



CADETS DE LA MARINE, DE L'ARMÉE ET DE L'AIR PROGRAMME DE LEADERSHIP AVANCÉ NORME DE QUALIFICATION ET PLAN

(FRANÇAIS)

(This publication is available in English as A-CR-CCP-XXX/PG-001)

Publiée avec l'autorisation du Sous-chef d'état-major Entraînement, QG Gp CRJC



CADETS DE LA MARINE, DE L'ARMÉE ET DE L'AIR PROGRAMME DE LEADERSHIP AVANCÉ NORME DE QUALIFICATION ET PLAN

(FRANÇAIS)

(This publication is available in English as A-CR-CCP-XXX/PG-001)

Publiée avec l'autorisation du Sous-chef d'état-major Entr – QG Gp CRJC

BPR : Sous-chef d'état-major Entraînement — Gp CRJC

2024-XX-XX

ÉTAT DES PAGES EN VIGUEUR

Insérer les pages le plus récemment modifiées et se défaire de celles qu'elles remplacent conformément aux instructions pertinentes.

NOTE

La partie du texte touchée par le plus récent modificatif est indiquée par une ligne verticale noire dans la marge de la page. Les modifications aux illustrations sont indiquées par des mains miniatures à l'index pointé ou des lignes verticales noires.

Les dates de publication des pages originales et modifiées sont :

Original	0	2024-XX-XX	Mod.....	3
Mod	1		Mod.....	4
Mod	2		Mod.....	5

ÉBAUCHE

Officier de contact : J7 Jeunesse — Gp CRJC

© 2024 DND/MDN Canada

AVANT-PROPOS ET PRÉFACE

1. **Autorité compétente.** La présente norme de qualification et plan (NQP) a été élaborée sous l'autorité du Commandant du Groupe des cadets et rangers juniors canadiens (Gp CRJC) et a été publiée avec l'autorisation du Sous-chef d'état-major Entr, QG Gp CRJC.
2. **Élaboration.** Cette NQP a été élaborée conformément aux principes de l'instruction axée sur le rendement, qui sont décrits dans le Manuel de l'instruction individuelle et du système d'éducation des Forces canadiennes, série A-P9-050, avec des modifications pour satisfaire aux besoins des Organisations des cadets du Canada (OCC).
3. **But de la NQP.** Cette NQP doit être utilisée par les Unités régionales de soutien aux cadets (URSC), conjointement avec d'autres ressources, pour mener le Programme de leadership avancé.
4. **Date d'entrée en vigueur.** La présente publication entre en vigueur dès sa réception. Les modifications ultérieures entrent en vigueur dès réception.
5. **Suggestions de modifications.** Les modifications suggérées au document doivent être envoyées au quartier général (QG) du Gp CRJC à l'attention du J7 Jeunesse ou par courriel à l'adresse suivante :

J7jeunesse@forces.gc.ca

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 — GÉNÉRALITÉS	1-1
OBJECTIF	1—1
DESCRIPTION DE L'ENTRAÎNEMENT	1—1
CONCEPTION DU PROGRAMME	1—1
OBJECTIFS DE RENDEMENT	1—2
MÉTHODE POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS	1—2
CONDITIONS PRÉALABLES À L'ENTRAÎNEMENT	1—3
UTILISATION DE LA NQP	1-3
CHAPITRE 2 — DÉTAILS DE GESTION DE L'INSTRUCTION	2-1
ORGANISME RESPONSABLE ET ÉTABLISSEMENTS D'INSTRUCTION	2—1
DÉTAILS DE L'INSTRUCTION	2—1
RESSOURCES REQUISES	2—2
ADMINISTRATION DE L'INSTRUCTION	2—3
QUALIFICATION	2—3
DOCUMENTS CONNEXES	2—3
CONSIGNES PARTICULIÈRES	2—3
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	2-4
ANNEXE A — RÉSUMÉ DE L'INSTRUCTION, RÉPARTITION DU TEMPS ET RESPONSABLES DE LA COORDINATION	2A-1
ANNEXE B — RESPONSABILITÉS DU CORPS/ESCADRON, DU SECTEUR ET DE L'URSC	2B-1
ANNEXE C - RÉFÉRENCES	2C-1
CHAPITRE 3 — ÉVALUATION DES CADETS	3-1
BUT	3—1
ÉVALUATION DE L'APPRENANT	3—1
CONCEPTION ET ÉLABORATION DE L'ÉVALUATION DES CADETS	3—1
PÉRIODES DE DÉVELOPPEMENT DU PROGRAMME DES CADETS	3—2
PLAN D'ÉVALUATION DE L'APPRENTISSAGE DU CADET	3—2
OUTILS D'ÉVALUATION	3—3
ÉVALUATION SUPPLÉMENTAIRE DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE	3—3
NORME DE QUALIFICATION DU PROGRAMME DE LEADERSHIP AVANCÉ	3—3
CADETS NÉ SATISFAISANT PAS À LA NORME DE QUALIFICATION	3—4
DOSSIER ET RAPPORT DES RÉALISATIONS DU CADET	3—4
SUIVI DES PROGRÈS DES CADETS	3—4
SÉANCE DE COUNSELING POUR L'INSTRUCTION	3-4
ANNEXE A — PLAN D'ÉVALUATION DE L'APPRENTISSAGE	3A-1
COREN 503 INSTRUCTIONS D'ÉVALUATION	3A-503PC-1
PARTIE 1 — AFFECTATION À UN POSTE DE LEADERSHIP	3A-503PC-P1-1
PARTIE 2 — PROJET DE LEADERSHIP	3A-503PC-P1-1

COREN 507 INSTRUCTIONS D'ÉVALUATION.....	3A-507PC-1
PIÈCE JOINTE 1 — INSTRUCTIONS AUX PARTICIPANTS POUR LE PROJET SYNTHÈSE.....	3A-507PC-A1-1
PIÈCE JOINTE 2 — FEUILLE DE RÉFLEXION.....	3A-507PC-A2-1
COREN 509 INSTRUCTIONS D'ÉVALUATION.....	3A-509PC-1
PIÈCE JOINTE 1 — AUTO-ÉVALUATION : SUIVI DE L'INSTRUCTION ET COACHING PAR LES PAIRS.....	3A-509PC-A1-1
PIÈCE JOINTE 2 — AUTO-ÉVALUATION : FORMER POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES.....	3A-509PC-A2-1
PIÈCE JOINTE 3 — AUTO-ÉVALUATION : OFFRIR UNE INSTRUCTION DYNAMIQUE.....	3A-509PC-A3-1
COREN 513 INSTRUCTIONS D'ÉVALUATION.....	3A-513PC-1
PIÈCE JOINTE 1 — REGISTRE DE PARTICIPATION AUX SÉMINAIRES.....	3A-513PC-A1-1
ANNEXE B — DOSSIER DE QUALIFICATION DU PROGRAMME DE LEADERSHIP AVANCÉ	3B-1
PIÈCE JOINTE 1 — LISTE DE CONTRÔLE DE LA PROGRESSION DU PARTICIPANT	3B-A1-1
ANNEXE C — DIRECTIVE POUR L'ENTREVUE DES CADETS.....	3C-1
PIÈCE JOINTE 1 — FORMULAIRE D'ENTREVUE DU CADET.....	3C-A1-1
ANNEXE D — DIRECTIVE POUR LA SÉANCE DE COUNSELING POUR L'INSTRUCTION 3D- 1	
PIÈCE JOINTE 1 — FORMULAIRE DE LA SÉANCE DE COUNSELING POUR L'INSTRUCTION.....	3D-A1-1
CHAPITRE 4 — OBJECTIF DE RENDEMENT ET PLAN D'INSTRUCTION.....	4-1
OBJET.....	4-1
OBJECTIF DE RENDEMENT.....	4—1
OBJECTIF DE COMPÉTENCE.....	4—1
DESCRIPTIONS DE LEÇON.....	4—1
ÉVALUATION POUR L'APPRENTISSAGE.....	4-1
OREN 503 — DIRIGER DES ACTIVITÉS DE CADETS.....	4-503-1
OCOM 503.01 — FORMULER UNE PROPOSITION D'EXERCICE.....	4-503.01-1
OCOM 503.02 — PRÉPARER UN EXERCICE.....	4-503.02-1
OCOM 503.03 — DIRIGER UN EXERCICE.....	4-503.03-1
OREN 507 — CONTRIBUER AU PROGRAMME DES CADETS.....	4-507-1

OCOM 507.01 — ÉTABLIR DES OBJECTIFS DE LEADERSHIP PERSONNEL.....	4-507.01-1
OCOM 507.02 — ÉLABORER UN CALENDRIER PERSONNALISÉ	4-507.02-1
OREN 509 — DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES EN INSTRUCTION	4-509-1
OREN 513 — PARTICIPER À DES SÉMINAIRES SUR LE LEADERSHIP	4-513-1

ÉBAUCHE

CHAPITRE 1

GÉNÉRALITÉS

OBJECTIF

1. L'objectif du Programme de leadership avancé est de contribuer au but, à la mission et aux résultats des participants du Programme des cadets, tels que détaillés dans l'OAIC 11-03, *Mandat du Programme des cadets*.
2. Plus précisément, le Programme de leadership avancé vise à développer les compétences de base en leadership des cadets en leur offrant des activités pratiques, des occasions de leadership et de réseautage, des réflexions individuelles, des discussions de groupe, des séances de mentorat et des séminaires au niveau du corps/escadron et du secteur.

DESCRIPTION DE L'ENTRAÎNEMENT

3. Le Programme de leadership avancé est une occasion de formation que les cadets peuvent choisir d'entreprendre pour développer davantage leurs compétences en leadership après avoir complété le Programme d'entraînement obligatoire. Il offre aux cadets des expériences pratiques de leadership et la possibilité d'adapter l'entraînement à leurs besoins et à leurs intérêts.

CONCEPTION DU PROGRAMME

4. Le Programme de leadership avancé a été conçu :
 - a. en utilisant la voix des jeunes du Conseil consultatif national des cadets comme source d'inspiration pour les projets, les méthodes d'instruction, les objectifs d'apprentissage et les résultats souhaités;
 - b. de sorte que chaque activité ou occasion d'entraînement contribue au développement des compétences de base du Programme des cadets;
 - c. en supposant que la majorité des cadets sont âgés de 16 à 18 ans, qu'ils ont suivi avec succès le Programme d'entraînement obligatoire et qu'ils s'engagent volontairement dans le Programme avec un intérêt réel pour le développement de leurs compétences en leadership;
 - d. considérant que les jeunes de ce groupe d'âge sont de plus en plus sollicités, tant à l'extérieur du Programme des cadets (travail, école, sports, autres activités parascolaires) qu'au sein du corps/escadron à mesure qu'ils sont impliqués dans son fonctionnement (instruction, planification, organisation et conduite des activités du corps/escadron, administration, approvisionnement, etc.);
 - e. en utilisant des stratégies adaptées à l'âge des participants et en mettant en valeur une formation basée sur l'expérience et les compétences, où l'apprentissage se fait par le biais d'une combinaison de périodes d'instruction structurée, de discussions, de moments propices à l'apprentissage et de possibilités de coaching/mentorat;

- f. en offrant une certaine souplesse dans de nombreux OREN, afin que les cadets puissent choisir des activités adaptées en fonction de leur disponibilité et de leurs intérêts;
- g. en considérant que le Programme sera coordonné au niveau du corps/escadron et du secteur, ce qui permettra à une diversité de membres du personnel de contribuer à la réussite du Programme pour les cadets.

OBJECTIFS DE RENDEMENT

5. Voici les résumés des OREN requis pour compléter le Programme de leadership avancé :
- a. OREN 503 — Diriger des activités de cadets : Le but de cet OREN est de fournir aux cadets une expérience pratique de la planification et de la gestion d'un exercice multiunités par la réalisation d'un projet de leadership. Il vise également à donner l'occasion aux cadets de continuer à se développer en tant que leader au sein de leur corps/escadron par la réalisation d'un projet de leadership de leur choix. Cet OREN contribue directement à l'atteinte de l'objectif du Programme, soit celui de développer les qualités du leadership et des résultats des participants, qui sont la compétence sociale et cognitive.
 - b. OREN 507 — Contribuer au Programme des cadets : Le but de cet OREN est de mettre l'accent sur le concept de leadership *en tant que contribution* au Programme des cadets et à la communauté. L'intention est que les cadets développent des compétences en évaluation, en analyse, en élaboration d'objectifs et en réflexion afin de créer une conscience de leur leadership au moment opportun. À la fin du Programme de leadership avancé, comme projet final, les cadets rédigeront et présenteront un projet synthèse pour consolider et faire état de leur développement du leadership.
 - c. OREN 509 — Développer des compétences en instruction : L'objectif de cet OREN est de développer la confiance des cadets dans l'application des techniques d'instruction. En participant à un atelier de leur choix, les cadets apprendront les techniques d'instruction. Après l'atelier, les cadets appliqueront les techniques d'instruction lors des leçons dispensées au corps/escadron. Les cadets réaliseront une auto-évaluation de leur capacité à appliquer les techniques et établiront un plan d'action pour améliorer leurs techniques d'instruction. Cet OREN développera les compétences sociales et les aptitudes à la communication nécessaires à un leadership efficace.
 - d. OREN 513 — Participer à des séminaires de leadership. Le but de cet OREN est de développer des compétences de base spécifiques en participant à trois séminaires de leur choix. Chaque séminaire portera sur une ou plusieurs compétences de base spécifiques et donnera aux cadets l'occasion d'apprendre tout en interagissant avec des pairs de différents corps/escadrons. Cet OREN contribuera directement à développer le leadership et les compétences sociales et cognitives des participants.

MÉTHODE POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS

6. Le succès du Programme de leadership avancé sera un effort combiné entre les cadets, le personnel du corps/escadron, ainsi que le personnel du secteur. Le réseautage, l'apprentissage par les pairs, la réflexion, la transmission et la réception des rétroactions sont

tous des éléments essentiels du Programme de leadership avancé, car ces méthodes permettront aux cadets de se développer et de progresser en tant que leaders.

7. Chaque objectif de rendement est conçu pour offrir une occasion d'apprentissage pratique, suivie d'une période de réflexion et d'un appel à l'action afin que le cadet puisse appliquer concrètement une compétence ou un élément de connaissance nouvellement acquis. Il est important que tous les membres du personnel (superviseurs et pairs) se concertent pour s'assurer que des réflexions sont menées régulièrement et que des actions positives sont entreprises tout au long de l'année d'entraînement. Le Programme de leadership avancé a le potentiel d'avoir un impact sur les cadets à tous les niveaux, car les cadets du Programme de leadership avancé réfléchissent aux façons de diriger positivement et d'avoir un impact sur le développement des autres.

CONDITIONS PRÉALABLES À L'ENTRAÎNEMENT

8. Pour participer au Programme de leadership avancé, les jeunes doivent être membres d'un corps/escadron, tel que précisé dans le document A-CR-CCP-950/PT-002, Ordres et règlements royaux des cadets du Canada, article 4.01.

UTILISATION DE LA NQP

9. La présente NQP doit servir de source principale régissant l'élaboration, la mise en œuvre, la conduite et l'évaluation de l'instruction et des normes pour la qualification de leadership avancé. Le Gp CRJC doit se servir de la présente NQP comme document de référence principal pour la validation de l'entraînement de la qualification de leadership avancé.

10. Le Programme de leadership avancé doit être livré en se servant de la présente NQP comme document de contrôle de l'instruction conjointement avec A-CR-CCP-XXX/PF-002, *Guides pédagogiques du Programme de leadership avancé* et A-CR-CCP-XXX/PW-002, *Cahier de travail du Programme de leadership avancé*.

11. Toute dérogation aux exigences détaillées dans la présente publication en raison des limites d'entraînement doit être approuvée par le SCÉM Entr du Gp CRJC.

CHAPITRE 2

DÉTAILS DE GESTION DE L'INSTRUCTION

ORGANISME RESPONSABLE ET ÉTABLISSEMENTS D'INSTRUCTION

1. L'autorité de gestion du Programme de leadership avancé est le Groupe des cadets et rangers juniors canadiens (Gp CRJC). La conduite du programme est la responsabilité des unités régionales de soutien aux cadets (URSC) par l'entremise des établissements d'instruction (EI) autorisés. Ces EI sont les suivants :

- a. les corps et escadrons;
- b. les secteurs, zones ou EI régionaux autorisés par le Cmdt de l'URSC.

DÉTAILS DE L'INSTRUCTION

2. Le Programme de leadership avancé se déroulera du 1^{er} septembre au 31 août à chaque année. Les cadets peuvent satisfaire aux exigences de qualification pendant la période estivale.

3. Le Programme de leadership avancé peut commencer l'année suivante, immédiatement après la fin du Programme d'entraînement obligatoire ou au cours d'une année ultérieure.

