



Lignes directrices

Programme de mentorat

Soutenir la croissance professionnelle grâce au mentorat

Première publication : mai 2024




Révisé : avril 2025, octobre 2025

Contenu

But	1	L'outil de raisonnement clinique (ORC)	9
Pourquoi le mentorat est important	2	Rapport d'évaluation de mi-parcours et final ..	10
La différence entre le mentorat et la supervision des étudiants	2	Évaluation des normes d'exercice et adhérence au Code de déontologie	11
Processus de mentorat.....	3	Objectifs d'apprentissage	14
Aperçu	3	Lignes directrices pour les objectifs d'apprentissage.....	14
Naviguer dans le processus de mentorat	3	Activités d'apprentissage	17
Les étapes du mentorat	4	Considérations particulières	18
Responsabilités	5	Prolonger votre période de mentorat.....	18
Mentoré.....	5	Échec à l'Examen d'admission à la pratique au Canada (ECAP) pendant le mentorat.....	18
Mentor.....	6	Changer d'emploi pendant le mentorat	19
OAONB.....	8	Chantiers multiples ou responsabilités partagées en matière de mentorat	20
Conditions du mentorat.....	8	Mentorat à distance ou virtuel	22
Durée	8	Congé pendant le mentorat.....	22
Admissibilité au travail	8	Résolution des conflits pendant le mentorat ..	23
Activités de mentorat	9		
Soins aux patients/clients.....	9		
Exigences en matière de documentation.....	9		

But

Le programme de mentorat de l'OAONB est conçu pour soutenir les immatriculés dans le développement de pratiques sécuritaires et compétentes tout en protégeant le public. Le programme s'applique aux personnes immatriculées provisoires, à certaines personnes immatriculées de retour et, dans certains cas, aux personnes immatriculées au registre des pratiquants à qui l'Ordre demande de participer.

Objectif	À qui cela s'adresse	Détails clés	Exigences / Notes
Soutien aux nouveaux immatriculés 	Immatriculés provisoires	Aide les nouveaux immatriculés à faire une transition sécuritaire vers une pratique autonome	Le mentorat doit être complété avant l'obtention de l'immatriculation à titre de <i>pratiquant</i> ; l'ECAP doit être réussi pendant la période provisoire; l'immatriculé doit se conformer à la législation pertinente, aux règlements administratifs, aux règles, au Code de déontologie et aux Normes de pratique
Soutien aux immatriculés de retour ou sur directive 	Immatriculés non pratiquants ou pratiquants actuels	Obligatoire sur ordonnance du registraire, du Comité d'inscription et de compétence ou du Comité des plaintes et de la discipline	Peut être placé sous immatriculation provisoire au besoin; la période de mentorat doit être complétée avant le retour à l'immatriculation à titre de <i>pratiquant</i>
Protection du public 	Tous les participants au mentorat	Assure une pratique sécuritaire et éthique	Le mentor surveille la conformité aux normes professionnelles de l'Ordre; le mentorat contribue à assurer des soins de qualité pour le public

Pourquoi le mentorat est important



Le mentorat vous offre le soutien d'un collègue afin de vous assurer que vous possédez les connaissances, les compétences et le jugement nécessaires pour exercer de façon sécuritaire et autonome. Le rôle de votre mentor doit être perçu comme celui d'un conseiller expérimenté et de confiance, qui vous guidera dans la compréhension et l'application des normes de pratique de l'Ordre ainsi que des principes permettant de développer un jugement clinique solide. Si votre mentor observe une pratique non conforme aux normes, il a la responsabilité de vous guider afin que vous compreniez et appliquiez les normes et de vous aider à ajuster votre pratique pour vous y conformer.

En tant que professionnel de la santé réglementé, vous acceptez la responsabilité de votre rôle dans le maintien de la confiance du public envers la compétence de la profession à offrir des soins sécuritaires, de qualité et éthiques. C'est le concept de réglementation professionnel.

Pendant votre période de mentorat, vous participez à un processus important et continu de formation autodirigée, de réflexion et d'évaluation de vos propres compétences professionnelles. Ce processus essentiel contribue à assurer que les patients/clients reçoivent des soins de la part de professionnels compétents, qualifiés et dignes de confiance.

Lorsque vous recevez votre immatriculation de l'OAONB et devenez un immatriculé 'provisoire', vous devenez officiellement un professionnel de la santé réglementé et vous utilisez habituellement le titre « audiologiste », « orthophoniste » ou « thérapeute de l'élocution », avec toutes les responsabilités que cela comporte. Pendant votre période de mentorat, vous êtes légalement, éthiquement et professionnellement responsable de vos décisions cliniques et des services que vous fournissez.

La différence entre le mentorat et la supervision des étudiants

Le mentorat est différent de la pratique supervisée que vous avez effectuée en tant qu'étudiant.

Votre mentor n'est pas responsable de vos décisions cliniques ni des soins que vous fournissez aux patients/clients, ou à leurs familles.

Pendant votre période de mentorat, vous êtes légalement, éthiquement et professionnellement responsable de vos décisions cliniques, comme le sous-entendent les titres « audiologiste », « orthophoniste » ou « thérapeute de l'élocution ».

Mentorat	Supervision
Le mentoré est entièrement responsable de toutes les activités cliniques qu'il offre.	Le superviseur est responsable de toutes les activités cliniques fournies par l' étudiant .
Le mentoré utilise habituellement le titre « audiologiste », « orthophoniste » ou « thérapeute de l'élocution » au N.-B.	L'étudiant n'est pas légalement autorisé à utiliser un titre reconnu par la loi comme désignant un audiologiste, un orthophoniste ou un immatriculé de l'OAONB. L' étudiant doit utiliser un titre indiquant qu'il est étudiant
Le mentor évalue les compétences professionnelles du mentoré. Il peut offrir des conseils généraux sur les questions liées à la pratique professionnelle et soutenir le mentoré dans le développement de décisions cliniques fondées sur un raisonnement solide.	Le superviseur évalue les connaissances, les compétences et le jugement de l'étudiant dans les domaines de pratique auxquels il participe. Le superviseur intervient directement dans la pratique de l'étudiant afin de lui enseigner des habiletés et de transmettre des connaissances pour hausser son niveau de compétence.
L'OAONB détermine tous les aspects des exigences pour liées au mentorat.	Les universités déterminent tous les aspects des exigences liées à la supervision.

Processus de mentorat

Aperçu

- Le mentor observe une à deux visites cliniques par semaine.
- Le mentor utilise l'outil de raisonnement clinique (ORC) pour guider les discussions sur les interactions cliniques observées.
- Le mentoré effectue une auto-évaluation à mi-parcours et à la fin du mentorat, qui est examinée et discutée par le mentor et le mentoré dans le cadre du processus d'évaluation global.
- Le mentoré élabore des objectifs d'apprentissage avec les conseils du mentor.

