



Fédération canadienne de ballon sur glace



National
Coaching
Certification
Program

Ayons du plaisir, découvrons de nouvelles frontières en devenant, un meilleur entraîneur de ballon sur glace!

Guide d'opérations

Développement et formation des entraîneurs de Ballon sur glace

Normes et standards du programme

Programme		
Développement et formation des entraîneurs du PNCE		
Titre		
Guide d'opérations		
Nom		
Guide d'opérations Ballon sur glace		

Table des matières

1	VUE D'ENSEMBLE DU PROGRAMME DE FORMATION DES ENTRAÎNEURS DU PNCE	4
2	MODEL DE DÉVELOPPEMENT DES ENTRAÎNEURS DE BALLON SUR GLACE.....	6
3	DESCRIPTION DES CONTEXTES	6
4	PARCOURS ET DÉFIS.....	8
5	PERSONNEL DU PROCESSUS D'APPRENTISSAGE	9
6	MAÎTRES PERSONNES-RESSOURCES.....	12
7	PERSONNES-RESSOURCES.....	14
8	ÉVALUATEURS	16
9	RESPONSABILITÉS FINANCIÈRES.....	18
10	RECRUTEMENT, RÉTENTION, EDUCATION ET RENOUVELLEMENT	19
11	SUIVI DE LA PERFORMANCE DES MPR, DES PR ET DES ÉVALUATEURS	22
12	MAINTIEN ET RENOUVELLEMENT DE LA CERTIFICATION.....	23
13	SUIVI DU PROGRAMME, ÉVALUATION ET CONTRÔLE DE LA QUALITÉ.....	24
14	RESPONSABILITÉS ET EXIGENCES DE LA PLANIFICATION	26

15 COMMUNICATIONS	28
16 DÉFIS, TRANSITIONS, ET ÉQUIVALENCES	29
17. CHAMPIONNATS NATIONAUX ET STANDARDS MINIMAUX.....	30
ANNEXES.....	31

1- Model de développement des entraîneurs de la La Fédération canadienne de ballon sur glace

*2- Parcours de l'entraîneur du programme : **Ballon sur glace pour le plaisir (BGP²)***

*3- Parcours de l'entraîneur du programme: **Ballon sur glace pour la compétition(BGPC)***

*4- Parcours de l'entraîneur du programme: **Ballon sur glace pour exceller (BGPE)***

*5- Parcours de l'entraîneur du programme: **Ballon sur glace pour la haute performance (BGPHP)***

6- Le code de conduite de la personne-ressource

7- Les pré-requis pour les personnes-ressources– (Les habiletés recherchées et développées)

8- Responsabilités financières et coûts des formations

9- Crédits pour le développement professionnel

10- Ordre du jour pour les rencontres biannuelle de révision du programme

11- Calendrier de planification du programme de formation des entraîneurs de ballon sur glace

12- Pré-requis pour les championnats nationaux

1 Vue d'ensemble du programme de certification des entraîneurs du PNCE

- 1.1 La Fédération canadienne de ballon sur glace développe le nouveau programme de formation sous le Programme National de Certification des Entraîneurs (PNCE). Du même coup, La Fédération canadienne de ballon sur glace entre dans le processus du Développement à long terme de l'athlète (DLTA). Ces deux initiatives seront intégrées afin de fournir un programme de haute qualité pour le développement des entraîneurs et des joueurs à leurs potentiels optimaux.
- 1.2 Un élément clé pour atteindre le succès sera le développement d'outils et de ressources nécessaires pour administrer le programme selon les lignes directrices du PNCE dans le nouveau format pour s'assurer de développer de meilleurs entraîneurs. Ce guide d'opérations définit les standards et les processus dans l'administration de la formation des entraîneurs de ballon sur glace au Canada. Le document sera en constante évolution, ayant constamment besoin de mises à jour, du moins sur une base annuelle alors que de nouveaux éléments sur le développement des contextes feront leurs entrées.
- 1.3 Présentement La Fédération canadienne de ballon sur glace a finalisé le processus pour le sport communautaire – Initiation avec l'entrée en vigueur du programme Ballon sur glace pour le plaisir (BGP²). Le prochain niveau de développement est l'entraîneur en compétition – Introduction. Cela sera fait par l'introduction du programme Ballon sur glace pour la compétition (BGPC). Les autres éléments du programme de formation, ceux du développement et de la haute performance n'ont pas encore été travaillés.
- 1.4 La Fédération canadienne de ballon sur glace a adopté des standards pour les personnes-ressources pour le programme BGP² afin de répondre aux besoins des entraîneurs. Cette politique est intégré dans cette politique
- 1.5 D'autres ressources et outils comme les parcours des athlètes et entraîneurs, les ateliers de formation, les cahiers de travaux et portfolios seront développés/ajustés pour lancer le programme correctement. Cette politique gouvernera l'identification, la formation, rétention et évaluation du personnel nécessaire pour mener à bien le programme.
- 1.6 La Fédération canadienne de ballon sur glace reconnaît et adopte les politiques, buts et objectifs derrière les changements au PNCE afin de fournir plus d'entraîneurs compétents en utilisant des ateliers incorporant les concepts modernes d'enseignement aux adultes, tels que la facilitation, module interactif et une évaluation des entraîneurs et facilitateurs.

- 1.7 L'entrée par le contexte Sport communautaire - Initiation se fait par le nouveau programme appelé BGP² pour les nouveaux entraîneurs de ballon sur glace. Cet atelier d'une journée, 7 heures, enseigne les habiletés de base du ballon sur glace et remplace l'ancienne formation Technique 1. Une fois cet atelier est complété, les entraîneurs auront alors deux choix : accéder au contexte compétition – Introduction à l'aide du programme BGPC ou poursuivre avec du développement professionnel dans le contexte Sport communautaire et le BGP².
- 1.8 Pour les ateliers, le mode d'enseignement utilisé sera le mentorat et la facilitation de l'apprentissage par les participants. La formation axée sur les compétences est basé sur le concept d'apprendre en faisant. Les entraîneurs développent et raffinent leurs habiletés lorsqu'ils ont la chance d'appliquer ces concepts couverts pendant l'atelier BGP². Les ateliers seront conçus pour permettre aux participants de pratiquer les habiletés de base requis par chaque contexte de formation et pour leur permettre de réfléchir sur la façon dont ils appliqueront ce qu'ils ont appris dans leurs programmes respectifs. Les ateliers sont basés sur le développement des habiletés fondamentales de l'interaction, de la pensée critique et de la résolution de problèmes.
- 1.9 Il y aura des guides de la personne-ressource, des outils et des ressources développées pour chaque contexte, incluant l'intégration des composantes théoriques des modules multi-sports, activités et matériels de référence pertinents pour chaque contexte, âge de développement et caractéristiques des entraîneurs impliqués dans chaque contexte. Chaque module aura ses propres résultats attendus en plus de critères et d'évidences sur lesquels les entraîneurs seront évalués.
- 1.10 La responsabilité du design, définition et des standards nationaux sera celle de La Fédération canadienne de ballon sur glace. L'administration du programme au niveau provincial et régional sera la responsabilité des associations provinciales de ballon sur glace.

2 Model de développement des entraîneurs de ballon sur glace

- 2.1 La Fédération canadienne de ballon sur glace a adopté comme modèle de développement de l'entraîneur, le diagramme présenté à l'annexe 1.

