



Outil d'évaluation des formateurs de responsables du développement des entraîneurs



Programme
national de
certification des
entraîneurs

coach.ca
VISER PLUS HAUT



Programme
national de
certification des
entraîneurs



PARTENAIRES POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DES ENTRAÎNEURS

Le Programme national de certification des entraîneurs est un programme auquel collaborent le gouvernement du Canada, les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes nationaux, provinciaux et territoriaux de sport et l'Association canadienne des entraîneurs.



Les programmes de cet organisme sont subventionnés
en partie par le gouvernement du Canada

Canada

TABLE DES MATIÈRES

Outil d'évaluation des formateurs de responsables du développement des entraîneurs.....	1
Structure et gère l'environnement de formation de manière appropriée.....	3
Facilite la réalisation des résultats d'apprentissage	4
Possède les habiletés de communication et de leadership requises pour enrichir l'apprentissage des participants.....	7
Gère les tâches du groupe de manière à optimiser l'apprentissage des participants	9
Soutient les participants durant la formation	11
Soutient les participants lors de la coprestation.....	13
Observe et évalue les participants	15
Soutient les participants après la formation ou agit informellement comme mentor(e) auprès de ceux-ci.....	18
Assume un rôle de leader au sein du système des responsables du développement des entraîneurs	19
Tableau d'évaluation.....	21
Résumé d'évaluation	23
Plan d'action pour les formateurs de responsables du développement des entraîneurs	24

Collecte, utilisation et communication des renseignements personnels

L'Association canadienne des entraîneurs collige vos qualifications du PNCE et vos renseignements personnels et les partage avec tous les partenaires du PNCE, conformément aux paramètres établis dans la politique de confidentialité qui peut être consultée sur le site www.coach.ca. En participant au PNCE, vous consentez à ce que vos informations soient collectées et partagées, selon les modalités prévues dans la politique sur la confidentialité. Si vous avez des questions ou si vous souhaitez vous abstenir de participer au PNCE, veuillez faire parvenir un courriel à l'adresse coach@coach.ca.

OUTIL D'ÉVALUATION DES FORMATEURS DE RESPONSABLES DU DÉVELOPPEMENT DES ENTRAÎNEURS

Le présent Outil d'évaluation énumère les preuves que vous devez observer lors des évaluations sur place que vous réalisez avec les formateurs de responsables du développement des entraîneurs; il comprend également un résumé d'évaluation vous permettant d'établir la norme de performance du formateur ou de la formatrice de responsables du développement des entraîneurs.

L'Outil d'évaluation présente les preuves en fonction de neuf résultats attendus devant être respectés par les formateurs de responsables du développement des entraîneurs :

- Structure et gère l'environnement de formation de manière appropriée.
- Facilite la réalisation des résultats d'apprentissage.
- Possède les habiletés de communication et de leadership requises pour enrichir l'apprentissage des participants.
- Gère les tâches du groupe de manière à optimiser l'apprentissage des participants.
- Soutient les participants durant la formation.
- Soutient les participants lors de la coprestation.
- Observe et évalue les participants.
- Soutient les participants après la formation ou agit informellement comme mentor(e) auprès de ceux-ci.
- Assume un rôle de leader au sein du système des responsables du développement des entraîneurs.

Note : Les quatre premiers résultats attendus sont identiques à ceux qui sont utilisés dans l'*Outil d'évaluation de personnes-ressources* qui vise à évaluer les personnes-ressources.

L'Outil d'évaluation propose un résumé d'évaluation. Le résumé d'évaluation qualifie la norme de performance comme :

- S** = surpassant les attentes;
- R** = respectant les attentes;
- AA** = à améliorer.

Après avoir effectué quelques évaluations, vous devriez vous référer au tableau d'évaluation figurant à la page 21 de ce document.

Formateur/trice de resp. du dév. des entraîneurs faisant l'objet de l'évaluation : _____

Sport : _____

Structure et gère l'environnement de formation de manière appropriée

Pour chacun des critères (« Arrivée au lieu de formation » et « Utilisation de l'équipement »), cochez la preuve qui décrit le mieux ce que vous avez observé.