Naviguer dans le processus de mentorat

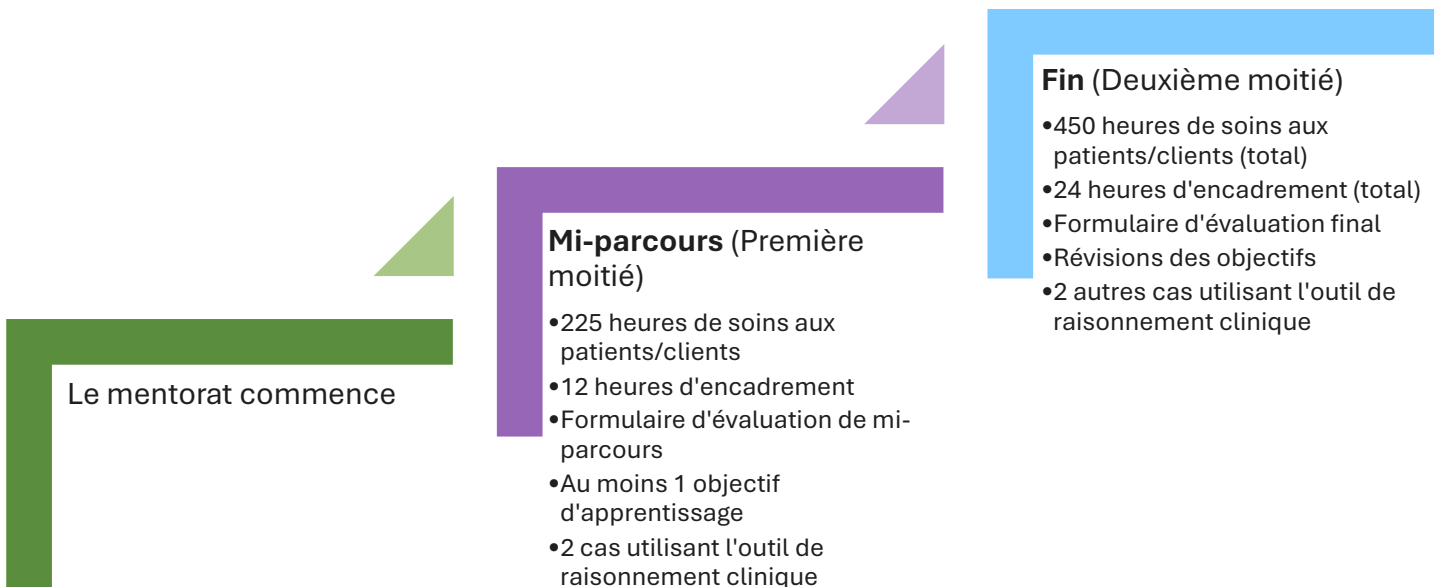
Première moitié du mentorat

- D'ici le point médian, complétez **au moins 225 heures de soins patients/clients** et **12 heures d'encadrement**.
- Déterminez une cote pour tous les indicateurs du formulaire d'évaluation.
- Discutez et déterminez au moins un objectif d'apprentissage.
- Utilisez l'outil de raisonnement clinique avec au moins deux cas de patients/clients.
- Remplissez le formulaire d'évaluation à mi-parcours.

Deuxième moitié du mentorat

- À la fin du mentorat, complétez **un total d'au moins 450 heures de soins patients/clients** et **24 heures d'encadrement**.
- Déterminez une cote finale pour tous les indicateurs du formulaire d'évaluation.
- Évaluez les progrès à l'aide d'un ou de plusieurs objectifs d'apprentissage.
- Utilisez l'outil de raisonnement clinique avec deux autres cas de patients/clients.
- Remplissez le formulaire d'évaluation finale.

Vous recevrez un courriel de confirmation de l'OAONB lorsque votre rapport final d'évaluation du mentorat aura été reçu et approuvé.



Les étapes du mentorat

Les compétences et indicateurs de rendement de chaque catégorie sont énumérés dans le formulaire d'évaluation du mentorat. Le mentor peut guider le mentoré vers des ressources, par exemple sur le site Web de l'OAONB, ou vers d'autres possibilités de formation pour l'aider à développer des compétences, à comprendre les normes et à les appliquer dans leur pratique quotidienne.

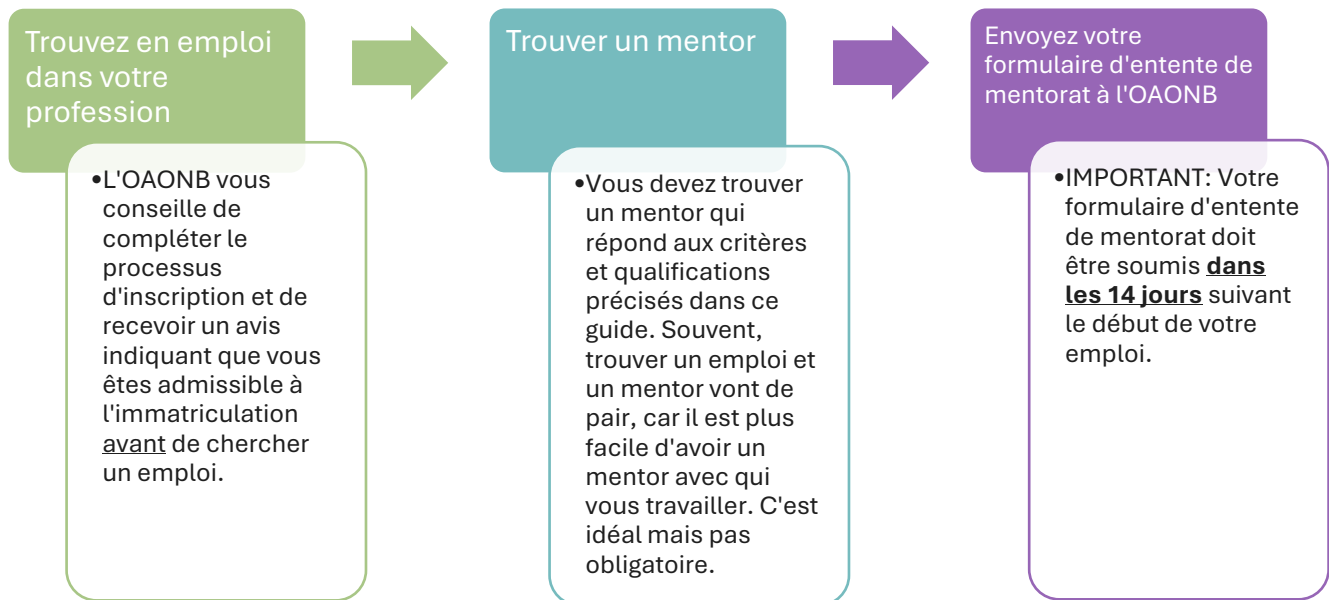
Au cours votre mentorat, le rôle de votre mentor est de :

- Fournir un soutien et des conseils généraux pour vous aider à vous conformer aux normes de pratique professionnelle et Code de déontologie de l'OAONB.
- Fournir des conseils généraux sur les questions de pratique professionnelle.
- Évaluez votre prise de décision clinique à l'aide de l'outil de raisonnement clinique (ORC) pour vous assurer que vos décisions sont fondées sur une logique clinique solide.
- Vous encourager à réfléchir continuellement à votre pratique pour vous assurer que vous respectez les normes.

