



Procédures de certification



*Le conseil de certification des
éducateurs et éducatrices de la petite
enfance est une organisation bénévole à
but non lucratif qui s'engage à
développer un corps professionnel
d'éducateurs et éducatrices de la petite
enfance de première qualité et certifiés.*

C'est grâce aux individus suivants que
l'on doit la naissance du conseil de certification.
On vous remercie de votre appui et de votre engagement.

Sharon Beals
Valerie Blaauw
Annette Carroll
Beryl Chestney
Judy Dodgeson
E. Elaine Ferguson
Dr. Norman Greenberg
Liz Hicks
Elenor Hoyle
Susan Kirby Smith
Millie Lawrence
Barbara Leedham
Hilary Marentette
Diane Nickerson
Dr. Jane Norman
Bob Russell
Cheryl Scott
Toni Squires
Margie Vigneault
Carol Anne Wein
Sue Wolstenholme

Procédures de certification

- une norme d'excellence
- un développement personnel individualisé
- de la crédibilité

À quoi sert la certification?

Il existe trois arguments principaux en faveur de la certification qui persuadent la communauté d'éducateurs et éducatrices de la petite enfance. Bien qu'il soit nécessaire de les nommer l'un à la suite de l'autre, on ne leur attribue pas d'ordre de priorité puisqu'on attache une valeur égale à chacun.

L'un de ces arguments est l'obligation qu'ont les membres de la communauté d'assurer les familles qu'ils fournissent des soins de haute qualité dans l'environnement où l'on s'occupe de leurs jeunes enfants. Comme c'est le cas dans d'autres professions, une organisation indépendante formée de ses propres membres maintient une norme d'excellence et ainsi rassure ceux et celles qui profitent de ce service. La société ne peut pas se permettre de subir les conséquences des adultes qui malmènent des enfants, ceux dont les attentes ne sont pas appropriées par rapport au développement des enfants, qui interprètent mal les intérêts des enfants ou qui ont de la difficulté à subvenir aux besoins d'un groupe d'enfants. De même que les médecins en savent davantage sur les soins de santé et les maladies que les professeur(e)s ou les dentistes ou que les dentistes en savent davantage sur les soins dentaires que les médecins et les professeur(e)s, on avance que les éducateurs et éducatrices de la petite enfance en savent davantage sur la garde d'un groupe d'enfants d'âge préscolaire que les médecins ou les enseignant(e)s des premières années de l'école primaire. Ainsi, ce sont donc les éducateurs et éducatrices de la petite enfance qui doivent vérifier la qualité de leurs services fournis. La certification permet de déterminer dans quelle mesure un groupe est disposé à se responsabiliser envers la société.

Selon le deuxième argument, la certification est un chemin de formation qui permet à chaque éducateur et éducatrice de la petite enfance de s'épanouir en tant qu'individu. En identifiant ses forces et ses faiblesses et des programmes les abordant, ceux et celles qui travaillent avec des enfants font un effort pour offrir une meilleure qualité de soins. Le processus de certification permet aux participant(e)s de se concentrer sur l'introspection et l'épanouissement. C'est un argument particulièrement convaincant pour les humanistes qui s'intéressent au « devenir » et à une sensibilisation accrue des éducateurs et éducatrices de la petite enfance. On considère ce processus comme véhicule de changement des perceptions, des croyances et des attitudes, ce qui amène ensuite les participant(e)s à se comporter différemment ou à modifier certains aspects de l'environnement externe. C'est notamment cet argument qui a l'effet le plus immédiat sur les participant(e)s puisque leur engagement au processus de certification s'intègre dans leur quotidien.