	Cochez une case	Commentaires
Arrivée au lieu de formation		
<input type="checkbox"/> Arrive bien avant le début du cours, aménage le lieu de formation de manière à favoriser les interactions entre les participants, distribue le matériel associé à l'atelier et installe les tableaux-papiers et les autres outils pédagogiques.	S	
<input type="checkbox"/> Arrive à temps pour aménager le lieu de formation et s'assure que tout le matériel est prêt à être utilisé.	R	
<input type="checkbox"/> N'arrive pas à temps pour aménager le lieu de formation et pour s'assurer que tout le matériel est prêt à être utilisé.	AA	
Utilisation de l'équipement		
<input type="checkbox"/> Procède à des essais et installe tout l'équipement (audiovisuel, ordinateur portable, diapositives, etc.) avant l'arrivée des participants, et utilise l'équipement efficacement tout au long de la formation.	S	
<input type="checkbox"/> Est capable d'utiliser l'équipement audiovisuel/informatique.	R	
<input type="checkbox"/> A de la difficulté à utiliser l'équipement audiovisuel/informatique, ce qui nuit à la formation des participants.	AA	

Facilite la réalisation des résultats d'apprentissage

Pour chacun des critères (« Modèle du PNCE », « Résultats d'apprentissage », « Activités d'apprentissage », etc.), cochez la preuve qui décrit le mieux ce que vous avez observé.

	Cochez une case	Commentaires
Modèle du PNCE		
<input type="checkbox"/> Explique le modèle du PNCE ainsi que l'approche de formation axée sur les compétences, et oriente les participants vers des exemples propres à leur sport.	S	
<input type="checkbox"/> Explique le modèle du PNCE ainsi que l'approche de formation axée sur les compétences.	R	
<input type="checkbox"/> N'explique ni le modèle du PNCE ni l'approche de formation axée sur les compétences.	AA	
Résultats d'apprentissage		
<input type="checkbox"/> Assigne les activités et en fait la critique de manière à encourager les participants à réfléchir aux résultats d'apprentissage et aux compétences du PNCE.	S	
<input type="checkbox"/> Identifie clairement les résultats d'apprentissage et les compétences du PNCE.	R	
<input type="checkbox"/> Passe d'une tâche à l'autre sans expliquer clairement le but de chacune d'entre elles et sans établir de liens entre les différentes tâches.	AA	
Activités d'apprentissage		
<input type="checkbox"/> Adapte les activités d'apprentissage en fonction du rythme et du stade d'apprentissage des participants.	S	
<input type="checkbox"/> Apporte des modifications mineures aux activités d'apprentissage présentées dans le <i>Guide de la personne-ressource</i> .	R	
<input type="checkbox"/> N'adapte pas les activités d'apprentissage en fonction du rythme et du stade d'apprentissage des participants.	AA	

	Cochez une case	Commentaires
Liens avec l'expérience des participants		
<input type="checkbox"/> Aide les participants à découvrir des liens entre leur pratique actuelle et les résultats attendus.	S	
<input type="checkbox"/> Utilise des expériences d'apprentissage communes lorsque cela s'avère approprié et fait suivre celles-ci d'une séance de critique.	R	
<input type="checkbox"/> Fait un usage limité de l'expérience des participants et des séances de critique portant sur les activités.	AA	
Réflexion critique		
<input type="checkbox"/> Lorsque cela s'avère approprié, effectue une séance de critique dans le but de mesurer les sentiments et les réactions des participants, leur compréhension du processus et leur capacité à diriger leur propre apprentissage.	S	
<input type="checkbox"/> Aide les participants à identifier les éléments à modifier ou à améliorer.	R	
<input type="checkbox"/> Fait un usage limité des questions et des critiques liées à la pratique actuelle.	AA	
Utilisation du matériel du PNCE		
<input type="checkbox"/> Utilise l'expérience des participants pour enrichir les activités du cahier de travail et établir des liens avec le document de référence.	S	
<input type="checkbox"/> Utilise efficacement le guide de la PR, le cahier de travail et le document de référence.	R	
<input type="checkbox"/> N'utilise pas efficacement les activités du cahier de travail ou le document de référence.	AA	
Connaissance du contenu du module		
<input type="checkbox"/> Oriente les participants vers d'autres documents ou ressources, y compris du matériel propre à leur sport.	S	
<input type="checkbox"/> Utilise sa connaissance approfondie du contenu du module pour aider les participants à effectuer une réflexion critique à propos de leur pratique de l'entraînement.	R	
<input type="checkbox"/> Ne connaît pas suffisamment le contenu du module et est incapable de répondre aux questions qui sont en lien avec les tâches à accomplir.	AA	

	Cochez une case	Commentaires
Participation des participants aux activités d'apprentissage		
<input type="checkbox"/> Les participants sont encouragés à poser des questions, à explorer de nouvelles idées, etc.	S	
<input type="checkbox"/> Les participants participent activement au processus d'apprentissage tout au long de la séance de formation.	R	
<input type="checkbox"/> Les participants ne participent pas au processus d'apprentissage de façon observable.	AA	
Horaires		
<input type="checkbox"/> Respecte les horaires recommandés et aborde tous les résultats d'apprentissage dans le temps prévu à cet effet.	R	
<input type="checkbox"/> Ne respecte pas les horaires recommandés et n'aborde pas tous les résultats d'apprentissage.	AA	

Possède les habiletés de communication et de leadership requises pour enrichir l'apprentissage des participants

Pour chacun des critères (« Image du sport canadien », « Communication », « Langage respectueux », etc.), cochez la preuve qui décrit le mieux ce que vous avez observé.

