COACHING & SPORT SCIENCE REVIEW

Fédération Internationale de Tennis
www.itfcoachingreview.com
Août 2011. Année 19. Numéro 54, 14-16
ISSN 2225-4757
https://doi.org/10.52383/itfcoaching.v19i54.535

Evaluation lors des formations basées sur les compétences.

Frank van Fraayenhoven.

Association Royale Néerlandaise de Tennis Sur Gazon.

RÉSUMÉ

Le présent article utilise le cas des Pays Bas afin de détailler l'évaluation lors des formations d'entraîneurs basées sur les compétences. Cet article présente la méthode traditionnelle utilisée pour la formation des entraîneurs et examine par la suite les nouveaux aspects et avantages des enseignements basés sur les compétences.

Mots clés: Compétences, Formation d'entraîneurs, Comparaisons entre pays.
Article reçu: 17 Juin 2011.
Article accepté: 8 Juillet 2011.
Auteur correspondant: Frank van Fraayenhoven, Association Royale Néerlandaise de Tennis Sur Gazon.
Email: F.vanFraayenhoven@knltb.nl

INTRODUCTION

Ayant participé aux formations d'entraîneurs des Pays Bas pendant plus de 30 ans, j'ai évalué des centaines d'entraîneurs et ce pour nos trois niveaux de formation. Il y a deux ans, la Fédération Néerlandaise de Tennis (KNLTB) a commencé à évaluer les entraîneurs de manière différente, au travers d'un apprentissage basé sur les compétences. Dans cet article, nous examinerons les différences liées à cette nouvelle approche.

Vers un apprentissage basé sur les compétences

Depuis 2000, les Pays-Bas aspirent à devenir l'un des dix meilleurs pays au monde en matière de sport. Cela a eu pour conséquence l'amélioration des installations, du financement et de l'entraînement. Au cours de ces dix dernières années, l'entraînement aux Pays Bas s'est normalisé au sein de tous les sports, y compris au tennis. La formation d'entraîneurs a commencé à s'unifier autour d'un programme axé sur les compétences (voir Van Klooster & Roemers, 2011).

Composantes de l'entraînement basé sur les compétences (Norton, 1987 ; cité par Sullivan, 1995)

1) Les compétences à maîtriser sont clairement identifiées, vérifiées et rendues publiques à l'avance.

2) Les critères à utiliser pour déterminer les résultats et les conditions dans lesquelles les résultats seront évalués sont clairement établis et rendus publics à l'avance.

3) Le programme de formation permet le développement et l'évaluation individuels de chacune des compétences spécifiées.

Modèles d'apprentissage basé sur les compétences – une définition

Une compétence peut être définie comme une série de connaissances, d'aptitudes et de comportements. Les compétences sont des facultés réalisées en respectant un standard spécifique, dans des conditions données où « la faculté en question fait référence à une tâche ou à un groupe de tâches effectuées avec une maîtrise prédéfinie, faisant souvent appel à des fonctions motrices et nécessitant généralement la manipulation d'instruments et d'équipement » (Sullivan, 1995, p1). Au sein d'un système d'entraînement basé sur les compétences, la progression et l'amélioration sont liées à la maîtrise de connaissances et d'aptitudes spécifiques et sont centrées sur l'apprenant.

4) L'évaluation des compétences prend en compte les connaissances et l'attitude des participants mais nécessite la réalisation effective de la compétence comme élément de preuve principal.

5) Les participants progressent au sein du programme de formation à leur propre rythme en démontrant leur acquisition des compétences spécifiées.

L'HISTOIRE DE LA FORMATION D'ENTRAÎNEURS

Le KNLBT, organe dirigeant du tennis aux Pays Bas, a été fondé en 1899. La Fédération Hollandaise des Entraîneurs de Tennis

fut fondée plus tard, en 1929, et constitue encore aujourd'hui la plus ancienne 'union sportive' des Pays Bas. La formation d'entraîneurs a débuté avec les ramasseurs de balles qui, après plusieurs années d'observation et d'écoute, ont progressivement commencé à envoyer des balles au panier, à faire du sparring puis à enseigner. La plus vielle liste de résultats d'examens d'entraîneurs conservée dans les archives date de 1948. Les entraîneurs de tennis les plus âgés et les plus expérimentés firent passer les examens à de jeunes entraîneurs débutants. Les résultats furent surprenants. Sur une échelle de 1 (note la plus basse) à 10 (note la plus haute), des 3, des 4 ou des 5 apparaissent à de nombreuses reprises sur la liste, indiquant un résultat insuffisant. Le taux de réussite à l'examen fut inférieur à 20%.

