

Coanimation

Introduction

Les activités de coanimation informelles sont utilisées depuis longtemps pour améliorer les compétences en entraînement. Elles permettent aux entraîneurs qui ont peu d'expérience d'acquérir des connaissances et des habiletés essentielles en observant leurs pairs plus expérimentés exercer leurs fonctions, en exécutant des tâches d'entraînement similaires et en obtenant des rétroactions de la part d'entraîneurs chevronnés.

Le Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) a créé une version structurée de la coanimation informelle qui peut être employée lors de toutes les activités de formation et de certification visant les responsables du développement des entraîneurs (RDE). Les sections qui suivent :

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

Définition

La *coanimation pour les responsables du développement des entraîneurs* est un processus structuré en quatre étapes lors duquel un ou une responsable du développement des entraîneurs possédant un bon niveau d'expérience présente une formation du PNCE en compagnie d'un ou d'une responsable du développement des entraîneurs moins expérimenté(e).

Principes de la coanimation pour les responsables du développement des entraîneurs du PNCE

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

- La coanimation met l'accent sur le perfectionnement professionnel et la formation des RDE moins expérimentés.** Une coanimation 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, à améliorer leur aptitude à présenter la formation du PNCE et à remplir les objectifs qu'ils poursuivent en tant que RDE. La coanimation 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, les personnes-ressources qu'ils souhaitent être.

- ❑ **L'environnement dans lequel se déroule la coanimation 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 coanimation favorise une participation pleine et entière des responsables du développement des entraîneurs.** Pour que les RDE moins expérimentés soient en mesure d'apprendre et de faire de nouvelles choses (voir le principe précédent), ils doivent participer pleinement au processus de coanimation 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'animation et à trouver des solutions pour les améliorer.

Les étapes de la coanimation

La coanimation pour les responsables du développement des entraîneurs est un processus qui compte quatre étapes.

- 1 **Réunion de planification préliminaire.** Cette réunion a pour but de planifier la formation qui sera présentée lors de la coanimation, et notamment d'accomplir les tâches ci-après.
 - a Les deux RDE se partagent le module (il peut y avoir plusieurs modules) présenté lors de la coanimation.
 - b **Les deux** RDE définissent les objectifs et les actions propres au module qu'ils présenteront lors de la coanimation. Ils établissent ensemble les indicateurs qui serviront à mesurer le succès de la formation et discutent des adaptations qu'ils ont apportées par le passé afin de renforcer l'apprentissage.
 - c 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 a présenté le module 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 à présenter le module lui ayant été assigné. Ces questions portent habituellement sur les objectifs et les tâches du module, sur les actions du ou de la RDE, sur les actions des apprenants et sur les défis associés à la présentation du module ou des tâches.
- 2 **Observation.** L'observation vise à recueillir des informations qui pourront faire l'objet d'une conversation lors de la troisième étape de la coanimation : la discussion réfléchie. Le ou la RDE plus expérimenté(e) observe le ou la RDE qui possède moins d'expérience en se fondant

sur les objectifs, les processus et les indicateurs établis lors de la réunion de planification préliminaire. Le ou la RDE moins expérimenté(e) observe ensuite le ou la RDE d'expérience et note une série de questions qui seront abordées lors de la discussion réfléchie. Ces questions devraient mettre l'accent sur la façon dont le ou la RDE plus expérimenté(e) a présenté le module ou les tâches. Voici des exemples de questions.

- Pourquoi avez-vous modifié la composition des groupes à ce moment précis?
- Pourquoi vous êtes-vous éloigné(e) de votre plan?
- Qu'avez-vous appris au sujet du groupe alors que vous présentiez la formation?

3 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, d'offrir des rétroactions à propos des informations recueillies à l'étape n° 2 (l'observation) et de sonder les réactions de ou de la RDE moins expérimenté(e) par rapport au résumé et aux rétroactions. 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 présentera une formation.
- 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). (Pour des exemples de questions, voir l'étape n° 2 «Observation».)

4 Administration. Le ou la responsable du développement des entraîneurs expérimenté(e) OU l'organisme directeur inscrit l'activité de coanimation dans la banque de données du PNCE (le Casier).