éducatives et des centres de la petite au Canada : Résumé et faits saillants. Ottawa (Ontario). Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.

Friedman, A. L. (2012). Continuing professional development: Lifelong learning of millions. New York, NY: Routledge.

Friendly, M. & Beach, J. Elements of a high quality early learning and child care system. (2005). Tiré de http://www.childcarequality.ca/wdocs/QbD_Elements.pdf

Groupe d'étude sur la qualité et les ressources humaines. (2007). Investir dans des services de qualité : Politiques, personnes responsables des enfants, programmes et parents. Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse.

Guskey, T. R. (2000). Evaluating professional development. Thousand Oaks, CA: Corwin Press Inc.

Langford, R. (2010). Innovation in Provincial Early Learning Curriculum Frameworks. Tiré de http://www.childcarecanada.org/sites/default/files/op24_0.pdf

Langford, R. (2014). Advancing the Education Preparation and Professional Development of Alberta's Early Learning and Care Workforce. Retrieved from http://www.muttart.org/sites/default/files/report/The%20Educational%20Preparation%20and%20Professional%20Development%20of%20AB%20ELC%20Workforce.pdf

Ministère de l'Éducation. (2015). La nouvelle Loi sur la garde d'enfants et la petite enfance : Ce que les fournisseurs et les parents doivent savoir. Tiré de https://dr6j45jk9xcmk.cloudfront.net/documents/4649/what-parents-need-to-know-fr-08062015.pdf

Ministère de l'Éducation. (2015). Lignes directrices sur la gestion et le financement des services de garde d'enfants de l'Ontario. Tiré de http://faab.edu.gov.on.ca/Child%20Care/Guidelines/Lignes%20directrices%20sur%20la%20gestion%20et%20le%20financement%20des%20services%20de%20garde%20d%E2%80%99enfants%20de%20l%E2%80%99Ontario%20%282013%29.pdf

Ressler, G., Doherty, G., Ferguson, T. et Lomotey, J. (2015). Enhancing Professionalism and Quality Through Director Training and Collegial Mentoring. Canadian Children, 40(1).

Rodd, J. (2015). Leading change in the early years: Principles and practice. New York, NY: McGraw-Hill Education.

Ressler, G., Doherty, G., Ferguson, T. et Lomotey, J. (2015). Enhancing Professionalism and Quality Through Director Training and Collegial Mentoring. Canadian Children, 40(1).

Rodd, J. (2015). Leading change in the early years: Principles and practice. New York, NY: McGraw-Hill Education.