- Confirmez à l'OAONB, en remplissant le formulaire d'évaluation à mi-parcours et final, que vous répondez aux normes minimales de pratique et adhérez aux Code de déontologie pendant votre période de mentorat.

Responsabilités

Mentoré



1. Être responsable de tous les services de soins de santé fournis.
2. Chercher un mentor, approuvé par l'OAONB, dont l'immatriculation pratiquante est en règle.
 1. Si vous avez une offre d'emploi pour laquelle aucun mentor ne peut être fourni, l'Ordre peut vous aider en vous fournissant une liste de mentors potentiels. Il vous reviendra de communiquer avec les audiologistes ou les orthophonistes figurant sur la liste afin de déterminer s'ils peuvent vous offrir du mentorat dans votre principal milieu de travail. (Pour obtenir une liste de mentors potentiels, contactez deputy@rcaslpcb.ca et indiquer :
 - Votre profession (audiologie ou orthophonie)
 - Les villes/régions où vous cherchez un mentor)
3. Remplissez le formulaire d'entente en ligne dans Alinity. Votre mentor l'examinera et le confirmera, puis le soumettra à l'OAONB pour approbation dans **les 14 jours suivant votre date de début**.
4. Aviser l'OAONB de tout changement à l'entente (p. ex., prolonger la période de mentorat pour assurer 450 heures de soins aux patients/clients).
5. Préparez-vous à chaque activité de mentorat.
 1. Obtenir et documenter le consentement éclairé du patient/client avant l'observation par le mentor.

2. Présenter le mentor aux patients/clients lorsque le mentor observe les soins directs aux patients/clients.
3. Obtenez de l'information 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. Aux étapes mi-parcours et finale, vous ferez une auto-évaluation et votre mentor évaluera vos compétences. Tout indicateur noté « améliorations nécessaires » sera mis en évidence par un symbole d'avertissement rouge ⚠, et vous pourrez les examiner ensemble pour définir vos objectifs d'apprentissage, en priorisant les indicateurs rouges ▶.
8. Utilisez le modèle d'objectifs d'apprentissage pour décrire les étapes d'action spécifiques pour chaque compétence que vous souhaitez développer.

Mentor

Qualifications du mentor

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

1. Les mentors doivent viser à fournir **24 heures d'encadrement** au mentoré, idéalement 2 heures par semaine ou 8 heures par mois, avec une partie de ce temps consacrée à l'observation directe de la pratique du mentoré.
2. Observer périodiquement les visites cliniques et examiner la documentation des séances observées. Après chaque observation, prenez rendez-vous avec le mentoré pour discuter des séances à l'aide de l'outil de raisonnement clinique (ORC) pour soutenir le développement du mentoré. Fournir aux mentorés des conseils, du soutien et de la rétroaction dans les domaines suivants :
 - 2.1. Discuter des attentes avec le mentoré avant de commencer le mentorat.
 - 2.2. S'assurer que les mentorés acquièrent une base solide pour une pratique professionnelle indépendante et des compétences essentielles pour une pratique sûre et éthique.
 - 2.3. Élaborer un processus d'auto-évaluation des compétences essentielles pour s'assurer que le mentoré offre une pratique sécuritaire et éthique continue au public du Nouveau-Brunswick.
3. La quantité de conseils directs ou indirects requis variera et dépendra de la complexité du patient/client, du lieu, de la charge de travail, des compétences et de l'expérience de l'immatriculé, et devrait être ajustée pour répondre aux besoins de mentorat individualisés. Pour que le mentor puisse évaluer les compétences et les aptitudes de l'immatriculé, il est essentiel qu'il fournisse des conseils directs adéquats au cours des premières étapes de la période de mentorat.

4. Des exigences supplémentaires pour la lecture directe et les activités connexes peuvent être recommandées lors d'une discussion avec le mentoré.
5. Remplir les documents et les rapports requis et soumettez-les à l'OAONB.
 - 5.1. **Formulaire d'entente de mentorat** (Examinez les renseignements fournis par le mentoré, soumettez-le à l'OAONB pour approbation).
 - 5.2. **Outil de raisonnement clinique** (Utilisé par le mentor comme guide pour la discussion lors de l'observation des séances, il n'a pas besoin d'être soumis à l'OAONB).
 - 5.3. **Évaluations à mi-parcours et finales** (à compléter par le mentoré et le mentor à mi-parcours du mentorat, et de nouveau à la fin du mentorat).
6. Informez la registraire si vous avez des préoccupations au sujet de la pratique clinique ou éthique du mentoré.

Méthodes d'encadrement

L'observation du mentoré lors d'interactions cliniques avec des patients/clients, en personne ou par l'entremise d'une vidéo, est obligatoire et doit inclure une discussion sur l'interaction directe.

Observation directe

- Le mentor est physiquement présent dans l'environnement ou virtuellement présent grâce à une vidéoconférence ou une audioconférence en temps réel.
- Le mentor observe le mentoré pendant qu'il effectue des activités et peut lui fournir une rétroaction immédiate au besoin.

Observation indirecte

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

L'encadrement peut être fourni par :

- Observation directe du mentoré avec les patients/clients
- Vidéoconférence
- Revoir des enregistrements vidéo ou audio des séances cliniques
- Orientation des discussions sur la gestion clinique
- Révision des rapports écrits
- Leadership des discussions en gestion administrative
- Guider les conférences téléphoniques



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

Conditions du mentorat



Durée

1. La période de mentorat doit être d'au moins **trois (3) mois (équivalant à 450 heures de soins aux patients/clients)**.
 - L'OAONB doit approuver le mentorat avant qu'il ne commence officiellement.
 - Le mentoré et le(s) mentor(s) seront informés des dates de début et de fin du mentorat, ainsi que des dates d'échéance des formulaires d'évaluation, dès l'approbation.
2. Les mentorés doivent demeurer dans le programme de mentorat jusqu'à ce qu'ils :
 - Réussissent l'Examen canadien d'admission à la profession (ECAP).
 - Aient complété le nombre minimum d'heures et la durée requises.
 - Reçoivent l'approbation finale de l'OAONB.



