

Lignes directrices sur le mentorat

Contenu

But	2
Responsabilités du mentor	2
Responsabilités du mentoré	2
Responsabilités de l'AOANB	3
Conditions de mentorat	3
La différence entre le mentorat et la supervision des étudiants	5
Formulaires de mentorat pertinents	5
Initier le mentorat.....	6
Processus de mentorat.....	7
Méthodes d'orientation.....	7
L'outil de raisonnement clinique (ORC).....	7
Rapport d'évaluation à mi-parcours et final.....	9
Avantages.....	9
Avantages pour tous	9
Avantages pour les mentorés	9
Avantages pour les mentors	10
Avantages pour les employeurs.....	10

But

Un mentorat est requis pour les inscrits provisoires. Tout au long du processus, les inscrits provisoires (c.-à-d. les mentorés) acquièrent et démontrent les compétences nécessaires pour répondre aux normes de pratique sous la direction et le mentorat d'un membre praticien expérimenté de l'AOANB. Pendant la période de mentorat, le mentoré réfléchit à sa capacité à respecter les normes de pratique grâce à l'autoévaluation. Le mentoré et le mentor travaillent ensemble pour effectuer des évaluations de la pratique du mentoré à mi-parcours et à la fin du mentorat.

Les mentors et les mentorés jouent tous deux un rôle crucial dans un programme de mentorat, et tous deux tirent des avantages significatifs de leur participation.

Responsabilités du mentor

1. Observer au moins deux visites cliniques par semaine et examiner la documentation des séances observées. Ils prendront ensuite rendez-vous avec le mentoré pour discuter des séances observées à l'aide de l'Outil de raisonnement clinique (ORC).
2. Fournir à l'inscrit provisoire (mentoré) des conseils, du soutien et de la rétroaction dans les domaines suivants :
 1. S'assurer que les inscrits provisoires acquièrent une base solide pour une pratique professionnelle indépendante et des compétences essentielles pour une pratique sûre et éthique.
 2. Élaborer un processus d'autoévaluation des compétences essentielles pour s'assurer que l'inscrit provisoire offre une pratique sécuritaire et éthique continue au public du Nouveau-Brunswick.
 3. Discuter des attentes avec l'inscrit provisoire avant de commencer le mentorat.
3. Remplir les documents et les rapports requis et les soumettre à l'AOANB. (Voir [Formulaires de mentorat pertinents](#))
4. Informer le registraire s'il a des préoccupations concernant la pratique clinique ou éthique du mentoré.

Responsabilités du mentoré

1. Être responsable de tous les services de soins de santé fournis.
2. Rechercher un mentor, approuvé par l'AOANB, avec une immatriculation pratiquante en règle.
3. Lisez et signez le formulaire d'entente, faites-le signer par votre mentor et retournez-le à l'AOANB pour approbation dans les 14 jours suivant le début de votre emploi.
4. Aviser l'AOANB de tout changement à l'entente.
5. Préparez-vous à chaque activité de mentorat.

1. Présenter le mentor aux clients/patients lorsque le mentor observe les soins directs aux clients/patients.
2. Obtenir et documenter le consentement éclairé du client/patient avant l'observation du mentor.
3. Obtenir des renseignements sur les politiques de l'employeur pour l'observation du mentor (dans les situations où le mentor n'est pas un employé).
6. Rencontrez votre mentor pour discuter des séances observées à l'aide de l'outil de raisonnement clinique. C'est l'occasion de réfléchir à vos visites cliniques.
7. Votre mentor effectuera une évaluation de mi-parcours et une évaluation finale basée sur les compétences cliniques sur lesquelles repose également l'Examen canadien d'accès à la pratique (ECAP). Sur le formulaire d'évaluation, remplissez la section des commentaires et signez le formulaire.