4. **Durée de l'entraînement et responsabilité de la coordination.** Le Programme de leadership avancé comprend environ 80 périodes d'instruction réparties en quatre objectifs de rendement. Ces 80 périodes ne comprennent pas celles pendant lesquelles les cadets s'acquitteront des tâches de leadership en soutien au Programme du corps/escadron. La prestation du Programme de leadership avancé est une responsabilité conjointe du personnel du corps/escadron local et du personnel du secteur. Cette responsabilité est précisée à l'annexe A — *Sommaire de l'entraînement, répartition du temps et responsabilités en matière de coordination.*

5. **Répartition des périodes d'instruction.** La durée des périodes est de 30 minutes.

6. **Capacité d'instruction.** Basé sur le ratio instructeur/apprenants de chaque activité. Limité par la capacité de répondre aux exigences de supervision énoncées dans l'O Gp CRJC 5001-0 — *Supervision des cadets.*

7. **Besoins en personnel d'instruction.**

- a. Coordinateur du Programme de leadership avancé au niveau régional :

GRADE	ID SGPM	NOMBRE	COMPÉTENCES SOUHAITÉES
Capt	00232	1 par secteur	Compétences en matière de planification et de coordination d'événements en personne et virtuels. Sens de l'organisation. Excellentes aptitudes de communication. Capacité d'instruire, de guider et de fournir une rétroaction aux cadets seniors.

- b. Personnel d'instruction au niveau régional :

GRADE	ID SGPM	NOMBRE	COMPÉTENCES SOUHAITÉES
Tout	00232	Variable en fonction des besoins de la région	Compétences en matière de planification et de coordination d'événements en personne et virtuels. Sens de l'organisation. Excellentes aptitudes de communication. Capacité d'instruire, de guider et de fournir une rétroaction aux cadets seniors.

- c. Officier d'entraînement du corps ou de l'escadron (O Entr) :

GRADE	ID SGPM	NOMBRE	QUALIFICATION
Capt	00232	1	Minimale : Qualification de capitaine; ou Cours intermédiaire d'officier Préférable : Cours d'instructeur superviseur; Cours officier d'entraînement

- d. Officier du Programme de leadership avancé du corps ou de l'escadron :

GRADE	ID SGPM	NOMBRE	QUALIFICATION
Lt/Capt	00232	1	Minimale : Cours de formation professionnelle du CIC Préférable : Cours de dév. professionnel; ou Cours d'élément; et Cours d'instructeur superviseur.

8. **Instructeurs spécialisés.** Des instructeurs spécialisés peuvent être requis pour soutenir les activités choisies par les cadets seniors au cours des Groupes de planification des cadets seniors. Les activités nécessitant des instructeurs spécialisés seront effectuées par les cadets de la première à la quatrième année au cours de l'exercice planifié.

RESSOURCES REQUISES

9. Les Cmdt des URSC doivent s'assurer que le matériel et l'équipement requis sont disponibles.
10. Les ressources nécessaires au Programme de leadership avancé sont les suivants :
- a. cahier de travail du Programme de leadership avancé pour chaque participant;

- b. accès à un ordinateur, à l'Internet et au Cadet365 pour la réalisation des tâches des Groupes de planification des cadets seniors, des séances de perfectionnement professionnel des techniques d'instruction et des séminaires de l'OREN 513;
- c. les calendriers régionaux, de secteur et de corps/escadron en vue d'aider les participants à planifier leur propre calendrier;
- d. des salles de classe ou des installations avec une capacité Internet suffisamment grande pour accueillir un public en personne et en ligne lors des Groupes de planification des cadets seniors de l'OREN 503, des Techniques d'instruction de l'OREN 509 et des Séminaires de l'OREN 513.

ADMINISTRATION DE L'INSTRUCTION

- 11. **Évaluation des cadets.** Les détails portant sur l'évaluation des cadets sont présentés au chapitre 3.
- 12. **Rapports.** L'O Entr doit consigner la progression de chaque cadet au cours de l'année d'entraînement.
- 13. **Cahier de travail du Programme de leadership avancé.** Comme le Programme de leadership avancé est conçu pour être en grande partie auto-dirigé, le cahier de travail du Programme de leadership avancé A-CR-CCP-XXX/XX-002 est fourni au cadet comme outil d'aide à l'apprentissage et au suivi de ses progrès.

QUALIFICATION

- 14. Les cadets recevront la qualification de Leadership avancé après avoir réussi les exigences précisées au chapitre 3.

DOCUMENTS CONNEXES

- 15. La présente NQP doit être utilisée conjointement avec les documents suivants :
 - a. A-CR-CCP-XXX/PF-002, *Guides pédagogiques du Programme de leadership avancé*;
 - b. A-CR-CCP-XXX/PW-002, *Cahier de travail du Programme de leadership avancé*.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- 16. Une liste de documents de référence utilisés dans cette NQP est présentée à l'annexe E du chapitre 2.

RÉSUMÉ DE L'INSTRUCTION, RÉPARTITION DU TEMPS ET RESPONSABLES DE LA COORDINATION

RÉPARTITION DES PÉRIODES D'INSTRUCTION

OREN	Objectif de rendement	OCOM	Objectif de compétence	Nb de périodes	Responsable de la coordination		
					Cadet	CC/Esc	Secteur
503	Diriger des activités de cadets	503.01	Formuler une proposition d'exercice	2			X
		503.02	Préparer un exercice	3			X
		503.03	Diriger un exercice	2			X
		COREN	Groupes de planification des cadets seniors	45			X
		COREN	Pratique : diriger et conclure un exercice	9			X
		COREN	Affectation à un poste de leadership	Divers	X	X	
		OREN 503 — Total			60		
507	Contribuer au Programme des cadets	507.01	Établir des objectifs personnels de leadership	2		X	
		507.02	Élaborer un calendrier personnalisé	2		X	
			Fournir des calendriers de secteurs				X
			Fournir des calendriers de corps/escadrons			X	
		COREN	Projet Synthèse	2	X	X	
		OREN 507 — Total			6		
509	Développer des compétences en instruction		Participer à <u>une</u> session de développement professionnel en techniques d'instruction	3			X
		COREN	Séance DP application pratique	2	X		
		OREN 509 — Total			5		
513	Participer à des séminaires de leadership	COREN	Participer à <u>trois</u> séminaires	3x3			X
		OREN 513 — Total			9		
TOTAL (approximativement)*				80	*Ne comprend pas le poste ou la nomination à un poste		

RESPONSABILITÉS DU CORPS/ESCADRON, DU SECTEUR ET DE L'URSC

RESPONSABILITÉS DU CORPS/ESCADRON

1. Les corps/escadrons sont responsables de :
 - a. fournir aux cadets une trousse d'information sur le Programme de leadership avancé pendant la quatrième année;
 - b. affecter un officier (ou plus si nécessaire) à la coordination du Programme de leadership avancé;
 - c. s'assurer que les cadets sont inscrits dans Forteresse;
 - d. fournir le calendrier d'entraînement (local et régional) pour permettre aux cadets de créer leur calendrier personnel;
 - e. s'assurer que les participants ont un cahier de travail du Programme de leadership avancé.
 - f. l'OREN 503 — Diriger des activités de cadets :
 - (1) guider les cadets dans le processus de demande d'emploi ou demande de poste;
 - (2) offrir une occasion d'affectation à un poste de leadership;
 - (3) fournir des commentaires aux cadets sur leur rendement au niveau du leadership de façon continue;
 - (4) enregistrer les résultats des affectations de leadership dans Forteresse.
 - g. l'OREN 507 — Contribuer au Programme des cadets :
 - (1) fournir les leçons tôt dans l'année d'entraînement, afin que les cadets soient conscients des exigences en matière d'instruction;
 - (2) prévoir du personnel disponible pour rencontrer les cadets lors des suivis de progression, lui fournir des rétroactions, réviser le cahier de travail, offrir des conseils au fur et à mesure que les cadets progressent dans le Programme;
 - (3) prévoir du temps pour les réflexions sur le leadership;
 - (4) prévoir du temps pour que les cadets préparent leur présentation finale de l'apprentissage;
 - (5) communiquer le résultat de la réussite de l'OREN (projet final) au secteur pour qu'il soit enregistré dans Forteresse.

RESPONSABILITÉS — BUREAU DE SECTEUR

2. Les bureaux de secteur sont responsables de :
 - a. affecter un officier à la coordination du Programme de leadership avancé;
 - b. coordonner l'inscription dans Forteresse des activités spécifiques tout au long du Programme de leadership avancé;
 - c. utiliser la voix des jeunes lors de la planification des activités du Programme de leadership avancé;
 - d. s'assurer que les dossiers des cadets sont tenus à jour;
 - e. fournir du mentorat et de la rétroaction à mesure que le cadet progresse dans le Programme;
 - f. s'assurer que les corps/escadrons ont accès au cahier de travail du Programme de leadership avancé;
 - g. l'OREN 503 — Diriger des activités de cadets :
 - (1) coordonner la conduite des leçons de l'OREN 503;
 - (2) coordonner le projet de leadership : Groupes de planification des cadets seniors et Diriger et conclure l'activité multicorps/escadron;
 - (3) fournir une rétroaction tout au long du projet de leadership;
 - (4) s'assurer que les résultats sont enregistrés dans Forteresse.
 - h. l'OREN 507 — Contribuer au Programme des cadets :fournir les calendriers d'entraînement (URSC/secteur) aux corps et aux escadrons afin qu'ils puissent les transmettre aux cadets.
 - i. l'OREN 509 — Développer des compétences en instruction :
 - (1) coordonner l'organisation de trois sessions de DP afin que les cadets puissent choisir celles qui les intéressent;
 - (2) communiquer les dates des séances de développement professionnel aux corps/escadrons au moment opportun.
 - i. l'OREN 513 — Participer à des séminaires :
 - (1) coordonner la présentation de sept séminaires afin que les cadets puissent choisir ceux qui les intéressent;
 - (2) partager les dates des séances de développement professionnel avec les corps/escadrons au moment opportun.

RESPONSABILITÉS — URSC

3. Il peut y avoir des avantages à coordonner les conférenciers invités au niveau de la région.

ÉBAUCHE

RÉFÉRENCES

OAIC 11-03 (2006) *Mandat du programme des cadets*. Ottawa, ON: Défense nationale.

OREN 503

ISBN 978-0-470-04923-5 Portny, S. E. (2007). *Project management for dummies*. Hoboken, NJ: Wiley Publishing.

A-CR-CCP-930/AG-002, Chef d'état-major de la Défense. (2019). *Directive de sécurité intérimaire pour les activités du Programme des cadets*. Ottawa (Ontario), ministère de la Défense nationale.

Défense nationale. (20 septembre 2022). *Politiques des cadets et des rangers juniors canadiens*. Canada.ca. Consulté le 5 octobre 2022 sur <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/cadets-rangers-juniors-canadiens/politique-crjc.html>

École de la fonction publique du Canada *Introduction à la gestion de projet TRN 322-FR*. Récupéré le 31 janvier 2023, de https://auth.csps-efpc.gc.ca/auth/realms/lp/login-actions/authenticate?client_id=brightspace&tab_id=M4DU51CHIFM&execution=e46da86c-e16b-46d6-a1fa-8097598ea472&kc_locale=fr

ISBN 978-0-470-04923-5 Portny, S. E. (2007). *Project management for dummies*. Hoboken, NJ: Wiley Publishing.

B-GL-303-002/FP-000 Forces canadiennes. (1995). Procédures d'état-major : Services de l'état-major en campagne. (Volume 2). Ottawa, Ontario, ministère de la Défense nationale. [mettre à jour]

Doc Stoc. (2009). *Format for activity plan*. Tiré le 1er novembre 2009, du site <http://www.docstoc.com/docs/4977554/FORMAT-FOR-ACTIVITY-PLAN>

Miller, J. G. (2016). *QBQ!: The question behind the question: Practicing personal accountability at work and in life*. TarcherPerigee.

OREN 507

Gouvernement du Canada. (2017, 15 mai). Rédiger des objectifs SMART. Canada.ca. Consulté le 7 novembre 2022, à partir de <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/financement-environnement/outils-demande/ecriture-objectifs-smart.html>

Kamal, J. (2020, August 11). *Making Time for Reflective Practice*. Edutopia. Consulté le 7 novembre 2022, de <https://www.edutopia.org/article/making-time-reflective-practice/>

University of York. (2022, November 2). *Reflective practice: employability skills*. Skills Guides. Consulté le 7 novembre 2022, de <https://subjectguides.york.ac.uk/skills/reflective->

practice#uniqueID3

Gibbs, G. (1988). *Learning by doing: A guide to teaching and learning methods. Learning by Doing*. Oxford Centre for Staff and Learning Development. Consulté le 7 novembre 2022, de <https://thoughtsmostlyaboutlearning.files.wordpress.com/2015/12/learning-by-doing-graham-gibbs.pdf>

Miller, J. G. (2016). *QBQ!: The question behind the question: Practicing personal accountability at work and in life*. TarcherPerigee.

Éducation physique et santé Canada. (2022). Recueillir des données probantes sur l'apprentissage. Ottawa (Ontario); EPS Canada. Consulté le 17 novembre 2022, de https://eps-canada.ca/activez/levaluation-en-education-physique-et-la-sante?_ga=

ÉBBAUCHE

CHAPITRE 3

ÉVALUATION DES CADETS

BUT

1. Le présent chapitre vise à décrire les exigences spécifiques des évaluations pour l'obtention de la qualification du Programme de leadership avancé.

ÉVALUATION DE L'APPRENANT

2. Au cours du Programme de leadership avancé, une combinaison d'auto-évaluations, d'évaluations par les pairs, de rétroaction du superviseur, de discussions et d'observations sera utilisée pour évaluer les progrès du cadet.

3. Tous les OREN sont évalués en fonction de l'obligation pour le cadet de participer et de s'engager dans le processus de perfectionnement. Le cadet devra s'auto-évaluer tout au long du Programme. Il réfléchira et analysera les possibilités d'apprentissage qui lui sont présentées et créera des plans d'action afin de prendre des mesures concrètes pour appliquer les connaissances nouvellement acquises. Les cadets auront également des occasions de leadership grâce à une affectation dans un poste de leadership et à la coordination et à la conduite d'un projet de leadership, dont ils recevront une rétroaction des superviseurs et des pairs.

CONCEPTION ET ÉLABORATION DE L'ÉVALUATION DES CADETS

4. L'évaluation des cadets est conçue et élaborée en intégrant les pratiques professionnelles actuelles dans les domaines de l'éducation et du développement des jeunes, ainsi que des meilleures pratiques utilisées au sein des OCC.

5. L'évaluation des cadets a été conçue et élaborée de façon que tous les cadets soient en mesure d'atteindre tous les OREN et les OCOM qui y sont associés. Afin de motiver les cadets à apprendre, l'évaluation des cadets mise sur le succès et la confiance en soi plutôt que de démotiver les cadets par des échecs et des défaites.

6. Les principes d'évaluation fondamentaux suivants doivent orienter la conduite des activités d'évaluation du Programme de leadership avancé :

- a. avant l'instruction, l'instructeur doit communiquer aux cadets les OREN et les OCOM liés à la qualification;
- b. avant l'instruction, l'instructeur doit informer les cadets des plans d'évaluation pour la qualification et fournir l'occasion aux cadets de réviser les formulaires pertinents qui serviront à l'évaluation;
- c. l'instructeur et le cadet doivent partager l'information de l'évaluation et s'en servir pour réviser et orienter l'instruction et l'apprentissage;

- d. l'instructeur doit fournir une rétroaction descriptive, constructive, fréquente et en temps opportun afin d'aider le cadet à identifier ses forces et à corriger les points à améliorer;
- e. les cadets doivent participer activement, régulièrement et efficacement aux évaluations, y compris celle de leur propre apprentissage par l'exercice de l'auto-évaluation. Tous les formulaires d'évaluation se trouvent dans le cahier de travail du Programme avancé de leadership;
- f. les cadets doivent communiquer de manière active, cohérente et efficace avec les autres sur leurs progressions d'apprentissage.

PÉRIODES DE DÉVELOPPEMENT (PD) DU PROGRAMME DES CADETS

7. La conception et l'élaboration de l'instruction et de l'évaluation du cadet sont fondées sur l'aperçu général des caractéristiques des PD.