3 Description des contextes

- 3.1 Sport communautaire – Le contexte Initiation est le point d'entrée où le rôle principal de l'entraîneur est de conduire un programme pour les débutants au ballon sur glace afin d'initier ces participants aux techniques de base dans un environnement amusant, sécuritaire et favorable au développement de l'estime de soi peu importe le niveau d'habiletés. La Fédération canadienne de ballon sur glace a complété le développement de ce contexte – il prend le nom de programme Ballon sur glace pour le plaisir ou le BGP².
- 3.2 Le contexte de compétition - introduction est un contexte où les nouveaux joueurs de ballon sur glace se voient enseigner les habiletés fondamentales et athlétiques dans un environnement amusant et sécuritaire. Ce contexte est pour les entraîneurs préparant les athlètes pour les compétitions locales, régionales ou provinciales. La priorité de ce contexte sera de guider les joueurs dans les stades de développement Apprendre à s'entraîner et s'entraîner à s'entraîner. Ce programme appelé **Ballon sur glace pour la compétition ou BGPC** donnera du même coup les pré-requis pour le programme Ballon sur glace pour exceller ou le BGPE. *Ce contexte est présentement en développement.*
- 3.3 La formation du programme **BGPC** consiste à participer à un atelier de 15 heures (une fin de semaine), composé de 4 modules (*les modules Habiletés, Planification, Analyse des habiletés et Enseignement/apprentissage*). Une fois ces modules complétés, un entraîneur sera considéré comme étant "Formé" comme entraîneur BGPC. La mention « Certifié » à ce niveau *peut être obtenue suite à la formation* et l'évaluation du module éthique*, un portfolio, la participation à un travail pré-évaluation et par une évaluation par un évaluateur accrédité.

*La formation du module prise de décision éthique doit être suivie dans le cadre des formations multisports offertes par les organismes multisports de chacune des provinces et territoires. Seul un entraîneur qui a suivi ce module peut avoir accès à l'évaluation en ligne au lien suivant : <http://nccpeval.coach.ca/production/med/e/index.asp?Language=French>

3.4 L'évaluation sera faite à l'aide de critères et d'évidences claires et connus et sera obligatoire pour obtenir le statut 'certifié' du programme du BGPC et des niveaux suivants. Les résultats attendus, les critères d'évaluation et les évidences seront produits et feront partie d'un document différent de celui-ci.

3.5

Le contexte Compétition - Développement sous le nouveau PNCE, n'est pas encore développé par la Fédération canadienne de ballon sur glace, il portera le nom de **Ballon sur glace pour exceller** ou **BGPE** et tous les détails seront ajoutés à ce guide d'opération à mesure qu'ils seront développés.

*Compétition-Développement **BGPE** entraîneur*– développera des athlètes qui raffineront les habiletés de base du ballon sur glace, et qui développeront des habiletés et des tactiques plus avancées. Les entraîneurs du **BGPE** auront des joueurs qui participeront aux championnats provinciaux et nationaux.

3.6 Le contexte Compétition – Haute performance, appelé **Ballon sur glace pour la haute performance** ou **BGPHP**, comme le précédent, n'est pas encore développé.

3.7 Un guide de la personne-ressource sera disponible pour chaque contexte.

4 Parcours et défis

- 4.1 Le parcours de l'entraîneur démontré à l'annexe 2 est celui pour l'entraîneur **BGP²** – *formé*.
- 4.2 Le parcours de l'entraîneur démontré à l'annexe 3 est celui de l'entraîneur **BGPC** - *certifié*
- 4.3 Le parcours de l'entraîneur démontré à l'annexe 4 est celui de l'entraîneur **BGPE** – *certifié*.
- 4.4 L'un des principes du programme de développement des entraîneurs de la Fédération canadienne de ballon sur glace est la formation par compétence. Les entraîneurs sont responsables de diriger leur propre formation et d'améliorer leurs habiletés comme entraîneur afin de rencontrer les résultats attendus et les critères pour le contexte dans lequel ils entraînent. À cet égard, nous allons reconnaître et honorer les expériences de formation du passé en plus de permettre aux entraîneurs détenant des habiletés d'enseignement et qui veulent défier le système pour recevoir une mention « certifié » la possibilité de le faire en évitant le parcours démontré.
 - 4.1 Dans le but de défier les statuts "Certifié" ou "formé", un entraîneur doit faire ce qui suit:
 - 4.1.1 Compléter une application au niveau provincial soulignant leur expérience comme joueur et/ou entraîneur.
 - 4.1.2 Dans le cas d'une application pour le statut 'Formé', il doit démontrer avoir reçu une formation en prise de décision éthique selon les standards du PNCE ou de compléter la formation à cet égard dans la prochaine année.
 - 4.1.3 Dans le cas d'une application pour le statut 'Certifié', compléter l'évaluation du module éthique en-ligne au cours de l'année suivante.
 - 4.1.4 Compléter une auto-évaluation pour le contexte pour lequel le défi est demandé.

5 Personnel impliqué dans le processus d'apprentissage

- 5.1 La Fédération canadienne de ballon sur glace, en collaboration avec les associations provinciales (OPS), identifiera et désignera les personnes qui mèneront à bien le nouveau programme du PNCE. Ces personnes incluent:
 - 5.1.1 Membre du personnel de la Fédération canadienne de ballon sur glace
 - 5.1.2 Responsables provinciaux (assigné par chaque province)
 - 5.1.3 Responsable de projet pour la Fédération
 - 5.1.3 Maîtres personne-ressources (*MPR*)
 - 5.1.4 Personnes-ressources (PR)
 - 5.1.5 Évaluateurs
- 5.2 La Fédération canadienne de ballon sur glace recrutera et développera sa liste de personnel en recherchant des candidats détenant de fortes compétences en solutions de problèmes, pensée critique, interaction et leadership.
- 5.3 Un membre du personnel de la Fédération canadienne de ballon sur glace sera responsable de coordonner les activités et les plans de travail du programme des entraîneurs de même que le processus de planification et les rapports faits au conseil de La Fédération canadienne de ballon sur glace. Ce membre du personnel sera responsable de gérer le plan de communication et de rapporter sur les progrès du programme auprès des membres de La Fédération canadienne de ballon sur glace.
- 5.4 Les responsables provinciaux seront responsables des mêmes tâches au niveau provincial. Ils auront un rôle de leader au niveau de la province et feront le suivi des progrès des programmes de développement des entraîneurs en rapportant à la Fédération canadienne de ballon sur glace, toute difficulté encourue et en fournissant toute recommandation pour l'amélioration de ces nouveaux programmes. Ils feront la gestion et la coordination des activités des ressources humaines pour ce programme à même la province.

- 5.5 La Fédération canadienne de ballon sur glace peut assigner un responsable de projets comme personne-ressource pour le développement du programme, incluant le développement d'outils et de ressources, les exigences en design de programmes, l'intégration du modèle de formation des entraîneurs avec le DLTA et la formation de maîtres personnes-ressources et personnes-ressources. D'autres tâches peuvent être assignées à cette personne afin de favoriser le succès du programme.
- 5.6 Toute personne travaillant avec les objectifs et programmes de développement des entraîneurs devra signer un code de conduite du PNCE tout en respectant les objectifs et la mission 'Ayons du plaisir, découvrons de nouvelles frontières en devenant, un meilleur entraîneur de ballon sur glace!'; un exemple de code de conduite est présenté à l'annexe 5.
- 5.7 Toute personne travaillant avec les objectifs et programmes de développement des entraîneurs, incluant le développement et le design des modules, devra se conformer aux exigences concernant les droits d'auteurs avec La Fédération canadienne de ballon sur glace et de les respecter en relation avec l'utilisation du matériel de l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) et du programme national de certification des entraîneurs (PNCE).
- 5.8 La Fédération canadienne de ballon sur glace reconnaît que le nouveau paradigme du PNCE propose 3 courants en entraînement – Sport communautaire, Compétition et Instruction (FCBG ne développera pas le courant Instruction). La Fédération canadienne de ballon sur glace reconnaît le personnel gérant les programmes de développement des entraîneurs comme une partie cruciale du développement des entraîneurs de ballon sur glace. Ces contextes seront basés sur l'environnement dans lequel ils interviennent de même que leurs rôles et responsabilités dans leur intervention avec les différents entraîneurs dans le système.
- 5.9 En plus de définir les rôles et responsabilités des facilitateurs, maîtres-facilitateurs et évaluateurs, La Fédération canadienne de ballon sur glace considérera l'implantation du concept d'entraîneur mentor.
- 5.10 Ces entraîneurs en apprentissage seront mis devant une formation par compétences comprenant les notions d'interaction, de solutions de problèmes, et de pensée critique. En plus des résultats attendus pour le contexte dans lequel l'entraîneur est formé, les entraîneurs mentor auront un résultat attendu supplémentaire "Support à l'entraîneur" avec des critères, évidences et parcours à être développés.
- 5.11 Le résultat attendu 'support à l'entraîneur' aura les critères suivants