Le troisième argument avance que la certification confèrera aux éducateurs et éducatrices de la petite enfance de la crédibilité aux yeux de la société. Le public considère d'un bon œil ceux qui atteignent une norme d'excellence au travail. Lorsque les éducateurs et éducatrices de la petite enfance offrent des services à la personne à un niveau d'excellence, on attache de l'importance à ce service, non seulement parce qu'il est nécessaire, mais aussi parce qu'il a du mérite. Il devient plus difficile de retenir le salaire, les avantages sociaux et les conditions de travail en vue d'une telle évaluation. Il est donc prévu que la crédibilité aux yeux des citoyens permettra une augmentation progressive des salaires, des avantages sociaux et une amélioration des conditions de travail pour les éducateurs et éducatrices de la petite enfance.

Comment ce guide s'est-il réalisé?

Au printemps 1985, le Preschool Education Association of Nova Scotia (PSEANS) et les Child Development Services of Nova Scotia (IECEDS) ont sollicité conjointement un consultant pour l'élaboration d'un guide pratique pour les éducateurs et éducatrices de la petite enfance en utilisant les documents déjà conçus par ces associations. Bien que ce qui a motivé la révision soit le désir de PSEANS de réduire les 209 pages de son guide axé sur les compétences, il est bientôt devenu évident qu'une certification provinciale suscitait de l'intérêt général et que plusieurs organisations étaient bien disposées à collaborer. Au cours de l'année, les personnes clés de PSEANS et d'IECEDS ont travaillé ensemble, démontrant un esprit de coopération et de sensibilité l'un envers l'autre. Le présent document est un document évolutif qu'on continuera à améliorer.

Critères de formation des candidat(e)s à la certification

- Tout programme d'éducation de la petite enfance reconnu et offert dans la province de la Nouvelle-Écosse ou étant conforme aux normes fixées par le Ministère de l'éducation et du développement de la petite enfance, *The Early Years Branch*.
- Ceux et celles ayant les niveaux 1,2 ou 3, tel qu'approuvé par le Ministère de l'éducation et du développement de la petite enfance, *The Early Years Branch*, remplissent les conditions requises.
- Ceux et celles dont la formation ne consiste que du cours *Orientation for Staff Working in Licensed Child Care Facilities*, ne remplissent pas les conditions requises.

En plus desdits critères de formation, chaque candidat(e) doit remplir les conditions suivantes :

- Tout(e) candidat(e) doit travailler directement avec les enfants dans un poste permanent et avoir travaillé régulièrement chaque semaine pendant au moins neuf (9) mois au cours d'une (1) année donnée.
- Les suppléant(e)s peuvent faire une demande de certification dans le cas où ils/elles

travaillent au moins trois (3) jours par semaine, et ce pendant une période d'au moins neuf (9) mois dans une (1) année donnée pendant la période de certification.

- Tout(e) candidat(e) à la certification doit avoir acquis au moins deux (2) ans d'expérience professionnelle en plus de remplir les conditions énoncées ci-dessus.

Procédure de certification

- 1) Lisez attentivement le pamphlet *Questions and Answers about ECE and ECCA Certification*.
- 2) Revérifiez les critères de formation et d'expérience professionnelle pour confirmer que vous remplissez les conditions requises. Si vous avez des questions, veuillez téléphoner au registraire.
- 3) Remplissez le formulaire de demande et assurez-vous que les étapes suivantes ont été complétées :
 - a) La dernière page est datée et signée.
 - b) Vous avez donné un aperçu de votre éducation et de vos expériences professionnelles pertinentes.
 - c) Des photocopies de tous les documents pertinents sont annexées.
 - d) Vous avez rédigé soigneusement une autoévaluation.
 - e) Vous avez fait un chèque au nom de CCENS du montant désigné comme frais d'inscription sur le guide de tarifs de l'année en cours. Les frais d'inscription ne sont pas remboursables.
- 4) Une fois votre candidature approuvée, le registraire vous renseignera sur les deux autres membres de votre trio. L'un des membres du trio peut travailler avec vous dans le même centre, mais nous recommandons fortement que vous ne travailliez pas ensemble dans la même salle de classe. Idéalement, chaque membre travaillerait dans un centre différent. (Cela veille à ce que l'ensemble du processus de certification constitue une expérience riche et variée pour tous les participant(e)s.) Au cours du processus, il est obligatoire que les membres d'un trio assistent à au moins une assemblée générale annuelle du Certification Council of Early Childhood Educators of Nova Scotia (sans frais).
- 5) Quand vous recevez votre lettre de confirmation du conseil, celle-ci sera accompagnée de :
 - a) le nom de votre mentor et ses coordonnées;
 - b) les noms des membres de votre trio et leurs coordonnées;
 - c) un exemplaire du code de déontologie.
- 6) Votre mentor organisera une rencontre pour distribuer les critères, les journaux d'apprentissage et une lettre d'intention.
 - a) On discute des critères sur la page 10.
 - b) Les journaux d'apprentissage constituent des dialogues écrits entre vous et votre mentor au sujet des critères.
 - c) La lettre d'intention décrit le processus de certification à votre directeur(trice), à vos collègues et aux parents des enfants de votre centre.