PLAN D'ÉVALUATION DE L'APPRENTISSAGE DU CADET

8. Le plan d'évaluation de l'apprentissage, qui se trouve à l'annexe B du chapitre 3, fournit une stratégie globale d'utilisation des activités d'évaluation qui permet de déterminer si le cadet satisfait aux exigences de la qualification de leadership avancé. Le plan d'évaluation de l'apprentissage :

- a. donne un aperçu de chaque évaluation de l'activité d'apprentissage, y compris les objectifs, la date, et décrit en détail le ou les outils d'évaluation qui serviront à l'évaluation des cadets;
- b. identifie la ou les cibles d'apprentissage correspondant à l'OREN ou à l'OCOM en cours d'évaluation, y compris :
 - (1) **Maîtrise des connaissances.** Les faits, les concepts et la théorie qu'un cadet doit connaître;
 - (2) **Compétence liée au raisonnement.** Un cadet se sert de ses connaissances pour régler un problème, prendre une décision, élaborer un plan, penser de façon éclairée, établir des objectifs ou s'évaluer;
 - (3) **Compétences.** Lorsque le cadet démontre sa capacité d'exécuter une technique et qu'il est observé par un évaluateur;
 - (4) **Habilité à produire des résultats.** Un cadet utilise ses connaissances, son raisonnement et ses compétences pour créer un résultat conforme aux critères;
 - (5) **Changements dans les attitudes et la disposition.** L'attitude d'un cadet à l'égard de l'apprentissage, de la sécurité, des comportements, etc. Les objectifs dans ce champ reflètent les attitudes et les sentiments. Ils représentent des objectifs affectifs importants pour un cadet en tant que résultats indirects de son expérience au PC et ne sont généralement pas évalués dans le but d'obtenir une qualification;

- c. identifie la ou les méthodes d'évaluation qui correspondent le mieux aux cibles d'apprentissage correspondant à l'OREN ou à l'OCOM, y compris :
- (1) **Choix de réponse.** Un cadet choisit la réponse correcte ou la meilleure réponse à partir d'une liste fournie. Les types de questions sont celles à choix multiples, vrai ou faux, à correspondances, à court développement et à trous. Bien que les questions à réponse courte et les questions à trous nécessitent que le cadet fournisse une réponse, elles ne requièrent qu'une réponse très brève qui est corrigée par correct ou incorrect, c'est pourquoi elles font partie de la catégorie choix de réponse.
 - (2) **Réponse élaborée écrite.** Un cadet doit rédiger une réponse écrite à une question ou à une tâche plutôt que de sélectionner une réponse à partir d'une liste. Une réponse élaborée écrite est une réponse qui comprend au moins quelques phrases.
 - (3) **Évaluation du rendement.** Cette méthode d'évaluation est fondée sur l'observation et le jugement. On observe le rendement ou le résultat et une décision est rendue sur sa qualité.
 - (4) **Communication personnelle.** En recueillant des renseignements au sujet d'un cadet par l'entremise de la communication personnelle, l'apprentissage est évalué en interagissant avec le cadet.

OUTILS D'ÉVALUATION

9. Des outils d'évaluation particuliers ont été conçus pour appuyer chacune des activités d'évaluation qui font partie du plan d'évaluation de l'apprentissage. Ces outils visent à normaliser les activités d'évaluation et l'évaluation de tous les cadets qui tentent d'obtenir la qualification. Les outils d'évaluation se trouvent au chapitre 3.

ÉVALUATION SUPPLÉMENTAIRE DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

10. Aucune évaluation supplémentaire du cadet (p. ex., examens théoriques ou des contrôles de rendement) ne doit être utilisée pour déterminer l'admissibilité à la qualification du Programme de leadership avancé. Ces normes nationales ne doivent donc pas être complétées par des normes régionales ou locales supplémentaires.

NORME DE QUALIFICATION DU PROGRAMME DE LEADERSHIP AVANCÉ

11. La norme minimale de qualification pour le Programme de leadership avancé est :
- a. qualification de 4^e année, avec la réalisation supplémentaire de :
 - (1) OREN 408 — Exercice militaire;
 - (2) OREN 409 — Techniques d'instruction.
 - b. la réussite de chaque OREN, tel qu'énoncé dans le dossier de qualification de leadership avancé, qui se trouve au chapitre 3, annexe B.

12. Le chapitre 3, annexe B, appendice 1 — Liste de contrôle de progression a été fourni aux cadets pour qu'ils puissent suivre leur progression dans le Programme de leadership avancé. Elle identifie toutes les exigences pour la réussite de la qualification.

13. Il n'y a pas de période minimale ou maximale pendant laquelle le cadet doit suivre le Programme de leadership avancé. Normalement, un cadet sera en mesure d'obtenir la qualification de leadership avancé au cours d'une année d'instruction, soit du 1er septembre au 31 août. Toutefois, aucune pénalité ne sera imposée à un cadet qui a besoin de plus de temps pour terminer le Programme de leadership avancé.

CADETS NE SATISFAISANT PAS À LA NORME DE QUALIFICATION

14. Un cadet qui ne satisfait pas à la norme de qualification de tous les OREN doit obtenir des occasions raisonnables pour atteindre la norme. Sauf indication contraire précisée dans le plan d'évaluation de l'apprentissage et les outils d'évaluation liés du chapitre 3, annexe A, il n'y a aucune limite quant au nombre d'occasions supplémentaires qui peuvent être accordées au cadet, à condition qu'elles fassent partie des ressources du corps/escadron ou du secteur.

15. Si un cadet a besoin de plus de deux années d'instruction pour atteindre la norme de qualification, le cmdt peut accorder du temps d'instruction supplémentaire au cadet. Tous les OREN atteints avant cette date continuent d'être reconnus. Les cadets ne peuvent pas recevoir de dérogation pour les exigences des OREN de leadership avancé.

DOSSIER ET RAPPORT DES RÉALISATIONS DU CADET

16. Le progrès de chaque cadet doit être inscrit dans le dossier de qualification du Programme de leadership avancé, qui se trouve à l'annexe B du chapitre 3, qui est également utilisé pour déterminer la réussite de la qualification de leadership avancé.

SUIVI DES PROGRÈS DES CADETS

17. Les cadets doivent respecter les normes de comportement et de conduite attendues de tous les cadets. L'officier du Programme de leadership avancé doit adopter une approche proactive en ce qui concerne les difficultés durant les entrevues et les séances de counseling personnel avec les cadets.

18. L'officier du Programme de leadership avancé rencontrera les cadets de façon formelle et informelle tout au long de l'année d'instruction pour discuter des progrès du cadet en vue de l'obtention de la qualification de leadership avancé (évaluation de l'apprentissage) et pour fournir une rétroaction sur le rendement général.

19. L'officier du Programme de leadership avancé rencontrera chaque cadet à la fin de l'instruction du Programme de leadership avancé pour passer en revue et vérifier les documents A-CR-CCP-XXX/PW-002, Cahier de travail leadership avancé et l'annexe B du chapitre 3, Dossier de qualification leadership avancé.

20. Les lignes directrices pour les entrevues se trouvent à l'annexe C du chapitre 3.

SÉANCE DE COUNSELING POUR L'INSTRUCTION

21. Une séance de counseling pour l'instruction a lieu lorsqu'un cadet a de la difficulté à satisfaire aux exigences du Programme de leadership avancé et qu'une intervention est nécessaire pour établir des objectifs de mesures correctives ou d'instructions correctives. Ces séances de counseling portent sur des questions liées à l'instruction. L'O Entr est responsable de la tenue des séances de counseling. Les lignes directrices pour la tenue de séances de counseling se trouvent à l'annexe D du chapitre 3. Le formulaire de séance de counseling se trouve à l'appendice 1 de cette section.

ÉBAUCHE

PLAN D'ÉVALUATION DE L'APPRENTISSAGE

COCOM/ COREN	Portée	Objectif	Cible	Méthode	Comment	Quand	Ressources	Limites
OREN 503 — Diriger des activités de cadets								
COREN 503 01	OREN 503	Évaluer la capacité du cadet à exercer une fonction de leadership.	Aptitudes et compétences à raisonner	Évaluation du rendement et communication personnelle	Le cadet est observé pendant qu'il occupe un poste de leadership.	Sur une période de trois mois au moins.	COREN 503 Partie 1	
COREN 503 02	OREN 503	Évaluer la capacité du cadet à mener à bien un projet de leadership.	Aptitudes et compétences à raisonner	Évaluation du rendement et communication personnelle	Le cadet est observé pendant qu'il effectue un projet de leadership en tant que membre d'une équipe.	Groupes de planification des cadets seniors et conduite d'une activité multicorps/escadron.	COREN 503 Partie 2	En tant que membre d'une équipe.
OREN 507 — Servir le Programme des cadets								
COREN 507	OREN 507	Évaluer la capacité du cadet d'analyser et de décrire sa progression en leadership.	Compétence à raisonner	Communication personnelle	Le cadet est observé en train de créer un plan, de fixer des objectifs, de réfléchir et de réaliser un projet de synthèse.	Tout au long et à la fin de toutes les exigences.	COREN 507	
OREN 509 — Développer les compétences d'instruction								
COREN 509	OREN 509	Évaluer la capacité du cadet à appliquer le matériel d'une séance de DP.	Aptitudes et compétences à raisonner	Évaluation du rendement	Le cadet est observé en train de compléter la séance de DP et l'auto-évaluation associée.	Divers.	COREN 509	
OREN 513 — Participer à des séminaires de leadership								
COREN 513	OREN 513	Évaluer la participation des cadets à trois séminaires de leadership.	Compétence à raisonner	Communication personnelle	Le cadet participe à trois séminaires sur le leadership.		COREN 513	Peut être complété en ligne ou en personne.

COREN 503

INSTRUCTIONS D'ÉVALUATION

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À L'ÉVALUATION

Réviser le plan d'évaluation, les instructions d'évaluation, les grilles d'évaluation et les listes de contrôle d'évaluation du COREN 503 et se familiariser avec le contenu avant la conduite de l'évaluation.

Le présent COREN comporte deux parties : un projet de leadership, une affectation à un poste de leadership. Aucun temps n'est alloué à ce COREN, car il doit être administré à tout moment et en tout lieu où les cadets participent aux entraînements pour compléter chacune des deux parties.

- **Affectation à un poste de leadership.** Le cadet devra présenter sa candidature pour une affectation officielle à un poste de leadership dans le corps/escadron. Le cadet s'auto-évaluera et sera évalué en fonction des descriptions de tâches spécifiques du poste. Les descriptions de tâches se trouvent à... **emplacement...** Le cadet peut choisir le moment où il sera formellement évalué par son évaluateur. Cette nomination à un poste de leadership est une nomination de niveau 1 à 3, conformément à l'Instruction du **Gp CRJC XX-XX et à l'annexe A - Postes par niveau.**
- **Projet de leadership.** En tant que membre d'une équipe, le cadet doit réaliser un projet de leadership qui comprendra la création d'une proposition, la planification, la conduite et la conclusion d'un exercice multiunités. La liste de contrôle du projet de leadership sera utilisée par le cadet pour une auto-évaluation ou une évaluation par les pairs sur rendement individuel, ainsi que par les superviseurs pour refléter la rétroaction générale de l'équipe.

Fournir l'accès (photocopie ou en ligne) aux descriptions de tâches pour le poste de leadership que le cadet occupe : un pour le cadet et un pour le superviseur.

Photocopier la liste de contrôle du projet de leadership du COREN 503.

DEVOIR PRÉALABLE À L'ÉVALUATION

Le cadet doit réviser et se familiariser avec :

- COREN 503, Partie 1 — Affectation à un poste de leadership : description de tâches attribuée aux cadets;
- COREN 503, Partie 2 — Projet de leadership : liste de contrôle pour l'évaluation du projet de leadership.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

COREN 503, Partie 1 — Affectation à un poste de leadership : L'auto-évaluation et l'évaluation du rendement du superviseur, utilisant la même grille, ont été la méthode d'évaluation choisie. Cela permet au cadet de comparer son auto-évaluation avec l'évaluation de son rendement par un superviseur.

COREN 503, Partie 2 — Projet de leadership : L'évaluation par les pairs ou l'auto-évaluation, ainsi que l'évaluation du rendement des superviseurs, selon la même grille, ont été choisies. Cela permet au cadet de comparer les évaluations de son rendement. L'évaluation par les pairs ou l'auto-évaluation permet au cadet d'utiliser son jugement personnel ou sa rétroaction par les pairs pour réfléchir et s'adapter tout au long du processus du projet. L'évaluation du rendement du superviseur a été choisie pour permettre à toute l'équipe de tirer profit des commentaires du superviseur pendant que le cadet progresse dans le projet de leadership.

Toute évaluation, rétroaction des pairs ou auto-évaluation peut servir de preuve pour appuyer le projet de réflexion finale du cadet pour le COREN 507.

CONDUITE DE L'ÉVALUATION

OBJET

L'objectif des COREN est de fournir une évaluation de la capacité du cadet à agir en tant que leader dans différents contextes.

RESSOURCES

- COREN 503, Partie 1 — Évaluation de l'affectation à un poste de leadership;
- COREN 503, Partie 2 — Liste de contrôle pour l'évaluation du projet de leadership.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION — AFFECTATION EN LEADERSHIP

Se déroule au niveau du corps/escadron.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION — PROJET DE LEADERSHIP

Se déroule pendant les Groupes de planification des cadets seniors et dans le cadre de la conduite et de la conclusion d'exercices multiunités.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION — AFFECTATION EN LEADERSHIP

1. Rencontrer le cadet après son affectation à son poste de leadership et s'assurer qu'il satisfait aux exigences suivantes :
 - a. la description de tâches spécifique a été révisée et une copie a été fournie au cadet;

- b. les attentes et les objectifs de l'affectation de leadership ont été discutés;
 - c. le cadet a eu l'occasion de poser des questions et de demander des précisions;
 - d. le cadet a rempli le formulaire « ET MAINTENANT » à la fin de cette session.
2. Demander au cadet d'effectuer son affectation à un poste de leadership pendant une période d'au moins trois mois au cours de l'année d'instruction. Durant toute cette période, évaluer le cadet en l'observant, en prenant des notes objectives sur son rendement, en donnant de la rétroaction et en utilisant la description de tâches en vigueur comme référence.
 3. Au cours de la période de trois mois, au moment fixé conjointement, rencontrer le cadet et s'assurer qu'il satisfait aux exigences suivantes :
 - a. la description de tâches spécifique a été révisée, au besoin;
 - b. le cadet a décrit son point de vue sur son rendement;
 - c. le superviseur a fourni au cadet des rétroactions positives et constructives;
 - d. le cadet a eu l'occasion de poser des questions et de demander des précisions;
 - e. le cadet a rempli le formulaire « ET MAINTENANT » à la fin de cette session.

L'évaluation des capacités de leadership est subjective et vise à aider le cadet dans sa progression en leadership. L'évaluateur doit s'assurer que le cadet reçoit une rétroaction positive et constructive.

Une rétroaction officielle doit être fournie pendant l'affectation.

4. Après que le cadet a occupé le poste pendant trois mois, au moment fixé conjointement, rencontrer le cadet et s'assurer qu'il a satisfait aux exigences suivantes :
 - a. le cadet a effectué une auto-évaluation à l'aide de la description de tâches;
 - b. le cadet a décrit son point de vue sur son rendement;
 - c. le superviseur a fourni au cadet des rétroactions positives et constructives;
 - d. le cadet a eu l'occasion de poser des questions et de demander des précisions;
 - e. le cadet a rempli le formulaire « ET MAINTENANT » à la fin de cette session.
5. S'assurer que le résultat soit inscrit dans le dossier de qualification du cadet.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION — PROJET DE LEADERSHIP

1. S'assurer que chaque cadet a choisi un exercice multicorps/escadron et qu'il a été affecté à un Groupe de planification des cadets seniors pour réaliser le projet de leadership.
2. Expliquer aux cadets que l'évaluation sera effectuée à la fin de chaque étape du projet, notamment :
 - a. lorsque la proposition est terminée ;
 - b. lorsque la préparation de l'exercice est terminée ; et
 - c. lorsque l'exercice multicorps/escadron applicable est complété et conclu.
3. Expliquer aux cadets qu'il y aura deux évaluations à la fin de chaque étape :
 - a. une évaluation du travail du groupe par l'instructeur (par écrit ou verbal);
 - b. une évaluation individuelle (auto-évaluation ou évaluation par les pairs) de la contribution individuelle à ce travail.
4. Réviser la liste de contrôle de l'évaluation du projet avec les cadets et s'assurer qu'ils comprennent les attentes de leur projet de leadership.

En raison de la durée et de la nature générale du projet de leadership, la rétroaction doit être fournie sur une base continue.

5. Demander aux cadets de créer en équipe une proposition d'exercice durant le Groupe de planification des cadets seniors. Une fois l'exercice terminé, donner une rétroaction au groupe et demander aux cadets de remplir l'évaluation individuelle (auto-évaluation ou évaluation par les pairs).
6. Toujours en équipe, demander aux cadets de préparer l'exercice durant le Groupe de planification des cadets seniors. Dans le cadre de leur préparation, les cadets doivent créer une description de l'activité (voir annexe XXX), un horaire, un plan d'intervention d'urgence, une liste d'équipement et tout autre document exigé par la région. Une fois l'exercice terminé, donnez une rétroaction au groupe et demandez aux cadets de remplir l'évaluation individuelle (auto-évaluation ou évaluation par les pairs).
7. Demander ensuite aux cadets de mener et de conclure l'exercice. Une fois l'exercice terminé, donnez la rétroaction au groupe et demandez aux cadets de remplir l'évaluation individuelle (auto-évaluation ou évaluation par les pairs).

