

Guide du programme de mentorat de l'ACPS –

Développement de l'entraîneur, de l'instructeur, de l'examineur et de la personne ressource

Objectif :

Développer et améliorer les compétences des entraîneurs, instructeurs, examinateurs et des personnes ressources de l'ACPS (ou de celles intéressées par la certification) en les jumelant à un entraîneur, un instructeur, un examinateur et/ou une personne ressource expérimentée de l'ACPS qui fournit des conseils, du soutien et du partage des connaissances.

Structure du programme

1. Admissibilité des participants

a. Mentorés (une des personnes suivantes) :

- i. Les personnes qui détiennent une certification actuelle d'entraîneur, d'instructeur, d'examineur et/ou de personne ressource de l'ACPS,
- ii. Les personnes intéressées à obtenir une certification d'entraîneur, d'instructeur, d'examineur et/ou de personne ressource de l'ACPS, et/ou
- iii. Les personnes qui souhaitent approfondir leurs connaissances en matière d'entraînement, d'instruction, d'examen et/ou de personne ressource.

b. Mentors :

- i. Détenir ou avoir détenu au cours des 5 dernières années une certification d'entraîneur, d'instructeur, d'examineur et/ou de personne ressource de l'ACPS.

2. Durée du programme

- a. Durée recommandée du programme : trois (3) mois.
- b. Possibilité de raccourcir ou d'étendre sur la base d'un accord mutuel entre le mentor et le mentoré.

3. Processus de jumelage

- a. Jumelage basé sur l'expérience (les mentors sont limités aux privilèges de leur certification de l'ACPS et inférieure),
- b. Entraîner, instruire, examiner et/ou développer des objectifs de connaissances,
- c. Prise en compte éventuelle de la position géographique,
- d. Prise en compte de la compatibilité, et/ou
- e. Les demandes spécifiques du mentoré seront prises en compte.

Composantes du programme

1. Rencontre initiale

- Séance d'introduction et d'établissement des objectifs.
- Discussion sur le niveau de compétence actuel et des aspirations du mentoré.
- Description des attentes et responsabilités du mentor et du mentoré.

2. Séance de développement des compétences (si applicable)

- Réunions deux fois par semaine (en personne ou virtuelles) ou selon l'horaire commun.
- Examen des progrès, développement des connaissances et aborder les défis.
- Discussions axées sur des compétences techniques spécifiques.
- Examen des tâches pratiques et fixation des objectifs de progression.
- Planifier des séances de sauts axées sur des compétences et des techniques spécifiques.
- Débriefing vidéo et analyse des performances.
- Révision des procédures d'urgence et des exercices de sécurité

3. Suivi de progression

- Utiliser un journal de bord ou un outil de suivi numérique pour suivre les progrès du mentoré.
- Fixer des jalons et célébrer les réalisations.

4. Réseautage et développement de la communauté

- Participation à des séminaires et ateliers.
- Encourager la participation aux futurs cours de certification de l'ACPS.
- Collaborer avec d'autres acteurs de l'industrie pour élargir et partager vos connaissances.

Rôles et responsabilités

Responsabilités du Mentor

- Fournir des conseils, du soutien et de la rétroaction.
- Partager des connaissances et les pratiques standards de l'industrie.
- Assurer la sécurité et le respect des pratiques et normes de l'ACPS, y compris se conformer à tous les MIP de l'ACPS, tels que les normes d'intégrité.
- Motiver et inspirer le mentoré.

Responsabilités du Mentoré

- Participer activement et s'engager avec le programme.
- Être ouvert aux rétroactions et démontrer une volonté d'apprendre.
- Tenir un journal des progrès.
- Communiquer ouvertement.
- Respecter le temps et l'engagement du mentor.
- Assurer la sécurité et le respect des pratiques et normes de l'ACPS, y compris se conformer à tous les MIP de l'ACPS, tels que les normes d'intégrité.

Évaluations et rétroactions

Fin du programme

- Évaluation finale des compétences et des réalisations.
- Célébration du progrès et de l'achèvement.
- Fournir une rétroaction pour l'évaluation du programme.