



Labo sur  
l'éducation à la  
petit enfance

# Boîte à outils d'apprentissage professionnel pour la journée de fermeture

Prototype de l'équipe de Terre-Neuve-et-Labrador  
La deuxième phase du laboratoire d'EPE du Canada Atlantique



Le Laboratoire d'éducation de la petite enfance du Canada Atlantique a été financé par le Programme des compétences futures du gouvernement du Canada par l'entremise du Centre des compétences futures.

Offert par le centre Pond Deshpande de l'Université du Nouveau-Brunswick en partenariat avec All In Research & Innovation, Inc.



Government  
of Canada

Gouvernement  
du Canada



Future Skills  
Centre



all in



## Introduction

L'apprentissage professionnel rémunéré est une partie importante de l'amélioration de la qualité au sein des centres et du développement continu des pratiques pour les EPE. Des appuis existent à Terre-Neuve-et-Labrador pour organiser une journée de fermeture pour de l'apprentissage professionnel (une journée où un centre est fermé aux familles et les membres du personnel participent ensemble à des activités de perfectionnement professionnel planifiées pendant leur journée de travail rémunérée), cependant de nombreux administrateurs ne sont pas au courant des options qui leur sont disponibles. De plus, la quantité de travail nécessaire pour organiser une journée de fermeture de haute qualité est un facteur de stress pour les administrateurs qui sont déjà surchargés de travail. L'équipe de TNL a établi le prototype d'une boîte à outils qui simplifie le travail des administrateurs pour organiser une journée de fermeture et, ce faisant, rend l'apprentissage professionnel plus accessible aux EPE en offrant du temps rémunéré pour l'apprentissage en équipe.