Avec les années, les formations, les leçons ainsi que les exigences placées sur les entraîneurs sont devenues plus clairement définies et plus adaptées. Toutefois, les notes attribuées aux entraîneurs passant ces examens ont toujours été sujettes à controverse sous prétexte de subjectivité. Dans un célèbre ouvrage hollandais, « Vijven en zessen » (« Des cinq et des six »), le mathématicien et psychologue De Groot (1966) parle de ce principe de subjectivité ou du moins de la probabilité que la subjectivité intervienne lors des examens.

Certains des dangers lors du passage des examens sont liés au fait que l'enseignant, également chargé de superviser les examens :

- s'attend à la reproduction du contenu de toutes les leçons (« J'ai mentionné ce point, ils doivent donc en avoir connaissance ») ;

- oublie son niveau de connaissances lorsque le candidat est du même âge que lui ;

- attend trop de l'expérience des participants (alors que l'expérience est en contradiction avec les premières étapes de l'apprentissage)

- intègre son propre parcours de développement dans les exigences requises ;

- oublie la nervosité des candidats.

Au cours de mes 30 années d'expérience des examens de « la vielle école », je me souviens de nombreux débats entre candidats, formateurs et examinateurs concernant la légitimé des notes (trop hautes ou trop basses). Très souvent les décisions finales étaient prises sur la base de calculs (additions, divisions et arrondissements). Nous avons toujours été clairs et honnêtes au sein de notre système de formation d'entraîneurs et nous nous sommes toujours assurés de prendre en considération l'importance et la valeur du résultat pour les candidats concernés. Nous avons eu la chance de travailler pendant de nombreuses années avec la même équipe de formateurs/examinateurs et cela a permis d'établir des « normes » constantes.

UNE NOUVELLE APPROCHE DE L'ÉVALUATION

Dans l'apprentissage basé sur les compétences (ABC), la subjectivité a été minimisée, les notes sont devenues moins importantes, la valeur des connaissances théoriques isolées a diminué et les candidats déterminent eux-mêmes le moment où ils se sentent prêts à réussir l'examen. Notre tâche (en tant que responsables de la formation d'entraîneurs) a été d'amener nos exigences à prendre une forme comportementale qui soit claire, concrète et observable.

> Les modèles d'apprentissage basés sur les compétences utilisés en formation professionnelle font le plus souvent appel à des stratégies d'évaluation basées sur des unités d'analyse qui sont plus signifiantes et faciles à évaluer (voir la seconde description plus haut). Les modèles basés sur les compétences reposent in fine sur une évaluation mesurable. En d'autres termes, si une compétence proposée ne peut être décrite avec clarté et ainsi être mesurée, il y a de fortes chances qu'il ne s'agisse pas d'une compétence. (Vorhees, 2001).

Cette description claire de comportements observables rend possible pour les candidats de travailler sur ces exigences de manière spécifique. Savoir quelles sont les exigences des examinateurs permet de se préparer plus facilement. Des critères bien définis laissent moins de place à l'interprétation subjective. Prenez par exemple deux compétences, une bien décrite et l'autre de manière plus succincte : « le candidat fait une bonne démonstration»et «le candidat fait la démonstration du coup au moins deux fois, en faisant face aux joueur(s) et en s'assurant qu'ils puissent observer l'épaule de frappe, le point d'impact et le résultat de la trajectoire de la balle. ». La première description laisse beaucoup de place à l'interprétation et à la subjectivité. L'examinateur pourrait également dire « Je n'ai pas aimé ça», «Il aurait du en faire plus » ou « Il aurait pu mieux se placer ».