- 5.11.1 Guider le processus d'apprentissage – Personne-ressource (*PR*, *MPR* et mentors)
- 5.11.2 Vérifier le processus d'apprentissage – Évaluation (Évaluateurs)
- 5.11.3 Mener le processus d'apprentissage – Formation et design (*MPR*)
- 5.11.4 Assister le processus d'entraînement – Mentorat (Mentor)

6 Maître Personne-ressource

- 6.1 La Fédération canadienne de ballon sur glace développera une liste des maîtres personnes-ressources (MPR) pour le contexte initiation BGP². Ils pourront ensuite former les personnes-ressources identifiés par la fédération provinciale comme candidats potentiels pour mener les ateliers BGP² dans chaque province et territoire.
- 6.2 Les candidats MPR seront recommandés par chaque fédération provinciale. La Fédération canadienne de ballon sur glace reverra les qualifications des candidats MPR et approuvera ensuite leur statut. Les MPR doivent participer à une formation pour les MPR et compléter tout travail demandé. C'est la responsabilité de La Fédération canadienne de ballon sur glace, en collaboration avec les provinces et territoires de conduire cette formation. Les MPR seront alors autorisés à former les personnes-ressources dans les provinces et territoires respectives.
- 6.3 Il est reconnu qu'une liste complète de MPR détenant toutes les habiletés de facilitation nécessaires pour le programme BGP², ne sera pas disponible pour la phase initiale du programme. Toutefois, c'est l'intention de La Fédération canadienne de ballon sur glace d'identifier, de former et de suivre le progrès des candidats recommandés dans le but de rencontrer les exigences. Les candidats initiaux seront suivis et encouragés dans leur formation par des MPR avec plus d'expérience et par des MPR d'agences multi-sports dans chaque province et territoire. Le statut de MPR sera accordé lorsque le candidat complète la formation nécessaire tout en ayant reçu le suivi nécessaire dans leur enseignement en plus d'une évaluation prouvant qu'ils rencontrent les exigences du programme. Lors de la phase initiale, les MPR seront encouragés d'agir comme mentors pour faciliter le processus.
- 6.4 Les candidats MPR seront formés pour atteindre des résultats attendus dans plusieurs habiletés telles que décrites dans l'annexe 6 – *Cadre de travail pour les résultats attendus des habiletés et de l'apprentissage*. Suite à la vérification des habiletés, les MPR seront assignés pour conduire des formations dans le contexte nécessaire. Ces assignations doivent être approuvées par la Fédération canadienne de ballon sur glace.

6.5 Les qualités suivantes seront recherchées pour les MPR:

6.5.1 Expérience dans la formation ou l'instruction des méthodes et préférablement dans un environnement d'éducation aux adultes;

6.5.2 Expérience dans la formation d'adultes en techniques de ballon sur glace;

6.5.3 Connaissance du paradigme de formation des entraîneurs du PNCE.

6.6 Exigences pour devenir un maître personne-ressource:

6.6.1 Expérience de formateur ou d'enseignement aux adultes;

6.6.2 Désignation actuelle comme formateur d'entraîneurs dans l'ancien système pour les cours techniques (préférable);

6.6.3 Participation à l'atelier de formation des MPR

6.7 La Fédération canadienne de ballon sur glace développera un parcours pour atteindre le statut de MPR, en spécifiant les points d'entrée, les expériences d'apprentissage nécessaires, le statut « formé », les pré-assignations avant l'évaluation et les autres tâches à accomplir. Un processus similaire sera utilisé pour développer le parcours pour les personnes-ressources, évaluateurs et mentors.

7 Personne-ressource

- 7.1 Dans le but de rencontrer l'objectif d'avoir des entraîneurs "Formé" dans les différents contextes à travers le pays, les fédérations provinciales et territoriales devront développer et garder à jour une liste de personne-ressource pour les différents contextes pour ainsi former les entraîneurs aux nouveaux principes de formation par compétence que le programme offre. Les provinces et territoires seront également responsables de recruter et d'approuver les personnes-ressources. Il est également de la responsabilité des provinces et territoires, selon les exigences de formation déterminées par la Fédération canadienne de ballon sur glace et utilisées par les MPR, de fournir la formation aux personnes-ressources dans chaque contexte.
- 7.2 Les candidats personnes-ressources seront formés pour atteindre des résultats attendus dans plusieurs habiletés telles que décrites dans l'annexe 6 – *Cadre de travail pour les résultats attendus des habiletés et de l'apprentissage*. Suite à la vérification des habiletés, les personnes-ressources seront assignés pour conduire des formations dans le contexte nécessaire. Ces assignations doivent être approuvées par la Fédération canadienne de ballon sur glace.
- 7.3 Les habiletés recherchées chez une personne-ressource:
- 7.3.1 Bonne connaissance générale des habiletés de ballon sur glace et plus particulièrement aux différents niveaux de développement;
 - 7.3.2 Bonne connaissance des principes de croissance et de développement reliés au groupe d'âge ciblé par les différents contextes en relation avec le DLTA;
 - 7.3.3 Bonne connaissance des habiletés appropriées pour le contexte en question;
 - 7.3.4 Bonnes connaissances des principes appliqués dans la prise de décision éthique
- 7.4 Les exigences pour les personnes-ressources sont:
- 7.4.1 Participation à un atelier de formation animé par un MPR;

- 7.4.2 Les personnes-ressources doivent être certifiées dans le contexte pour lequel ils veulent être formés comme personne-ressource.
- 7.5 Les applications pour devenir personne-ressource doivent être faites aux fédérations provinciales et territoriales. Celles-ci sont responsables d'approuver les personnes-ressources selon les lignes directrices développées par la Fédération canadienne de ballon sur glace. Les fédérations provinciales et territoriales peuvent demander de la formation supplémentaire, du mentorat ou une mise à jour pour les candidats si jugé nécessaire.

