**Programme de mentorat 2023 – Grille d’évaluation du comité de sélection**

**Mandat général du pr**

* Accroître les compétences pratiques pour faire passer les carrières à un niveau supérieur
* Développer davantage la culture de mentorat dans le domaine des arts à Ottawa
* Aborder la planification de la relève et les investissements futurs dans le domaine des arts à Ottawa
* Fournir des ressources/compétences/opportunités aux artistes/participants mal desservis
* Création de réseaux au sein de la communauté artistique à travers les disciplines et les secteurs

**GRILLE D’ÉVALUATION DU CANDIDAT:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1. VIABILITÉ** | **Élevée** | **Moyenne** | **Faible** |
| 1-a. OBJECTIFS DU MENTORAT | Le candidat démontre des objectifs clairs et spécifiques, pilotés par le/la Mentoré(e), qui soutiennent grandement le développement artistique ou professionnel du/de la Mentoré(e). | Le candidat démontre des objectifs pratiques, pilotés par le/la Mentoré(e), qui soutiennent le développement artistique ou professionnel du/de la Mentoré(e). | Les objectifs du candidat sont vagues et l'accent n'est pas mis sur le développement artistique ou professionnel du/de la Mentoré(e). |
| 1-b. RISQUE | La réalisation des objectifs de mentorat est très réaliste et comprend des échéanciers solid | La réalisation des objectifs de mentorat est réaliste et comprend des échéanciers sens | La réalisation des objectifs du mentorat repose sur des facteurs qui présentent un risque, sans échéanciers soli |
| *Commentaires* |
| **2. IMPACT** | **Élevée** | **Moyenne** | **Faible** |
| 2-a. PRATIQUE ARTISTIQUE GLOBALE | Le candidat démontre des impacts à long terme clairs, tangibles et positifs sur la pratique et/ou le développement professionnel du/de la Mentoré(e). | Le candidat démontre un certain impact sur la pratique et/ou le développement professionnel du/de la Mentoré(e). | Le candidat ne démontre pas clairement comment le mentorat peut avoir un impact sur l'avenir de la pratique et/ou le développement professionnel du/de la Mentoré(e).  |
| 2-b. COMMUNAUTÉ/RÉSEAUX  | Le candidat démontre de très bonnes possibilités de partage de connaissances et de réseautage au sein de la communauté et des cohortes du programme. | Le candidat démontre certaines possibilités de partage de connaissances et de réseautage au sein de la communauté et des cohortes du programme. | Le candidat ne démontre pas de possibilités de partage de connaissances ni de réseautage au sein de la communauté et des cohortes du programme. |
| 2-c. GROUPES PRIORITAIRES (critère est oui ou non) | Oui, le projet et les objectifs du/de la mentoré(e) reflètent/engagent directement un ou plusieurs groupes prioritaires ou mal desservis décrits dans le mandat du programme. | n/a | Non, le projet et les objectifs du/de la mentoré(e) ne reflètent pas ou n'engagent pas les groupes prioritaires ou mal desservis décrits dans le mandat du programme. |
| *Commentaires* |
| **3. COMPATIBILITÉ DU MENTORAT(Uniquement utilisé pour candidats demandant un(e) Mentor(e) spécifique et pour guider le Comité dans le processus de jumelage)** | **Élevée** | **Moyenne** | **Faible** |
| 3-a. GAMME DE COMPÉTENCES | Alignement solide entre les compétences et l'expérience du/de la mentor(e) et les besoins et les objectifs identifiés par le/la mentoré(e). | Alignement entre les compétences du/de la mentor(e) avec les besoins et les objectifs identifiés par le/la mentoré(e) et une certaine expérience avec ceux-ci. | Peu ou pas d'alignement entre les compétences et l'expérience du/de la mentor(e) et les besoins et les objectifs identifiés par le/la mentoré(e). |
| 3-b. OBJECTIFS ET RÉSULTATS | Le/la Mentor(e) est le/la mieux placé(e) pour faciliter et atteindre les objectifs définis par le/la mentoré(e). | Le/la Mentor(e) est apte à faciliter et à atteindre les objectifs définis par le/la mentoré(e). | Le/la Mentor(e) n'est pas apte à faciliter et à atteindre les objectifs définis par le/la mentoré(e). |
| 3-c. PARTAGE DE RESSOURCES | Le jumelage offre de fortes opportunités pour le partage de nouvelles connaissances et le développement de réseaux au sein du partenariat. | Opportunités pour le partage de nouvelles connaissances et de développement de réseaux au sein du partenariat. | Peu ou pas d'opportunités pour le partage de nouvelles connaissances et le développement de réseaux au sein du partenariat. |
| *Commentaires* |
| **4. PAIR À PAIR(Uniquement utilisé pour les groupes pair à pair qui postulent ensemble et pour guider le Comité dans le processus de jumelage)** | **Élevée** | **Moyenne** | **Faible** |
| 4-a. COMPÉTENCES COMPLÉMENTAIRES ET ALIGNEMENT DES OBJECTIFS | Les compétences des pairs s’alignent fortement, sont complémentaires et s’entrecroisent. | En général, les ensembles de compétences des pairs se complètent et s'alignent. | Les ensembles de compétences des pairs ne se complètent pas ou ne s'alignent pas. |
| 4-b. OBJECTIFS ET RÉSULTATS | Les objectifs des candidats sont clairement définis avec une forte probabilité d'atteindre les objectifs spécifiés. | Les objectifs des candidats sont décrits avec des objectifs appropriés et réalisables. | Les objectifs des candidats ne sont pas clairement définis avec une faible probabilité d'atteindre les objectifs. |
| 4-c. PARTAGE DE RESSOURCES | Le jumelage offre une excellente opportunité pour le partage de nouvelles connaissances et le développement de réseaux. | Le jumelage offre une opportunité pour le partage de nouvelles connaissances et le développement de réseaux. | Le jumelage n'offre pas suffisamment d'opportunités pour le partage de nouvelles connaissances et le développement de réseaux. |
| *Commentaires* |