- 7) Lisez en détail le guide et les critères.
- 8) Remplissez en détail une section des critères en écrivant à votre sujet afin d'examiner vos pratiques, votre philosophie du programme et pour vous familiariser avec le contenu des critères.

Avant de continuer, veuillez vérifier que vous ayez bien complété toutes les étapes précédentes.

- 9) Dès l'achèvement des étapes 1 à 8, le processus de certification commence par les premières visites.
 - a) Il faut visiter chaque membre du trio au moins quatre (4) fois (vous recevrez donc huit (8) visites et vous rendrez visite huit (8) fois).
 - b) Vous devez attendre au moins deux (2) mois avant de visiter à nouveau un membre particulier de votre trio.
 - c) Nous suggérons aussi que vous visitiez le centre de votre mentor. Cela vous permettra d'élargir votre point de vue sur le fonctionnement d'autres programmes et philosophies.
 - d) L'ensemble du processus devrait être d'une durée minimale de neuf (9) mois; cependant, vous aurez peut-être besoin de plus de temps.

On suggère que votre première visite soit une visite d'orientation. Certain(e)s préfèrent prendre des notes pendant les visites et remplir les critères plus tard, tandis que d'autres préfèrent remplir les critères sur place. On s'attend à ce que les descriptions soient détaillées, ce qui vous aidera à compléter votre autoévaluation qui est nécessaire pour que le(la) responsable de la validation puisse faire son évaluation. Veuillez noter toute modification apportée au programme et autres choses que vous remarqueriez, car elles démontrent le développement du membre du trio.

Rencontrez ou téléphonez à chaque membre de votre trio pour discuter des philosophies, partager les observations et clarifier les points préoccupants après chaque visite.

Consultez la page 7, « Le processus de consultation avec les membres du trio ».

Si, à n'importe quel moment du processus :

...vous avez des préoccupations;

...vous désirez une réunion pour une raison ou pour une autre;

... vous cherchez à clarifier un point dans les critères;

... vous êtes perplexe;

... vous voulez tout simplement parler;

téléphonez à votre mentor.

Les dernières étapes

- 10) Lorsqu'un(e) candidat(e) se sent prêt(e) à passer à la phase de validation, chaque membre du trio devrait :
 - a) vérifier que tous les critères soient remplis;
 - b) rédiger un rapport sur leur impression générale de chaque membre du trio, leur centre et leur programme ainsi que les relations de travail du trio;
 - c) fournir des copies des critères et du rapport à chaque membre du trio;
 - d) le(la) mentor devrait rédiger une lettre reflétant le processus pour chaque membre du trio;
 - e) demander à votre mentor une liste des responsables de la validation et en choisir un(e).

À ce stade, vous devez tenir une réunion finale avec votre trio et votre mentor pour discuter des préoccupations, répondre aux questions, etc. L'autre raison de tenir cette réunion est l'échange des copies des critères, des rapports écrits, des frais pour le(la) responsable de la validation, le nom du responsable de la validation de premier choix, une copie de vos objectifs et le rapport rédigé par le(la) mentor. Quand vous aurez reçu les critères remplis par les membres de votre trio, relisez et mettez à jour vos propres critères aussi.