8 Évaluateur

- 8.1 Dans le but de rencontrer les objectifs du nouveau PNCE pour chaque contexte, les provinces et territoires devront développer et maintenir à jour une liste d'évaluateurs qui conduiront le processus d'évaluation dans chaque contexte selon les critères et lignes directrices tels que définis par La Fédération canadienne de ballon sur glace. Les provinces et territoires seront responsables de recruter et d'approuver les évaluateurs. Ce sera la responsabilité de la province ou du territoire, en accord avec le processus de formation approuvé par la Fédération canadienne de ballon sur glace, de fournir aux évaluateurs une formation pour chaque contexte.
- 8.2 Les candidats évaluateurs *seront formés* pour plusieurs habiletés et résultats attendus tels que définis dans l'annexe 6 – *Cadre de travail d'apprentissage*. Après avoir complété la formation et après vérification, les évaluateurs seront assignés à *conduire la formation* dans chacun des contextes si besoin il y a. De telles assignations seront approuvées par la Fédération canadienne de ballon sur glace.
- 8.3 Voici les habiletés recherchées pour les évaluateurs
 - 8.3.1 Bonne connaissance générale des habiletés du ballon sur glace et plus particulièrement aux différents niveaux de développement;
 - 8.3.2 Bonne connaissance des principes de croissance et de développement reliés au groupe d'âge ciblé par les différents contextes en relation avec le DLTA;
 - 8.3.3 Bonne connaissance des habiletés appropriées pour le contexte en question;
 - 8.3.4 Habiletés pour l'interaction, en leadership, solution de problèmes et pensée critique.
- 8.4 Exigences pour devenir un évaluateur:
 - 8.4.1 Participation à une formation d'évaluateurs dirigée par un MPR;
 - 8.4.2 Les évaluateurs devront être certifiés dans le contexte pour lequel ils sont formés pour devenir un évaluateur.
- 8.5 Les applications pour la formation d'évaluateurs doit se faire à la province/territoire. La province/territoire peut exiger une formation additionnelle, du mentorat ou toute autre formation jugée essentielle.

9 Responsabilités financières

- 9.1 La Fédération canadienne de ballon sur glace établira des lignes directrices et des paramètres pour les frais concernant les programmes de formation des entraîneurs offerts et développés sous son autorité. Le principe à suivre est de fournir une formation sous la base du concept du budget équilibré lorsque les frais sont partagés entre les parties associées.
- 9.2 La Fédération canadienne de ballon sur glace déterminera les coûts afin de couvrir les frais de développement du programme, de responsabilité contractuelle pour le développement d'outils et de ressources, administration au niveau national et les coûts nécessaires pour le développement et maintien d'une base de données nationale.
- 9.3 La province ou territoire sera responsable pour l'administration locale des programmes de formation d'entraîneurs, les mécanismes d'administration des ateliers, assigner et rémunérer les PR et les évaluateurs. La province ou territoire doit également remplir le registre de cours et le soumettre électroniquement à la Fédération canadienne de ballon sur glace au plus tard deux semaines après la fin de l'atelier.
- 9.4 La structure financière proposée à ce jour se retrouve à l'annexe 7.

10 Recrutement, rétention, et renouvellement

- 10.1 En discutant avec les provinces et territoires membres, celles-ci vont développer et maintenir à jour un nombre suffisant de MPR, PR et évaluateurs de bonne qualité. La qualité et non la quantité doit être le focus et l'inquiétude principale. Les provinces/territoires seront responsables de recruter et de former suffisamment de personnel dans chaque contexte pour rencontrer les besoins des entraîneurs de chacun d'eux. La Fédération canadienne de ballon sur glace reverra la liste du personnel actif avec les provinces/territoires à chaque année alors que les provinces/territoires feront le suivi sur le niveau de performance.
- 10.2 Les candidats potentiels à devenir personne-ressource peuvent être identifiés à partir de participation à des réunions d'entraîneurs, conférences, des formateurs actifs sur d'autres ateliers et d'entraîneurs à succès provenant de programmes à succès.
- 10.3 Le statut de personne-ressource sera valide pour 3 ans. Le statut sera renouvelé pour 3 autres années après chaque atelier donnée, considérant des commentaires positifs des évaluations des ateliers.
- 10.4 Afin de retenir les PR dans le système, ceux-ci auront les opportunités nécessaires pour donner des ateliers, d'obtenir des séances de perfectionnement, de recevoir constamment de la communication de la province ou le territoire sur le processus et le contenu. La Fédération canadienne de ballon sur glace et les provinces/territoires ont un rôle à jouer dans la rétention des PR en créant des opportunités disponibles pour eux.
- 10.5 La Fédération canadienne de ballon sur glace fera le suivi sur les opportunités de perfectionnement des MPR et des PR. Les listes doivent être mises à jour régulièrement afin de permettre une communication sur les changements de processus et de contenu. Les principes d'amélioration continue et de développement professionnel par les évaluateurs, PR, et MPR seront encouragés par la Fédération canadienne de ballon sur glace et les provinces/territoires.
- 10.6 Les évaluateurs, MPR et PR inactifs pour une période de plus de 3 ans pourront se voir renouveler leur statut suite à une recommandation de la province/territoire à la Fédération canadienne de ballon sur glace, en autant que le PR, MPR ou évaluateur est resté actif dans le sport et qu'il ait reçu des commentaires positifs auparavant.

- 10.7 Il est recommandé, si possible, que les MPR, PR et évaluateurs puissent être actifs dans une association autre que la leur. Avoir un PR d'une autre communauté permet aux nouveaux entraîneurs d'obtenir une perspective différente de même que des approches et des idées nouvelles.
- 10.8 La Fédération canadienne de ballon sur glace, en conjonction avec les provinces et territoires, identifiera le personnel potentiel des sources additionnelles suivantes:
- 10.8.1 Entraîneurs complétant une formation dans les nouveaux contextes tels que développés par le comité des entraîneurs;
 - 10.8.2 Formateurs sous l'ancien paradigme du PNCE;
 - 10.8.3 Athlètes encouragés à devenir entraîneurs après leur carrière de joueurs en haute performance sous la Fédération canadienne de ballon sur glace et les provinces/territoires;
 - 10.8.4 Un lien sur le site web encourageant les entraîneurs à participer à des formations incluant la possibilité de devenir un PR et le processus impliqué dans cette formation;
 - 10.8.5 Identification de candidates potentielles à partir des entraîneurs choisis comme entraîneurs-incités avec les équipes provinciales et nationales
 - 10.8.6 Identification de facilitateurs potentiels par les provinces à partir d'une liste d'entraîneurs actifs qui peuvent agir comme facilitateur dans d'autres sports ou dans les modules multi-sports.
 - 10.8.7 Identification d'évaluateurs potentiels par les provinces à partir d'une liste de MPR et de PR actifs et de formateurs de l'ancien système et des entraîneurs à la retraite qui désirent demeurer actifs.
- 10.9 La Fédération canadienne de ballon sur glace et les provinces/territoires encourageront les participants à maintenir un intérêt continu pour améliorer leurs habiletés techniques et pédagogiques en leur fournissant des opportunités par les moyens suivants:
- 10.9.1 Encourager la participation à des séminaires d'entraîneurs approuvés par les fédérations provinciales et territoriales et la Fédération canadienne de ballon sur glace, incluant la participation comme simple participant, présentateur et coordonnateur. Il est recommandé que les MPR, PR et évaluateurs puissent participer gratuitement aux conférences afin d'obtenir la sanction de la Fédération canadienne de ballon sur glace ou de la province/territoire.

- 10.9.2 Encourager la participation à des sessions de formation aux modules multi-sports dans les provinces; il est recommandé que tous les PR et MPR participent aux formations des modules de la Partie A et B afin de leur procurer une formation adéquate.
- 10.9.3 Développer un réseau de communication pour informer les PR des opportunités de formation disponibles au niveau national et international.