INSTRUCTIONS SUBSÉQUENTES À L'ÉVALUATION

INSCRIPTION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

1. La réussite de l'OREN 503 — Diriger des activités de cadets est le résultat de la réussite de COREN 503— Partie 1 (Affectation à un poste de leadership) et COREN 503— Partie 2 (Projet de leadership).
2. Indiquer l'évaluation globale du rendement dans le dossier du cadet :
 - a. **Non réalisée.** Le cadet n'a pas complété les parties 1 et 2 du COREN 503.
 - b. **Réalisée.** Le cadet a complété les parties 1 et 2 du COREN 503.
3. Joindre les copies des évaluations, des notes et des observations au dossier du cadet.

ÉBAUCCHE

COREN 503 PARTIE 1 — AFFECTATION À UN POSTE DE LEADERSHIP FORMULAIRE D'ÉVALUATION

Grade/Nom : _____

AFFECTATION À UN POSTE DE LEADERSHIP :

Description de tâches pour le poste de leadership du cadet : [Lien](#)

Rencontre initiale	
Date :	Superviseur :
<p><u>Exigences :</u></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> La description de tâches spécifiques a été révisée et une copie a été remise au cadet<input type="radio"/> Les attentes et les objectifs de l'affectation à un poste de leadership ont été discutés<input type="radio"/> Le cadet a eu l'occasion de poser des questions et de demander des éclaircissements<input type="radio"/> Le cadet a rempli la partie « ET MAINTENANT » à la fin de la rencontre	
Notes additionnelles :	
<p>À la suite de cette expérience, quelle est <u>une</u> action que je vais entreprendre pour m'aider à devenir un meilleur leader?</p>	
	<p>ET MAINTENANT...</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Rencontre de rétroaction sur la progression

Date :

Superviseur :

Exigences :

- La description de tâches spécifiques a été révisée, si nécessaire
- Le cadet a décrit son point de vue sur son rendement
- Le superviseur a fourni au cadet une rétroaction positive **et** constructive
- Le cadet a eu l'occasion de poser des questions et de demander des éclaircissements
- Le cadet a rempli la partie « ET MAINTENANT » à la fin de la rencontre.

Notes additionnelles :

À la suite de cette expérience, quelle est une action que je vais entreprendre pour m'aider à devenir un meilleur leader?



ET
MAINTENANT...

Rencontre de rétroaction finale	
Date :	Superviseur :
<p><u>Exigences :</u></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Le cadet a effectué une auto-évaluation en utilisant la description de tâches<input type="radio"/> Le cadet a décrit son point de vue sur son rendement<input type="radio"/> Le superviseur a fourni au cadet une rétroaction positive et constructive<input type="radio"/> Le cadet a eu l'occasion de poser des questions et de demander des éclaircissements<input type="radio"/> Le cadet a rempli la partie « ET MAINTENANT » à la fin de la rencontre.	
Notes additionnelles :	

À la suite de cette expérience, quelle est une action que je vais entreprendre pour m'aider à devenir un meilleur leader?

	ET MAINTENANT...	<hr/> <hr/> <hr/>
---	-----------------------------	-------------------

COREN 503 PARTIE 2 — PROJET DE LEADERSHIP LISTE DE CONTRÔLE D'ÉVALUATION

Nom du cadet : _____ Exercice attribué : _____

Corps/escadron : _____ Date : _____

	Rétroaction fournie par l'instructeur : _____	Évaluation : <input type="radio"/> Auto-évaluation <input type="radio"/> Pairs	Notes
FORMULER UNE PROPOSITION			
Plus de deux activités sont sélectionnées pour l'exercice et elles sont appropriées.			
Chaque activité a un objectif qui correspond à l'objectif d'apprentissage de l'exercice.			
Tous les éléments de l'exercice sont mentionnés :			
Facteurs : <ul style="list-style-type: none"> • temps; • installation; • personnel; • finances; • repas; • transport; • matériel; • équipement, 			
La proposition d'exercice est conforme aux politiques en vigueur.			
L'exercice est adapté aux participants.			
Notes additionnelles :			

À la suite de cette expérience, quelle est une action que je vais entreprendre pour m'aider à devenir un meilleur leader?



**ET
MAINTENANT...**

PRÉPARER UN EXERCICE			
Le plan d'exercice utilise une structure de répartition du travail adéquat			
Le cadet utilise un système de suivi de la progression de l'exercice.			
Le calendrier est réaliste pour l'exercice.			
Le cadet élabore l'exercice en tenant compte des risques potentiels.			
La communication au sujet de l'exercice est ponctuelle et précise pour chaque élément : <ul style="list-style-type: none"> • ordre d'avertissement; • instruction de ralliement; • ordre d'opération; • rencontre préalable à l'exercice. 			
Notes additionnelles :			

À la suite de cette expérience, quelle est une action que je vais entreprendre pour m'aider à devenir un meilleur leader?



ET MAINTENANT...

DIRIGER ET CONCLURE UN EXERCICE			
Le lieu de l'exercice a été inspecté avant le début de l'exercice.			
Le lieu de l'exercice a été aménagé avant l'exercice.			
L'exercice a été présenté aux participants.			
L'exercice a été supervisé, y compris : <ul style="list-style-type: none"> • assurer la sécurité. • assurer le bien-être des cadets; • encourager les cadets; • ajuster les responsabilités, au besoin; • maintenir le contrôle de l'activité; • corriger les erreurs, au besoin; • rapporter les inconduites, au besoin; • assurer le respect des responsabilités assignées, au besoin. 			
Une rencontre après-action a été tenue.			
Un rapport après-action a été rédigé par le cadet.			
Notes additionnelles :			

À la suite de cette expérience, quelle est une action que je vais entreprendre pour m'aider à devenir un meilleur leader?



ET MAINTENANT...

COREN 507

INSTRUCTIONS D'ÉVALUATION

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À L'ÉVALUATION

Fournir aux cadets le matériel et l'équipement nécessaires à leur projet synthèse, selon les besoins.

DEVOIR PRÉALABLE À L'ÉVALUATION

1. S'assurer que les cadets sont informés des exigences du COREN 507.
2. S'assurer que les cadets révisent l'annexe A du COREN 507 — Instructions aux participants.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

Un projet de synthèse a été choisi pour ce COREN afin de permettre aux cadets d'analyser et de présenter ce qu'ils ont appris en participant au Programme de leadership avancé.

CONDUITE DE L'ÉVALUATION

OBJET

Le but de ce COREN est de permettre aux cadets de créer un projet synthèse pour démontrer les compétences et les connaissances qu'ils ont acquises lors de leurs diverses expériences dans le cadre du Programme de leadership avancé en utilisant les réflexions réalisées tout au long de l'année. La capacité à réfléchir sur leur rôle personnel et leur participation à des activités est une compétence professionnelle de plus en plus recherchée à l'âge adulte. En soulignant l'importance d'être un leader réfléchi en tant que cadet, il est possible d'établir la pratique réflexive comme une habitude plus tôt dans l'âge adulte.

RESSOURCES

- Le cahier de travail du Programme de leadership avancé;
- Pièce jointe 1 du COREN 507— Instructions aux participants pour le projet synthèse;
- Pièce jointe 2 du COREN 507 — Feuille de réflexion

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION

1. En concertation avec le cadet, déterminer les conditions dans lesquelles le projet de synthèse sera réalisé. Puisque ce projet se veut une expérience positive, il s'agit d'une partie importante du processus. Prendre en considération :

- a. le type de travail/événement qui sera présenté; une occasion pour de nombreux cadets de présenter leur travail, comme une présentation en direct ou une exposition statique.
 - b. le moment et le lieu où l'événement aura lieu, par exemple :
 - (1) pendant une session d'entraînement du corps/escadron;
 - (2) lors d'un événement spécial du corps/escadron;
 - (3) dans un environnement en ligne, dans un établissement local, dans une région, dans une URSC ou dans un établissement national;
 - (4) lors de la revue annuelle du corps/d'escadron — exposition statique ou dynamique;
 - (5) durant un PAC;
 - (6) lors d'une activité dirigée par le secteur.
 - c. les personnes qui seront invitées aux présentations, par exemple : le personnel de la région, les membres du comité de soutien, les membres de la communauté locale, les anciens du corps ou de l'escadron, les pairs, les cadets, le personnel, la famille et les amis.
2. Coordonner l'événement en fonction des conditions fixées.
 3. Fournir aux cadets les ressources nécessaires, dans la mesure où elles sont raisonnablement disponibles.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION

1. S'assurer que les cadets ont reçu l'information contenue dans l'OCOM 507.02 (Élaborer un calendrier personnalisé) qui les informe des exigences d'évaluation de l'OREN 507 (Contribuer au Programme des cadets).
2. Demander aux cadets de remplir la pièce jointe 2 — Feuille de réflexion. Discuter avec chaque cadet.
3. Demander aux cadets de préparer leur projet synthèse en utilisant la pièce jointe 1 — *Instructions aux participants pour le projet de synthèse* comme document de référence.
4. Le projet peut prendre n'importe quelle forme, y compris, mais non limité à :
 - un rapport;
 - un dépliant;
 - une affiche;
 - un balado;
 - un Ted Talk;
 - une présentation PowerPoint;

- une présentation Ignite;
 - une page web;
 - une histoire;
 - une vidéo;
 - une composition musicale;
 - une œuvre d'art;
 - un journal photo;
 - un blogue.
5. Pour les projets plus abstraits, comme une composition musicale, un journal photo, une danse ou une œuvre d'art, une explication verbale ou écrite supplémentaire doit accompagner le livrable que le cadet a choisi de créer pour expliquer comment les différents éléments des critères sont représentés.
 6. Le cadet peut participer à une séance de pratique pour la présentation avec l'officier du Programme de leadership avancé du corps/escadron, l'officier d'entraînement ou ses pairs pour obtenir des commentaires sur la qualité de la présentation avant la tenue de l'événement.
 7. S'il y a une présentation orale, la durée suggérée devrait être entre 5 et 10 minutes.
 8. Demander au cadet de réaliser sa présentation.
 9. Fournir au cadet une rétroaction positive et constructive.

INSTRUCTIONS SUBSÉQUENTES À L'ÉVALUATION

INSCRIPTION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

1. Indiquer le résultat général dans le dossier du cadet comme :
 - a. **Non réalisée.** Le cadet n'a pas complété les deux parties :
 - COREN 507 Pièce jointe 2 — Feuille de réflexion;
 - Projet synthèse.
 - b. **Réalisée.** Le cadet a complété les deux parties :
 - COREN 507 Pièce jointe 2 — Feuille de réflexion;
 - Projet synthèse.
2. Inscrire les notes prises dans la section des commentaires de l'évaluateur dans le dossier du cadet, si nécessaire.

INSTRUCTIONS AUX PARTICIPANTS POUR LE PROJET SYNTHÈSE

EXIGENCES

1. Pour ce COREN, vous devrez créer un projet synthèse qui présente votre philosophie du leadership et l'impact du Programme avancé en leadership sur celle-ci.
2. Une philosophie du leadership est votre guide personnel sur la manière d'être un bon leader. Il s'agit d'un ensemble de croyances et de valeurs qui déterminent votre façon de diriger et d'interagir avec les autres. Tout comme vous avez vos propres principes pour prendre des décisions, une philosophie du leadership est un ensemble de principes directeurs pour diriger un groupe ou une équipe. Elle vous aide à rester fidèle à vous-même et à votre style de leadership tout en vous assurant que vous êtes un leader positif et efficace.
3. Le projet synthèse est une occasion pour vous d'être créatif. Partagez avec d'autres les progrès que vous avez réalisés cette année en participant à une variété d'activités et d'expériences.
4. Vous devez remplir l'annexe 2 — Feuille de réflexion.

CONSIDÉRATIONS

5. Le format du projet dépend de vous. Voici des options :
 - a. un rapport écrit;
 - b. un dépliant;
 - c. une affiche;
 - d. un podcast;
 - e. une page web;
 - f. une présentation PowerPoint;
 - g. une vidéo;
 - h. une composition musicale;
 - i. une œuvre d'art;
 - j. un journal photo.
6. Lors de la préparation de votre projet synthèse, vous devez tenir compte des éléments suivants :
 - a. Comment allez-vous diriger des équipes à l'avenir?
 - b. En quoi le PLA a-t-il modifié votre façon de diriger des équipes?
 - c. Quel est votre style de leadership personnel?
 - d. Qu'avez-vous appris sur vous-même au cours du PLA?

- e. Quelles sont les situations qui vous ont amené à réévaluer ou à changer votre style de leadership?
7. Un projet synthèse réussi doit :
- a. fournir une image claire de votre philosophie de leadership;
 - b. décrire l'impact du PLA sur votre philosophie de leadership;
 - c. décrire les mesures que vous prendrez à l'avenir pour vous assurer que vous êtes à la hauteur de votre philosophie de leadership.

ÉBAUCHE

FEUILLE DE RÉFLEXION

En choisir un seul →

OREN 503

OREN 507

OREN 509

OREN 513

CE QUE J'AI APPRIS	
OÙ/COMMENT JE L'AI APPRIS	
COMMENT JE L'AI UTILISÉ	

OREN 509

INSTRUCTIONS D'ÉVALUATION

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À L'ÉVALUATION

1. Demander à chaque cadet de communiquer avec son O Entr pour planifier une occasion d'appliquer les compétences acquises lors de la session de développement professionnel à laquelle il a assisté.
2. S'assurer de la disponibilité de toutes les ressources demandées par les cadets.
3. Demander à chaque cadet de se préparer à l'affectation qu'il a choisie en :
 - a. révisant le COREN 509 et en se familiarisant avec les critères d'évaluation;
 - b. révisant les compétences acquises lors de la séance de perfectionnement professionnel à laquelle il a assisté;
 - c. préparant le matériel requis avant l'enseignement ou la supervision de la leçon.

Rappel : Les cadets doivent réfléchir à leur expérience avec l'OREN 509, *Développer des compétences en instruction*, dans le cadre de l'OREN 507, *Contribuer au Programme des cadets*.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

L'auto-évaluation a été choisie, car elle permet aux cadets d'identifier, pour eux-mêmes, différentes occasions de développement et d'apprentissage à travers leurs expériences. L'auto-évaluation est un outil que les cadets peuvent facilement utiliser de façon continue pour se remettre en question et pour revoir leur pratique et leur rendement en tant qu'instructeur, entraîneur ou moniteur.

CONDUITE DE L'ÉVALUATION

OBJET

L'objectif de cette évaluation est de consigner le développement et l'application des compétences pédagogiques acquises lors de la séance de développement professionnel à laquelle les cadets ont assisté.

RESSOURCES

Le matériel nécessaire pour mener une activité pédagogique conformément à la séance de perfectionnement professionnel à laquelle les cadets ont assisté.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION

Une salle de classe ou un secteur d'entraînement assez grand pour recevoir tout le groupe.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION

1. Demander aux cadets d'enseigner ou de superviser une leçon.
2. Demander aux cadets de remplir son auto-évaluation pour analyser son rendement.
3. Rappeler aux cadets qu'ils doivent conserver leur auto-évaluation qui servira pour compléter le COREN 507, *Contribuer au Programme des cadets*.

INSTRUCTIONS SUBSÉQUENTES À L'ÉVALUATION

INSCRIPTION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

Indiquer le résultat global dans le dossier du cadet comme suit :

- **Non réalisée.** Le cadet n'a pas satisfait à tous les éléments suivants :
 - la séance de DP sur les techniques d'instruction de leur choix;
 - l'application pratique correspondante;
 - l'auto-évaluation correspondant.
- **Complétée.** Le cadet a complété tous les éléments suivants :
 - la séance de DP sur les techniques d'instructions de leur choix;
 - l'application pratique correspondante;
 - l'auto-évaluation correspondant.

Auto-évaluation : Suivi de l'instruction et coaching par les pairs

Cette auto-évaluation permet d'évaluer sa capacité à effectuer le suivi de l'instruction et le coaching par les pairs au fur et à mesure que l'on applique et développe ces compétences. Nous vous encourageons à revenir régulièrement sur cette auto-évaluation au fil de votre expérience dans le suivi de l'instruction et le coaching par les pairs.

Vous êtes invité à évaluer chaque compétence sur une échelle de 1 à 5.

Pour assurer une compréhension commune de la manière d'utiliser cette échelle de notation, les définitions suivantes sont proposées :

1. Je suis intéressé(e) à développer cette compétence, mais je ne la démontre pas encore.
2. Je suis en train de développer cette compétence, mais je ne la maîtrise pas encore.
3. Je démontre occasionnellement cette compétence, mais de façon inconstante.
4. Je démontre souvent la compétence dans des conditions, des circonstances ou des cadres variés.
5. Je suis très compétent(e) et je fais naturellement preuve de cette compétence dans toutes les conditions, circonstances ou situations.