La deuxième description (plus longue) laisse beaucoup moins de place à l'interprétation. L'examinateur doit observer la démonstration du candidat et décider si « oui, la démonstration remplit la description des critères » ou si « non, la démonstration ne remplit pas les critères ».

Créer une liste claire de tous les critères est une tâche qui demande du temps ; de plus il est difficile de mettre par écrit tout ce que vous voulez que les candidats apprennent et mettent en pratique. L'aspect positif évident est qu'en dressant une liste de critères, les évaluations deviendront beaucoup plus

objectives. Avec une telle liste, les examinateurs peuvent aussi commencer à remplir d'autres critères importants pour la conformité de l'évaluation : en plus d'être objectives, les évaluations doivent être indépendantes, fiables et valides. Cela signifie qu'elles ne devraient jamais donner lieu à des résultats différents suivant le lieu et l'examinateur. De plus, l'examinateur ne peut assumer aucun autre rôle vis à vis du candidat (professeur, médiateur d'apprentissage, mentor).

Une liste de compétences a été réalisée pour différents niveaux, permettant d'effectuer une différenciation en fonction du degré d'expérience de l'entraîneur. La ITF a créé des documents comprenant des critères prêts être utilisés de manière à ce que tous les pays ayant pour objectif d'améliorer leurs formations d'entraîneurs puissent en bénéficier.

CONCLUSION

Comme mentionné précédemment, une compétence a été définie comme la somme de connaissances, d'aptitudes et de comportements. Avec le nouveau système de formation basé sur les compétences, le terme « examinateur » s'est en transformé en « évaluateur » et « l'examen » est devenu « l'évaluation ». La connaissance théorique pue n'a pas d'influence sur le résultat final mais danger existe cependant qu'au cours d'une évaluation, seules les connaissances « accidentelles» soient mises à l'épreuve et que les candidats « s'en sortent » avec un niveau de connaissances opérationnelles peu élevé.

C'est pour cette raison que certains organismes ont décidé de conserver les évaluations théoriques dans le simple but de s'assurer que toute la théorie ait bien été intégrée. Pour l'évaluation pratique, l'utilisation d'outils tels que l'enregistrement vidéo du comportement du candidat lors de l'entraînement rend possible l'auto évaluation de la réalisation pratique mais permet également de se soumettre à l'évaluation d'un entraîneur expérimenté et de recevoir un feedback utile. Cela permet d'optimiser la préparation et les progrès avant la véritable évaluation.

La formation d'entraîneurs est en amélioration constante et sera à même d'offrir son soutien aux nations afin (au travers de l'apprentissage basé sur les compétences) que davantage de personnes puissent profiter du tennis et que les pays voient émerger de meilleurs joueurs pour les représenter à différents niveaux de compétition.

RÉFÉRENCES

De Groot, A. (1966). Vijven en zessen: cijfers en beslissingen: het selectieproces in ons onderwijs, Wolters Groningen.

Voorhees, R. A. (2001). Competency-based learning models: A necessary future. New directions for institutional research, 110, 5-15. https://doi.org/10.1002/ir.7

Van Klooster, T., Roemers, J. (2011). A competency-based coach education in the Netherlands. International Journal of Coaching Science, 5, 71-81.

Sullivan, R. (1995). The competency based approach to training. JHPIEGO Strategy Paper. Retrieved June 22 2011 from http://www. reproline.jhu.edu/english/6read/6training/cbt/cbt.htm

SÉLECTION DE CONTENU DU SITE ITF TENNIS ICOACH (CLIQUEZ)

ITF Academy

Droits d'auteur (c) 2011 Frank van Fraayenhoven.

Ce texte est protégé par une licence *CreativeCommons 4.0*

Vous êtes autorisé à Partager — copier, distribuer et communiquer le matériel par tous moyens et sous tous formats — et Adapter le document — remixer, transformer et créer à partir du matériel pour toute utilisation, y compris commerciale, tant qu'il remplit la condition de:

Attribution: Vous devez créditer l'Œuvre, intégrer un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été effectuées à l'Oeuvre. Vous devez indiquer ces informations par tous les moyens raisonnables, sans toutefois suggérer que l'Offrant vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son Oeuvre.

Résumé de la licence - *Texte intégral de la licence*