Admissibilité au travail

En tant que mentoré, vous avez légalement le droit de travailler en tant qu'audiologiste ou orthophoniste dans le cadre du Programme de mentorat jusqu'à ce que vous réussissiez l'ECAP à l'une de trois tentatives consécutives.

- Si vous échouez aux deux premières tentatives, vous continuerez à participer au programme de mentorat. Vous pouvez continuer avec votre mentor actuel ou en trouver un nouveau.
- Si vous ne réussissez pas dans un délai de trois tentatives, votre permis d'exercice sera révoqué.



Activités de mentorat

La période de mentorat comprendra du mentorat direct et indirect, couvrant l'observation de l'évaluation, l'intervention et le counseling, ainsi que l'examen de rapports écrits, la rédaction de dossiers, etc. Le temps consacré à d'autres activités liées à la profession (comme la recherche sur place, la rédaction, les réunions, etc.) peut également contribuer au nombre total d'heures requises. La plupart des heures de mentorat devraient porter sur les soins aux patients/clients, qu'ils soient directs ou indirects, et varieront en fonction de la population de patients/clients servis et du modèle de prestation de services.



Soins aux patients/clients

Les soins directs au patient/client désignent les activités professionnelles au nom du patient ou du client, y compris :

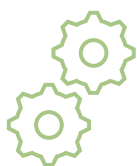
- Évaluation des capacités et des besoins auditifs, de communication ou de déglutition du patient ou du client.
- Recommander, élaborer ou mettre en œuvre un programme de traitement et/ou de gestion en fonction des capacités et des besoins du client/patient.
- Counseling et consultation avec les familles/soignants et/ou d'autres parties ou personnes directement associées au patient/client.

Les soins indirects aux patients/clients comprennent :

- Mener des recherches en audiologie ou en orthophonie qui comprennent l'évaluation ou la prise en charge de patients/clients atteints des troubles de la communication.
- Autres activités de gestion patient/client telles que le congé, les références, le suivi, la rédaction de rapports, les conférences de cas.
- Former d'autres professionnels (p. ex., assistants en santé de la communication) ou effectuer des tâches administratives liées aux soins aux patients ou aux clients.

Exigences en matière de documentation

L'outil de raisonnement clinique (ORC)



L'outil de raisonnement clinique (ORC) est un élément obligatoire du processus de mentorat. Son but est d'aider les mentors et les mentorés à évaluer le raisonnement clinique et à suivre l'évolution de ces 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 la qualité qui a été établie dans de nombreuses professions de la santé.

1. Les mentors sont invités à remplir au moins quatre outils de raisonnement clinique avec le mentoré, mais peuvent en utiliser d'autres si nécessaire. Il n'est pas nécessaire de les envoyer à l'OAONB.
2. En tant que mentor, vous devez :
 - a. discuter de l'ORC avec le mentoré avant la réunion d'évaluation à mi-parcours ou lors de celle-ci ;
 - b. Commentez vos observations sur l'application des compétences de raisonnement clinique du mentoré dans les rapports de mi-parcours et finaux soumis à l'OAONB.
3. En tant que mentor, vous observerez le mentoré démontrer ou appliquer un raisonnement clinique en dehors des discussions sur l'ORC. L'ORC est un outil supplémentaire pour vous aider dans votre évaluation de cette compétence.
4. Il existe de nombreux modèles de soins et de scénarios cliniques différents, par conséquent, toutes les sections de l'ORC ne s'appliqueront pas à chaque inscrit ou à chaque patient/client.
5. Avant de commencer, informez le mentoré :
 - a. Vous éviterez les questions si le titulaire a déjà fourni suffisamment d'informations.
 - b. Vous pouvez revenir à une section de l'ORC pour plus de précisions ou de clarifications.
6. Documentez les processus de raisonnement clinique lorsque le mentoré 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 mentoré a fait preuve d'un raisonnement clinique dans sa réponse.
9. Substitution du langage en fonction du contexte clinique de l'inscrit, par exemple, dépistage, évaluation, conjoint, parents, enfants, enseignant, équipe, etc.
10. Rappelez au mentoré, 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 aspects de l'ORC soient documentés dans le dossier du patient ou du client.

Rapport d'évaluation de mi-parcours et final

Les mentorés et les mentors se rencontreront à mi-parcours pour faire ce qui suit :



1. Une fois que le mentoré aura terminé son auto-évaluation, son mentor terminera son évaluation et fournira des commentaires sur les progrès du mentoré jusqu'à présent. Les mentors tiendront compte des discussions de l'outil de raisonnement clinique (ORC) pour attribuer une note médiane.
2. Discutez des progrès réalisés par le mentoré jusqu'à présent pendant le mentorat.

Y a-t-il des domaines où le mentoré a besoin de conseils supplémentaires ou a-t-il des questions?

3. Mentors : lors de l'évaluation, veuillez déterminer si le mentoré répond la norme attendue **à ce stade de sa pratique**.
4. Les compétences évaluées comme « Doit travailler » seront résumées et utilisées pour guider la sélection des objectifs d'apprentissage. Les indicateurs signalés rouges doivent être prioritaires.
5. En fonction de son auto-évaluation et de la rétroaction de son mentor, le mentoré doit élaborer **au moins un objectif d'apprentissage** pour la deuxième moitié de son mentorat, en décrivant des étapes d'action spécifiques pour chaque compétence ou compétence qu'il doit développer.
6. Votre mentor soumettra votre évaluation à mi-parcours à l'OAONB avant la date d'échéance.

Évaluation des normes d'exercice et adhérence au Code de déontologie

Le formulaire d'évaluation décrit les 5 catégories de la norme d'exercice professionnel pour l'audiologie et l'orthophonie. Sous chaque catégorie se trouvent plusieurs indicateurs comportementaux qui reflètent la norme globale.

Les 5 catégories de normes d'exercice professionnel		
1	Pratiques de gestion	Les audiologistes et les orthophonistes gèrent leur pratique de manière responsable.
2	Pratiques cliniques	Les audiologistes et les orthophonistes possèdent, acquièrent et utilisent continuellement les connaissances et les compétences nécessaires pour fournir des services cliniques de qualité dans leur champ d'exercice.
3	Pratique centrée sur le patient et le client	Les audiologistes et les orthophonistes s'assurent que leurs patients sont traités avec respect et qu'ils reçoivent suffisamment d'information et de possibilités de prendre des décisions éclairées concernant l'intervention. Dans la prise de décisions cliniques, l'intérêt du patient/client doit être primordial.
4	Communication	Les audiologistes et les orthophonistes communiquent effectivement.
5	Responsabilité professionnelle	Les audiologistes et les orthophonistes sont responsables et se conforment à la loi, au code de déontologie et aux normes de pratique.