Après avoir réalisé votre auto-évaluation, vous pouvez l'envoyer à vos pairs, à un mentor ou à votre superviseur afin d'obtenir une rétroaction. L'objectif n'est pas d'obtenir une note, mais d'entamer des échanges qui, espérons-le, vous permettront d'approfondir vos connaissances et de trouver de nouveaux champs d'action pour le développement de votre leadership. En remplissant ce formulaire, vous êtes encouragé à identifier les actions spécifiques à entreprendre si vous souhaitez développer les compétences analysées.

PARTIE 1 : SUIVI DE L'INSTRUCTION

Les sections suivantes portent spécifiquement sur le suivi de l'instruction. Chaque catégorie a pour but de vous inciter à réfléchir à une étape du processus de suivi de l'instruction. Les points principaux sont indiqués pour faciliter votre réflexion, mais il vous sera peut-être utile de prendre des notes supplémentaires en fonction de votre expérience.

Compétence	Classement	Notes et plan d'action
Connaissance du suivi de l'instruction Je comprends l'importance du suivi de l'instruction. J'ai pris le temps de discuter du but et de l'objectif avec les instructeurs que je supervise.		
Préparation d'une séance de suivi J'ai prévenu l'instructeur suffisamment à l'avance du type d'évaluation que j'effectuerai. J'ai révisé le contenu de la leçon et j'ai compris comment le contenu s'intègre dans la leçon. J'ai préparé tous les outils d'évaluation au préalable.		
Durant la séance de suivi Je suis arrivé à temps pour accueillir l'instructeur et pour m'installer de manière à ne pas distraire la leçon. J'ai pris des notes descriptives avec des exemples spécifiques pour la séance de rétroaction qui comprenait à la fois les actions de l'instructeur et les réponses de l'apprenant. Je n'ai pas interrompu la leçon, sauf en cas d'urgence ou de problème de sécurité.		

Fournir une rétroaction à l'instructeur		
<p>Je me suis présenté à la réunion en ayant rempli tous les formulaires d'évaluation et en ayant relu mes notes.</p> <p>J'ai réussi à maintenir un environnement détendu qui favorisait la discussion.</p> <p>J'ai utilisé les techniques de coaching par les pairs, telles que décrites dans la deuxième partie de cette auto-évaluation.</p> <p>J'ai pratiqué l'écoute active et posé des questions pour comprendre les objectifs personnels de l'instructeur.</p> <p>J'ai aidé l'instructeur à identifier entre un à trois éléments à améliorer.</p> <p>J'ai aidé l'instructeur à élaborer un plan pour améliorer sa technique d'instruction et atteindre ses objectifs personnels.</p>		

PARTIE 2 : COACHING PAR LES PAIRS

Les sections suivantes développent les compétences pour le coaching par les pairs. Fournir une rétroaction pendant une séance de suivi est une occasion d'appliquer le coaching par les pairs, mais cette auto-évaluation peut être utilisée pour faire une réflexion plus générale sur votre pratique du coaching par les pairs.

Compétence	Classement	Notes et plan d'action
Connaissances sur le coaching Je comprends les objectifs du coaching. Je peux identifier les éléments du processus de coaching.		
Écouter J'écoute attentivement et activement ce qui est dit et j'en cherche le sens. Je peux paraphraser ce que j'ai entendu pour en assurer la bonne compréhension. Je suis conscient de mes propres réactions, de mes hypothèses et de mon dialogue interne lors d'une conversation. J'écoute le(s) objectif(s) des participants, le sujet ou la question et j'encourage la clarification. J'utilise les pauses et les silences lorsque c'est approprié afin de donner du temps au processus.		

Compétence	Classement	Notes et plan d'action
<p>Observation</p> <p>Je veille à ce que les observations soient objectives en décrivant uniquement ce que j'ai vu ou entendu.</p> <p>Je suis conscient de ma propre façon de travailler et de ce à quoi j'ai tendance à me concentrer et comment cela peut influencer mes observations.</p>		
<p>Poser des questions</p> <p>Je me concentre sur l'utilisation des questions qui favorisent l'auto-réflexion afin d'améliorer l'apprentissage et le rendement.</p> <p>J'utilise diverses approches de questionnement, telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • évoquer des possibilités ou susciter de nouvelles idées; • explorer les sentiments, les attitudes, les croyances, offrir du soutien; • vérifier et remettre en question les hypothèses; • clarifier ou vérifier la compréhension. 		

À la suite de cette expérience, quelle est une action que je vais entreprendre pour m'aider à devenir un meilleur leader?



**ET
MAINTENANT...**

Auto-évaluation : Former pour développer les compétences

Cette auto-évaluation permet d'évaluer sa capacité à former dans le but de développer des compétences au fur et à mesure que l'on applique et développe ces compétences. Nous vous encourageons à revenir régulièrement sur cette auto-évaluation au fil de votre expérience dans la formation du développement des compétences.

Vous êtes invité à évaluer chaque compétence sur une échelle de 1 à 5.

Pour assurer une compréhension commune de la manière d'utiliser cette échelle de notation, les définitions suivantes sont proposées :

1. Je suis intéressé(e) à développer cette compétence, mais je ne la démontre pas encore.
2. Je suis en train de développer cette compétence, mais je ne la maîtrise pas encore.
3. Je démontre occasionnellement cette compétence, mais de façon inconstante.
4. Je démontre souvent la compétence dans des conditions, des circonstances ou des cadres variés.
5. Je suis très compétent(e) et je fais naturellement preuve de cette compétence dans toutes les conditions, circonstances ou situations.

Après avoir réalisé votre auto-évaluation, vous pouvez l'envoyer à vos pairs, à un mentor ou à votre superviseur afin d'obtenir une rétroaction. L'objectif n'est pas d'obtenir une note, mais d'entamer des échanges qui, espérons-le, vous permettront d'approfondir vos connaissances et de trouver de nouveaux champs d'action pour le développement de votre leadership.

En remplissant ce formulaire, vous êtes encouragé à identifier les actions spécifiques à entreprendre si vous souhaitez développer les compétences analysées.

Les sections suivantes ont pour but de vous encourager à réfléchir à chaque étape de l’instruction dans un environnement de développement des compétences. Les points principaux sont indiqués pour faciliter votre réflexion, mais il vous sera peut-être utile de prendre des notes supplémentaires en fonction de votre expérience.

Compétence	Classement	Notes et plan d’action
<p>Connaissance de l’instruction en vue du développement des compétences</p> <p>Je comprends la différence entre le coaching et l’instruction en vue du développement des compétences.</p> <p>Je peux identifier les étapes de développement des compétences.</p>		
<p>Préparation d’une séance d’instruction</p> <p>J’ai utilisé les ressources disponibles pour en savoir plus sur mes participants et leur niveau de compétence actuel.</p> <p>En élaborant mon plan de cours et en préparant ma session, j’ai tenu compte de mon environnement d’instruction.</p> <p>J’ai identifié l’objectif de ma séance d’instruction et j’ai développé des activités pour le soutenir.</p> <p>J’ai organisé ma session d’instruction pour favoriser la progression des compétences et une transition en douceur entre les activités.</p> <p>J’ai identifié les points importants à surveiller et je les inclus dans mon plan de cours dans le cadre de la séance sur mes activités.</p>		

Compétence	Classement	Notes et plan d'action
<p>Durant la séance d'instruction</p> <p>J'étais ponctuel et je suis arrivé prêt pour toutes les activités.</p> <p>J'ai vérifié la sécurité de mon environnement d'instruction avant l'arrivée des participants.</p> <p>J'ai été en mesure d'adapter mes activités selon les besoins et le niveau de compétence des individus.</p> <p>J'ai identifié les moments propices à l'apprentissage et les ai utilisés pour développer les compétences de mes participants.</p> <p>Je me suis placé de manière à observer le plus précisément possible les points principaux que j'avais identifiés pour la séance.</p> <p>J'ai créé des occasions pour interagir avec tous les participants.</p> <p>J'ai pris des notes descriptives avec des exemples spécifiques pour la séance de rétroaction.</p>		
<p>Réaliser une rétroaction</p> <p>Je suis arrivé prêt à la séance de rétroaction avec des points de discussion importants identifiés et en ayant révisé mes notes.</p> <p>J'ai pu maintenir un environnement détendu qui favorisait la discussion.</p> <p>J'ai utilisé une méthode appropriée qui a permis à tous les participants de réfléchir à leur expérience et de partager ce qu'ils ont appris.</p> <p>J'ai fixé de nouveaux objectifs de groupe afin que les participants puissent arriver préparés à la séance suivante.</p>		

À la suite de cette expérience, quelle est une action que je vais entreprendre pour m'aider à devenir un meilleur leader?



ET
MAINTENANT...



Auto-évaluation : Offrir une instruction dynamique

Cette auto-évaluation permet d'évaluer sa capacité à dispenser une instruction dynamique au fur et à mesure que l'on applique et développe ces compétences. Nous vous encourageons à revenir régulièrement sur cette auto-évaluation au fil de votre expérience dans d'instruction dynamique qui se développe.

Vous êtes invité à évaluer chaque compétence sur une échelle de 1 à 5.

Pour assurer une compréhension commune de la manière d'utiliser cette échelle de notation, les définitions suivantes sont proposées :

1. Je suis intéressé(e) à développer cette compétence, mais je ne la démontre pas encore.
2. Je suis en train de développer cette compétence, mais je ne la maîtrise pas encore.
3. Je démontre occasionnellement cette compétence, mais de façon inconstante.
4. Je démontre souvent la compétence dans des conditions, des circonstances ou des cadres variés.
5. Je suis très compétent(e) et je fais naturellement preuve de cette compétence dans toutes les conditions, circonstances ou situations.

Après avoir réalisé votre auto-évaluation, vous pouvez l'envoyer à vos pairs, à un mentor ou à votre superviseur afin d'obtenir une rétroaction. L'objectif n'est pas d'obtenir une note, mais d'entamer des échanges qui, espérons-le, vous permettront d'approfondir vos connaissances et de trouver de nouveaux champs d'action pour le développement de votre leadership.

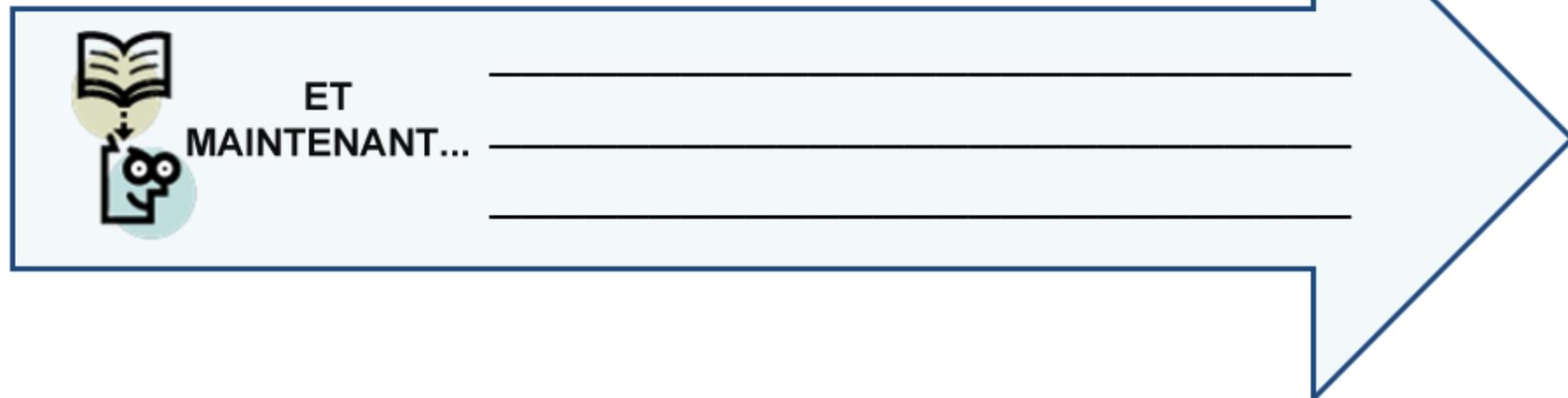
En remplissant ce formulaire, vous êtes encouragé à identifier les actions spécifiques à entreprendre si vous souhaitez développer les compétences analysées.

Les sections suivantes ont pour but de vous encourager à réfléchir à chaque étape du processus d’instruction dynamique. Les points principaux sont indiqués pour faciliter votre réflexion, mais il vous sera peut-être utile de prendre des notes supplémentaires en fonction de votre expérience.

Compétence	Classement	Notes et Plan d’action
<p>Connaissance de l’instruction dynamique</p> <p>Je comprends les avantages de l’instruction dynamique.</p>		
<p>Préparation d’une leçon</p> <p>Je me suis lancé le défi de faire preuve d’imagination et de concevoir des activités créatives qui engagent physiquement et mentalement les participants.</p> <p>J’ai commencé à planifier tôt et je me suis donné suffisamment de temps pour obtenir des ressources.</p> <p>Je me suis présenté avec suffisamment de temps pour installer ma salle de classe et organiser les supports et le matériel d’instruction.</p>		
<p>Présentation de ma leçon</p> <p>J’ai établi des attentes appropriées quant au comportement des participants et je les identifie clairement au début de ma leçon.</p> <p>J’ai présenté le but de la leçon et la manière dont chaque activité soutient les objectifs.</p>		
<p>Conduite des activités</p> <p>J’ai fourni une approche positive qui encourage les participants.</p> <p>J’ai passé la majorité de mon temps à discuter avec les cadets, à les féliciter, à les encourager et à leur donner une rétroaction détaillée.</p> <p>J’ai maintenu le contrôle de ma classe et les transitions entre les activités se sont faites en douceur.</p>		

Compétence	Classement	Notes et Plan d'action
Conclusion de ma leçon J'ai vérifié que les activités correspondaient aux objectifs de la leçon. J'ai encouragé la rétroaction sur mes activités et les suggestions sur la façon dont elles pourraient être améliorées.		

À la suite de cette expérience, quelle est une action que je vais entreprendre pour m'aider à devenir un meilleur leader?



ET
MAINTENANT...

COREN 513

INSTRUCTIONS D'ÉVALUATION

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À L'ÉVALUATION

Demander au cadet de réviser le registre de participation aux séminaires du COREN 513 et de se familiariser avec le contenu avant de participer aux séminaires.

Rappel : Les cadets doivent faire une auto-réflexion sur leur expérience avec le COREN 513, *Participer à des séminaires*, dans le cadre du COREN 507, *Servir le programme des cadets*.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

Un journal de participation a été choisi pour ce COREN afin de permettre aux cadets de suivre leur propre participation et de prendre des notes sur leur apprentissage. Cela contribuera à leur projet synthèse du COREN 507.

CONDUITE DE L'ÉVALUATION

OBJET

Le but de ce COREN est de consigner la participation du cadet à des séminaires de leadership.

RESSOURCES

- COREN 513 — Journal de participation aux séminaires;
- Cahier du Programme de leadership avancé.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION

1. Faire participer le cadet à trois séminaires.
2. Pour chaque séminaire, demander au cadet de remplir le registre de participation aux séminaires.
3. Rappeler aux cadets qu'ils doivent conserver un registre de leur participation aux séminaires, car il sera utilisé pour compléter le COREN 507, *Contribuer au Programme des cadets*.

INSTRUCTIONS SUBSÉQUENTES À L'ÉVALUATION

INSCRIPTION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

Indiquer le résultat général dans le dossier du cadet comme :

- **Non réalisée.** Le cadet n'a pas terminé trois séminaires et les journaux de participation aux séminaires correspondants;
- **Réalisée.** Le cadet a terminé les trois séminaires et les journaux de participation aux séminaires correspondants.

DRAFT

REGISTRE DE PARTICIPATION AUX SÉMINAIRES

Séminaire # ___ de 3 : _____

Séminaire	Conférencier invité :	Lieu :	Date :
	Notes.		
Discussion de groupe	Nombre de participants :	Lieu :	Date :
	Notes.		

Réflexion :

1. En considérant tous les aspects de l'expérience de ce séminaire, rédigez un résumé de ce que vous avez appris (50 mots ou moins) :

2. Comment ce sujet s'applique-t-il à vous en tant que leader?

À la suite de cette expérience, quelle est une action que je vais entreprendre pour m'aider à devenir un meilleur leader?



ET
MAINTENANT...