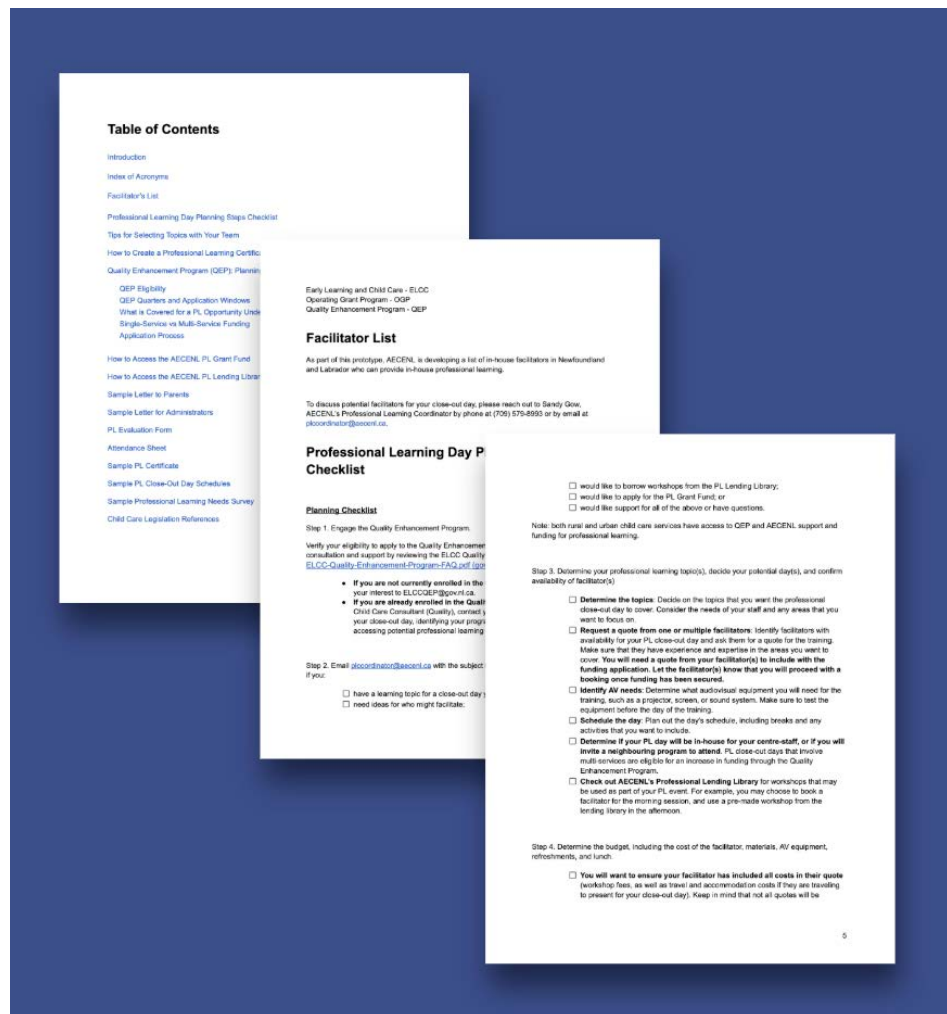


Image : une version précoce des composants de la boîte à outils d'une journée de fermeture pour de l'apprentissage professionnel.



## Quand utiliser ce prototype

---

### Utiliser ce prototype pour :

- Rendre la planification d'une journée de fermeture pour de l'apprentissage professionnel plus facile et moins intimidante pour les administrateurs et leur équipe.
- Aider le gouvernement et l'association à collaborer pour fournir un appui et du financement autour des journées de fermeture pour de l'apprentissage professionnel.
- Augmenter la sensibilisation et l'adoption des occasions existantes de financement et d'appui pour l'apprentissage professionnel.

## Comment établir un prototype de boîte à outils de journée de fermeture pour de l'apprentissage professionnel

---

### Étape 0 Lire le rapport abrégé de ce prototype dans le laboratoire d'EPE

[Lire le rapport abrégé ↗](#)

### Étape 1 Assembler le matériel de votre boîte à outils

- Rassembler des renseignements sur les ressources disponibles pour appuyer les occasions d'apprentissage professionnel organisées par les fournisseurs de services de garde d'enfants et d'apprentissage précoce.
- Créer ou modifier des modèles pour des courriels, des dépliants, des demandes de propositions et d'autres documents dont les leaders en EPE ont besoin pour coordonner et communiquer au sujet d'une journée où un centre d'apprentissage précoce et de garde d'enfants est fermé pour de l'apprentissage professionnel en équipe.

### Étape 2 Jumeler des centres pour partager les coûts et apprendre ensemble

- Inviter 2 à 4 centres et/ou fournisseurs de services de garde à domicile à proximité pour partager une journée d'apprentissage professionnel et répartir les coûts associés.
  - Les boîtes à outils peuvent devoir être modifiées ou élargies pour répondre aux besoins des différents fournisseurs de services de garde d'enfants.

### Étape 3 Réaliser des entrevues avant la journée de fermeture

- Tenir des entrevues avec les leaders et les EPE pour établir une ligne de base pour évaluer l'impact du prototype.

### Étape 4 Organiser la journée d'apprentissage professionnel et célébrer la participation à l'apprentissage professionnel

- Appuyer les participants à participer
- Envisager de mettre en avant les apprentissages de la journée en les mentionnant dans des bulletins d'information ou sur les réseaux sociaux.



## Étape 5

### Réaliser des entrevues après la journée de fermeture et intégrer les apprentissages dans la boîte à outils

- Tenir des entrevues avec les leaders et les EPE pour comprendre comment le jour de fermeture a pu avoir un impact sur leur perfectionnement professionnel.
- Pour voir ce prototype en action actuellement à Terre-Neuve-et-Labrador, consultez le site Web de l'AECENL, où vous pouvez télécharger la dernière version de la boîte à outils de journée de fermeture pour de l'apprentissage professionnel, de l'équipe qui l'a conçue :

[Boîte à outils de journée de fermeture pour de l'apprentissage professionnel ↗](#)