- 11) À la fin de la réunion finale, soyez prêt(e) à envoyer les documents suivants au registraire :
 - a) trois (3) critères remplis (vous en aurez rempli un (1) et les deux membres de votre trio auront rempli les deux autres);
 - b) deux (2) rapports (les deux autres membres de votre trio en ayant chacun rédigé un);
 - c) un (1) rapport rédigé par votre mentor;
 - d) un chèque au montant indiqué comme frais pour le(la) responsable de la validation sur le guide de tarifs des frais de validation;
 - e) une copie de vos objectifs.
- 12) Votre responsable de la validation recevra vos documents et vous contactera par la suite pour organiser la visite de validation à un moment mutuellement convenu.
- 13) Le(la) responsable de la validation vous rendra visite. Veuillez prévoir au moins 2 à 3 heures pour la phase d'observation ainsi que du temps pour l'entretien qui aura lieu immédiatement après la visite du(de la) responsable de la validation.
- 14) Le(la) responsable de la validation rédigera un rapport sur ses observations et l'enverra au conseil. Le conseil se réunira dès que possible une fois que seront reçus tous vos documents de même que le rapport du(de la) responsable de la validation.
- 15) Il faut soumettre tous les documents au registraire au moins trois (3) mois avant l'assemblée générale annuelle (AGA) si vous voulez recevoir votre certificat de certification lors de l'AGA.

Note : Toutes les décisions concernant la certification relèvent de la responsabilité de la direction du CCECENS.

- 16) Vous recevrez de la direction du conseil une lettre de certification, une copie du rapport du(de la) responsable de la validation et vos critères remplis.
- 17) La cérémonie célébrant votre certification aura lieu pendant l'AGA.
- 18) Si vous n'obtenez pas votre certification (p. ex. si vous n'êtes pas d'accord avec la décision du conseil de certification de reporter votre demande), il existe une procédure de grief. Écrivez une lettre précisant vos griefs et remettez une copie au conseil et une autre au président du comité des griefs. Ce comité a mis en place des procédures pour gérer vos préoccupations.
- 19) Afin de conserver votre certification, vous devez envoyer annuellement un montant couvrant les frais de renouvellement ainsi qu'une lettre de responsabilisation. La lettre de responsabilisation devrait décrire ce que vous avez fait pour maintenir vos intérêts professionnels, éducationnels et personnels au cours de l'année précédente (p. ex., par les réunions auxquelles vous avez participé, les ateliers, les cours et vos affiliations).
- 20) Si, après deux (2) ans d'évaluation, le conseil ne croit pas que vous ayez conservé un niveau professionnel méritant la certification, votre certification sera révoquée.
- 21) Pour rétablir la certification :
 - a) Si l'adhésion est expirée depuis moins de cinq (5) ans, l'individu doit :
 - avoir travaillé directement avec des enfants pendant les six (6) derniers mois,
 - être à jour en ce qui concerne le paiement des cotisations,
 - avoir écrit une lettre de responsabilisation concernant le temps écoulé.
 - b) Si l'adhésion est expirée depuis plus de cinq (5) ans, il faudra recommencer le processus de certification.
 - c) En cas de plus de cinq (5) ans d'inactivité, l'individu voulant rétablir son permis de pratique doit :
 - avoir travaillé directement avec des enfants pendant les six (6) derniers mois,
 - remplir les critères à son sujet,
 - recevoir la visite d'un(e) mentor
- 22) Si votre certificat devient détruit ou perdu, vous pouvez obtenir un remplacement en écrivant au conseil. Incluez un chèque de 10,00 \$ au nom de CCECENS.

Pour de plus amples renseignements sur le processus de certification des administrateurs des centres de la petite enfance, veuillez communiquer avec le registraire.