INDICATEURS SIGNALÉS ROUGES

L'évaluation comporte un signal rouge à côté de certains indicateurs de pratique. Il s'agit de normes que le mentoré doit respecter d'ici son évaluation à mi-parcours. Les indicateurs d'alerte doivent être priorisés en tant qu'objectifs d'apprentissage s'ils ont encore besoin d'amélioration à mi-parcours. Les indicateurs signalés ne sont pas nécessairement plus importants que les autres indicateurs, mais ils ont été identifiés comme présentant un risque plus élevé de préjudice pour le patient s'ils ne sont pas atteints dès le début. Par conséquent, les mentorés doivent répondre à ces indicateurs dès le début de leur pratique.

Répondre la norme, ou non

Les mentorés et les mentors détermineront chacun dans quelle mesure le mentoré répond à la catégorie standard globale en évaluant les indicateurs.

Le système de notation de l'évaluation est le suivant :

Répond à la norme	Améliorations nécessaires	Non applicable
		

En tant que mentoré, vous devez évaluer vos propres connaissances, compétences et capacités pour chaque domaine de pratique et énoncé de comportement. Vous devez également indiquer si un domaine nécessite du perfectionnement professionnel et préciser quand vous y donnerez suite. De plus, vous devez fournir au moins un exemple par domaine de pratique qui démontre comment vous intégrez la compétence dans votre pratique. Par exemple, dans le domaine de pratique 3 – **Pratique centrée sur le patient/client**, énoncé comportemental 3.8 : **Je préserve la confidentialité du patient/client en tout temps**, vous pourriez écrire dans votre commentaire :

Lors d'une séance virtuelle, j'ai assuré la confidentialité en utilisant une plateforme sécurisée, en menant la séance dans un espace privé et en rappelant au client la confidentialité. Lors de la consultation d'un collègue, je n'ai partagé que des détails non identificatoires et j'ai enregistré en toute sécurité toutes les notes de session dans un système protégé par mot de passe.

Votre auto-évaluation est essentielle pour développer des compétences de pratique réflexive qui soutiendront votre développement professionnel continu tout au long de votre carrière. Bien que votre évaluation aide à démontrer que vous répondez aux normes requises, les cotes de votre mentor seront celles reflétées dans les rapports de mi-parcours et finaux soumis à l'OAONB.

Lignes directrices pour les mentors sur la détermination des évaluations

Répond à la norme	Améliorations nécessaires	Non applicable
<ul style="list-style-type: none"> L'indicateur est toujours atteint (c. à-d. que le mentoré répond à l'indicateur la plupart du temps, sinon tout le temps). Le mentoré fait preuve d'indépendance, de compétence et d'efficacité dans la plupart des tâches dans des situations familières ou routinières, nécessitant parfois plus de temps. Le mentoré identifie de manière indépendante les domaines à améliorer et recherche activement des commentaires et des connaissances pour améliorer la conformité aux normes. 	<ul style="list-style-type: none"> Le mentoré ne répond pas systématiquement à cet indicateur. Ils ne cernent pas de façon indépendante les points à améliorer, et les efforts visant à améliorer la conformité ont été inefficaces. Il y a peu d'efforts démontrés pour obtenir de la rétroaction ou des connaissances afin d'améliorer la conformité à l'indicateur ou à la norme. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'occasion d'observer le mentoré participer à ces tâches pendant la période d'évaluation.

Ces lignes directrices ne sont pas une liste de contrôle qui couvre tous les aspects à prendre en compte lors de la détermination des cotes. Les cotes doivent être fondées sur le jugement professionnel du mentor, en tenant compte des commentaires fournis par le mentoré dans son auto-évaluation, ainsi que du temps passé avec le mentoré à discuter et à observer sa pratique clinique et à fournir des conseils et de la rétroaction.

Les mentorés et les mentors doivent être honnêtes et transparents lorsqu'ils déterminent les évaluations des indicateurs et des normes de pratique, en assurant l'exactitude, l'intégrité et le respect du *Code de déontologie*. La période de mentorat est celle où les mentorés bénéficient d'un maximum de soutien pour mettre leur pratique aux normes. Il n'est pas rare qu'un mentor attribue une cote « Améliorations nécessaires », ou qu'un mentoré s'attribue la même cote pendant la période de mentorat. Cependant, à la fin du mentorat, les mentorés doivent viser à répondre à tous les indicateurs et, par extension, à toutes les normes de pratique.

Si un mentoré termine sa période de mentorat avec une cote « Améliorations nécessaires » sur un indicateur, cela peut être un signe qu'il doit prolonger son mentorat, ou il peut s'agir d'une question nécessitant une discussion plus approfondie avec le mentor ou l'OAONB pour s'assurer que le mentoré a un plan pour résoudre le problème.

Dans les cas où il y a des normes qui sont jugées nécessitant des travaux pour être respectées lors de l'évaluation finale, l'OAONB examine de près les commentaires soumis par le mentor et communiquera avec lui pour déterminer s'il y a une préoccupation à l'égard du respect de la norme qui pourrait justifier une prolongation du mentorat.

Objectifs d'apprentissage

Au cours de la deuxième moitié de votre période de mentorat, vous devez formuler et atteindre au moins un objectif d'apprentissage. Vous pouvez en fixer d'autres si vous le souhaitez.

Les objectifs d'apprentissage sont finalisés à mi-chemin de votre période de mentorat, car à ce moment-là, ce qui suit sera vrai :

- Vous serez bien avancé dans le processus de mentorat.
- Vous aurez une certaine expérience professionnelle.
- Vous et votre mentor aurez effectué une évaluation à mi-parcours.

Sur la base de tout ce qui précède, vous serez mieux en mesure d'identifier les domaines sur lesquels vous souhaitez vous concentrer pour un apprentissage supplémentaire.

Vos objectifs d'apprentissage se rapporteront principalement aux normes d'exercice énoncées dans le formulaire d'évaluation et à votre pratique actuelle en tant qu'inscrit provisoire à l'OAONB (c.-à-d. les premières étapes de votre carrière).

Si vous vous attribuez ou recevez une note « améliorations nécessaires » de la part de votre mentor pour un indicateur, cet indicateur sera mis en évidence par un symbole d'avertissement rouge ⚠. Vous devez formuler des objectifs liés à ces indicateurs. Le formulaire comporte également des indicateurs de « drapeau rouge » 🚩, qui doivent être classés par ordre de priorité pour vos objectifs d'apprentissage si vous recevez une note « améliorations nécessaires » sur l'un d'entre eux.

Si vous obtenez la cote « répond à la norme » pour chaque indicateur, vous devez tout de même élaborer au moins un objectif d'apprentissage lié à votre pratique professionnelle en général.

Lignes directrices pour les objectifs d'apprentissage

L'OAONB recommande la méthodologie des objectifs « SMART » comme pratique exemplaire.¹ Au lieu d'avoir de vagues idées de ce que vous aimeriez accomplir, vous pouvez utiliser le cadre SMART pour vous assurer que votre objectif répond aux critères de réussite suivants.