Responsabilités de l'AOANB

1. Approuver le choix du mentor.
2. Fournir aux mentors des informations sur le processus de mentorat et les documents du programme.
3. Examiner les documents une fois le programme de mentorat terminé.
4. Fournir une assistance dans la résolution des conflits.
5. Aviser l'inscrit provisoire de la réussite du programme de mentorat.
6. Effectuer des examens lorsque l'inscrit provisoire termine le programme de mentorat, mais qu'il n'est pas jugé qualifié pour travailler de manière indépendante.

Conditions de mentorat

Les conditions suivantes s'appliquent :

1. Durée:
 - a. Couvre un minimum de **3 mois d'emploi** à temps plein avec un minimum de **450** heures de soins aux patients/clients.
 - b. Prolonge jusqu'à un maximum de 24 mois pour les inscrits provisoires qui travaillent à temps partiel et/ou qui satisfont aux exigences de l'Examen canadien d'admission à la pratique (ECAP). Les personnes inscrites à titre provisoire doivent rester dans le programme de mentorat jusqu'à ce qu'elles passent l'ECAP.
 - c. Les mentors doivent fournir **24** heures d'orientation au mentoré, soit 2 heures par semaine ou 8 heures par mois.
 - d. Il est obligatoire pour votre mentor désigné de passer une partie des 24 heures d'accompagnement encadré à observer directement votre pratique.

2. En tant qu'inscrit provisoire, vous êtes légalement autorisé à travailler en tant qu'orthophoniste ou audiologiste dans le cadre du programme de mentorat pendant 3 (trois) tentatives consécutives pour réussir l'ECAP.
 - a. Si vous échouez aux deux premières tentatives, vous resterez dans le programme de mentorat. Vous pouvez demander à votre mentor actuel de continuer le mentorat ou de trouver un nouveau mentor.
 - b. Si vous ne réussissez pas dans les trois tentatives, votre permis d'exercice est annulé.
3. La période de mentorat vous permettra d'acquérir de l'expérience dans un certain nombre de domaines qui refléteraient la pratique de votre profession et de démontrer que vous répondez aux exigences minimales dans chaque domaine de compétences professionnelles des orthophonistes ou des audiologistes au Canada (expert en connaissances, communicateur, collaborateur, chercheur, gestionnaire, professionnel).
4. La période de mentorat comprendra un mentorat direct et indirect, et comprendra l'observation de l'évaluation, de l'intervention et du counseling, ainsi que l'examen de rapports écrits, la rédaction de dossiers, etc. Le temps consacré à d'autres activités liées à la profession (c.-à-d. recherche sur place, rédaction, réunions, etc.) peut également compter dans le nombre total d'heures requises. La plupart des heures accumulées pendant le mentorat doivent être liées aux soins aux clients/patients, qu'il s'agisse d'heures de contact direct avec les clients/patients ou d'activités liées aux clients/patients, et varieront en fonction de la population de clients/patients servis, du modèle de prestation de services, etc.
5. La quantité de conseils directs ou indirects requis variera et dépendra de la complexité du client/patient, du site, de la charge de travail, des compétences et de l'expérience des inscrits, et devrait être ajustée pour répondre aux besoins de mentorat individualisés. Pour que le mentor puisse évaluer les compétences et les capacités de l'inscrit, il est essentiel qu'il fournisse des conseils directs adéquats au début de la période de mentorat.
6. Des exigences supplémentaires pour la lecture directe et les activités connexes peuvent être recommandées en discussion avec le mentoré.

La différence entre le mentorat et la supervision des étudiants

Le mentorat est différent de la pratique supervisée que vous aviez en tant qu'étudiant. Votre mentor n'est pas responsable de vos décisions cliniques ou des soins que vous prodiguez aux clients/patients et à leurs familles.

Les universités déterminent tous les aspects des exigences en matière de supervision.