Le processus de consultation avec les membres du trio

Le processus de certification permet aux participant(e)s de profiter d'un système de mentorat avec des pairs grâce auquel des introspections conscientes et délibérées sur le travail professionnel peuvent se produire. En rendant visite à un(e) collègue dans le but de l'aider à réfléchir et en l'accueillant à votre centre, vous aurez l'occasion d'examiner vos propres activités. Les comparer avec des critères particuliers vous permet de choisir les points que vous aimeriez modifier tout en obtenant du soutien au cours du processus d'implémentation et d'évaluation de ces modifications.

Ce processus de mentorat et d'encadrement constitue un processus d'épanouissement. Il faut avoir de la patience à l'égard du processus et savoir qu'il y aura des moments difficiles, ce qui est tout à fait normal. On peut accepter ces défis et les considérer comme des occasions de pratiquer votre habileté à résoudre des problèmes. Si vous y participez pleinement, il s'agit d'un processus génératif qui peut être très gratifiant.

Votre rôle de mentor dans le trio

Au cours de ce processus, le(la) mentor est la personne qui rend visite au collègue à son travail. En ce qui concerne ces visites, il y a une stratégie particulière que nous trouvons utile. Les principaux aspects du rôle sont les suivants :

1) Écouter

Un(e) mentor réfrène ses propres priorités et se montre ouvert(e) à ce que lui dit le(la) participant(e). Après avoir observé, il/elle alloue du temps pour que le(la) participant(e) lui donne un compte rendu où il/elle lui décrit ce qu'il/elle tente de faire ainsi que ses préoccupations. Le(la) mentor lui apporte son soutien au lieu d'offrir des conseils d'expert ou de lui dire quoi faire.

2) Élaborer un programme commun

Le(la) mentor veille à élaborer un vocabulaire commun et à établir une entente réciproque par le biais de l'écoute active, des réunions d'information, des questions et de la clarification de ce que veut accomplir le(la) participant(e). Il/elle peut également se référer aux critères de certification. Ces critères sont explicites et externes et discuter ensemble de ceux-ci, de leur signification personnelle et de la façon de les employer dans l'environnement fait partie de cette entente réciproque.

3) Soutenir la résolution des problèmes

Un(e) mentor soutient la résolution des problèmes en posant des questions (p. ex., que pouvons-nous faire à cet égard, comment devons-nous procéder pour vous aider à ce sujet) et essaie d'obtenir des solutions et des conséquences à l'aide de l'autre membre du trio. Puisque son pair est la personne qui détient le plus d'information au sujet du problème, les solutions qu'il/elle conçoit seront les plus probables de réussir et celles auprès desquelles il/elle s'engagera. Cela développe ses compétences et sa capacité à surmonter les problèmes. On pourrait l'atteindre grâce aux jeux de rôles ou par des discussions.

4) **Mettre l'accent sur un problème spécifique**

Un(e) mentor s'assure que la séance soit axée sur un problème ou une question spécifique. En mettant l'accent sur les enfants, le programme et les résultats souhaités, on évite de faire une digression sur la personnalité ou le style d'enseignement. Ces dernières différences peuvent être considérées menaçantes par les autres membres du trio et pourraient les mettre sur la défensive.

5) **Le(la) mentor en tant que scribe**

Parfois, le(la) mentor peut tenir un registre continu des introspections du membre du trio au fur et à mesure que ce(tte) dernier(ière) arrive à des solutions ou à de nouvelles idées. Le fait de documenter le processus et les idées peut s'avérer très utile. Cela permet au membre de réfléchir librement tout en sachant qu'il/elle ne doit pas se soucier d'oublier une idée quelconque.

6) **L'intégrité**

Le(la) mentor et l'autre membre du trio doivent chacun(e) conserver leur intégrité et donc leur indépendance. Si le(la) mentor n'est pas d'accord, il ne faut pas faire semblant du contraire. Il y aura plutôt des avantages importants liés à proposer une nouvelle idée. Il est important que le(la) mentor s'approprie cette idée et la présente en tant qu'autre information. Il faut éviter de dicter ce que le membre du trio doit faire.

