

# COÉVALUATION

## Introduction

Les évaluateurs d'entraîneurs observent et évaluent les entraîneurs qui ont suivi la formation et ont une influence notable sur la décision d'octroyer ou non la certification aux entraîneurs. Parce qu'ils ont des contacts étroits avec les entraîneurs, les évaluateurs d'entraîneurs sont, pour ces derniers, le visage du PNCE, et l'expérience que les entraîneurs vivent dans le cadre du processus d'évaluation a une incidence considérable sur la façon dont ils perçoivent le PNCE. Par conséquent, les évaluateurs d'entraîneurs doivent avoir une attitude objective et ouverte lorsqu'ils aident les entraîneurs à franchir les différentes étapes du processus d'évaluation. En raison de leur rôle de responsables du développement des entraîneurs, les évaluateurs d'entraîneurs doivent en outre se conformer au *Code de conduite des responsables du développement des entraîneurs du PNCE*.

Les évaluateurs d'entraîneurs doivent suivre une formation et recevoir du soutien pour accomplir leurs tâches efficacement. Ils obtiendront une grande partie du soutien dont ils ont besoin lors de la *coévaluation*, dans le cadre de laquelle un évaluateur ou une évaluatrice d'entraîneurs peu expérimenté(e) évalue un entraîneur ou une entraîneure en compagnie d'un évaluateur ou d'une évaluatrice d'entraîneurs d'expérience. Cette activité aide les candidats évaluateurs d'entraîneurs à acquérir et à maîtriser les habiletés requises de la façon la plus pratique et efficace qui soit.

Le PNCE a créé un processus de coévaluation formel qui peut être employé lors de toutes les activités de formation et de certification visant les responsables du développement des entraîneurs/les évaluateurs d'entraîneurs. Les sections qui suivent :

- proposent une définition de la coévaluation pour les responsables du développement des entraîneurs;
- énoncent les principes sur lesquels repose la coévaluation des responsables du développement des entraîneurs;
- décrivent les différentes étapes de la coévaluation pour les responsables du développement des entraîneurs.

## Définition

La *coévaluation pour les responsables du développement des entraîneurs* est un processus structuré en cinq étapes lors duquel un ou une responsable du développement des entraîneurs (RDE) possédant un bon niveau d'expérience évalue un entraîneur ou une entraîneure en compagnie d'un évaluateur et d'une évaluatrice d'entraîneurs moins expérimenté(e).

## Principes de la coévaluation pour les responsables du développement des entraîneurs du PNCE

La coévaluation pour les responsables du développement des entraîneurs du PNCE repose sur trois principes clés, qui visent tous à s'assurer que les responsables du développement des entraîneurs/les évaluateurs d'entraîneurs moins expérimentés bénéficient d'un encadrement approprié et développent leurs habiletés.

- ❑ **La coévaluation met l'accent sur le perfectionnement professionnel et la formation des RDE moins expérimentés.** Une coévaluation efficace permet aux RDE moins expérimentés de mieux saisir et comprendre la nature de leurs fonctions; elle les aide en outre à développer leurs habiletés et leurs talents personnels en faisant en sorte que les évaluateurs d'entraîneurs peu expérimentés bénéficient d'un soutien adéquat, à améliorer leur aptitude à évaluer les candidats entraîneurs, et à remplir les objectifs qu'ils poursuivent en tant que RDE. La coévaluation ne consiste **PAS** à créer des clones des RDE plus expérimentés – elle a pour but d'aider les RDE moins expérimentés à devenir, grâce aux conseils de RDE possédant davantage d'expérience, l'évaluateur ou l'évaluatrice d'entraîneurs qu'ils souhaitent être.
- ❑ **L'environnement dans lequel se déroule la coévaluation favorise l'établissement d'une atmosphère positive et accueillante propice à l'apprentissage.** L'une des plus importantes responsabilités des responsables du développement des entraîneurs expérimentés est de créer un environnement d'apprentissage axé sur l'ouverture et le soutien. Les responsables du développement des entraîneurs qui ont peu d'expérience doivent, pour leur part, s'efforcer d'apprendre et de faire de nouvelles choses en sachant qu'ils ne feront pas l'objet de critiques ou de jugements négatifs. Les RDE expérimentés observent leurs collègues moins expérimentés et leur fournissent des rétroactions en essayant d'apprendre des actions des personnes auprès de qui ils agissent comme mentors et de les aider à développer leur plein potentiel en tant que RDE.
- ❑ **L'environnement de coévaluation favorise une participation pleine et entière des responsables du développement des entraîneurs.** Pour que les responsables du développement des entraîneurs/les évaluateurs d'entraîneurs moins expérimentés soient en mesure d'apprendre et de faire de nouvelles choses (voir le principe précédent), ils doivent participer pleinement au processus de coévaluation et avoir la volonté de changer certaines de leurs perceptions. Les RDE plus expérimentés facilitent ce changement en prêtant une attention soutenue aux techniques employées par leurs collègues moins expérimentés et en leur posant des questions qui les amènent à jeter un regard différent sur leurs méthodes d'évaluation et à trouver des solutions pour les améliorer.