Méthodologie des objectifs SMART	
S	Spécifique
M	Mesurable
A	Atteignable
R	Réaliste
T	Temporellement défini

Objectifs spécifiques



Définissez clairement ce qui doit être appris et le but de votre apprentissage. Un objectif spécifique est clairement défini, détaillé et ciblé. Tous ceux qui lisent l'objectif devraient savoir exactement ce que vous voulez apprendre. Par exemple:

- Pour en savoir plus sur... afin de...
- Pour acquérir des connaissances sur... pour fournir...
- Pour approfondir la connaissance... pour assurer...
- Pour se tenir au courant de... pour améliorer...

Vague : « Pour en savoir plus sur le bégaiement. »

Plus précis : « Pour en savoir plus sur une gamme de procédures de traitement du bégaiement chez les enfants en assistant à une conférence de cas le 5 avril afin d'améliorer l'efficacité de l'intervention de bégaiement que j'utilise en milieu scolaire. »

Vague : « Pour en savoir plus sur l'enseignement et le conseil aux patients. »

Plus précis : « Approfondir mes connaissances sur les styles d'apprentissage des adultes en lisant un chapitre de livre sur l'apprentissage des adultes d'ici le 3 septembre afin de m'assurer que j'intègre la méthode la plus efficace pour transmettre l'information à mes patients adultes. »

Objectifs mesurables



Un objectif mesurable est quantifiable, ce qui vous permet de suivre les progrès et de déterminer quand ils ont été atteints. Comment allez-vous suivre vos progrès ou déterminer quand vous avez atteint votre objectif ? Concevez des objectifs qui vous permettent de juger clairement des progrès que vous avez réalisés.

Vague : « Pour en savoir plus sur le dépistage de la dysphagie. »

Mesurable : « Lire et résumer trois articles de recherche sur le dépistage de la dysphagie d'ici le 15 mars et discuter des résultats lors d'une réunion d'équipe. »

Objectifs atteignables



Vos objectifs d'apprentissage doivent être stimulants, mais réalisables dans votre milieu de pratique actuel et les ressources disponibles. Demandez-vous si l'objectif est réaliste en termes de temps, de charge de travail et d'accès au matériel nécessaire ou au mentorat.

Demandez-vous :

1. Puis-je raisonnablement atteindre cet objectif avec le temps et les ressources dont je dispose ?
2. Ai-je accès à l'information, à la formation ou au mentorat nécessaires pour y parvenir ?

3. Cet objectif me met-il au défi de développer de nouvelles compétences tout en restant réalisable ?

Vague : « Pour en savoir plus sur l'autisme. »

Atteignable : « Pour en savoir plus sur les techniques de modification du comportement avec le trouble du spectre autistique en lisant l'article de Smith & Smith d'ici le 2 mai et en discutant avec mon mentor afin d'améliorer mon approche thérapeutique avec les patients qui présentent des comportements négatifs. »

Vague : « Pour en savoir plus sur la perte auditive unilatérale. »

Atteignable/réalisable : « Pour approfondir les connaissances en statistiques inférentielles en regardant un webinar le 9 décembre afin de juger de l'efficacité des méthodes d'ajustement des aides auditives CROS que j'utilise actuellement pour les patients atteints de perte auditive unilatérale. »

Objectifs réalistes / pertinents



Vos objectifs d'apprentissage doivent correspondre à votre rôle professionnel, à l'étape de votre carrière et à votre domaine de pratique. Un objectif pertinent est un objectif qui améliore directement vos connaissances, vos compétences ou les soins aux patients/clients. Demandez-vous :

1. Cet objectif soutient-il mon développement professionnel à ce stade de ma carrière ?
2. Est-ce applicable à ma pratique actuelle ou future ?
3. L'atteindre cet objectif améliorera-t-elle la qualité du service que j'offre ?

Vague : « Pour se tenir au courant de l'AVC recherche. »

Réaliste/Pertinent : « Pour approfondir mes connaissances dans les dernières recherches fondées sur des données probantes sur le dépistage de la dysphagie, en lisant l'article de Smith et coll., 2020 d'ici la fin d'avril pour m'assurer que j'utilise l'outil de dépistage de la dysphagie le plus efficace pour les patients victimes d'un AVC. »

Vague : « Pour se tenir au courant de la recherche sur la démence et la perte auditive. »

Réaliste/Pertinent : « Pour en savoir plus sur le trouble cognitif léger et la perte auditive non traitée en lisant les articles de Lin et coll., 2019 et en discutant des principales conclusions avec mes collègues lors de notre réunion en février afin d'améliorer mon approche de conseil avec les patients et les familles. »

Objectifs limités dans le temps



La fin de votre mentorat devrait être la limite de temps pour les objectifs sélectionnés. Vos objectifs doivent être assortis d'un calendrier clair pour encourager la concentration et la responsabilité. La fixation d'une date limite permet d'éviter la procrastination et d'assurer

des progrès réguliers. Si un objectif est complexe, divisez-le en petits jalons. Demandez-vous :

1. Puis-je atteindre cet objectif dans les 6 prochaines semaines ?
2. Puis-je diviser cet objectif en petites étapes avec leurs propres échéances ?

Les objectifs d'apprentissage définissent l'apprentissage.

Les activités d'apprentissage vous donnent les moyens d'atteindre vos objectifs d'apprentissage.

Activités d'apprentissage

Dans les mois précédant votre évaluation finale avec votre mentor, vous devriez participer à des activités d'apprentissage pour atteindre vos objectifs d'apprentissage. Exemples d'activités d'apprentissage :



Cours suivis

- Tout type d'atelier, d'initiatives d'enseignement à distance (comme l'apprentissage en ligne sur le Web), de cours magistraux ou d'éducation en cours d'emploi.



Auto-apprentissage

- Tout type d'auto-apprentissage axé sur un objectif qui implique de nouveaux apprentissages, comme la lecture, l'examen du matériel, l'examen d'articles ou de chapitres de recherche, la lecture de documents de l'OAONB.



Activités d'orientation clinique

- Cela comprend des groupes d'étude, des discussions avec des collègues sur des questions de pratique clinique.

Exemples d'activités d'apprentissage qui ne devraient pas être incluses :



- Rédaction d'annonces pour un cabinet privé
- Envoi de lettres à des sources de référence potentielles et à des patients.
- Réunions du personnel administratif qui n'impliquent pas de volet éducatif.
- Toute activité de consolidation d'équipe ou activité sociale qui n'implique pas de pratique clinique ou professionnelle (par exemple, des cours de yoga pour la relaxation personnelle).

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 restantes ou aux points d'inquiétude?
2. Votre mentor soumettra votre évaluation finale au OAONB avant la date limite.