Mentorat	Supervision
Le mentoré est pleinement responsable de toutes les activités cliniques qu'ils fournissent.	Le superviseur est responsable de toutes les activités cliniques fournies par l'étudiant.
Le mentoré utilise généralement le titre d'orthophoniste ou d'audiologiste au Nouveau-Brunswick.	L'étudiant n'est pas légalement autorisé à utiliser un titre reconnu par la loi comme connotant un orthophoniste ou un audiologiste, ou un inscrit de l'AOANB. L' étudiant doit utiliser un titre indiquant qu'il est étudiant.
Le mentor évalue les compétences pratiques du mentoré. Le mentor peut fournir des conseils généraux sur les questions de pratique professionnelle et aider le mentoré à élaborer des décisions cliniques fondées sur un raisonnement solide.	Le superviseur évalue les connaissances, les compétences et le jugement de l'étudiant pour les domaines de pratique dans lesquels il est impliqué. Le superviseur intervient dans la pratique de l'étudiant pour enseigner des compétences et transmettre des connaissances afin d'élever le niveau de compétence de l'étudiant.
L'AOANB détermine tous les aspects des exigences en matière de mentorat.	Les universités déterminent tous les aspects des exigences en matière de supervision.

Formulaires de mentorat pertinents

1. **Formulaire d'entente de mentorat** (Vous devrez revoir l'entente avec votre mentor. Une fois que vous aurez tous les deux signé l'entente, vous la retournerez à l'AOANB pour approbation.)
2. **Outil de raisonnement clinique** (Utilisé par le mentor comme guide de discussion lors de l'observation des séances, ne doit pas être envoyé à l'AOANB.)
3. **Rapport de mi-parcours et rapport final** (à remplir par le mentor à la fin de la sixième semaine de mentorat, et à nouveau à la fin des 3 mois de mentorat.)

Initier le mentorat

Pour commencer le mentorat, en tant qu'inscrit provisoire, vous devez :

Trouvez un emploi dans votre profession

L'AOANB vous conseille de compléter le processus d'inscription et de recevoir un avis indiquant que vous êtes admissible à l'inscription avant de chercher un emploi.



Trouvez un mentor

Vous devez trouver un mentor qui répond aux critères et qualifications spécifiés dans ce guide. Souvent, trouver un emploi et un mentor vont de pair, car il est plus facile d'avoir un mentor avec qui vous travailler également. C'est idéal mais pas obligatoire.



Soumettez votre formulaire d'entente de mentorat à l'AOANB

IMPORTANT: Votre formulaire d'entente de mentorat doit être soumis **dans les 14 jours** suivant le début de votre emploi.

Qualifications du mentor

- être un inscrit pratiquant de l'AOANB,
- avoir le niveau d'expérience requis tel que déterminé par le registraire,
- être en règle avec l'AOANB et ne faire l'objet d'aucune plainte ou enquête au moment du mentorat, et
- être approuvé comme mentor par l'AOANB.

Processus de mentorat

Le plan de mentorat comprend :

- Au moins deux visites cliniques observées par semaine.
- La réalisation d'une autoévaluation de vos progrès à mi-parcours et à la fin de votre période de mentorat et pour discuter et revoir vos autoévaluations avec votre mentor.
- La réalisation d'un outil de raisonnement clinique que votre mentor utilisera avec vous pour guider une discussion sur les interactions cliniques observées.
- Une rencontre avec votre mentor pour une évaluation/discussion à mi-parcours. Une évaluation finale ou une discussion à la fin du programme de mentorat.

L'outil de raisonnement clinique et les formulaires d'évaluation sont conçus pour vous soutenir tout au long de votre mentorat, en veillant à ce que votre pratique clinique soit sécuritaire, éthique et compétente.

Méthodes d'orientation

L'observation de l'interaction clinique du mentoré avec les patients directement ou par vidéo est obligatoire et doit inclure une discussion concernant l'interaction directe.

Observation directe

- Le mentor est physiquement présent dans l'environnement ou virtuellement présent via vidéoconférence ou audioconférence en temps réel.
- Le mentor est en mesure d'observer le mentoré réaliser ses activités et peut fournir une rétroaction immédiate, si nécessaire.