## Les étapes de la coévaluation

La coévaluation pour les responsables du développement des entraîneurs est un processus qui compte cinq étapes.

- 1 **Réunion de planification préliminaire.** Cette réunion a pour but de planifier la coévaluation, et notamment d'accomplir les tâches ci-après.
  - a Les deux RDE déterminent qui dirigera la critique préliminaire en compagnie de l'entraîneur ou de l'entraîneuse et quelles sont les questions qu'ils poseront durant ladite critique. Les RDE déterminent également qui expliquera le processus d'évaluation à l'entraîneur ou à l'entraîneuse.
  - b **Les deux** RDE définissent leurs attentes par rapport à l'évaluation. Ils établissent ensemble les indicateurs qui serviront à évaluer les habiletés de l'entraîneur ou de l'entraîneuse et discutent des adaptations qu'ils ont apportées par le passé afin de renforcer l'apprentissage.
  - c Les deux RDE déterminent qui dirigera la critique, qui offrira des rétroactions à la fin de la critique et qui va établir le plan d'action et formuler la recommandation finale.

- d Le ou la RDE moins expérimenté(e) peut profiter de cette occasion pour demander au ou à la RDE plus expérimenté(e) comment il ou elle évaluait les entraîneurs auparavant. Le ou la RDE plus expérimenté(e) peut également poser des questions qui aideront son ou sa collègue moins expérimenté(e) à planifier et exécuter son évaluation. Ces questions portent habituellement sur la façon dont le ou la RDE moins expérimenté(e) prévoit observer l'entraîneur ou l'entraîneure, sur les indices ou les indicateurs qui permettront à l'évaluateur ou à l'évaluatrice d'entraîneurs de juger si l'entraîneur ou l'entraîneure respecte les critères établis et sur les critères qui pourraient poser des difficultés particulières lors de l'évaluation.
- 2 **Observation de l'entraîneur ou de l'entraîneure.** Chaque RDE remplit l'outil d'évaluation sélectionné individuellement en observant l'entraîneur ou l'entraîneure. Il est possible que le délai entre l'observation et la critique soit suffisamment long pour que le ou la RDE moins expérimenté(e) puisse questionner le ou la RDE plus expérimenté(e) à propos du processus d'observation ou pour que les deux RDE discutent des points clés qu'ils souhaitent aborder lors de la critique.
- 3 **Critique.** La critique a pour but d'aider l'entraîneur ou l'entraîneure à réfléchir à sa performance et de permettre aux RDE d'offrir des rétroactions à l'entraîneur ou à l'entraîneure.
- a Un ou une des RDE dirige la critique et pose des questions portant sur ce que l'entraîneur ou l'entraîneure pense de sa performance, sur le regard que l'entraîneur ou l'entraîneure porte sur ses actions, sur ce que l'entraîneur ou l'entraîneure a appris lors de l'évaluation et sur ce que l'entraîneur ou l'entraîneure prévoit faire pour appliquer ces apprentissages lors de ses prochaines séances d'entraînement. L'autre RDE peut participer à la conversation entourant ces questions, mais doit principalement laisser la parole à l'entraîneur ou à l'entraîneure durant la critique.
- b Lorsque le volet de réflexion de la critique est terminé, un ou une des RDE fournit des rétroactions à l'entraîneur ou à l'entraîneure sur tout sujet n'ayant pas été mentionné dans le cadre de la réflexion de l'entraîneur ou de l'entraîneure.
- c **Un ou une RDE** dirige le processus menant à l'établissement du plan d'action et formule la recommandation finale concernant l'octroi de la certification à l'entraîneur ou à l'entraîneure.
- 4 **Discussion réfléchie.** La discussion réfléchie répond aux deux objectifs ci-après.
- a Elle permet au ou à la RDE plus expérimenté(e) de résumer la situation et d'offrir des rétroactions au ou à la RDE moins expérimenté(e). Pour ce faire, il ou elle pose habituellement des questions qui encouragent le ou la RDE moins expérimenté(e) à analyser ce qu'il ou elle a appris et à réfléchir à ce qu'il ou elle pourrait faire pour appliquer ces apprentissages la prochaine fois qu'il ou elle effectuera une évaluation.
- b Elle permet au ou à la RDE moins expérimenté(e) de partager les éléments qu'il ou elle a observés et de poser des questions à ce sujet au ou à la RDE plus expérimenté(e).
- 5 **Administration.** Le ou la responsable du développement des entraîneurs expérimenté(e) OU l'organisme directeur inscrit l'activité de coévaluation dans la banque de données du PNCE (le Casier).