	Cochez une case	Commentaires
Image du sport canadien		
<input type="checkbox"/> Fait la promotion d'une image positive du sport canadien et agit conformément aux valeurs et à la philosophie du PNCE.	R	
<input type="checkbox"/> Présente une image négative du sport canadien et affiche des valeurs et des comportements inappropriés.	AA	
Communication : Présentation		
<input type="checkbox"/> Utilise sa position, sa voix et les outils pédagogiques de façon à capter l'attention des participants, suscite la participation des participants et renforce l'apprentissage.	S	
<input type="checkbox"/> Utilise efficacement sa position, sa voix et les outils pédagogiques.	R	
<input type="checkbox"/> N'utilise pas efficacement sa position, sa voix ou les outils pédagogiques.	AA	
Communication : Écoute		
<input type="checkbox"/> Emploie une variété de techniques d'écoute et de questionnement et les adapte afin de répondre aux besoins des individus et des groupes.	S	
<input type="checkbox"/> Emploie efficacement des techniques d'écoute et de questionnement.	R	
<input type="checkbox"/> Fait un usage limité des techniques d'écoute et de questionnement.	AA	
Communication : Non verbale		
<input type="checkbox"/> Utilise des indices non verbaux pour renforcer le message présenté.	S	
<input type="checkbox"/> Les indices non verbaux correspondent au message présenté.	R	
<input type="checkbox"/> Les indices non verbaux ne correspondent pas au message présenté.	AA	

	Cochez une case	Commentaires
Langage respectueux		
<input type="checkbox"/> Réagit de manière efficace aux commentaires racistes, sexistes ou humiliants que les participants peuvent adresser aux autres.	S	
<input type="checkbox"/> Utilise un langage respectueux et favorise l'inclusion.	R	
<input type="checkbox"/> Utilise un langage raciste, sexiste ou humiliant à l'égard des autres ou laisse d'autres adresser de tels propos aux autres.	AA	
Apprentissage autonome		
<input type="checkbox"/> Les participants sont encouragés à explorer, à résoudre des problèmes et à valoriser l'apprentissage.	S	
<input type="checkbox"/> Aide les participants à devenir des apprenants autonomes.	R	
<input type="checkbox"/> N'encourage pas les participants à devenir des apprenants autonomes.	AA	
Rétroaction		
<input type="checkbox"/> Amène les participants à participer à des dialogues sur leur perfectionnement professionnel.	S	
<input type="checkbox"/> Fournit des rétroactions positives, spécifiques et informatives.	R	
<input type="checkbox"/> Fournit soit des rétroactions négatives, soit des rétroactions qui comportent un jugement, ou les deux.	AA	

Gère les tâches du groupe de manière à optimiser l'apprentissage des participants

Pour chacun des critères (« Explication des tâches de groupe », « Application de la théorie du développement du groupe », « Interaction du groupe », etc.), cochez la preuve qui décrit le mieux ce que vous avez observé.

	Cochez une case	Commentaires
Explication des tâches de groupe		
<input type="checkbox"/> Crée un environnement dans lequel les participants assument la responsabilité d'exécuter les tâches.	S	
<input type="checkbox"/> Explique les tâches de groupe de manière claire et concise et permet aux participants d'obtenir des éclaircissements en posant des questions.	R	
<input type="checkbox"/> N'explique pas les tâches de groupe de manière claire et concise ou ne permet pas aux participants d'obtenir des éclaircissements en posant des questions	AA	
Application de la théorie du développement du groupe		
<input type="checkbox"/> Adapte la création et la gestion des groupes en fonction de la situation.	S	
<input type="checkbox"/> Applique la théorie du développement du groupe à la création et à la gestion des groupes.	R	
<input type="checkbox"/> Crée et gère les groupes sans tenir compte de leur stade de développement.	AA	
Interaction du groupe		
<input type="checkbox"/> Crée un environnement d'interaction positive dans lequel les apprenants comprennent qu'ils ont besoin les uns des autres pour effectuer les tâches avec succès.	S	
<input type="checkbox"/> Crée et modifie les groupes de façon à accroître les interactions et l'apprentissage.	R	
<input type="checkbox"/> N'utilise pas la formation des groupes pour améliorer les interactions et l'apprentissage.	AA	