11 Suivi de performance des personnes-ressources, MPR et évaluateurs

- 11.1 Dans chaque atelier, les entraîneurs auront l'opportunité d'évaluer l'atelier et son PR. Ces évaluations doivent être envoyées à la province pour vérification.
- 11.2 Les formulaires d'évaluation des ateliers seront conçus pour chaque formation. Le critère d'évaluation sera basé sur le résultat attendu désiré recherché pour l'expérience d'apprentissage. En plus des rétroactions des entraîneurs sur le matériel des ateliers, les commentaires seront recueillis des PR et des MPR sur les habiletés d'intervention. Ces commentaires feront partie du guide du PR de chaque contexte.
- 11.3 Les PR qui sont constamment évalués positivement lors de l'évaluation des ateliers seront considérés pour un rôle de mentor avec les autres PR. Ils peuvent aussi être considérés pour être formés comme PR dans les autres contextes ou comme MPR.
- 11.4 Si la province observe des évaluations faibles de façon constante sur la performance d'un PR, alors celui-ci aura l'occasion de se perfectionner en participant à une autre formation. Cet atelier sera conduit par un MPR de la province/territoire. Si aucune amélioration de la performance est notée, le PR sera retiré de la liste des PR actifs jusqu'à une formation ultérieure survienne.
- 11.5 Une fédération provinciale, en conjonction avec la Fédération canadienne de ballon sur glace, peut révoquer le statut d'un PR sur la base de faibles évaluations.
- 11.6 La province/territoire, fera le suivi des rapports d'évaluation soumis par les évaluateurs au sujet des assignations pour la certification des entraîneurs dans les différents contextes. Dans l'éventualité où il y a une inconsistance évidente où l'évaluateur n'applique pas les critères d'évaluation, la province fera le suivi et fera des recommandations au sujet du statut de l'évaluateur. Le processus de suivi de performance des évaluateurs est sous développement et sera ajouté à ce manuel prochainement.

12 Maintien et renouvellement de la certification

- 12.1 Dans le BF², les entraîneurs ne sont pas évalués pour le besoin de certification et ne sont pas sujets au renouvellement.
- 12.2 La certification des entraîneurs BGPC, BGPE et BGPHP sera pour une période de 5 ans suivant l'enregistrement pour le statut certifié. Ce statut sera automatiquement renouvelé dans la base de données si l'entraîneur est demeuré actif lors d'une saison sur les cinq, en plus d'avoir obtenu cinq crédits de développement professionnel durant la période de certification. Les crédits de développement professionnel sont définis à l'annexe 8.
- 12.3 Un entraîneur qui perd sa certification en raison de ces conditions sera considéré comme étant '*Formé*' dans les contextes dans lequel il était certifié auparavant; Cependant, sera seulement éligible pour sa re-certification sur application à sa province. Cette application doit inclure l'information sur l'expérience en coaching, la certification et formation antérieure et statut en cours avec leur association et leur province/territoire (ex. confirmation qu'un membre est en règle avec son ex-association). L'application doit inclure une auto-évaluation basé sur les résultats attendus désirés et les critères pour les contextes pour lesquels le renouvellement est demandé. La province doit évaluer l'application et déterminer si l'entraîneur doit être sujet à une formation ou évaluation additionnelle. Si l'entraîneur est inactif pour 5 ans et plus, il/elle sera re-certifié après avoir rencontré les critères d'évaluation mentionnés dans le parcours. Toute décision de la province/territoire peut être portée en appel à la Fédération canadienne de ballon sur glace. Tout appel doit être documenté.

13 Suivi du programme, évaluation et contrôle de la qualité

- 13.1 La Fédération canadienne de ballon sur glace conduira une planification de qualité pour revoir les exigences pour devenir PR sur une base annuelle au moment de compléter le budget annuel/ soumission. À ce moment, le rapport de qualité considérera les aspects suivants:
 - 13.1.1 Résultats de toute évaluation de programme conduit par l'Association canadienne des Entraîneurs et / ou agences telles que Sport Canada;
 - 13.1.2 Toute recommandation pour amélioration par les membres impliqués dans l'administration du programme ou affectés par le programme;
 - 13.1.3 Une revue du plan de communication, ses ressources et outils;
 - 13.1.4 Une revue du programme telle que suggérée par les formulaires d'évaluation soumis par les entraîneurs et facilitateurs à la fin de l'atelier;
 - 13.1.5 Suggestions pour l'amélioration de la formation des PR telles qu'inclues dans les formulaires;
 - 13.1.6 Les exigences de financement pour de la formation additionnelle pour le personnel incluent le recrutement et la formation de personnel additionnel;
 - 13.1.7 Les exigences pour la formation et le développement du personnel afin de respecter la géographie et les langues à travers le Canada.
 - 13.1.8 Les rapports des provinces sur le nombre de stages donnés, nombre d'entraîneurs participant, alignements des facilitateurs et MF actifs et recommandations/suggestions venant des évaluations de la dernière année.

- 13.2 La Fédération canadienne de ballon sur glace demandera au comité des entraîneurs de revoir et d'établir une gestion de la qualité quantifiable pour:
 - 13.2.1 Formation et amélioration des habiletés du personnel
 - 13.2.2 Évaluation de l'efficacité du programme (utilisant la rétroaction de la satisfaction des entraîneurs avec le programme tel qu'administré ou tout autre critère mesurable)
 - 13.2.3 Amélioration dans le transfert des connaissances.

13.3 La Fédération canadienne de ballon sur glace reverra et adoptera les améliorations telles que développées par le PNCE dans ce contexte sur une base régulière. Les principes d'amélioration et d'éducation continue doivent être appliqués. Une ébauche d'horaire de la revue annuelle de qualité est incluse à l'annexe 9.

14 Responsabilités et exigences de planification

- 14.1 Chaque fédération provinciale aura les responsabilités suivantes pour la formation dans le but de maintenir un nombre suffisant de PR et d'évaluateurs de qualité :
 - 14.1.1 En consultation avec les membres, déterminer le nombre requis en considérant la géographie et la langue;
 - 14.1.2 Engager les services d'un MPR pour conduire la formation de PR et d'évaluateurs;
 - 14.1.3 Prendre les arrangements et financer les sessions de formation pour les PR et les évaluateurs;
 - 14.1.4 Identifier et recruter un nombre suffisant de PR et d'évaluateurs;
 - 14.1.5 Avant de tenir une formation, soumettre les noms des candidats à la Fédération canadienne de ballon sur glace pour approbation;
 - 14.1.6 Assister les participants dans la formation et le coût du matériel.
- 14.2 Chaque province/territoire aura les responsabilités suivantes dans le but de maintenir un nombre suffisant de PR et d'évaluateurs de qualité :
 - 14.2.1 Procurer des occasions suffisantes pour les PR de conduire des ateliers. Un nombre suffisant dépendra du PR et du temps disponible;
 - 14.2.2 Revoir les évaluations du PR et de l'atelier qui sont complétés par les entraîneurs à la fin de l'atelier;
 - 14.2.3 Fournir un partage d'assignation approprié pour les Évaluateurs;
 - 14.2.4 Faire un suivi sur les activités, la performance et la formation des PR, en conjonction avec les MPR, pour s'assurer que ceux-ci rencontrent les exigences requises et qu'ils maintiennent la formation la plus à jour, incluant les évaluations formelles conduites par les PR ou MPR lorsque requis.
 - 14.2.5 Faire un suivi sur les activités, la performance et la formation des évaluateurs, en conjonction avec les MPR, pour s'assurer que ceux-ci rencontrent les exigences requises et qu'ils maintiennent la formation la plus à jour.
 - 14.2.6 Si le PR reçoit constamment des commentaires négatifs, il faut discuter avec lui. Assister au prochain atelier, observer et prendre une action appropriée durant et après l'atelier. Ce type d'action peut permettre au PR de recevoir des conseils ou de révoquer le statut de PR de façon permanente ou temporaire jusqu'à la prochaine formation.
 - 14.2.7 Faire le suivi et l'évaluation de la performance des évaluateurs lors de leur travail.

14.3 Les responsabilités de la Fédération canadienne de ballon sur glace pour la formation des MPR, des PR et des évaluateurs sont:

- 14.3.1 Développer et de former un groupe de MPR pour la conduite de formation de PR dans les régions;
- 14.3.2 Revoir et approuver, si acceptable, les candidats proposés au titre de MPR par les provinces/territoires;
- 14.3.3 Assigner le coordonnateur du projet, au besoin, de temps à autre, pour la formation de MPR;
- 14.3.4 Développer les lignes directrices pour la formation de PR, MPR et évaluateurs et approuver le programme de formation tel que soumis pas le coordonnateur retenue pour la formation des MPR.
- 14.3.5 Revoir tout programme de formation pour s'assurer que les standards sont rencontrés et que les exigences du contexte sont rencontrées.
- 14.3.6 Former ou fournir des ressources aux individus responsables pour l'observation/évaluation des PR et évaluateurs.