DOSSIER DE QUALIFICATION DU PROGRAMME DE LEADERSHIP AVANCÉ

Nom du cadet : _____ Corps/Escadron : _____

OREN	Énoncé de rendement	Évaluation des OREN	
		Réalisé	Non réalisé
503	Diriger des activités de cadets		
507	Contribuer au Programme de cadets		
509	Développer des compétences en instruction		
513	Participer à des séminaires sur le leadership		

Notes :

Qualification obtenue	Oui	Non	Coordonnateur de secteur/Officier du Programme de leadership avancé	Date : _____
			Signature : _____	

LISTE DE CONTRÔLE DE LA PROGRESSION DU PARTICIPANT

GÉNÉRALITÉS : Entrevue initiale Entrevue de suivi Entrevue finale

OREN 503 — DIRIGER DES ACTIVITÉS DE CADETS

Projet de leadership

- OCOM 503.01/OCOM 503.02/OCOM 503.03
- Groupes de planification des cadets seniors
 - Pratique : Créer une proposition d'exercice
 - Évaluation individuelle (auto-évaluation/pairs)
 - Rétroaction du superviseur
 - Plan d'action *ET MAINTENANT*
 - Pratique : Planifier et réaliser un exercice
 - Évaluation individuelle (auto-évaluation/pairs)
 - Rétroaction du superviseur
 - Plan d'action *ET MAINTENANT*
- Pratique : Exercice multicorps/escadron
 - Conduite et conclusion
 - Évaluation individuelle (auto-évaluation/pairs)
 - Rétroaction du superviseur
 - Plan d'action *ET MAINTENANT*

Affectation en leadership (minimum 3 mois)

- Réunion d'introduction
 - Plan d'action « *ET MAINTENANT* »
- Réunion de suivi
 - Plan d'action « *ET MAINTENANT* »
- Réunion de clôture
 - Plan d'action « *ET MAINTENANT* »

OREN 507 — CONTRIBUER AU PROGRAMME DES CADETS

- OCOM 507.01
- OCOM 507.02
- Projet synthèse*

*Toutes réflexions, plans d'action *ET MAINTENANT* : Soutien à l'OREN 507.

OREN 509 — DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES EN INSTRUCTION

- Séance de développement professionnel en TI
- Application pratique
- Auto-évaluation
- Plan d'action *ET MAINTENANT*

OREN 513 — PARTICIPER AUX SÉMINAIRES DE LEADERSHIP

- Séminaire de leadership 1 : Conférencier invité
 - Discussion de groupe
 - Réflexion
 - Plan d'action *ET MAINTENANT*
- Séminaire de leadership 2 : Conférencier invité
 - Discussion de groupe
 - Réflexion
 - Plan d'action *ET MAINTENANT*
- Séminaire de leadership 3 : Conférencier invité
 - Discussion de groupe
 - Réflexion
 - Plan d'action *ET MAINTENANT*

Plan d'action « *ET MAINTENANT* » : À la suite de mon expérience dans cette formation, quelle est l'action que je vais commencer à mettre en place pour m'aider à devenir un meilleur leader?

DIRECTIVE POUR L'ENTREVUE DES CADETS

PRÉPARATION À UNE ENTREVUE DE SUIVI

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À L'ENTREVUE

Réviser les documents pertinents avant de procéder à l'entrevue. Cela peut comprendre :

- les directives d'entrevue et le formulaire d'entrevue des cadets qui se trouvent à l'appendice 1;
- le dossier de qualification du cadet et les évaluations connexes;
- les entrevues de suivi antérieures du cadet.

Lorsque la discussion porte sur des sujets précis, assurez-vous que tout le matériel de soutien nécessaire est préparé à l'avance et distribué au cadet pour qu'il le consulte. Il peut s'agir du calendrier d'entraînement, du plan d'évaluation de l'apprentissage, des outils d'évaluation du COREN, etc.

Planifier les entretiens de manière à accorder environ 10 à 15 minutes par cadet.

Les entrevues de suivi doivent être conduites trois fois au cours de l'année d'entraînement : une fois entre septembre et décembre, une fois entre janvier et mars et une fois entre avril et juin. Les cadets peuvent demander des entrevues aussi souvent qu'ils le souhaitent pour soutenir leur apprentissage.

TÂCHES PRÉALABLES À L'ENTREVUE

Lors de la première entrevue, demandez aux cadets de revoir tout le matériel de soutien afin qu'ils soient prêts à discuter des sujets précis, ainsi que de leurs attentes et de leurs objectifs personnels.

Pour les entrevues subséquentes, demandez aux cadets de revoir les objectifs personnels qu'ils ont établis au début de l'année d'entraînement, ainsi que tout plan d'action et de se présenter à l'entrevue prêts à discuter de leur capacité à atteindre ces objectifs. Demandez aux cadets de réfléchir aux objectifs à long terme, comme les possibilités d'emploi d'été et l'année d'entraînement à venir.

CONDUITE D'UNE ENTREVUE DE SUIVI

OBJET

L'objectif de l'entrevue de suivi est de discuter des progrès de l'apprentissage du cadet en vue de sa qualification (évaluation de l'apprentissage) et de fournir une rétroaction sur le rendement général.

Au cours de l'entrevue finale, il est possible de discuter des objectifs du cadet qui ont été fixés au cours de l'entrevue initiale et d'identifier de nouveaux objectifs pour l'été et l'année d'entraînement suivante.

RESSOURCES

- un carnet de notes;

- un stylo/crayon;
- le formulaire d'entrevue des cadets.

DÉROULEMENT DE L'ENTREVUE

Aménagez le lieu de l'entrevue de façon que les deux parties soient à l'aise.

INSTRUCTIONS DE L'ENTREVUE

Astuces pour une entrevue réussie :

Posez des questions qui suscitent la réflexion. En d'autres termes, évitez les questions auxquelles on peut répondre par oui ou par non.

Gérez le temps en vous assurant que le cadet demeure dans le sujet.

Écoutez et répondez d'une manière qui indique que vous avez entendu et compris son message. Cela peut être fait en paraphrasant leurs idées.

Donnez au cadet le temps de répondre à vos questions.

1. Demandez au cadet d'entrer dans la salle de réunion.
2. Demandez au cadet comment il se sent dans le Programme de leadership avancé.
3. Demandez au cadet quel OREN et quelles occasions d'instruction il a complétés à ce jour. Vérifier les formations à compléter afin d'obtenir la qualification.
4. Fournissez au cadet une rétroaction sur ses progrès et son rendement global en soulignant tout écart qui pourrait exister entre son auto-évaluation et les observations du superviseur.
5. Aidez le cadet à établir un plan d'action qui tient compte de ses objectifs et des exigences de qualification. Le plan doit être réaliste, réalisable et rédigé dans un langage positif.

Le plan d'action est un ensemble de dispositions que le cadet s'engage à prendre pour atteindre ses objectifs. Le superviseur ne doit pas dicter les étapes ou les objectifs, mais doit guider le cadet vers un plan profitable et réalisable.

6. Demandez au cadet de signer la section 2 du formulaire d'entrevue des cadets.
7. Signez la section 2 du formulaire d'entrevue des cadets.

INSTRUCTIONS SUBSÉQUENTES À L'ENTREVUE

Déterminez la date de la prochaine rencontre pour discuter des progrès du cadet vers l'obtention de la qualification et pour réviser son plan d'action.

FORMULAIRE D'ENTREVUE DU CADET

SECTION 1 — RENSEIGNEMENTS SUR LE CADET	
Prénom :	Nom :
SECTION 2 — ENTREVUE DE RENDEMENT #1	
QUEL ENTRAÎNEMENT A ÉTÉ SUIVI À CE JOUR ?	QUELS SONT LES PROCHAINS ENTRAÎNEMENTS AUXQUELS VOUS DEVEZ PARTICIPER ?
Voir l'Annexe A, Appendice 1	
RÉPONSES DU CADET	NOTES DU SUPERVISEUR
1. Que pensez-vous de votre progression dans le Programme de leadership avancé? Y a-t-il des sujets stimulants ou préoccupants que vous aimeriez aborder?	Notez tout écart entre la perception que le cadet a de son rendement et celui observé.
2. Quels sont les éléments que vous aimeriez améliorer au cours de l'année d'entraînement? Quels sont les objectifs personnels que vous aimeriez fixer pour le Programme de leadership avancé?	Élaborer avec le cadet un plan d'action, en énumérant les étapes qui l'aideront à répondre aux exigences de l'entraînement et à atteindre ses objectifs personnels. 1. 2. 3. 4. 5. 6.
Signature du cadet :	
Signature de l'O PLA :	Date :

SECTION 1 — RENSEIGNEMENTS SUR LE CADET	
Prénom :	Nom :
SECTION 3 — ENTREVUE DE RENDEMENT #2	
QUEL ENTRAÎNEMENT A ÉTÉ SUIVI À CE JOUR ?	QUELS SONT LES PROCHAINS ENTRAÎNEMENTS AUXQUELS VOUS DEVEZ PARTICIPER ?
Voir l'Annexe A, Appendice 1	
RÉPONSES DU CADET	NOTES DU SUPERVISEUR
1. Que pensez-vous de votre progression dans le Programme de leadership avancé? Y a-t-il des sujets stimulants ou préoccupants que vous aimeriez aborder?	Notez tout écart entre la perception que le cadet a de son rendement et celui observé.
2. Quels sont les éléments que vous aimeriez améliorer au cours de l'année d'entraînement? Quels sont les objectifs personnels que vous aimeriez fixer pour le Programme de leadership avancé?	Élaborer avec le cadet un plan d'action, en énumérant les étapes qui l'aideront à répondre aux exigences de l'entraînement et à atteindre ses objectifs personnels. 1. 2. 3. 4. 5. 6.
Signature du cadet :	
Signature de l'O PLA :	
Date :	

SECTION 1 — RENSEIGNEMENTS SUR LE CADET	
Prénom :	Nom :
SECTION 4 — ENTREVUE FINALE	
<p>1. Comment avez-vous apprécié le Programme de leadership avancé?</p> <p>2. Quelle est votre appréciation des activités d'apprentissage?</p> <p>Ce que j'ai apprécié :</p> <p>Ce que j'ai moins apprécié :</p> <p>3. Comment pouvez-vous appliquer ce que vous avez appris au cours de cette année d'entraînement dans le futur, dans le cadre et en dehors du programme des cadets?</p> <p>4. Quels sont les nouveaux objectifs personnels que vous vous fixerez au terme du Programme avancé de leadership?</p>	<p><i>COMMENTAIRES SUPPLÉMENTAIRES</i></p>
Signature du cadet :	
Signature de l'O PLA :	Date :

DIRECTIVE POUR LA SÉANCE DE COUNSELING POUR L'INSTRUCTION

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA SÉANCE DE COUNSELING

Réviser les instructions de counseling et le formulaire de séance de counseling pour l'instruction et familiarisez-vous avec le contenu avant de diriger la séance de counseling pour l'instruction.

CONDUITE DE LA SÉANCE DE COUNSELING

OBJECTIF

L'objectif de la séance de counseling pour l'instruction (SCI) est de rencontrer officiellement le cadet qui éprouve des difficultés à obtenir ou à maintenir des résultats satisfaisants aux normes de qualification et à établir un plan d'action.

RESSOURCES

- Formulaire de counseling pour l'instruction.
- Stylo/crayon.

ORGANISATION DE LA SÉANCE DE COUNSELING

Préparez une table avec des chaises pour le cadet, l'O PLA et l'O Entr.

INSTRUCTIONS POUR LA SÉANCE DE COUNSELING

Conseils pour une séance réussie :

Poser des questions qui incitent à la réflexion. En d'autres mots, éviter les questions à répondre par oui ou par non.

Gérer le temps en s'assurant que le cadet demeure dans le sujet.

Écouter et répondre d'une manière qui indique que vous avez entendu et compris le message. Par exemple, paraphraser les idées des cadets.

Accorder suffisamment de temps aux cadets pour répondre aux questions.

1. Inviter le cadet dans l'espace prévu pour la rencontre.
2. Informer le cadet de la situation : le cadet ne respecte pas les engagements convenus dans le cadre du Programme de leadership avancé.
3. Déterminez les éléments suivants :

- a. la gravité de la situation;
 - b. les éléments en difficulté;
 - c. les circonstances exceptionnelles affectant la progression de l'entraînement;
 - d. le comportement du cadet;
 - e. l'effort et la motivation du cadet;
 - f. demander au cadet quelle aide il souhaite obtenir pour soutenir son apprentissage;
 - g. si un soutien suffisant a été fourni pour l'entraînement.
4. Créer un plan d'action avec le cadet qui aborde les motifs des difficultés et les mesures qu'il devrait prendre pour réussir.

Le plan d'action doit être réalisable pour le cadet, aborder les raisons des difficultés et fournir au cadet des consignes sur les mesures à prendre pour réussir.

5. Informer le cadet des conséquences si aucune amélioration n'est constatée.
6. Demander au cadet de signer le formulaire de SCI.
7. Signer à votre tour le formulaire.

INSTRUCTIONS SUBSÉQUENTES AU SCI

L'objectif de planifier une SCI est d'orienter un cadet vers la réussite dans le Programme de leadership avancé. Après la SCI, l'O Entr doit rencontrer le Cmdt pour discuter des résultats et des mesures requises.

Le commandant doit contacter le parent ou le tuteur pour entamer une discussion et l'inclure dans le plan d'action.

FORMULAIRE DE LA SÉANCE DE COUNSELING POUR L'INSTRUCTION

SECTION 1 — INFORMATION PERSONNELLE DU CADET	
Prénom :	Nom :
Département :	
Circonstances nécessitant la convocation d'une SCI :	
SECTION 3 — RÉSULTAT DE LA SÉANCE	
(Inclure la progression de l'entraînement à ce jour, l'effort et la motivation du cadet, le soutien à l'entraînement fourni, les circonstances exceptionnelles, etc.)	
Gravité des difficultés :	
Rendement dans les OREN reliés :	
Difficultés antérieures et mesures prises :	
Rendement général du cours :	
Circonstances exceptionnelles affectant la progression de l'entraînement :	
Comportement du cadet :	

SECTION 4 — RECOMMANDATIONS DE LA SÉANCE (PLAN D'ACTION)

Signature du cadet :

Signature de l'O PLA :

Date :

SECTION 5 — RÉVISION DU COMMANDANT

(Consigner toute discussion avec les parents concernant la progression du cadet)

Signature du commandant du corps/escadron :

Date :

CHAPITRE 4

OBJECTIF DE RENDEMENT ET PLAN D'INSTRUCTION

OBJET

1. Le présent chapitre a pour objet de donner un aperçu des OREN particuliers correspondants à la qualification du Programme de leadership avancé.

OBJECTIF DE RENDEMENT (OREN)

2. Les OREN sont une description des capacités du cadet lorsque l'instruction est complétée. Ils incluent une description de ce que le cadet doit faire en fonction du rendement, les conditions selon lesquelles le rendement doit être effectué et les normes auxquelles le rendement doit répondre. Ces trois éléments sont respectivement définis comme suit :

- a. l'énoncé de rendement;
- b. l'énoncé des conditions;
- c. la norme.

3. Ce chapitre décrit également le plan d'instruction conçu afin d'aider le cadet à atteindre les OREN nécessaires à l'aide des OCOM et de descriptions de leçon (DL) qui sont les références principales à l'élaboration de la publication A-CR-CCP-XXX/PF-002, *Guides pédagogiques du Programme de leadership avancé*.

OBJECTIF DE COMPÉTENCE (OCOM)

4. Les OCOM sont une description des capacités du cadet une fois que chaque unité d'apprentissage est terminée et constituent une étape importante à l'atteinte des OREN. Les OCOM peuvent correspondre aux composantes principales énoncées à la première étape de déconstruction des OREN ou ils peuvent provenir de regroupement de plusieurs éléments liés. Ils sont formés de trois parties essentielles :

- a. l'énoncé de rendement;
- b. l'énoncé des conditions;
- c. la norme.

DESCRIPTIONS DE LEÇON (DL)

5. Les DL décrivent une stratégie d'instruction à appliquer à chaque OCOM et comprennent :

- a. le soutien des points d'enseignements;
- b. les documents de référence;
- c. les activités d'apprentissage (méthodes, aides et environnement);
- d. les horaires estimés;
- e. les directives d'évaluation;
- f. toute remarque qui clarifierait l'intention du concept.

ÉVALUATION POUR L'APPRENTISSAGE

6. L'évaluation formative ou l'évaluation pour l'apprentissage se déroule pendant une phase d'instruction et aide les cadets et les instructeurs à reconnaître les progrès ou les retards dans l'apprentissage. Ces évaluations peuvent également donner aux cadets l'occasion de pratiquer les COREN. Cela aide à évaluer les besoins des cadets, comme la mesure corrective ou l'enseignement correctif, à planifier les prochaines étapes d'instruction et à donner aux cadets des rétroactions qui peuvent les aider à s'améliorer. L'évaluation formative renforce aussi l'apprentissage de sorte que le cadet puisse en retirer des apprentissages constructifs à long terme. Les détails de l'évaluation de l'apprentissage du Leadership avancé sont décrits dans les spécifications des leçons applicables, situées au chapitre 4.