	Cochez une case	Commentaires
Processus du groupe		
<input type="checkbox"/> Utilise le processus du groupe pour aider les participants à acquérir des habiletés interpersonnelles et liées à la communication et à la valorisation.	S	
<input type="checkbox"/> Intervient dans le processus du groupe pour s'assurer que les participants communiquent efficacement et font preuve de respect les uns envers les autres.	R	
<input type="checkbox"/> N'intervient pas dans le processus du groupe pour s'assurer que les participants communiquent efficacement et font preuve de respect les uns envers les autres.	AA	
Leadership au sein du groupe		
<input type="checkbox"/> Permet aux participants de jouer une variété de rôles de leader au sein du groupe.	S	
<input type="checkbox"/> Assigne les rôles au sein des groupes, y compris celui de leader.	R	
<input type="checkbox"/> Permet à un(e) ou deux participants d'accaparer le rôle de leader.	AA	

Soutient les participants durant la formation

Pour chacun des critères (« Modèle du PNCE », « Principes de l'apprentissage des adultes », « Théorie de la formation des groupes », etc.), cochez la preuve qui décrit le mieux ce que vous avez observé.

	Cochez une case	Commentaires
Modèle du PNCE		
<input type="checkbox"/> Explique le modèle du PNCE et propose des façons novatrices de l'appliquer; met également l'accent sur les profils et contextes pertinents au sport du/de la participant(e) et répond à ses questions par rapport au modèle.	S	
<input type="checkbox"/> Explique le modèle du PNCE et met l'accent sur les profils et contextes pertinents au sport du/de la participant(e).	R	
<input type="checkbox"/> Est incapable d'expliquer le modèle du PNCE au groupe.	AA	
Principes de l'apprentissage des adultes		
<input type="checkbox"/> Évalue dans quelle mesure la façon dont les participants appliquent les principes de l'apprentissage des adultes correspond aux résultats attendus et aux besoins des apprenants, et leur fournit des rétroactions à ce sujet.	S	
<input type="checkbox"/> Fournit des rétroactions générales aux participants au sujet de la façon dont ils appliquent les principes de l'apprentissage des adultes.	R	
<input type="checkbox"/> N'est pas en mesure de reconnaître comment les principes de l'apprentissage des adultes s'appliquent dans un environnement d'apprentissage ou de fournir des rétroactions constructives aux participants concernant leur utilisation.	AA	
Théorie de la formation des groupes		
<input type="checkbox"/> Offre des rétroactions ou des suggestions à propos des moyens qui permettent de regrouper les participants efficacement (p. ex., groupes homogènes ou hétérogènes); utilise en outre une variété de techniques de partage, comme le « casse-tête » ou la rotation des secrétaires.	S	
<input type="checkbox"/> Identifie un éventail de moyens permettant de former des groupes de participants et discute positivement de l'efficacité de chaque type de groupe.	R	
<input type="checkbox"/> Est incapable d'expliquer comment former des groupes de participants en vue de favoriser l'exécution des tâches et l'atteinte des résultats d'apprentissage.	AA	

	Cochez une case	Commentaires
Découverte guidée		
<input type="checkbox"/> Offre aux participants des occasions de s'exercer à utiliser et à mettre à l'épreuve des stratégies d'animation qui améliorent l'environnement d'apprentissage.	S	
<input type="checkbox"/> Encourage les participants à innover et à élargir leur répertoire de techniques d'animation dans le but de faciliter l'atteinte des résultats d'apprentissage.	R	
<input type="checkbox"/> S'interpose lorsque les participants tentent de faire preuve d'innovation pour soutenir les apprenants.	AA	

Soutient les participants lors de la coprestation

Pour chacun des critères (« Séance préalable à la critique », « Intervention pendant la coprestation » et « Conversation réfléchie »), cochez la preuve qui décrit le mieux ce que vous avez observé.

	Cochez une case	Commentaires
Séance préalable à la critique		
<input type="checkbox"/> Organise une séance préalable à la critique en compagnie des participants avant que ceux-ci n'effectuent la coprestation et leur permet d'exprimer leurs sentiments et leurs préoccupations à propos de leurs objectifs et de leur plan.	S	
<input type="checkbox"/> Organise une séance préalable à la critique en compagnie des participants avant que ceux-ci n'effectuent la coprestation afin de définir leurs rôles et leurs tâches durant la coprestation et les laisse choisir les activités avec lesquelles ils sont le plus à l'aise.	R	
<input type="checkbox"/> Ne rencontre pas les participants avant d'effectuer la coprestation en leur compagnie.	AA	
Intervention pendant la coprestation		
<input type="checkbox"/> Offre aux participants des occasions d'essayer la découverte guidée et d'apprendre par le truchement de l'expérience et des rétroactions; offre des rétroactions aux participants aux moments appropriés durant la coprestation; encourage les participants à poser des questions aux FRDE aux moments appropriés durant la coprestation.	S	
<input type="checkbox"/> Respecte les rôles et les responsabilités établis lors de la séance préalable à la critique et fournit des rétroactions aux moments appropriés aux participants durant la coprestation.	R	
<input type="checkbox"/> Intervient souvent ou à des moments inappropriés durant la coprestation ou n'intervient pas lorsque cela est nécessaire.	AA	