Considérations particulières

Prolonger votre période de mentorat



La période de mentorat est calculée à un minimum de trois (3) mois et 450 heures de soins aux patients/clients. Si vous travaillez à temps partiel, par exemple, vous constaterez peut-être que vous aurez besoin de plus de temps pour satisfaire aux exigences du mentorat. Les prolongations de mentorat doivent être demandées par écrit à deputy@rcaslpcb.ca.

Échec à l'Examen d'admission à la pratique au Canada (ECAP) pendant le mentorat



La réussite de l'ECAP est une condition d'immatriculation provisoire que vous exercez sous mentorat, par conséquent, vous devez continuer avec le mentorat jusqu'à ce que vous ayez passé le prochain examen disponible et reçu vos résultats d'examen. Cela pourrait signifier que votre mentorat se prolonge au-delà du moment où vous terminez officiellement 450 heures de soins aux patients/clients.

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.

- Si vous échouez aux deux premières tentatives, vous continuerez à participer au programme de mentorat. Vous pouvez demander à votre mentor actuel de continuer le mentorat ou de trouver un nouveau mentor.
- Si vous ne réussissez pas dans les trois tentatives, votre permis d'exercice est révoqué.

Lorsque le mentorat est prolongé, l'OAONB recommande que le mentor et le mentoré continuent avec une ou deux heures d'encadrement directs ou indirects par semaine, y compris des discussions sur des questions liées à la pratique, l'application des normes de pratique et des discussions de cas avec l'outil de raisonnement clinique.

Changer d'emploi pendant le mentorat



Nous vous recommandons de tenter de trouver un emploi qui vous permettra d'avoir un mentor et un nombre suffisant d'heures de travail pour satisfaire aux exigences du mentorat, de préférence dans un seul milieu de pratique. Il se peut que vous deviez changer d'emploi ou de mentor au cours de votre période de mentorat. Cette section explique la marche à suivre dans ces deux situations.

1. Changement d'emploi

Si vous acceptez un nouveau poste pendant votre période mentorat :

1. Informez votre mentor actuel et déterminez s'il est possible de poursuivre le mentorat avec cette personne. Le mentorat peut se poursuivre avec votre mentor actuel si cela est convenu entre vous, votre mentor et votre nouvel employeur.
2. Si continuer avec le même mentor n'est pas possible, assurez-vous d'en trouver un nouveau et soumettez une nouvelle entente de mentorat à l'OAONB dans les 14 jours suivant le début de votre nouvel emploi. Si vous ne le faites pas, vous devrez cesser de pratiquer jusqu'à ce qu'un mentor qualifié soit trouvé. L'OAONB recommande de trouver un nouveau mentor *avant de changer d'emploi* pendant le mentorat afin d'éviter toute interruption de pratique, ou de conserver votre mentor actuel pendant la transition.
3. Avant que l'OAONB n'approuve une nouvelle entente de mentorat, votre mentor précédent doit transmettre à l'Ordre (deputy@rcaslpnb.ca) une déclaration écrite de vos progrès dans le mentorat, comprenant :
 - Le nombre de mois/semaines de mentorat complétés
 - Le nombre total d'heures de mentorat complétées
 - Le nombre d'heures de soins aux patients/clients complétées
 - Un bref résumé de vos progrès
4. Si votre nouveau mentor ne travaille pas dans votre principal milieu d'emploi, votre employeur doit comprendre les exigences du mentorat et permettre au nouveau mentor de consulter les dossiers des patients/clients ou de se rendre sur place pour les évaluations de mi-parcours et/ou finales. Cela nécessite un consentement éclairé documenté des patients/clients.
5. Une fois votre nouvelle entente soumise et approuvée, l'OAONB accordera à votre nouveau mentor l'accès au rapport d'auto-évaluation du mentorat en ligne, et votre ancien mentor n'y aura plus accès. Le cas échéant, les nouvelles dates pour les rapports de mi-parcours et final seront mises à jour.
6. Mettez à jour vos renseignements d'emploi dans le portail des immatriculés de l'OAONB.

2. Changement de mentor pour d'autres raisons

Vous pourriez devoir changer de mentor pour des raisons indépendantes de votre emploi, comme un congé ou une indisponibilité du mentor. Dans ce cas :


1. Informez l'OAONB avant de changer de mentor.
2. Suivez les mêmes étapes pour trouver un nouveau mentor, soumettre une nouvelle entente de mentorat et assurer l'accès nécessaire pour les évaluations.
3. **Avant que l'OAONB n'approuve la nouvelle entente de mentorat**, votre mentor précédent doit transmettre à l'Ordre (deputy@rcaslpnb.ca) une déclaration écrite de vos progrès dans le mentorat.
4. Votre nouveau mentor doit répondre aux critères de mentorat de l'OAONB. Une fois approuvé, il aura accès à votre rapport d'auto-évaluation du mentorat en ligne, et votre mentor précédent n'y aura plus accès. Le cas échéant, les nouvelles dates pour les rapports de mi-parcours et final seront mises à jour.

Conseils pour éviter les interruptions du mentorat :

- Trouvez un nouveau mentor avant de changer d'emploi autant que possible.
- Maintenez une communication régulière avec votre mentor pendant toute transition afin d'assurer la continuité de l'encadrement.
- Si votre employeur ne peut pas fournir un nouveau mentor, communiquez avec l'OAONB pour obtenir de l'aide.

Chantiers multiples ou responsabilités partagées en matière de mentorat

1. Mentorés travaillant à plusieurs endroits

- Si un mentoré occupe deux postes à temps partiel à des endroits différents, il n'est pas tenu de suivre des mentorats distincts à chaque site. Au lieu de cela, ils devraient avoir un mentor principal, idéalement à leur lieu d'emploi principal, où ils passent la majorité de leur temps. Ce mentor principal supervise les progrès du mentoré, en tenant compte de la pratique dans les deux contextes.
- 
- À l'emplacement secondaire, le mentoré devrait avoir un mentor secondaire qui peut offrir un soutien et une rétroaction propres à ce site.
 - Pour comptabiliser les heures des deux postes dans le calcul de l'exigence de 450 heures pour les soins aux patients/clients, le mentoré doit :
 - a. **Informez le mentor principal :** Informer son mentor principal des heures supplémentaires de soins aux patients/clients effectuées dans un site secondaire.

- b. **Documenter les heures de soins aux patients/clients** Le mentoré consignera ces heures sur le formulaire d'évaluation, en notant toute heure spécifique au site secondaire. Un formulaire de suivi des soins aux patients/clients peut être obtenu sur le site Web de l'OAONB et devrait être demandé par le mentor principal à des fins de vérification.
- c. **Vérifier les heures du site secondaire** : Le mentoré est responsable d'obtenir le nom et les coordonnées du mentor secondaire (un audiologiste ou un orthophoniste) qui peut confirmer les heures travaillées à l'emplacement secondaire.
- d. **Soumettre au mentor principal pour examen** : Le mentoré remplira sa partie du formulaire d'évaluation, en documentant les heures et tous les détails pertinents, avant de le soumettre au mentor principal. Le mentor principal consultera le mentor secondaire au besoin pour assurer une évaluation complète.