ÉBAUCHE

OCOM 503

1. **Rendement** : Diriger des activités de cadets
2. **Conditions** :
 - a. Éléments fournis :
 - (1) matériel d'instruction;
 - (2) matériel d'apprentissage;
 - (3) de la supervision;
 - (4) de l'aide au besoin.
 - b. Éléments non permis : S.O.
 - c. Conditions environnementales : S.O.
3. **Norme** : Le cadet dirigera des activités de cadets :
 - a. occuper un poste de leadership au sein d'un corps/escadron, conformément à la description de tâches pendant une période d'au moins trois mois;
 - b. participer à la planification et à la conduite d'un exercice multiunités en tant que membre d'un Groupe de planification des cadets seniors, y compris :
 - (1) créer une proposition pour un exercice;
 - (2) préparer un exercice;
 - (3) diriger et conclure un exercice.
4. **Remarques** :
 - a. Un exercice est défini comme un événement comprenant deux ou plusieurs activités.
 - b. Un exercice multiunités est défini comme comprenant un minimum de trois corps/escadrons et peut être réalisé au niveau local, de secteur, ou régional.
 - c. Il est attendu que les OCOM 503.01 (Formuler une proposition), 503.02 (Préparer un exercice) et 503.03 (Diriger et conclure un exercice) sont complétés tôt dans l'année d'instruction, avant le début des Groupes de planification des cadets seniors et la tenue de l'exercice multiunités. L'information relative aux Groupes de planification des cadets seniors se trouve dans le document *Programme de leadership avancé - Instructions de mise en œuvre pour le personnel local et de secteur*.
 - d. Les cadets doivent être informés de toutes les affectations possibles à des postes de leadership et guidés dans le processus de mise en candidature. Un cadet peut remplir plus d'une affectation au cours de l'année d'entraînement. Le

personnel du corps/de l'escadron, ainsi que le personnel du secteur, doivent fournir une rétroaction aux cadets de façon continue.

- e. Cet OREN est évalué conformément aux instructions du chapitre 3, annexe B, COREN 503.

ÉBAUCHE

OCOM 503.01

1. **Rendement** : Formuler une proposition d'exercice
2. **Conditions** :
 - a. Éléments fournis :
 - (1) de la supervision;
 - (2) de l'aide au besoin.
 - b. Éléments non permis : S.O.
 - c. Conditions environnementales : La présentation de cet OCOM et son application pratique doivent être organisées par le secteur.
3. **Norme** : En tant que membre d'un groupe, le cadet doit formuler une proposition d'exercice.
4. **Points d'enseignement** :

PE	Description	Méthode	Durée	Réf
PE1	Définir la gestion de projet, y compris : <ol style="list-style-type: none"> a. la définition d'un projet; b. les phases d'un projet. 	Exposé interactif	5 min	6a (p. 10–22) 6 d
PE2	Identifier les éléments à prendre en compte pour créer une proposition d'exercice, y compris : <ol style="list-style-type: none"> a. les critères de sélection, notamment : <ol style="list-style-type: none"> (1) le temps; (2) du personnel; (3) les installations; (4) les finances; (5) la nourriture; (6) le transport; (7) les approvisionnements; (8) l'équipement. b. les politiques, directives et documents de contrôle de cours, notamment : <ol style="list-style-type: none"> (1) les O Gp CRJC; (2) les plans opérationnels du Gp CRJC, (3) les CANCDTGEN; (4) les politiques régionales et les directives d'entraînement/plans opérationnels; (5) A-CR-CCP-930/PT-002, <i>Directive de sécurité intérimaire pour les activités</i>; 	Activité en classe	25 min	6 b 6c

PE	Description	Méthode	Durée	Réf
	(6) la Norme de qualification et plan.			
PE3	<p>Décrire la procédure à suivre pour élaborer une proposition d'exercice, y compris :</p> <p>a. identifier le groupe cible de l'exercice, en tenant compte des éléments suivants :</p> <p>(1) l'élément; (2) le niveau d'instruction; (3) la tranche d'âge; (4) le niveau de confort/d'expérience.</p> <p>b. définir les résultats d'apprentissage de l'exercice, tel que :</p> <p>(1) participer; (2) acquérir des connaissances; (3) développer des compétences; (4) mettre en pratique des compétences; (5) obtenir une ou plusieurs qualifications.</p> <p>c. déterminer les activités qui conviennent à la portée de l'exercice, en :</p> <p>(1) tenant compte des paramètres des activités des cadets; (2) en effectuant un remue-méninges sur les activités possibles;</p> <p>d. définir les objectifs de chaque activité.</p>	Activité en classe	15 min	6a (pp. 23–44)
PE4	Identifier les composantes d'une proposition d'exercice écrite.	Activité en classe	10 min	6a (pp. 23–44)

5. **Durée :**

- | | | |
|----|------------------------------|--------|
| a. | Introduction et conclusion : | 5 min |
| b. | Exposé interactif : | 5 min |
| c. | Activité en classe : | 50 min |
| d. | Durée totale : | 60 min |

6. **Justification :** Un aperçu des méthodes d'instruction utilisées et de leur justification se trouve au chapitre 2.

7. **Documents de référence :**

- a. ISBN 978-0-470-04923-5 Portny, S. E. (2007). *Project management for dummies*. Hoboken, NJ: Wiley Publishing.
- b. A-CR-CCP-930/AG-002, Chef d'état-major de la Défense. (2019). *Directive de sécurité intérimaire pour les activités du Programme des cadets*. Ottawa

(Ontario), ministère de la Défense nationale.

- c. Défense nationale. (20 septembre 2022). *Politiques des cadets et des rangers juniors canadiens*. Canada.ca. Consulté le 5 octobre 2022 sur <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/cadets-rangers-juniors-canadiens/politique-crjc.html>
- d. École de la fonction publique du Canada *Introduction à la gestion de projet TRN 322-FR*. Récupéré le 31 janvier 2023, de https://auth.csps-efpc.gc.ca/auth/realms/lp/login-actions/authenticate?client_id=brightspace&tab_id=M4DU51CHIFM&execution=e46da86c-e16b-46d6-a1fa-8097598ea472&kc_locale=fr

8. **Matériel d’instruction :**

- a. du matériel de présentation (p. ex., tableau blanc, tableau de papier, rétroprojecteur, projecteur multimédia) approprié à la salle de classe et au secteur d’entraînement;
- b. accès aux directives nationales, régionales et locales en matière de politique et de sécurité (copies imprimées ou accès à Internet);
- c. feuille de travail *Formuler une proposition*.

9. **Matériel d’apprentissage :**

- a. feuille de travail *Formuler une proposition*;
- b. l’aide-mémoire de *Formuler une proposition*;
- c. accès aux directives nationales, régionales et locales en matière de politique et de sécurité (copies imprimées ou accès à Internet).

10. **Modalités de contrôle :** Cet OCOM est évalué pendant le Groupe de planification des cadets seniors conformément au COREN 503 — chapitre 3, annexe A.

11. **Remarques :**

- a. La mise en œuvre de cet OREN et de ses applications pratiques doivent être coordonnées par le secteur.
- b. L’application pratique de cet OCOM aura lieu pendant les Groupes de planification des cadets seniors. L’information relative à la coordination des Groupes planification des cadets seniors se trouve dans le document *Programme de leadership avancé – Instructions de mise en œuvre pour le personnel local et de secteur*.
- c. Un exercice est défini comme un événement comprenant deux ou plusieurs activités.
- d. Un exercice multiunités est défini comme comprenant un minimum de trois corps/escadrons et peut être réalisé au niveau local, régional ou secteur.
- e. L’instruction de cet OCOM doit être complétée au début de l’année d’entraînement, avant la tenue des Groupes de planification des cadets seniors et l’exécution de l’exercice assigné.

OCOM 503.02

1. **Rendement** : Préparer un exercice
2. **Conditions** :
 - a. Éléments fournis :
 - (1) de la supervision;
 - (2) de l'aide au besoin.
 - b. Éléments non permis : S.O.
 - c. Conditions environnementales : La présentation de cet OCOM et son application pratique doivent être organisées par le secteur.
3. **Norme** : En tant que membre d'un groupe, le cadet doit préparer un exercice, y compris :
 - a. rédiger un plan d'exercice, incluant :
 - (1) une feuille avec l'information de l'exercice;
 - (2) un horaire;
 - (3) un plan d'intervention d'urgence;
 - (4) une liste d'équipement; et
 - b. communiquer le plan aux participants et aux responsables.
4. **Points d'enseignement** :

PE	Description	Méthode	Durée	Réf
PE1	Expliquer le processus d'élaboration d'un plan d'exercice et d'un ordre d'opération, y compris : <ol style="list-style-type: none">a. élaborer une structure de répartition du travail;b. déterminer l'ordre des événements;c. élaborer un horaire;d. déterminer les compétences et les connaissances des membres de l'équipe;e. définir les rôles et les responsabilités des membres de l'équipe;f. déterminer et planifier les ressources;g. identifier les risques;h. préparer un système de suivi; eti. confirmer la participation des membres de l'équipe.	Activité en classe	20 min	6a (pp. 61–214)

PE	Description	Méthode	Durée	Réf
PE2	<p>Identifier les composantes d'un ordre d'opération, y compris :</p> <p>a. le titre de l'exercice;</p> <p>b. la situation, y compris :</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) qui est impliqué; (2) ce qui va se passer; (3) où l'exercice aura lieu; (4) quand l'exercice aura lieu. <p>c. la mission, inclure un énoncé des raisons de l'exercice;</p> <p>d. l'exécution, y compris :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les étapes; 2. les groupes; 3. les tâches; 4. les horaires; 5. la tenue. <p>e. l'administration et logistique, y compris :</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) les rations; (2) l'hébergement; (3) l'équipement; (4) le transport; (5) les procédures d'intervention d'urgence; (6) l'eau; (7) l'hygiène. <p>f. commandement et communication;</p> <p>g. liste de distribution.</p>	Activité en classe	15 min	6 b (pp. 9-1-1 to 9-4-11) 6c
PE3	<p>Préparer un plan d'intervention d'urgence, y compris :</p> <p>a. les responsabilités;</p> <p>b. les procédures de sécurité générale;</p> <p>c. les procédures environnementales;</p> <p>d. les procédures d'instruction spécifiques;</p> <p>e. les procédures d'incendies;</p> <p>f. les routes d'urgence;</p> <p>g. les communications.</p>	Discussion de groupe	20 min	6 b (pp. 9-4-6 to 9-4-9) 6a (pp. 247–248)

PE	Description	Méthode	Durée	Réf
PE4	<p>Expliquer les communications nécessaires à la mise en œuvre réussie du plan d'exercice, y compris :</p> <p>a. informer toutes les parties prenantes, y compris :</p> <p>(1) participants;</p> <p>(2) parents;</p> <p>(3) personnel du corps/escadron;</p> <p>(4) le personnel de l'exercice et le personnel de soutien,</p> <p>(5) les bureaux de secteur, régionaux et nationaux, le cas échéant.</p> <p>b. organiser une réunion de coordination avec le personnel responsable de l'exercice et le personnel de soutien.</p>			

5. **Durée :**

- | | | |
|----|------------------------------|--------|
| a. | Introduction et conclusion : | 5 min |
| b. | Activité en classe : | 35 min |
| c. | Discussion de groupe : | 20 min |
| d. | Durée totale : | 60 min |

6. **Justification :** Un aperçu des méthodes d'instruction utilisées et de leur justification se trouve au chapitre 2.

7. **Documents de référence :**

- a. 978-0-470-04923-5 Portny, S. E. (2007). *Project management for dummies*. Hoboken, NJ: Wiley Publishing.
- b. B-GL-303-002/FP-000 Forces canadiennes. (1995). Procédures d'état-major : Services de l'état-major en campagne. (Volume 2). Ottawa, Ontario, ministère de la Défense nationale.
- c. Doc Stoc. (2009). *Format for activity plan*. Tiré le 1er novembre 2009, du site <http://www.docstoc.com/docs/4977554/FORMAT-FOR-ACTIVITY-PLAN>

8. **Matériel d'instruction :**

- a. du matériel de présentation (p. ex., tableau blanc, tableau de papier, un projecteur) approprié à la salle de classe et au secteur d'entraînement;
- b. un exemple de plan d'exercice;
- c. un gabarit de plan d'exercice;
- d. feuille d'activité de la discussion dirigée.

9. **Matériel d'apprentissage :**

- a. un exemple de structure de répartition du travail — GP 503.02 annexe A;
 - b. un exemple de plan d'exercice — GP 503.02 annexe B;
 - c. un gabarit de plan d'exercice — GP 503.02 annexe C.
10. **Modalités de contrôle :** Cet OCOM est évalué pendant le Groupe de planification des cadets seniors conformément au COREN 503 — chapitre 3, annexe A.
11. **Remarques :**
- a. La mise en œuvre de cet OREN et de ses applications pratiques doivent être coordonnées par le secteur.
 - b. L'objectif de l'OCOM est de permettre aux cadets de se familiariser avec les aspects de la coordination d'une activité de grande envergure. L'application pratique de cet OCOM aura lieu pendant les Groupes de planification des cadets seniors. L'information relative à la coordination des Groupes de planification des cadets seniors se trouve dans le document *Programme de leadership avancé – Instructions de mise en œuvre pour le personnel local et de secteur*.
 - c. Un exercice est défini comme un événement comprenant deux ou plusieurs activités.
 - d. La feuille avec l'information de l'exercice est un outil de communication qui a pour objectif de communiquer les détails de l'exercice avec les cadets et leurs parents / tuteurs.
 - e. Un exercice multiunités est défini comme comprenant un minimum de trois corps/escadrons et peut être réalisé au niveau local, régional ou secteur.
 - f. L'instruction de cet OCOM doit être complétée au début de l'année d'instruction, avant la tenue des Groupes de planification des cadets seniors et la réalisation de l'exercice prévu.

OCOM 503.03

1. Rendement : Diriger un exercice
2. **Conditions :**
 - a. Éléments fournis :
 - (1) de la supervision;
 - (2) de l'aide au besoin.
 - b. Éléments non permis : S.O.
 - c. Conditions environnementales : La prestation de cet OCOM et son application pratique doivent être organisées par le secteur.
3. **Norme :** En tant que membre d'un groupe, le cadet doit diriger un exercice, y compris :
 - a. débiter l'exercice, en :
 - (1) préparant les lieux;
 - (2) effectuant une introduction;
 - b. la supervision du déroulement de l'exercice, y compris :
 - (1) comparer le rendement réel par rapport aux objectifs déterminés;
 - (2) gérer les problèmes lorsqu'ils se présentent;
 - (3) informer les membres de l'équipe des progrès réalisés.
 - c. conclure un exercice, y compris :
 - (1) rétroaction finale;
 - (2) démontage;
 - (3) retour du matériel.
 - d. effectuer une rétroaction;
 - e. remplir et soumettre un rapport après-action.
4. **Points d'enseignement :**

PE	Description	Méthode	Durée	Réf
PE 1	<p>Identifier les tâches à accomplir au début et à la fin d'un exercice, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. ramassage de l'équipement; b. accéder au site d'entraînement; c. inspecter le site d'entraînement au début de l'exercice pour vérifier s'il y a des dommages ou des problèmes de sécurité; d. installer le site d'entraînement; e. tenir des séances d'information préliminaires à l'intention du personnel et des participants; f. démonter le site d'entraînement; g. effectuer une rétroaction à la fin de l'exercice; h. retour de l'équipement; i. inspecter le site d'entraînement à la fin de l'exercice pour vérifier s'il y a des dommages ou des problèmes de sécurité; j. compléter les procédures de vérification du site d'entraînement. 	Exposé interactif	10 min	
PE2	<p>Discuter de la façon de mener des rétroactions avant et après l'exercice, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> b. l'introduction; c. la rétroaction finale. 	Discussion de groupe	10 min	
PE3	<p>Discuter de la supervision, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. les objectifs de la supervision; b. comment superviser, y compris : <ul style="list-style-type: none"> (1) être présent physiquement et mentalement; (2) veiller à la réalisation des tâches; (3) reconnaître les incidents de sécurité; (4) donner des conseils aux responsables d'activités. 	Discussion de groupe	10 min	
PE4	<p>Saisir les observations pour un rapport après action, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. recueillir les rétroactions des participants/responsables d'activités; 	Exposé interactif	10 min	

PE	Description	Méthode	Durée	Réf
	b. organiser les rétroactions; c. développer des recommandations basées sur les rétroactions;			
PE5	Remplir un formulaire de suivi des observations en utilisant le modèle fourni.	Activité en classe	15 min	

5. **Durée :**

- | | | |
|----|------------------------------|--------|
| a. | Introduction et conclusion : | 5 min |
| b. | Discussion de groupe : | 20 min |
| c. | Exposé interactif : | 20 min |
| d. | Activité en classe : | 15 min |
| e. | Durée totale : | 60 min |

6. **Justification :** Un aperçu des méthodes d'instruction utilisées et de leur justification se trouve au chapitre 2.

7. **Documents de référence :** Miller, J. G. (2016). QBQ!: The question behind the question: Practicing personal accountability at work and in life. TarcherPerigee.

8. **Matériel d'instruction :** du matériel de présentation (p. ex. tableau blanc, tableau à feuilles mobiles, projecteur multimédia) approprié à la salle de classe et au secteur d'entraînement;

9. **Matériel d'apprentissage :** S.O.

10. **Modalités de contrôle :** Cet OCOM est évalué pendant le Groupe de planification des cadets seniors conformément au COREN 503 — chapitre 3, annexe A.