	Cochez une case	Commentaires
Conversation réfléchie		
<input type="checkbox"/> Pose des questions orientées afin d'amener les participants à réfléchir à leur performance et à identifier des éléments qui nécessitent une amélioration; offre des rétroactions aux participants; encourage les participants à poser des questions aux FRDE durant la coprestation.	S	
<input type="checkbox"/> Pose des questions orientées afin d'amener les participants à identifier des éléments qui nécessitent une amélioration et collabore avec les participants dans le but d'élaborer un plan d'action qui les aidera à perfectionner leurs habiletés.	R	
<input type="checkbox"/> Annonce ce qui doit être fait pour que les participants s'améliorent et leur remet un plan d'action à suivre.	AA	

Observe et évalue les participants

Pour chacun des critères (« Organisation de la séance préalable à la critique », « Présentation de la séance préalable à la critique », « Collecte et utilisation des données », etc.), cochez la preuve qui décrit le mieux ce que vous avez observé.

	Cochez une case	Commentaires
Organisation de la séance préalable à la critique		
<input type="checkbox"/> Communique avec les participants au moins une semaine avant l'évaluation.	S	
<input type="checkbox"/> Communique avec les participants pendant la semaine qui précède l'évaluation.	R	
<input type="checkbox"/> Ne communique pas avec les participants avant l'évaluation.	AA	
Présentation de la séance préalable à la critique		
<input type="checkbox"/> Offre aux participants la possibilité de décrire le plan qu'ils utiliseront; pose des questions afin de mieux comprendre ce plan; examine l'Outil d'évaluation; pose des questions qui amènent les participants à réfléchir à leur plan et à le modifier en fonction du contenu de l'Outil d'évaluation.	S	
<input type="checkbox"/> Offre aux participants la possibilité de décrire le plan qu'ils utiliseront; examine l'Outil d'évaluation; encourage les participants à poser des questions au sujet de l'évaluation.	R	
<input type="checkbox"/> N'organise pas de séance préalable à la critique en compagnie des participants ou ne leur laisse pas la possibilité, lors de la séance préalable à la critique, de décrire le plan qu'ils utiliseront, d'examiner l'Outil d'évaluation ou de poser des questions au sujet de l'évaluation.	AA	

	Cochez une case	Commentaires
Collecte et utilisation des données		
<input type="checkbox"/> Utilise l'Outil d'évaluation pour recueillir des données; sélectionne les normes de performance auxquelles les participants se conforment; s'appuie sur les données recueillies pour fournir de nombreux exemples illustrant les forces et les faiblesses des participants.	S	
<input type="checkbox"/> Utilise l'Outil d'évaluation pour recueillir des données et s'appuie sur les données recueillies pour fournir quelques exemples illustrant les forces et les faiblesses des participants.	R	
<input type="checkbox"/> Fonde ses observations sur des impressions et des sentiments et a de la difficulté à sélectionner les normes de performance auxquelles les participants se conforment.	AA	
Présentation de la critique		
<input type="checkbox"/> Pose des questions : 1) qui amènent les participants à réfléchir à leur performance; 2) qui les aident à déterminer comment ils peuvent identifier leurs forces et améliorer leur performance; 3) qui leur permettent d'exprimer leurs sentiments, d'analyser et de faire la synthèse des connaissances acquises grâce à cette expérience.	S	
<input type="checkbox"/> Pose des questions qui amènent les participants à réfléchir à leur performance.	R	
<input type="checkbox"/> Pose des questions vagues, pose des questions axées sur les faiblesses observées dans la performance des participants ou fournit des rétroactions sans laisser aux participants la possibilité d'en discuter.	AA	
Élaboration d'un plan d'action		
<input type="checkbox"/> Collabore avec les participants afin d'élaborer un plan d'action; vérifie également que les participants comprennent le but de chacun des éléments du plan d'action de même que leur but et leur valeur sur le plan de la croissance et du perfectionnement professionnel.	S	
<input type="checkbox"/> Collabore avec les participants afin d'élaborer un plan d'action favorisant la croissance et le perfectionnement professionnel.	R	
<input type="checkbox"/> Ne crée pas de plan d'action.	AA	