Observation indirecte

- Le mentor n'est pas présent physiquement ou virtuellement lorsqu'une activité est réalisée par le mentoré.
- Le mentor surveille et évalue la performance des activités du mentoré en examinant les enregistrements audio/vidéo, les dossiers écrits et/ou en discutant avec le mentoré, les clients/patients, la famille, les membres de l'équipe, etc.

Des conseils peuvent être fournis par :

- Observation directe du mentoré avec les clients/patients
- Vidéoconférence
- Examen des enregistrements vidéo ou audio des séances cliniques
- Diriger les discussions sur la gestion clinique
- Examen des rapports écrits
- Animer des discussions de gestion administrative
- Guider les conférences téléphoniques

L'outil de raisonnement clinique (ORC)

L'outil de raisonnement clinique (ORC) est un élément obligatoire du processus de mentorat. Son objectif est d'aider les mentors et les mentorés à évaluer le raisonnement clinique et à suivre l'évolution de leurs compétences pendant la période de mentorat. Le raisonnement clinique est une compétence essentielle pour les audiologistes et les orthophonistes au début et tout au long de leur carrière. La réflexion sur la façon dont le raisonnement clinique guide les décisions cliniques et professionnelles fait partie intégrante de la pratique de qualité qui a été établie dans de nombreuses professions de la santé.

1. Les mentors ne sont pas tenus de soumettre l'ORC à l'AOANB.
2. En tant que mentor, vous devrez :
 - a. Discuter les ORC avec le mentoré avant ou lors de la réunion d'évaluation de mi-parcours.
 - b. Commenter vos observations sur l'application des compétences de raisonnement clinique par le mentoré dans les rapports de mi-parcours et final soumis à l'AOANB.
3. En tant que mentor, vous observerez le mentoré démontrer ou appliquer le raisonnement clinique en dehors des discussions de l'ORC. L'ORC est un outil supplémentaire pour vous aider à évaluer cette compétence.
4. Il existe de nombreux modèles de soins et scénarios cliniques différents, par conséquent, toutes les sections de l'ORC ne s'appliqueront pas à tous les inscrits ou à tous les patients.
5. Avant de commencer, informez l'inscrit :
 - a. Vous sauterez les questions si l'inscrit a déjà fourni suffisamment d'informations.
 - b. Vous pouvez revenir à une section sur l'ORC pour plus de précisions ou de clarifications.
6. Documenter les processus de raisonnement clinique lorsque l'inscrit fournit des preuves dans la conversation.
7. Recherchez les processus manquants en posant des questions supplémentaires.
8. Ne posez pas de questions supplémentaires si le l'inscrit a fait preuve d'un raisonnement clinique dans sa réponse.
9. Langue de substitution en fonction du contexte clinique de l'inscrit, par exemple, dépistage, évaluation, conjoint, parents, enfants, enseignant, équipe, etc.
10. Rappelez à l'inscrit, au besoin, ce qu'on entend par intervention (dépistage, évaluation et prise en charge).
11. On ne s'attend PAS à ce que tous les domaines de l'ORC soient documentés dans le dossier du patient.

Rapport d'évaluation à mi-parcours et rapport final

Vous et votre mentor vous rencontrerez à mi-parcours pour faire ce qui suit :

1. Les mentors tiendront compte des discussions de l'outil de raisonnement clinique (ORC) pour attribuer une note de mi-parcours.
2. Discutez de vos progrès jusqu'à présent pendant le mentorat. Y a-t-il des domaines où vous avez besoin de conseils supplémentaires ou avez-vous des questions ?
3. Sur la base de la discussion de vos progrès, vous élaborerez des objectifs d'apprentissage pour la deuxième moitié de votre mentorat.
4. Votre mentor remplira votre rapport de mi-parcours et vous fournira des commentaires sur vos progrès jusqu'à présent. Vous aurez l'occasion d'examiner le rapport de mi-parcours et de fournir vos propres commentaires avant que le rapport soit soumis à l'AOANB.
5. Votre mentor soumettra votre rapport de mi-parcours à l'AOANB avant la date d'échéance.