11. **Remarques :**

- a. L'application pratique de cet OCOM aura lieu pendant les Groupes de planification des cadets seniors. L'information relative à la coordination des Groupes planification des cadets seniors se trouve dans le document *Programme de leadership avancé – Instructions de mise en œuvre pour le personnel local et de secteur*.
- b. Un exercice est défini comme un événement comprenant deux ou plusieurs activités.
- c. Un exercice multiunités est défini comme comprenant un minimum de trois corps/escadrons et peut être réalisé au niveau local, régional ou secteur.
- d. L'instruction de cet OCOM doit être complétée au début de l'année d'entraînement, avant la tenue des Groupes de planification des cadets seniors et l'exécution de l'exercice assigné.

OREN 507

1. **Rendement** : Contribuer au Programme des cadets
2. **Conditions** :
 - a. Éléments fournis :
 - (1) de la supervision;
 - (2) de l'aide au besoin.
 - b. Éléments non permis : S.O.
 - c. Conditions environnementales : Une salle de classe ou un secteur d'entraînement assez grand pour recevoir tout le groupe.
3. **Norme** : En tant que leader, le cadet doit servir le Programme des cadets, y compris :
 - a. développer les compétences personnelles de leadership, en :
 - (1) s'auto-évaluant par rapport aux compétences de base de leadership;
 - (2) fixant des objectifs personnels;
 - (3) sélectionnant et participant aux activités qui favorisent la croissance personnelle;
 - b. contribuer au développement de ses pairs et de ses subalternes, en :
 - (1) réfléchissant aux expériences du Programme de leadership avancé;
 - (2) identifiant, à partir de ces expériences, des actions concrètes qui amélioreront les pratiques personnelles de leadership;
 - (3) appliquant ces actions concrètes.
 - c. créer un projet de synthèse sur les expériences du Programme de leadership avancé et le partager avec les parties prenantes lors d'un événement.
4. **Remarques** :
 - a. La participation à des exercices de réflexion tout au long du Programme de leadership avancé fournira aux cadets des preuves d'apprentissage qui les aideront à créer leur projet de synthèse.
 - b. La clôture de COREN 507 ne peut avoir lieu qu'une fois que tous les autres OREN sont terminés.
 - c. Les OCOM doivent être effectués au début de l'année d'instruction, car ils contiennent des renseignements de base. Les exigences de réflexion du COREN 507 s'appliquent à tous les OREN.

- d. Les présentations du projet de synthèse du COREN 507 devraient être présentées comme une célébration de l'apprentissage. Les intervenants, les pairs, les cadets, le personnel, la famille et les amis peuvent être invités à l'événement.

ÉBAUCHE

OCOM 507.01

1. **Rendement** : Établir des objectifs de leadership personnel
2. **Conditions** :
 - a. Éléments fournis :
 - (1) de la supervision;
 - (2) de l'aide au besoin.
 - b. Éléments non permis : S.O.
 - c. Conditions environnementales : Une salle de classe ou un secteur d'entraînement assez grand pour recevoir tout le groupe.
3. **Norme** : Le cadet doit :
 - a. choisir une affectation ou un poste au niveau de grade immédiatement au-dessus;
 - b. identifier les compétences en leadership requises pour cette affectation;
 - c. s'auto-évaluer pour chaque compétence en leadership;
 - d. définir un objectif personnel pour l'année de formation.
4. **Points d'enseignement** :

PE	Description	Méthode	Durée	Réf
PE1	S'auto-évaluer sur les compétences de leadership, y compris : <ol style="list-style-type: none">a. réviser le dictionnaire des compétences en leadership des cadets;b. effectuer une auto-évaluation par rapport aux compétences de base d'une nomination ou d'un poste sélectionné.	Activité en classe	30 min	
PE2	Expliquer le concept d'établir des objectifs, y compris : <ol style="list-style-type: none">a. la définition d'un objectif;b. la différence entre les objectifs à court et à long terme;c. comment élaborer des objectifs;d. comment fixer des objectifs en utilisant la méthode SMART.	Activité en classe	10 min	
PE3	Participer à une activité de définition d'objectifs.	Activité en classe	15 min	

5. **Durée :**
- a. Introduction et conclusion : 5 min
 - b. Activité en classe : 55 min
 - c. Durée totale : 60 min
6. **Justification :** Un aperçu des méthodes d’instruction utilisées et de leur justification se trouve au chapitre 2.
7. **Documents de référence :** Gouvernement du Canada. (2017, 15 mai). Rédiger des objectifs SMART. Canada.ca. Consulté le 7 novembre 2022, à partir de <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/financement-environnement/outils-demande/ecriture-objectifs-smart.html>
8. **Matériel d’instruction :**
- a. du matériel de présentation (p. ex., tableau blanc, tableau de papier, projecteur multimédia) approprié à la salle de classe et au secteur d’entraînement;
 - b. les descriptions de tâches, situé dans [location of TOR—TBC];
 - c. les outils d’auto-évaluation, situés dans... [location of Policy—TBC];
 - d. la feuille de travail sur les objectifs, située dans A-CR-CCP-XXX/PG-002, *Programme de leadership avancé, Guides pédagogiques, OCOM 507.01 — annexe C.*
9. **Matériel d’apprentissage :**
- a. le cahier de travail - Programme de leadership avancé;
les descriptions de tâches, situé dans [location of TOR—TBC];
les outils d’auto-évaluation, situés dans... [location of Policy—TBC];
 - b. la feuille de travail sur les objectifs, située dans A-CR-CCP-XXX/PG-002, *Programme de leadership avancé, Guides pédagogiques, OCOM 507.01 — annexe C.*
10. **Modalités de contrôle :** Cet OCOM sera évalué dans le cadre du COREN 507.
11. **Remarque :** Cet OCOM doit être planifié le plus tôt possible au cours de l’année d’instruction.

OCOM 507.02

1. **Rendement** : Élaborer un calendrier personnalisé
2. **Conditions** :
 - a. Éléments fournis :
 - (1) l'aperçu du Programme de leadership avancé et document d'évaluation;
 - (2) le cahier de formation du Programme de leadership avancé;
 - (3) le calendrier d'entraînement des corps/escadrons;
 - (4) le calendrier d'entraînement de secteur/région;
 - (5) de la supervision;
 - (6) de l'aide au besoin.
 - b. Éléments non permis : S.O.
 - c. Conditions environnementales : Une salle de classe ou un secteur d'entraînement assez grand pour recevoir tout le groupe.
3. **Norme** : Le cadet doit créer un horaire personnel.
4. **Points d'enseignement** :

PE	Description	Méthode	Durée	Réf
PE1	Déterminer les composantes du Programme de leadership avancé, y compris : <ol style="list-style-type: none"> a. l'OREN 503 — <i>Diriger des activités de cadets</i>, y compris : <ol style="list-style-type: none"> (1) l'aperçu de l'OREN; (2) l'aperçu de l'évaluation. b. l'OREN 507 — <i>Contribuer au Programme des cadets</i>, y compris : <ol style="list-style-type: none"> (1) l'aperçu de l'OREN; (2) l'aperçu de l'évaluation. c. l'OREN 509 — <i>Développer des compétences en instruction</i>, y compris : <ol style="list-style-type: none"> (1) l'aperçu de l'OREN; (2) l'aperçu de l'évaluation. d. l'OREN 513 — <i>Participer à des séminaires sur le leadership</i>, y compris : <ol style="list-style-type: none"> (1) l'aperçu de l'OREN, (2) l'aperçu de l'évaluation. 	Activité en classe	35 min	Calendrier de secteur Calendrier du corps ou de l'escadron

PE	Description	Méthode	Durée	Réf
	<p>e. la valeur de la réflexion en tant qu'outil de développement du leadership, y compris :</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) l'auto-évaluation ou rétroactions des pairs en tant que réflexion après chaque étape du projet de leadership; (2) une réflexion et rétroaction du superviseur tout au long de l'affectation au poste de leadership; (3) l'auto-évaluation comme réflexion après l'application de techniques d'enseignement; (4) une réflexion après chaque séminaire du 513; (5) l'évaluation finale de l'OREN 507 est un projet qui met en valeur votre réflexion personnelle sur l'apprentissage de l'année; <p>f. le <i>Cahier de travail du Programme de leadership avancé</i>.</p>			
PE2	<p>Créer un horaire personnel en :</p> <p>a. Notant les engagements personnels dans un agenda personnel :</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) les événements familiaux/amis; (2) les vacances; (3) les événements scolaires; (4) les activités parascolaires; (5) le travail et bénévolat. <p>b. Enregistrant les événements du corps/escadron dans l'agenda, tels que :</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) l'entraînement local : sessions de jours/fins de semaine; (2) des ADES; (3) des ADER; (4) PAC/CEC; (5) temps requis pour l'obtention du prix d'excellence des cadets. 	Activité en classe	15 min	6a 6 b 6c 6 d 6e
PE3	Créer un plan pour discuter des conflits d'horaires avec le personnel approprié.	Discussion		

5. **Durée :**

- | | | |
|----|------------------------------|--------|
| a. | Introduction et conclusion : | 5 min |
| b. | Activité en classe : | 50 min |
| c. | Discussion de groupe | 5 min |
| d. | Durée totale : | 60 min |
6. **Justification** : Un aperçu des méthodes d’instruction utilisées et de leur justification se trouve au chapitre 2.
7. **Documents de référence** :
- a. Kamal, J. (2020, August 11). *Making Time for Reflective Practice*. Edutopia. Consulté le 7 novembre 2022, de <https://www.edutopia.org/article/making-time-reflective-practice/>
 - b. University of York. (2022, November 2). *Reflective practice: employability skills*. Skills Guides. Consulté le 7 novembre 2022, de <https://subjectguides.york.ac.uk/skills/reflective-practice#uniqueID3>
 - c. Gibbs, G. (1988). Learning by doing: A guide to teaching and learning methods. *Learning by Doing*. Oxford Centre for Staff and Learning Development. Consulté le 7 novembre 2022, de <https://thoughtsmostlyaboutlearning.files.wordpress.com/2015/12/learning-by-doing-graham-gibbs.pdf>
 - d. Miller, J. G. (2016). *QBQ!: The question behind the question: Practicing personal accountability at work and in life*. TarcherPerigee.
 - e. Éducation physique et santé Canada. (2022). Recueillir des données probantes sur l’apprentissage. Ottawa (Ontario); EPS Canada. Consulté le 17 novembre 2022, de https://eps-canada.ca/activez/levaluation-en-education-physique-et-la-sante?_ga=
8. **Matériel d’instruction** :
- a. du matériel de présentation (p. ex. tableau blanc, tableau à feuilles, projecteur multimédia) approprié à la salle de classe et au secteur d’entraînement;
 - b. A-CR-CCP-XXX/PW-002 — *Cahier de travail* — *Programme de leadership avancé*;
 - c. le Programme de leadership avancé — chapitre 3, annexe B, pièce jointe 1 — Liste de contrôle de la progression du participant;
 - d. le plan d’entraînement du corps/escadron;
 - e. le plan d’entraînement de secteur.
9. **Matériel d’apprentissage** :

- a. A-CR-CCP-XXX/PW-002 — Cahier de travail — Programme de leadership avancé;
 - b. le Programme de leadership avancé — chapitre 3, annexe B, pièce jointe 1 — Liste de contrôle de la progression du participant;
 - c. le plan d'entraînement du corps/escadron;
 - d. le plan d'entraînement de secteur.
10. **Modalités de contrôle** : S.O.
11. **Remarques** : Cet OCOM doit être planifié le plus tôt possible au cours de l'année d'instruction.

ÉBAUCCHE

OREN 509

1. **Rendement** : Développer des compétences en instruction
2. **Conditions** :
 - a. Éléments fournis :
 - (1) le cahier de travail du Programme de leadership avancé;
 - (2) de la supervision;
 - (3) de l'aide au besoin.
 - b. Éléments non permis : S.O.
 - c. Conditions environnementales :
 - (1) une salle de classe ou un secteur d'entraînement assez grand pour recevoir tout le groupe;
 - (2) plateforme apprentissage à distance (AD).
3. **Norme** : Le cadet développera des compétences d'instruction en participant à une session de développement professionnel (DP) et en appliquant des compétences connexes sur l'un des sujets suivants :
 - a. le suivi de l'instruction et le coaching par les pairs, y compris :
 - (1) expliquer l'objectif du suivi de l'instruction;
 - (2) expliquer le processus de suivi de l'instruction;
 - (3) définir le coaching par les pairs;
 - (4) identifier les éléments du processus de coaching;
 - (5) explorer l'art du questionnement pour être un coach efficace.
 - b. l'instruction dans un environnement de développement des compétences, y compris :
 - (1) expliquer la différence entre l'instruction et le coaching pour développer les compétences;
 - (2) identifier les questions clés à poser lors de la planification d'une session d'entraînement;
 - (3) identifier comment tirer profit des moments propices à l'apprentissage;
 - (4) explorer comment mener des rétroactions efficaces;
 - (5) discuter de la manière d'instaurer la confiance et un environnement inclusif.

- c. Offrir une instruction dynamique, y compris :
 - (1) discuter des avantages d'une instruction dynamique;
 - (2) explorer comment créer des activités physiquement et mentalement actives;
 - (3) discuter de la manière de gérer une classe active.

4. **Remarques :**

- a. Cet OREN est évalué conformément au chapitre 3, annexe A, COREN 509. Les formulaires d'évaluation, qui doivent être remplis à titre d'auto-évaluation, visent à évaluer le perfectionnement des cadets tout en les encourageant à examiner, à analyser et à perfectionner continuellement leurs techniques d'instruction.
- b. Les cadets ont trois options pour choisir ce qui répond le mieux à leurs objectifs de développement personnel en matière de techniques d'instruction.
- c. Les séances de DP contiennent des éléments qui se chevauchent, mais se concentrent sur l'application dans des environnements différents.

OREN 513

1. **Rendement** : Participer à des séminaires sur le leadership

2. **Conditions** :

a. Éléments fournis :

- (1) le cahier de travail du Programme de leadership avancé;
- (2) de la supervision;
- (3) de l'aide au besoin.

b. Éléments non permis : S.O.

c. Conditions environnementales :

- (1) une salle de classe ou un secteur d'entraînement assez grand pour recevoir tout le groupe;
- (2) une plateforme d'apprentissage à distance.

3. **Norme** : Le cadet participera à trois séminaires de leadership, sélectionnés parmi les sujets suivants :

a. le bien-être émotionnel et la résilience, incluant un ou plusieurs des éléments suivants :

- (1) le rendement en situation de stress;
- (2) la gestion du stress;
- (3) le bien-être émotionnel.

b. les relations interpersonnelles, incluant un ou plusieurs des éléments suivants :

- (1) le développement de relations;
- (2) la confiance;
- (3) le souci des autres;
- (4) la culture du respect;
- (5) la résolution des conflits.

c. la crédibilité et influence, incluant un ou plusieurs des éléments suivants :

- (1) la confiance;
- (2) la responsabilité;
- (3) la fiabilité;
- (4) l'inspiration;
- (5) l'art de l'influence;
- (6) impact.

d. l'action et l'initiative, incluant un ou plusieurs des éléments suivants :

- (1) l'initiative;
- (2) la prise de décision;
- (3) la promotion d'un environnement éthique.

e. la capacité d'adaptation, incluant un ou plusieurs des éléments suivants :

- (1) la flexibilité comportementale;
- (2) l'ouverture d'esprit;
- (3) la productivité.

f. développer les autres, incluant un ou plusieurs des éléments suivants :

- (1) l'environnement d'apprentissage;
- (2) la rétroaction sur le rendement;
- (3) le coaching;
- (4) la gestion du personnel.

g. la conscience organisationnelle, incluant un ou plusieurs des éléments suivants :

- (1) des connaissances organisationnelles;
- (2) l'engagement des Forces armées canadiennes;
- (3) les influences externes.

4. **Remarques :**

- a. Les sujets et leurs sous-sujets sont fondés sur les compétences en leadership du Programme des cadets. De plus amples renseignements se trouvent dans le ***Dictionnaire des compétences du Programme des cadets***.
- b. Cet OREN est évalué conformément au chapitre 3, annexe A, COREN 513.
- c. Les séminaires prendront la forme d'un conférencier invité, suivi d'un groupe de discussion et d'une réflexion écrite. Ils peuvent nécessiter une lecture préalable ou un court travail avant d'y assister. Les séminaires dureront environ 2 heures.
- d. Des enregistrements de conférenciers invités et plusieurs options de groupes de discussion (en personne et virtuels) seront mis à la disposition des cadets pour leur offrir une certaine souplesse. Par exemple, les secteurs peuvent coordonner un groupe de discussion en personne, en utilisant l'enregistrement d'un conférencier invité, pour compléter un séminaire. Les groupes de discussion doivent comprendre des cadets d'au moins deux corps ou escadrons différents.
- e. L'OREN 513 est coordonné par le secteur.