	Cochez une case	Commentaires
Recommandation concernant la certification des participants		
<input type="checkbox"/> Formule une recommandation concernant la certification des participants et fonde cette recommandation sur les observations effectuées pendant l'évaluation de la performance des participants; confirme que les participants comprennent la recommandation; transmet la recommandation à l'organisme directeur dans un délai de cinq jours ouvrables.	S	
<input type="checkbox"/> Formule une recommandation concernant la certification des participants et transmet les documents requis à l'organisme directeur.	R	
<input type="checkbox"/> Formule une recommandation concernant la certification des participants, mais ne fonde pas cette recommandation sur les observations effectuées pendant l'évaluation de la performance des participants, ne confirme pas que les participants comprennent ou acceptent la recommandation ou ne transmet pas les documents requis à l'organisme directeur.	AA	

Soutient les participants après la formation ou agit informellement comme mentor(e) auprès de ceux-ci

Pour chacun des critères (« Occasions de communication », « Perfectionnement professionnel » et « Entraînement cognitif »), cochez la preuve qui décrit le mieux ce que vous avez observé.

	Cochez une case	Commentaires
Occasions de communication		
<input type="checkbox"/> Planifie des rencontres de suivi avec tous les participants ou communique par courriel ou téléphone avec les participants.	S	
<input type="checkbox"/> Planifie des rencontres de suivi avec certains participants ayant besoin de soutien qui ont été identifiés en collaboration avec les RPTFE ou les ONS, et répond aux questions des participants à la suite de la formation.	R	
<input type="checkbox"/> Ne répond pas aux questions des participants à la suite de la formation.	AA	
Perfectionnement professionnel		
<input type="checkbox"/> Conçoit du matériel pédagogique pour des activités de perfectionnement professionnel (PP) et présente de telles activités.	S	
<input type="checkbox"/> Collabore avec les RPTFE, les ONS et les OPTS dans le but de définir les besoins en matière de PP; planifie et met en œuvre des activités de PP qui répondent aux besoins des participants.	R	
<input type="checkbox"/> Ne participe pas à la création ou à la présentation d'activités de PP.	AA	
Entraînement cognitif		
<input type="checkbox"/> Réfléchit à ses propres perceptions et les remet en question et les évalue afin de comprendre l'incidence qu'elles ont sur la performance; résout les problèmes en faisant preuve de souplesse et d'assurance; encourage les autres à adopter la même attitude.	S	
<input type="checkbox"/> Est motivé(e) par le désir d'apprendre, affronte les défis avec enthousiasme, persiste malgré les obstacles, apprend des critiques et des rétroactions et encourage les autres à adopter les mêmes attitudes.	R	
<input type="checkbox"/> Ne semble pas désirer apprendre ou s'améliorer, n'intervient pas dans les situations qui demandent une telle attitude et n'encourage pas les autres à adopter une telle attitude.	AA	

Assume un rôle de leader au sein du système des responsables du développement des entraîneurs

Pour chacun des critères (« Engagement vis-à-vis le PNCE », « Soutien des politiques du PNCE et des organismes directeurs », « Perfectionnement professionnel », etc.), cochez la preuve qui décrit le mieux ce que vous avez observé.

	Cochez une case	Commentaires
Engagement vis-à-vis le PNCE		
<input type="checkbox"/> Prend part à des initiatives de leadership qui favorisent la mise en œuvre et l'utilisation à grande échelle du PNCE dans le sport canadien.	S	
<input type="checkbox"/> Parle du PNCE de manière positive et affiche un comportement conforme au <i>Code de conduite des responsables du développement des entraîneurs du PNCE</i> .	R	
<input type="checkbox"/> N'incarne pas les valeurs du PNCE de façon positive.	AA	
Soutien des politiques du PNCE et des organismes directeurs		
<input type="checkbox"/> Participe à l'élaboration ou à la mise en œuvre des politiques du PNCE ou des organismes directeurs.	S	
<input type="checkbox"/> Affiche un comportement qui reflète les politiques du PNCE et des organismes directeurs.	R	
<input type="checkbox"/> Ne soutient pas, par l'entremise des actions qu'il/elle pose, les politiques du PNCE et des organismes directeurs.	AA	
Perfectionnement professionnel		
<input type="checkbox"/> Prend part aux activités de PP exigées de la part des personnes-ressources, fait la promotion des activités de PP auprès des autres personnes-ressources et aide à planifier et à présenter de telles activités.	S	
<input type="checkbox"/> Prend part aux activités de PP exigées de la part des personnes-ressources et fait la promotion de ces activités de PP auprès des autres personnes-ressources.	R	
<input type="checkbox"/> Ne prend pas régulièrement part à des activités de PP.	AA	