14.4 Les responsabilités de la Fédération canadienne de ballon sur glace dans le but de maintenir un nombre suffisant de MPR, de PR et d'évaluateurs pour répondre aux besoins des entraîneurs dans les différents contextes sont :

- 14.4.1 Faire le suivi sur le nombre de MPR actifs pour s'assurer que le nombre est adéquat pour répondre aux besoins des entraîneurs selon la géographie et la langue;
- 14.4.2 Revoir la liste des PR et évaluateurs actifs annuellement avec les provinces et déterminer les besoins de formation;
- 14.4.3 Faire le suivi sur les opportunités pour des formations ultérieures du personnel tout en s'assurant que ces opportunités leur sont communiquées.

15 Communications

- 15.1 La Fédération canadienne de ballon sur glace reconnaît l'importance d'une stratégie bien développée et constante afin d'informer convenablement les membres sur les bénéfices du programme. Un réseau de distribution sera établi pour communiquer les changements, mises à jour et développements alors que ce réseau inclura les provinces/territoires, les responsables provinciaux/territoriaux des entraîneurs, les MPR, les évaluateurs et les PR.

- 15.2 En même temps que la revue annuelle du PNCE, une revue du plan de communication sera faite. Les exigences pour la mise à jour des outils et des ressources seront considérées de même que la distribution de tout nouvel outil de communication.

16 Défis, équivalences et transition

16.1 Les entraîneurs formés sous l'ancien PNCE, les entraîneurs revenant de jouer ou d'entraîner au niveau national ou international et membres des programmes de haute performance de la Fédération canadienne de ballon sur glace peuvent devoir défier l'évaluation de leurs compétences avec l'aide des résultats attendus et évidences pour chacun des contextes. Les approbations pour ce type d'évaluations seront faites par un membre du personnel de la Fédération canadienne de ballon sur glace suite à la réception d'une application.

16.2 Pour la période de transition du nouveau PNCE jusqu'à ce que les nouveaux contextes soient en place, des équivalences peuvent être accordées pour les entraîneurs de l'ancien système de la façon suivante :

16.2.1 Niveau 1 Certifié = BGP² formé

16.2.2 Niveau 1 Certifié + 2 technique = BGPC formé

16.2.3 Niveau 2 Certifié = BGPC Certifié.

16.2.4 Les entraîneurs désireux d'obtenir une équivalence pour le statut 'Formé' devront aussi compléter la formation éthique au cours de l'année suivante.

16.2.5 Les entraîneurs désireux d'obtenir une équivalence pour le statut 'Certifié' devront aussi compléter la formation éthique au cours de l'année suivante.

16.3 Ces équivalences seront en application jusqu'à ce que le nouveau système soit en place et cette politique mise à jour. Il est pensable que cette politique demeure en vigueur jusqu'à ce que le cycle de renouvellement complet se soit passé c'est-à-dire jusqu'à ce que la certification des entraîneurs de l'ancien système soit due pour le renouvellement après la période de 5 ans. Dans le but de maintenir l'équivalence, l'entraîneur doit rencontrer les exigences de renouvellement de cette politique. Les entraîneurs inactifs entrant dans le système après l'adoption de cette politique ne recevront pas l'équivalence après la période de 5 ans suite à l'adoption du programme de BGPC. Ils pourront cependant le défier.

16.4 Pour la période de transition, jusqu'à ce que le programme BGPC soit enclenché complètement, il est recommandé pour les provinces de considérer le programme BGP² « FORMÉ » comme étant l'équivalent des exigences de l'ancien niveau 1 technique en ballon sur glace.

17 Championnats Nationaux et recommandations minimales

- 17.1 Pour la période de transition, le minimum recommandé pour les entraîneurs pour participer aux championnats nationaux de Baseball Canada est définis à l'annexe 12

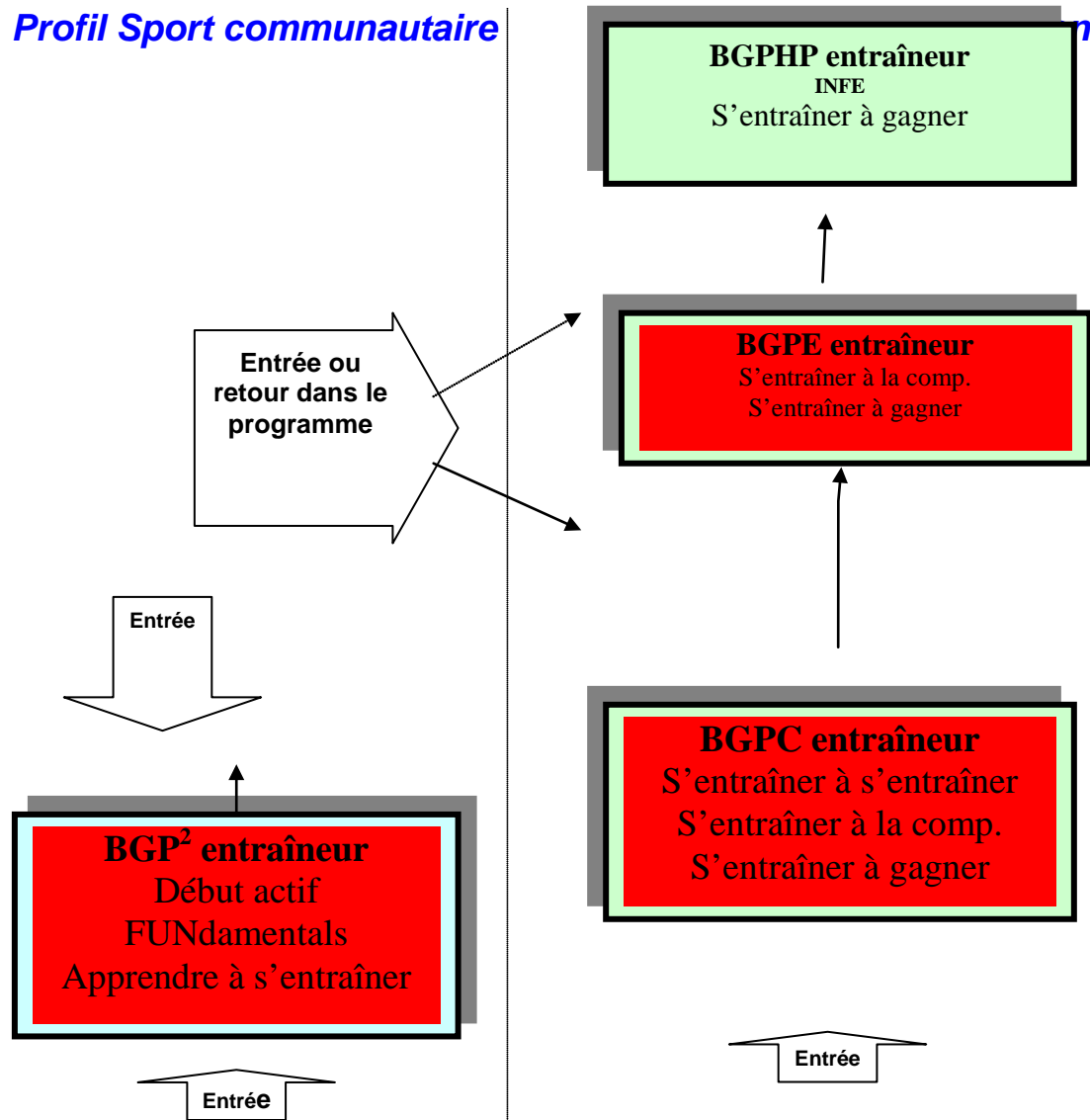
- 17.2 Les standards minimaux pour la formation des entraîneurs aux différents niveaux seront définis et ajoutés à ce document dans le futur.