Évaluation finale

1. Discutez de vos progrès globaux pendant la période de mentorat. Qu'avez-vous appris ? Le processus a-t-il été bénéfique ? Y a-t-il des domaines où vous avez encore des questions ? Avez-vous un plan en place pour répondre aux questions ou aux sujets de préoccupation restants ?
2. Votre mentor soumettra votre évaluation finale à l'AOANB avant la date limite.

Avantages

Avantages pour tous

1. Protection du public.
2. Assurance de la qualité des compétences essentielles pour une pratique sécuritaire.
3. Harmonisation avec les exigences d'autres administrations réglementées.

Avantages pour les mentorés

1. **Développement professionnel** : Les mentorés acquièrent un apprentissage accéléré, des compétences cliniques et des perspectives de carrière grâce à des mentors expérimentés.
2. **Réseautage et croissance personnelle** : L'accès aux réseaux de mentors favorise les liens et encourage la croissance personnelle par la réflexion et l'établissement d'objectifs.
3. **Augmentation de la satisfaction au travail et de l'identité professionnelle** : Le soutien et l'autonomisation des mentors conduisent à une plus grande satisfaction au travail et à une identité professionnelle forte.
4. **Équilibre travail-vie personnelle** : Le mentorat peut inclure des conseils sur l'atteinte de l'équilibre, la gestion du stress et la priorité accordée au bien-être.

Avantages pour les mentors

1. **Croissance professionnelle et développement du leadership** : Le mentorat favorise le perfectionnement des compétences, tient les mentors informés et améliore les capacités de leadership.
2. **Réseautage, reconnaissance et satisfaction personnelle** : Les mentors élargissent les réseaux, gagnent en reconnaissance et trouvent un épanouissement personnel en guidant les mentorés.
3. **Héritage** : Les mentors contribuent au développement des générations futures, laissant un impact durable.
4. **Équivalents de formation continue** : Le temps consacré au mentorat peut être pris en compte dans les exigences de développement professionnel.

Avantages pour les employeurs

Les employeurs peuvent tirer de nombreux avantages de la mise en œuvre d'un programme de mentorat au sein de leur organisation :

1. **Développement des employés et planification de la relève** : Améliore les compétences, prépare les futurs leaders et assure des transitions en douceur.
2. **Augmentation de l'engagement, de la rétention et de l'amélioration des performances** : Démontre l'engagement, conduisant à une satisfaction, une rétention et une productivité accrues.
3. **Transfert de connaissances et culture organisationnelle** : Préserve les connaissances, favorise l'apprentissage, la collaboration et la communauté.
4. **Développement des talents, recrutement, diversité et inclusion** : Attire les meilleurs talents, soutient les initiatives de diversité et promeut l'équité en offrant aux groupes sous-représentés l'accès à des possibilités de mentorat, en aidant à surmonter les obstacles et à promouvoir l'équité dans l'avancement professionnel.
5. **Réduction des coûts et amélioration de la réputation** : Réduit les coûts de roulement et crée une image positive sur le lieu de travail, attirant les talents.

Dans l'ensemble, les programmes de mentorat peuvent apporter de nombreux avantages aux employeurs, contribuant à la réussite organisationnelle, à la satisfaction des employés et à la viabilité à long terme.

Remerciements

L'Association reconnaît et remercie l'Alberta College of Speech-Language Pathologists and Audiologists (ACSLPA) d'avoir permis à l'AOANB d'adopter et d'adapter son **plan de pratique supervisée et ses formulaires d'évaluation**.

L'AOANB remercie l'Ordre des audiologistes et des orthophonistes de l'Ontario (CASLPO) d'avoir permis à l'AOANB d'adopter son **outil de raisonnement clinique**, ses **lignes directrices en matière de mentorat** et son **contrat de mentorat**.

L'AOANB remercie l'Alliance canadienne des organismes de réglementation de l'audiologie et de l'orthophonie (CAASPR) pour l'utilisation de ses profils de compétences cliniques, utilisés dans le formulaire d' **évaluation de mi-parcours et d'évaluation finale**.