	Cochez une case	Commentaires
Organisation et mise en œuvre du système des responsables du développement des entraîneurs		
<input type="checkbox"/> Participe à l'établissement d'orientations en ce qui a trait à l'organisation et à la mise en œuvre du système des responsables du développement des entraîneurs; offre régulièrement des mises à jour aux organismes directeurs à propos des politiques du PNCE et des initiatives de l'ACE.	S	
<input type="checkbox"/> Contribue à l'organisation et à la mise en œuvre du système des responsables du développement des entraîneurs.	R	
<input type="checkbox"/> Ne contribue pas à l'organisation et à la mise en œuvre du système des responsables du développement des entraîneurs.	AA	

Tableau d'évaluation

	Surpasse les attentes	Respecte les attentes	À améliorer	Commentaires
Structure et gère l'environnement de formation de manière appropriée				
<input type="checkbox"/> Arrivée au lieu de formation				
<input type="checkbox"/> Utilisation de l'équipement				
Facilite la réalisation des résultats d'apprentissage				
<input type="checkbox"/> Modèle du PNCE				
<input type="checkbox"/> Résultats d'apprentissage				
<input type="checkbox"/> Activités d'apprentissage				
<input type="checkbox"/> Liens avec l'expérience des participants				
<input type="checkbox"/> Réflexion critique				
<input type="checkbox"/> Utilisation du matériel du PNCE				
<input type="checkbox"/> Connaissance du contenu du module				
<input type="checkbox"/> Participation des participants aux activités d'apprentissage				
<input type="checkbox"/> Horaires				
Possède les habiletés de communication et de leadership requises pour enrichir l'apprentissage des participants				
<input type="checkbox"/> Image du sport canadien				
<input type="checkbox"/> Communication : Présentation				
<input type="checkbox"/> Communication : Écoute				
<input type="checkbox"/> Communication : Non verbale				
<input type="checkbox"/> Langage respectueux				
<input type="checkbox"/> Apprentissage autonome				
<input type="checkbox"/> Rétroaction				
Gère les tâches du groupe de manière à optimiser l'apprentissage des participants				
<input type="checkbox"/> Explication des tâches de groupe				
<input type="checkbox"/> Application de la théorie du développement du groupe				
<input type="checkbox"/> Interaction du groupe				
<input type="checkbox"/> Processus du groupe				
<input type="checkbox"/> Leadership au sein du groupe				

	Surpasse les attentes	Respecte les attentes	À améliorer	Commentaires
Soutient les participants durant la formation				
<input type="checkbox"/> Modèle du PNCE				
<input type="checkbox"/> Principes de l'apprentissage des adultes				
<input type="checkbox"/> Théorie de la formation des groupes				
<input type="checkbox"/> Découverte guidée				
Soutient les participants lors de la coprestation				
<input type="checkbox"/> Séance préalable à la critique				
<input type="checkbox"/> Intervention pendant la coprestation				
<input type="checkbox"/> Conversation réfléchie				
Observe et évalue les participants				
<input type="checkbox"/> Organisation de la séance préalable à la critique				
<input type="checkbox"/> Présentation de la séance préalable à la critique				
<input type="checkbox"/> Collecte et utilisation des données				
<input type="checkbox"/> Présentation de la critique				
<input type="checkbox"/> Élaboration d'un plan d'action				
<input type="checkbox"/> Recommandation concernant la certification des participants				
Soutient les participants après la formation ou agit informellement comme mentor(e) auprès de ceux-ci				
<input type="checkbox"/> Occasions de communication				
<input type="checkbox"/> Perfectionnement professionnel				
<input type="checkbox"/> Entraînement cognitif				
Assume un rôle de leader au sein du système des responsables du développement des entraîneurs				
<input type="checkbox"/> Engagement vis-à-vis le PNCE				
<input type="checkbox"/> Soutien des politiques du PNCE et des organismes directeurs				
<input type="checkbox"/> Perfectionnement professionnel				
<input type="checkbox"/> Organisation et mise en œuvre du système des responsables du développement des entraîneurs				

Résumé d'évaluation

Pour être certifiée, le formateur ou la formatrice de responsables du développement des entraîneurs doit obtenir la mention *Surpasse les attentes* ou *Respecte les attentes* pour chacun des neuf résultats attendus. Tous les formateurs de responsables du développement des entraîneurs recevront un plan d'action. Les formateurs de responsables du développement des entraîneurs dont la performance est qualifiée de *À améliorer* devront élaborer, en votre compagnie, un plan d'action dont l'application leur permettra d'obtenir la mention *Respecte les attentes*.