2. Mentorés avec une structure de mentorat partagée sur un seul lieu de travail

- Dans certains cas, un mentoré peut travailler sur un seul établissement où plusieurs mentors partagent la responsabilité du mentorat. Dans cette situation :



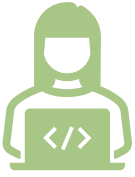
- a. Le **mentor principal** demeure responsable de remplir tous les formulaires d'évaluation de mentorat requis et de superviser les progrès du mentoré.
- b. Un **mentor secondaire** au même endroit peut aider en fournissant des observations, des commentaires et des conseils supplémentaires, en particulier dans des domaines de pratique ou des milieux cliniques spécifiques.

Les deux mentors doivent définir clairement leurs rôles afin d'assurer l'uniformité et d'éviter les lacunes ou le dédoublement des responsabilités de mentorat.

3. Rôles des mentors

Mentor principal	Mentor secondaire (facultatif, au même endroit ou à un autre endroit)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Remplit tous les formulaires d'évaluation du mentorat après l'auto-évaluation du mentoré. ○ Vérifie les heures de soins au patient/client fournies par le mentoré. ○ Consulter le mentor du secondaire (que ce soit au même endroit ou à un autre endroit) pour recueillir des observations et des commentaires au besoin. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fournir des observations et des commentaires supplémentaires au mentor principal. ○ Examine les heures de soins consignées par le mentoré pour appuyer la vérification. ○ Aide à assurer une expérience de mentorat complète tout en répartissant les responsabilités de mentorat.

Mentorat à distance ou virtuel



Votre mentor doit accepter de vous encadrer dans votre milieu d'emploi principal ; cependant, vous et votre mentor n'avez pas besoin d'être au même endroit physique pour toutes vos interactions. L'interaction requise entre le mentor et le mentoré pour un mentorat efficace peut se faire à distance par des moyens virtuels (téléphone, vidéo, courriel, etc.) et à l'aide du Formulaire d'auto-évaluation du mentorat. Cependant, il est important de considérer que cela peut être plus réalisable pour certains domaines de pratique par rapport à d'autres. Par exemple, cela pourrait bien fonctionner pour les troubles de la parole et du langage ou les rendez-vous basés sur la réadaptation auditive, mais pourrait ne pas fonctionner aussi bien pour d'autres domaines de pratique qui impliquent des compétences pratiques et un niveau de risque plus élevé, par exemple l'intervention pour les troubles de la déglutition ou vestibulaires. Sur cette base, **nous vous encourageons à déterminer avec votre mentor quand le mentorat à distance sera une option efficace.**

Les mentors peuvent être externes à l'organisation employeur, en supposant que l'employeur autorisera ce type d'arrangement. Dans tous les cas, **l'implication de l'employeur pour faciliter une entente de mentorat à distance est importante.**

Dans le cas d'un mentorat à distance ou virtuel, déterminez comment vous répondrez aux exigences suivantes avec votre mentor et discutez du plan que vous proposez avec votre employeur :

- Le processus de mentorat comprend l'examen des dossiers des patients et des clients. Vous devrez discuter avec votre mentor de la manière dont cela peut être facilité à distance et de manière sécurisée. Votre employeur doit être informé que cela est obligatoire.
- **Votre mentor doit observer directement votre pratique.** Les mentors peuvent observer en temps réel sur une plateforme vidéo sécurisée pendant que vous voyez un patient, ou ils peuvent revoir les enregistrements d'une séance patient/client.
- **Le consentement du patient/client pour que le mentor observe est toujours requis.** Votre employeur doit être informé qu'une observation directe de votre pratique par le mentor est requise.
- Vous devrez discuter de la façon dont le processus global de mentorat se déroulera à distance, c'est-à-dire établir régulièrement des liens avec votre mentor pour obtenir des conseils, des commentaires, des discussions sur l'outil de raisonnement clinique (ORC), une discussion générale sur votre pratique et la rédaction du rapport d'évaluation du mentorat.

Congé pendant le mentorat



L'OAONB envisagera au cas par cas les prolongations de mentorat liées à un congé. Si, pour une raison quelconque, vous devez prendre un congé pendant votre période de mentorat, vous devez en informer votre mentor, votre employeur et l'OAONB en envoyant un courriel à deputy@nbaslpa.ca. Dans le cas d'un congé prolongé (p. ex., médical, parental), informez le bureau dès que possible, y compris la durée prévue du congé.

Il y a une limite de 24 mois pour l'enregistrement provisoire. L'OAONB ne peut pas prolonger votre période de mentorat au-delà de cette date. Si vous n'êtes pas en mesure de terminer votre mentorat dans ce délai, votre certificat d'immatriculation provisoire expirera et vous devrez présenter une nouvelle demande à l'OAONB.

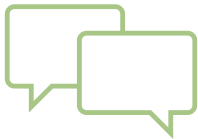
Résolution des conflits pendant le mentorat



Si un conflit important survient entre vous et votre mentor, l'OAONB vous conseille de tenter immédiatement de résoudre le conflit directement.

Étapes suggérées pour tenter de résoudre un conflit :

1. Identifier et définir les enjeux.
2. Identifier des objectifs communs.
3. Générer des solutions viables.
4. Choisissez et mettez en œuvre la meilleure solution.
5. Évaluer par suivi.



Si une tentative directe de résolution d'un conflit est inefficace et qu'il n'y a toujours pas de résolution possible, vous et votre mentor devriez communiquer ensemble avec l'OAONB, car il pourrait être nécessaire de mettre fin au contrat de mentorat. Si le contrat de mentorat est interrompu et que votre emploi se poursuit, il vous sera nécessaire de trouver un nouveau mentor. Si votre situation d'emploi change, contactez l'OAONB pour discuter des prochaines étapes.

ⁱ [How to Write WELL-Defined Learning Objectives](#) J educ Perioper Med. 1er oct. 2017 ; 19(4) :E610. eCollection 2017 Oct-Dec.

Remerciements

L'OAONB reconnaît et remercie l'Alberta College of Speech-Language Pathologists and Audiologists (ACSLPA) d'avoir permis à l'OAONB d'adopter et d'adapter son plan d'exercice supervisé et ses formulaires d'évaluation.

L'OAONB reconnaît et remercie l'Ordre des audiologistes et des orthophonistes de l'Ontario (OAOO) d'avoir permis à l'OAONB d'adopter ou d'adapter son outil de raisonnement clinique, ses lignes directrices sur le mentorat, son contrat de mentorat et le contenu de l'outil d'auto-évaluation du mentorat.