## Exemples de questions avant et après l'entrevue

### Questions préalables à l'entrevue pour les leaders :

1. Pour commencer, parlez-moi brièvement de votre centre, de votre parcours et de votre formation en EPE.  
Quel est votre niveau de certification actuel?
2. Parlez-moi de vos propres objectifs d'apprentissage en tant que directeur. Où aimeriez-vous développer votre pratique de leadership?
3. À quelle fréquence impliquez-vous le personnel dans les décisions concernant la gestion du centre? À quoi ressemble généralement leur implication?
4. À quelle fréquence impliquez-vous le personnel dans les décisions concernant le curriculum ou les programmes d'apprentissage dans le centre? À quoi ressemble généralement cette implication?
5. Comment gérez-vous actuellement les conflits ou les décisions difficiles dans votre centre?
6. À quelle fréquence avez-vous l'occasion de vous engager dans une auto-réflexion sur votre pratique de leadership?
7. Comment recueillez-vous actuellement de la rétroaction sur votre pratique de leadership? De qui provient la rétroaction? Demandez-vous de la rétroaction à votre personnel?
8. Vers qui vous tournez-vous actuellement pour obtenir de l'aide ou des conseils lorsque vous avez une question ou un défi en matière de leadership ou de gestion?
9. Comment pensez-vous que le coaching et l'appui entre pairs que vous allez recevoir pourraient vous aider en ce moment dans votre carrière?
10. Quels sont les aspects de leadership ou de gestion où vous pensez avoir le plus besoin d'appui?
11. Avez-vous des questions sur le fonctionnement du prototype, ou sur ce que cette expérience inclura ou n'inclura pas?
12. Quelle impact espérez-vous que la connexion avec votre camarade d'apprentissage ait sur votre apprentissage? Quel sera l'impact sur votre travail en tant que directeur?

### Questions post-entrevue pour les leaders :

1. Pour commencer, parlez-moi de votre expérience du prototype.
  - Qu'est-ce qui vous est resté depuis ce temps-là?
  - À votre avis, qu'est-ce qu'il manquait?



2. Comment s'est passée l'auto-évaluation? Voyez-vous un impact de cela sur votre pratique de leadership? Qu'est-ce qui aurait pu rendre cela plus utile?
3. Qu'avez-vous observé comme résultat de la connexion avec votre camarade d'apprentissage?
  - a) En quoi cette connexion est-elle utile ou offre-t-elle un appui?
  - b) Qu'est-ce qui pourrait rendre cette connexion plus utile pour le développement de votre pratique de leadership?
4. Qu'avez-vous appris? Avez-vous appris ce que vous espériez apprendre?
5. Au cours de l'expérience du prototype, avez-vous remarqué un changement dans votre propre attitude envers votre travail, ou envers votre rôle dans votre centre?
  - a) À quelle fréquence réfléchissez-vous à votre pratique de leadership?
  - b) À quelle fréquence contactez-vous votre camarade pour parler de leadership?
6. À la suite de cette expérience :
  - a) Avez-vous mis en œuvre de nouvelles pratiques de rétroaction, pour vous-même ou avec le personnel?
  - b) Avez-vous prévu ou mis en œuvre des changements dans la façon dont vous partagez la responsabilité de leadership dans votre centre?
  - c) Avez-vous prévu ou mis en œuvre des changements dans la façon dont vous prenez des décisions dans votre centre?
7. Qu'espériez-vous qu'il se passe à la suite de cette expérience et qui s'est effectivement produit?
8. Sachant ce que vous savez maintenant sur le prototype, y participeriez-vous?
  - a) S'il y avait un coût impliqué, y participeriez-vous?
9. Qu'est-ce que vous aimeriez qu'il se passe avec ce prototype?

### **Questions de réflexion pour le coach en leadership :**

1. Pour commencer, parlez-moi de ce qui s'est passé lors des séances de coaching.
  - Qu'est-ce qui vous est resté depuis celles-ci?
  - À votre avis, qu'est-ce qu'il manquait?
2. À votre avis, quel impact, le cas échéant, le coaching a-t-il eu sur la pratique du leadership des participants?
3. Comment a fonctionné l'auto-évaluation et quel a été le niveau de participation?
4. Voyez-vous un impact de cela sur la façon dont les gens se perçoivent en tant que leaders?
5. Comment fonctionnaient les connexions entre les camarades d'apprentissage?
6. Qu'avez-vous observé comme résultats des connexions entre les camarades d'apprentissage?
7. Comment vous êtes-vous préparé à assumer ce rôle?
8. À quoi ressemblaient vos activités en tant que coach?
9. Au cours des derniers mois, avez-vous remarqué un changement dans votre propre attitude envers votre travail?
10. Qu'espériez-vous qu'il se passe à la suite de cette expérience et qui ne s'est pas produit?
11. Sachant ce que vous savez maintenant, seriez-vous prêt(e) à recommencer?
12. Pensez-vous que les directeurs seraient prêts à recommencer?