Vous avez trois choix concernant le statut à accorder au formateur ou à la formatrice de responsables du développement des entraîneurs :

- le ou la recommander à titre de formateur ou formatrice de responsables du développement des entraîneurs certifié(e);
- recommander qu'il ou elle soit réévalué(e) après avoir dressé plan d'action;
- ne pas le ou la recommander à titre de formateur ou formatrice de responsables du développement des entraîneurs certifié(e).

Votre décision finale concernant le statut à accorder au formateur ou à la formatrice de responsables du développement des entraîneurs devrait être fondée sur les données recueillies à propos de chacun des neuf résultats attendus. Ces données devraient être prises en compte en fonction de l'ensemble du contexte de formation que vous avez observé; vous devez aussi vous appuyer sur votre jugement professionnel, sur votre expérience et sur votre bon sens.

Il convient toutefois de préciser que vous ne DEVEZ PAS recommander que le formateur ou la formatrice de responsables du développement des entraîneurs obtienne le statut « Certifié(e) » si vous observez l'un ou l'autre des comportements ci-dessous car ces derniers nuisent à l'efficacité du PNCE et à l'image que projette le programme.

- Présente une image négative du sport canadien et affiche des valeurs et des comportements inappropriés.
- Termine sans aborder tous les résultats d'apprentissage.
- Ne connaît pas suffisamment le contenu du module et est incapable de répondre aux questions qui sont en lien avec les tâches à accomplir.
- Utilise un langage raciste, sexiste ou humiliant à l'égard des autres.
- Laisse les autres adresser des propos racistes, sexistes ou humiliants aux autres participants.
- Fournit soit des rétroactions négatives, soit des rétroactions qui comportent un jugement, ou les deux.
- Crée et gère les groupes sans tenir compte de leur stade de développement.

Plan d'action pour les formateurs de responsables du développement des entraîneurs

NOM DU/DE LA FRDE FAISANT L'OBJET DE L'ÉVALUATION :	DATE :
NOM DU/DE LA FRDE QUI PROCÈDE À L'ÉVALUATION :	
SPORT :	

Résultat attendu	Norme	Prochaines étapes
Structure et gère l'environnement de formation de manière appropriée	Surpasse les attentes Respecte les attentes À améliorer	
Facilite la réalisation des résultats d'apprentissage	Surpasse les attentes Respecte les attentes À améliorer	
Possède les habiletés de communication et de leadership requises pour enrichir l'apprentissage des participants	Surpasse les attentes Respecte les attentes À améliorer	
Gère les tâches du groupe de manière à optimiser l'apprentissage des participants	Surpasse les attentes Respecte les attentes À améliorer	
Soutient les participants durant la formation	Surpasse les attentes Respecte les attentes À améliorer	
Soutient les participants lors de la coprestation	Surpasse les attentes Respecte les attentes À améliorer	
Observe et évalue les participants	Surpasse les attentes Respecte les attentes À améliorer	
Soutient les participants après la formation ou agit informellement comme mentor(e) auprès de ceux-ci	Surpasse les attentes Respecte les attentes À améliorer	
Assume un rôle de leader au sein du système des responsables du développement des entraîneurs	Surpasse les attentes Respecte les attentes À améliorer	

Recommandation :

Il est recommandé d'accorder au ou à la FRDE le statut « Certifié(e) ».

Il est recommandé que le ou la FRDE soit réévalué(e) après avoir dressé un plan d'action.

Il est recommandé de ne pas accorder au ou à la FRDE le statut « Certifié(e) ».

Nota : Tous les formateurs de responsables du développement des entraîneurs recevront un plan d'action.

En apposant leur signature ci-dessous, les parties indiquent qu'elles acceptent l'évaluation et le plan d'action.

Signature du/de la FRDE faisant l'objet de l'évaluation :	
Signature du/de la FRDE qui procède à l'évaluation :	

Comment puis-je devenir un(e) meilleur(e) entraîneur(e) ?



© Scott Grant, ACE

Apprenez à écouter, particulièrement ce que vous disent vos athlètes – c'est l'essence même!

Aidez vos athlètes à perfectionner toutes leurs habiletés : physiques, mentales/émotionnelles et sociales.

Adoptez une attitude ferme contre le dopage et la tricherie dans le sport.

Faites progresser vos connaissances, suivez une formation en entraînement, obtenez votre certification, actualisez vos compétences.

Une présentation de

l'Association canadienne des entraîneurs www.coach.ca


coach.ca
VISER PLUS HAUT

coach.ca
VISER PLUS HAUT



Programme
national de
certification des
entraîneurs



Visitez coach.ca – la communauté d'entraînement la plus dynamique au Canada.

Vérifiez votre certification, complétez les évaluations en ligne, accédez aux conseils sur la nutrition sportive, lisez des histoires d'entraîneurs et plus encore!