Les femmes trouvent souvent difficiles les divergences de vue puisqu'elles accordent beaucoup d'importance aux relations avec les autres et il y a souvent un sentiment de dissonance émotionnelle suite aux désaccords. C'est signe de maturité si deux adultes peuvent être en désaccord tout en conservant le respect et l'équilibre émotionnel l'un pour l'autre.

Un(e) mentor

Le(la) mentor est un membre certifié en règle du conseil de certification et, en assumant le rôle de guide, aide le membre du trio tout au long du processus de certification.

Le(la) mentor :

- servira de modèle;
- constituera une source d'information pour le trio (p. ex. en expliquant la procédure);
- permettra aux membres du trio de visiter son centre;
- communiquera régulièrement avec chaque membre du trio pour rester en contact et pour faciliter la résolution des problèmes;
- rendra visite à chaque membre du trio au cours du processus de certification (visite surprise ou prévue);
- vérifiera que les participant(e)s remplissent correctement et complètement les fiches de critères;
- tiendra des réunions avec le trio chaque fois que les membres complètent leur tournée des centres;
- organisera des discussions sur le *ECE Candidate Dialogue* lors de chaque réunion et les



- discussions des pratiques s'orienteront autour du *Dialogue*;
- rédigera un rapport sur les méthodes employées par chaque membre du trio pour s'attaquer au processus de certification;
- dirigera une réunion finale pour vérifier tous les documents.

Un(e) responsable de la validation

Le(la) responsable de la validation est membre d'une institution professionnelle reconnue dans le domaine de l'éducation de la petite enfance et il/elle a de l'expérience dans la supervision des stages en milieu préscolaire.

Le(la) responsable de la validation :

- lira attentivement tous les documents concernant votre certification;
- communiquera avec vous dans le but d'organiser une visite;
- vous rendra visite pendant une période d'au moins 2 à 3 heures (y compris l'entretien);
- rédigera un rapport pour consigner leurs observations;
- fera parvenir ce rapport et/ou les documents au conseil;
- vérifiera que les participant(e)s remplissent correctement et complètement les fiches de critères.

Comment se servir des critères de certification

On a élaboré les critères au fil de plusieurs années de consultation extensive avec les éducateurs et éducatrices et après de nombreux essais sur le terrain. Nous espérons que vous les trouverez compréhensibles et faciles à utiliser. Ce document s'agit d'un « carnet de travail » ou d'un guide dont vous vous servirez lors des visites chez les membres de votre trio. Si vous lisez et remplissez les critères avant de rendre visite à vos pairs, vous aurez un aperçu des situations auxquelles vous devez être attentif(ive).

Il y a deux façons de s'en servir. Premièrement, vous pouvez noter dans un autre cahier toutes vos observations faites pendant la visite et ensuite les transcrire sous les critères dans l'espace approprié; vous pouvez également écrire au crayon directement sur les critères pour que tout changement ultérieur puisse y être apporté au besoin. Une deuxième possibilité consiste à prendre des notes sur un bloc-notes ou sur la copie papier des critères et d'ensuite les recopier sur la version électronique enregistrée sur votre ordinateur.

L'élaboration des critères a été basée sur des pratiques adaptées au niveau de développement. Pour cette raison, nous suggérons que vous consultiez les publications ci-dessous. Vous les trouverez aux *Early Childhood Education Support Centres* (Centres de soutien à l'éducation de la petite enfance) :

- *National Statement on Quality Child Care*, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- *Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs Serving Children from Birth through Age 8, Expanded Edition*, Sue Bredekamp, Ed., NAEYC.
- *Occupational Standards for ECEs*, élaboré par le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.
- Vous recevrez également des journaux (*ECE Candidate Dialogues*) qui vous aideront à évaluer vos propres pratiques.

Il faut féliciter les éducateurs et éducatrices qui s'engagent à ce processus puisqu'il amène des discussions des philosophies et l'évaluation de leurs propres idéaux professionnels. Cette introspection ne peut qu'aboutir à des soins de première qualité pour tous les enfants. Profitez-en !!