Annexes

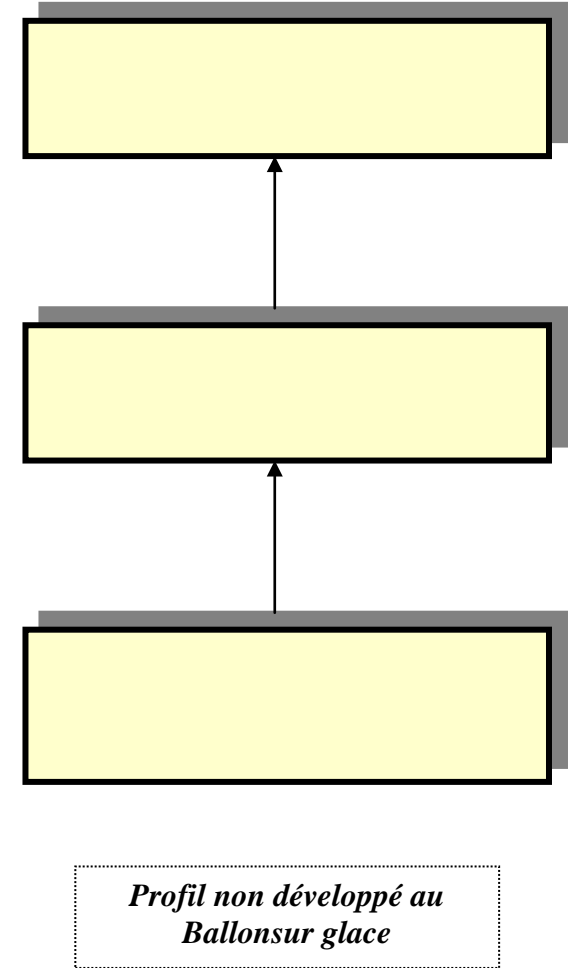
Annexe 1

Fédération canadienne de ballon sur glace – Model de développement de l'entraîneur

Profil Sport communautaire



Profil Instruction



Annexe 2



Parcours de l'entraîneur : BGP² entraîneur (Ballon sur glace pour le plaisir)

**Contactez votre fédération
provinciale ou territoriale**

Metre votre lien web ici

Atelier du BGP²

Les entraîneurs participant aux ateliers BGP² (une journée), deviennent des entraîneurs BGP² avec un statut d'entraîneur FORMÉ du PNCE. Ces entraîneurs pourront transmettre les connaissances de base du ballon sur glace aux jeunes. Cet atelier prépare l'entraîneur à présenter un programme d'initiation aux participants dans une expérience plaisante, sécuritaire, qui favorise l'estime de soi et l'apprentissage.

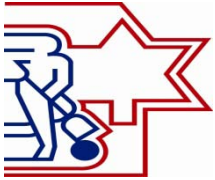
FORMÉ

Entraîneur BGP²

Suite de la formation

L'entraîneur BGP² formé, est encouragé à continuer sa formation en prenant une formation de premiers soins, en participant à des tournois de ballon sur glace, en se branchant avec une OPTS, en participant aux activités de développement professionnel proposées et même en poursuivant sa formation avec l'atelier de formation BGPC

Annexe 3



Parcours de l'entraîneur BGPC (Ballon sur glace pour la compétition)

Annexe 4



Parcours de l'entraîneur BGPE (Ballon sur glace pour exceller)

Annexe 5



Parcours de l'entraîneur BGPHP (Ballon sur glace pour la haute performance)



Annexe 6

Le Code de conduite de l'entraîneur de ballon sur glace

(S'applique aux PR, MPR, Évaluateurs, mentors et personnel impliqué dans le programme du PNCE de la Fédération canadienne de ballon sur glace)

Comme entraîneur membre de la Fédération canadienne de ballon sur glace, je suis en accord avec ces conditions et je m'engage à respecter le présent code de conduite:

1. Supporter tout le personnel des programmes de FCBG et les autres organisations partenaires dans une approche positive et professionnelle en tout moment.
2. Fournir les informations, le support et l'entraînement le plus à jour possible.
3. Faire les efforts nécessaires pour participer aux sessions de développement professionnel sur une base annuelle pour améliorer mes habiletés personnelles.
4. Toujours être en lien avec les objectifs de la FCBG et ses partenaires provinciaux/territoriaux qui servent les membres.
5. Approcher les problèmes (techniques ou non) de façon professionnelle et respectueuse en trouvant des solutions qui supportent le processus.
6. Respecter tout code d'éthique adopté par la FCBG, une association provinciale/territoriale pour laquelle je suis membre et par le code d'éthique du PNCE.
7. Enseigner les ateliers et conduire les assignations telles que demandées, en demeurant actifs dans le développement professionnel et le développement de l'entraînement.

8. Fournir un environnement sécuritaire favorisant l'apprentissage. Démontrer du respect pour les participants, les autres entraîneurs et les installations.
9. Respecter la confidentialité des entraîneurs pour qui je procure du soutien par la formation, le mentorat ou le processus d'évaluation. Je ne discuterai pas des forces et faiblesses des candidats.
10. Je reconnais les droits d'auteurs de la FCBG et ses partenaires dans le développement des entraîneurs incluant les provinces/territoires et l'Association canadienne des entraîneurs dans le matériel, le processus d'enseignement, et les programmes utilisés dans la formation et je reconnais que tous ces documents sont protégés par les droits d'auteurs.

Je déclare avoir lu ce qui précède et je comprends les termes et les conditions incluses.

Nom (Lettres moulées)

Signature

Date



Annexe 7

Habilités recherchées pour le personnel

Pré requis pour les PR – (les habiletés que nous voulons développer)

Pré-requis en expérience et en certification pour la facilitation	Expérience en coaching	<ul style="list-style-type: none">• A entraîné des participants/athlètes dans le contexte en question
	Expérience en enseignement	<ul style="list-style-type: none">• A enseigné dans un environnement d'enseignement aux adultes
	Maintenir à jour ses compétences en facilitation et prendre part à du développement professionnel	<ul style="list-style-type: none">• Est certifié dans le contexte où il veut être facilitateur• Participer au développement professionnel nécessaire pour faciliter dans ce contexte