Glossaire des termes

- **Activités interactives pour enfants**
L'enfant réagit d'une manière ou un autre à une activité et on l'écoute et l'observe sans le corriger.
- **Adapté au niveau de développement**
Le programme, les activités, l'équipement et les interactions avec les adultes correspondent à la croissance, les intérêts, les forces et les expériences d'un enfant, et ne sont pas trop faciles ni trop difficiles. Le programme prend en considération les observations régulières de l'enfant. Les activités sont ouvertes en ce qu'elles offrent plus d'une réponse possible et une variété de façons d'obtenir un résultat. On met l'accent sur le processus au lieu du résultat. Les pratiques adaptées au niveau de développement reconnaissent « *that each child is unique and has an individual personality, learning style and family background* » (chaque enfant est unique et possède une personnalité distincte de même qu'un style d'apprentissage et des antécédents familiaux qui lui sont propres). (NAEYC, *Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs Serving Children from Birth through Age 8, Expanded Edition*, Sue Bredekamp, ed.)
- **Comité des griefs**
Un comité d'éducateurs et éducatrices de la petite enfance certifiés qui a mis en place une procédure pour enquêter sur les plaintes et pour présenter ces plaintes et des solutions possibles à la direction du conseil.
- **Didactique**
L'enseignant(e) transmet aux enfants de l'information écrite et parlée et, au moyen des questions, des feuilles de travail et des tests, vérifie que cette information a bien été communiquée (voyez aussi « Dirigé par l'enseignant(e) »).
- **Dirigé par l'enseignant(e)**
Une activité qui repose principalement sur les conférences, les discussions centrées sur l'enseignant(e) et l'écriture (p. ex., les fiches et cahiers d'exercices, les bricolages nécessitant un modèle à suivre) est considérée dirigée par l'enseignant(e).
- **Échafaudage**
L'échafaudage désigne les interactions utiles entre un adulte et un enfant qui permettent à l'enfant d'accomplir une tâche au-delà de ses efforts indépendants. Un échafaudage est un cadre temporaire mis en place pour soutenir et parvenir à un sens et qu'on enlève par la suite, une fois que l'enfant réussit à maîtriser une tâche. L'échafaudage peut être oral (au moyen des conversations, des questions, etc.) ou réalisé par des matériaux, des activités ou l'organisation de l'environnement physique.
- **Excessivement fragmenté**
Voyez « Trop fragmenté ».

- **Faciliter**
Animer les enfants individuellement ou en petits groupes en fonction de leurs activités naturelles. Développer les idées et soutenir les efforts des enfants à explorer, à raisonner et à montrer de l'empathie envers les autres.
- **Grief**
En ce qui concerne le processus de certification, un grief est une plainte qui n'a pas été résolue de façon satisfaisante pendant le processus de certification.
- **Initié par l'enfant**
L'enfant choisit ou crée une activité au sein d'un cadre d'apprentissage favorable créé par l'enseignant(e).
- **Mentor**
Un(e) mentor est un individu qui entre en relation d'aide avec une autre personne dans le but d'aider cette dernière à réfléchir sur ses pratiques et à développer des stratégies pour les améliorer et les enrichir.
- **Non sexiste**
Les attitudes et les comportements sont non sexistes lorsqu'ils ne simplifient pas les attitudes et les comportements des enfants en fonction de leur sexe. On ne fait pas de généralisation excessive en ce qui concerne les compétences ou le comportement d'un enfant d'après une norme inéquitable relative aux différences entre les sexes.
- **Non stéréotypé**
Les attitudes et les comportements sont non stéréotypés lorsqu'ils ne simplifient pas à l'excès les attitudes et les comportements des enfants en fonction de leur sexe, leurs compétences ou leurs origines ethniques et culturelles. On ne fait pas de généralisation excessive en ce qui concerne les compétences ou le comportement d'un enfant d'après des normes inéquitables relatives au sexe, aux compétences ou aux origines ethniques et culturelles.
- **Pédagogique/Pédagogie**
Pédagogique/la pédagogie représente la profession, la science ou la théorie de l'enseignement.
- **Registraire**
C'est un membre de la direction du conseil qui est responsable des demandes, de l'approbation des demandes, de la distribution de l'information aux candidat(e)s intéressé(e)s et de répondre aux questions relatives à la certification des membres du trio, des mentors, etc. Également, il tient la direction du conseil au courant du progrès des membres du trio pendant le processus de certification.
- **Transition**
Un changement d'activité ou le déplacement d'un endroit à un autre (p. ex. passer des jeux

libres à la collation).

- **Trio**

Trois éducateurs et/ou éducatrices de la petite enfance qui ont fait la demande et ont été accepté(e)s par le conseil de certification dans le processus de certification et qui travaillent avec le guide et les critères, visitent et observent les centres de leurs deux pairs et donnent de la rétroaction d'après leurs observations.

- **Trop d'encadrement**

L'enseignant(e) lance toutes les activités et, par conséquent, les enfants n'en introduisent aucune (ou très peu).

- **Trop fragmenté**

Le programme est divisé en un trop grand nombre de courtes périodes, ce qui ne donne pas suffisamment de temps pour compléter une activité particulière. Par conséquent, les enfants semblent « sauter » d'une activité à l'autre. Par exemple :

9h00 à 9h10	Accueil
9h10 à 9h30	Bricolage
9h30 à 9h35	Nettoyage
9h35 à 10h00	Activités de plein air
10h00 à 10h15	Collation
10h15 à 10h30	Activités du cercle, etc.

Dans le cas ci-dessus, il y a trop de transitions et il n'y a pas de longues périodes de jeu sans interruption.

- **Validation**

Le processus suivi par chaque membre du trio avec le(la) responsable de la validation, au terme de la phase d'observation du trio, dont le but est de vérifier les observations consignées au cours du processus de certification et de contribuer à la sensibilisation accrue des membres du trio à leur comportement professionnel. De plus, le(la) responsable de la validation leur permettra d'établir des objectifs et de discuter et de clarifier leurs philosophies et leurs méthodes.

L'établissement d'objectifs

Le conseil de certification est d'avis que l'établissement d'objectifs fait partie intégrante du processus de certification tout en étant une stratégie prudente de conduite professionnelle. Nous vous demandons de prendre votre temps et de bien réfléchir à l'établissement de vos objectifs pour le processus de certification. Veuillez lire attentivement le guide et les critères avant de remplir les pages sur vos objectifs. S'il vous faut plus d'espace, veuillez écrire sur une feuille supplémentaire. (Si vous accédez au document sur votre ordinateur, vous n'aurez pas besoin de feuilles supplémentaires.)

Examinez attentivement chaque critère et inscrivez des objectifs pour chacun si vous le jugez nécessaire. Vous pouvez vous fixer plus d'un objectif pour chaque critère ou n'établir des objectifs que pour un ou deux critères. Soyez réaliste à l'égard de vos chances d'atteindre vos objectifs.

Une fois le processus de certification terminé, indiquez dans chaque partie où vous aviez établi des objectifs si vous les avez atteints. Veuillez indiquer vos stratégies mises en place pour vous aider à atteindre ces objectifs.

Veuillez lire et répondre aux questions suivantes concernant l'établissement d'objectifs :

1) Selon vous, quelles sont vos forces en tant qu'éducateur ou éducatrice de la petite enfance?

2) Dans quels domaines avez-vous besoin de vous améliorer ou de vous développer?

3) Quelles sont vos stratégies à court terme pour améliorer ou développer vos compétences dans ces domaines respectifs? (Le « court terme » se réfère à la durée du processus de certification.)

- 4) Quelles sont vos stratégies à long terme pour améliorer et développer vos compétences dans ces domaines respectifs? (Le « long terme » se poursuit au-delà du processus de certification.)

L'établissement d'objectifs (suite)