Expertise du programme et des sujets pour la facilitation de stages	Démontrer une compréhension de la nouvelle structure du PNCE	<ul style="list-style-type: none"> • Comprend et peut articuler la transition vers une formation axe sur les compétences et un modèle de formation pour le développement des entraîneurs et la certification dans le PNCE • Comprend et peut articuler facilement la structure du nouveau PNCE, les contextes d'entraînement et les résultats attendus pour chacun des stages. • Répond aux questions des entraîneurs concernant leur statut dans la nouvelle structure du PNCE en fournissant aux entraîneurs les informations nécessaires pour du développement supplémentaire.
	Démontrer une expertise spécifique des sujets	<ul style="list-style-type: none"> • Comprend et peut appliquer tous les contenus dans le matériel de référence pour un contexte pratique incluant une connaissance des habiletés athlétiques • Capable de mettre en lien les habiletés athlétiques aux demandes des différents sports et a une bonne compréhension des lignes directrices de la croissance et développement des jeunes dans le sport. • Capable de mettre en lien les demandes de plusieurs sports différents, a une bonne connaissance des stades de développement des habiletés et peut les intégrer avec les notions de croissance et de développement des enfants. • Intégrer tous les éléments hauts avec les lignes directrices de la croissance et du développement pour les enfants pour s'assurer que les activités sont appropriées. • Comprend comment les gens apprennent. • Peut faire le lien entre les notions de pédagogie, de rétroactions et de styles d'apprentissage avec l'intervention des entraîneurs dans des activités spécifiques reliées au développement des activités ou des habiletés athlétiques.
Technologies	Démontrer une familiarité avec l'utilisation de nouvelles technologies	<ul style="list-style-type: none"> • Est familier avec l'utilisation d'ordinateurs et l'Internet pour ainsi promouvoir l'apprentissage et la recherche d'information. • Est familier avec l'utilisation des ordinateurs et l'Internet dans le but d'utiliser l'outil pour l'inscription aux stages.
Compétences de base	Démontrer une compréhension des compétences de base requises pour les entraîneurs compétents	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en valeur • Mener • Interagir • Solution de problèmes • Penser critique
<i>Pré requis pour les personnes-ressources– (les habiletés que nous voulons développer)</i>		
Formation additionnelle	Formation spécifique et expérience en mentorat et en formation de d'autres facilitateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Détient toutes les qualités recherchées pour un facilitateur et fournit un leadership pour les compétences recherchées. • A participé/suivi à un programme de formation pour améliorer ses habiletés pour donner une formation à des facilitateurs

Références:

Modèle de compétences des formateurs PNCE- LTO Ontario (juin 1994)

Résultats attendus

- ceux mentionnés pour la formation d'entraîneurs dans les contextes réguliers – à être modifiés pour rencontrer les exigences de ce niveau

Résultats attendus additionnel:

Supporter l'entraîneur

Le résultat attendu 'Supporter l'entraîneur' accordera les critères suivants:

Guider le processus d'apprentissage – Facilitation (PR, MPR et mentors)

Vérifier le processus d'apprentissage – Évaluation (Évaluateurs)

Gérer le processus d'apprentissage – formation et design (*MPR*)

Assister au processus d'apprentissage – Mentor

Évidences à être définies

Annexe 8

Responsabilités financières et coûts

Frais d'inscriptions

1. Atelier entraîneur **BGP²** - \$60 (max \$75) par entraîneur; \$10 revient à la FCBG pour l'administration du programme (incluant l'entrée dans la base de données de l'ACE) et pour le développement du programme; la balance demeure à l'OPTS pour les coûts de livraison.

2. Atelier entraîneur **BGPC**:

Pour **l'atelier BGPC** - \$(à être déterminé) par entraîneur, \$10 revient à la FCBG pour l'administration du programme (incluant l'entrée dans la base de données de l'ACE) et pour le développement du programme; la balance demeure à l'OPTS pour les coûts de livraison.

Pour **l'évaluation de l'entraîneur BGPC** - \$(à être déterminé) par entraîneur, \$10 revient à la FCBG pour l'administration du programme (incluant l'entrée dans la base de données de l'ACE) et pour le développement du programme; la balance demeure à l'OPTS pour les coûts de livraison.

3. Atelier entraîneur **BGPE**:

Pour **l'atelier BGPE** - \$(à être déterminé) par entraîneur, \$10 revient à la FCBG pour l'administration du programme (incluant l'entrée dans la base de données de l'ACE) et pour le développement du programme; la balance demeure à l'OPTS pour les coûts de livraison.

Pour **l'évaluation de l'entraîneur BGPE** - \$(à être déterminé) par entraîneur, \$10 revient à la FCBG pour l'administration du programme (incluant l'entrée dans la base de données de l'ACE) et pour le développement du programme; la balance demeure à l'OPTS pour les coûts de livraison.

Administration

Les frais d'inscriptions aux ateliers sont perçus avant ou au début de l'atelier par l'OPTS et selon ses propres politiques administrative

Honoraires

Chaque province décidera des honoraires des PR et des évaluateurs selon les normes minimales suivantes telles que définies par la Fédération canadienne des entraîneurs:

- \$20/heure de formation (pour un minimum de \$100.)
- Dépenses:
 - Kilométrage – selon les politiques provinciales/territoires (doit être plus élevé que \$0.22 du kilomètre – plus de 75 km avec le retour)
 - Repas – selon les politiques de la province/territoire avec les minimums (Déjeuner - \$5.00; Dîner - \$10.00; Souper - \$15.00)
- Toute dépense additionnelle doit être approuvée.
- Le PR doit fournir à la province/territoire un rapport de dépenses incluant les reçus. Tout inclus les taxes.

Annexe 9

Crédit de développement professionnel

Le processus proposé pour faire le suivi des crédits de développement professionnel est présentement en développement. Du même coup, le processus pour définir les critères et l'accréditation pour la formation spécifique au sport est en développement. Le tout sera ajouté dans ce manuel ultérieurement.

Les crédits pour le développement professionnel seront assignés aux différentes activités:

Cinq (5) points:

La réunion biannuelle de révision du programme de formation des entraîneurs de ballon sur glace

Trois (3) points:

Événements provinciaux (à inclure et définir)

Autres événements tels que reconnus et approuvés

Deux (2) points:

(à être déterminé)

Un (1) point:

Toute autre formation approuvée par la FCBG, ex. Ambulance St-Jean ou cours de premiers soins

Annexe 10

Ordre du jour pour la rencontre annuelle de révision du programme

Items à considérer:

- Toute évaluation de programme / vérifications par ACE, SC ou autre agence
- Toute recommandation pour amélioration par les membres
- Revue du plan de communication et ses outils et ressources
- Revue des commentaires des formulaires d'évaluations des ateliers
- Suggestions pour améliorations des formulaires d'évaluations de la formation des PR
- Exigences financières pour la formation du personnel
- Revue des profils géographiques et linguistiques et écarts possibles
- Rapports aux associations provinciales/territoriales sur le nombre d'atelier, nombre d'entraîneurs participants, liste du personnel à jour et nombre d'évaluations complétées.
- Revue des objectifs ciblés pour la dernière année.

Revue des recommandations du comité du PNCE sur les objectifs de la prochaine année, incluant:

- Formation et habiletés d'amélioration du personnel
- Évaluation et rétroaction des entraîneurs participant à la formation
- Améliorations sur l'administration du programme

Les actions suivantes pourront alors être prises:

- Approbation de nouveaux objectifs de gestion pour l'année en cours et pour le programme de formation
- Approbation des actions pour rencontrer les besoins en personnel

Annexe 11

Calendrier de planification du comité des entraîneurs

Août/Septembre / Octobre

8 Ateliers BGP²

5 Ateliers BGPC

Novembre / Décembre

Rencontre avec les MPR (à être déterminé)

Formation des MPR (si nécessaire), *des PR et ou Évaluateurs si besoin il y a*

Janvier/Février

Le comité du développement des entraîneurs de la FCBG – appel conférence pour parler des progrès

4 Ateliers BGP²

2 Ateliers BGPC

Mars

Sondage effectué auprès des OPTS et des MPR pour connaître la situation réelle du programme de formation des entraîneurs de Ballon

OPTS revise le nombre de PR et évaluateurs

Détails sur les activités du programme pendant la dernière année

Souligner les opportunités de formation et de développement professionnel

Appel conférence avec le comité national pour préparer le rapport annuel

Avril

Rapport annuel au conseil d'administration de la FCBG

Mai

Les années impairs, réviser la réunion sur le développement des entraîneurs

Formation des PR dans les nouveaux programmes

Piloter les nouveaux programmes

1 Atelier BGPE

Juin/Juillet

Production des manuels et documentation

Plannification du marketing et du plan de communication

Annexe 12

Pré-requis pour les championnats nationaux

(à déterminer)