



Comment former les formateurs : le diplôme de formateur d'entraîneurs de la LTA.

Jane Bowen et Dan Thorp.

Siège officiel du tennis en Grande-Bretagne.

RÉSUMÉ

Le présent article passe en revue les domaines de compétences principaux nécessaires à la formation des formateurs au sein de la LTA. Il examine certains des aspects essentiels, à savoir la mise en place du climat d'apprentissage, les compétences de médiation, l'évaluation et les éléments permettant à un formateur d'optimiser l'apprentissage des entraîneurs lors des modules de formation.

Mots clés: Formation d'entraîneurs, Compétences de formateur, Evaluation, médiation.

Article reçu: 7 Juin 2011.

Article accepté: 1 Juillet 2011.

Auteur correspondant: Jane Bowen, Siège officiel du tennis en Grande-Bretagne.

Email: Jane.Bowen@LTA.org.uk

Dan.Thorp@LTA.org.uk

INTRODUCTION

Pendant de nombreuses années, les formateurs d'entraîneurs étaient choisis par la LTA. Ces formateurs étaient en général des entraîneurs considérés comme ayant réussi dans leur profession et qui étaient ainsi censés, avec un peu de chance, avoir quelque chose à apporter en matière de formation d'entraîneurs. Cette méthode de sélection fonctionnait bien à plusieurs égards, mais comportait malheureusement des défauts, notamment un manque de transparence dans les procédures de sélection et un manque d'entraînement des personnes sélectionnées.

En 2005, le gouvernement Britannique, au travers de son organisme de formation principal, « SportscoachUK », lançait un processus de certification appelé « United Kingdom Coaching Certificate » (UKCC). La création de l'UKCC signifiait qu'un diplôme devrait faire valoir un certain nombre de mécanismes de contrôle de la qualité, validés par SportscoachUK, dans le cadre du processus de certification. Cela incluait le fait de disposer d'une équipe de travail spécialisée dans la formation composée de formateurs, d'évaluateurs et de contrôleurs (voir SportscoachUK, 2011).

Comme de nombreux organes directeurs sportifs nationaux faisaient à l'époque l'objet du même changement, un diplôme générique pour les formateurs d'entraîneurs sportifs a été proposé par ScUK. La formation a reçu un accueil positif au sein des différents sports mais il est cependant rapidement apparu que le tennis avait des besoins spécifiques. Le domaine de la formation d'entraîneurs était considéré comme suffisamment

important pour justifier un diplôme spécifique au tennis délivré par la LTA.

Cet article se focalise sur la manière de mettre en place une équipe de travail dédiée à la formation d'entraîneurs dans le cadre du processus de certification de l'UKCC. Il évoque également la nécessité, pour l'homologation officielle de la formation, de disposer de formateurs d'entraîneurs suffisamment compétents en matière de méthodes d'enseignement.

COMPÉTENCES

Le point de départ a été d'identifier les compétences dont font preuve les formateurs efficaces ; cela permettant par la suite de faire passer le contenu lié à la phase de transmission des connaissances de la formation.

Les participants sont des entraîneurs possédant déjà des compétences, pour la plupart facilement transférables en termes d'entraînement. Celles-ci n'ont donc pas besoin d'être traitées au cours de la formation. La conception d'une méthode de développement des compétences issue de débats concernant le rôle du formateur d'entraîneurs et de ce en quoi il diffère de celui d'un entraîneur est devenue le domaine prioritaire à prendre en compte pour la formation.

Les domaines de compétence principaux requis pour obtenir le diplôme de formateur d'entraîneur de la LTA sont les suivants :

- Mettre en place un climat d'apprentissage : créer un environnement centré sur l'apprenant.
- Structurer et donner un cours
- Les compétences de médiation
- Travailler avec un formateur adjoint
- Evaluer

1. Mettre en place le climat

Le climat d'apprentissage d'une formation est un facteur essentiel pour sa réussite. Une formation réussie est une formation dans laquelle les entraîneurs comprennent qu'ils sont là pour progresser le plus possible et où ils ont également le sentiment que les formateurs sont réellement là pour les soutenir dans leur apprentissage. Les formations les plus efficaces sont celles dans lesquelles le formateur fait en sorte que le feedback et les erreurs soient considérés par les entraîneurs comme des opportunités d'apprentissage et non comme des choses à éviter à tout prix. Pour aider à la mise en place de cet environnement centré sur l'apprenant, les examens des formations de la LTA sont indépendants, ce qui permet aux formateurs d'être véritablement présents pour aider les entraîneurs à progresser.



Les futurs formateurs sont sensibilisés à l'importance du climat d'apprentissage, à la manière dont ils peuvent l'influencer et dont celui-ci peut varier en fonction des différentes phases d'une formation (du début souvent empreint de nervosité où personne ne se connaît à la création de liens d'amitié entre les différents participants, pour terminer par l'évaluation).

Ils travaillent sur la manière d'établir un bon climat au travers du développement de bonnes relations : entre le formateur et les entraîneurs, mais également entre les entraîneurs eux-mêmes, qui peuvent apprendre les uns des autres et s'entraider durant la formation. L'accent est également mis sur le développement des compétences au travers des progrès

individuels de chacun et sur le fait de clarifier le processus d'évaluation dès le départ.

2. Structurer et donner un cours

Cet aspect de la formation passe tout d'abord par le fait de développer chez les apprentis formateurs une appréciation de l'importance des priorités de formation. De ces priorités découlent les objectifs d'apprentissage de chaque session et c'est à partir de ces derniers que l'on va développer un contenu spécifique permettant aux entraîneurs d'acquérir de nouvelles compétences à la fin de la formation. Des objectifs et priorités d'apprentissage sont définis pour chaque session de formation. Les apprentis formateurs travaillent en se basant sur ces objectifs et vont ainsi suivre une série d'étapes les amenant à atteindre les résultats désirés au travers du contenu de la session.



Les entraîneurs sont spécialisés dans la mise en place de situations d'entraînement optimales pour leurs joueurs. Un aspect de plus en plus important de cette formation de la LTA est d'aider par la pratique les apprentis formateurs à identifier les types d'activités d'apprentissage qu'ils peuvent mettre en place pour leurs entraîneurs. Aider un groupe d'entraîneurs hautement qualifiés à prendre du recul et à laisser les autres entraîner, faire des erreurs et progresser prend du temps. Cette formation donne de nombreux exemples concernant les méthodes permettant aux futurs formateurs de faire en sorte que leurs entraîneurs pensent et agissent comme des entraîneurs et aborde également différentes manières de leur faire prendre du recul pour faciliter l'apprentissage et les progrès.

3. Compétences de médiation

Les compétences « humaines » de la formation d'entraîneurs sont :

- Le questionnement
- Le feedback
- La détermination d'objectifs

- L'écoute

Encore une fois, ce sont des compétences que les apprentis formateurs possèdent étant donné qu'ils disposent déjà d'une expérience d'entraîneurs avant de venir à la formation. Toutefois, ils ont besoin d'aide pour comprendre comment les utiliser avec des apprenants adultes dans un environnement de formation impliquant une évaluation. Durant la formation, les apprentis formateurs se voient régulièrement attribuer la tâche d'organiser l'apprentissage d'un de leurs collègues après une activité de session. Une des choses les plus importantes qu'ils retiennent de la formation est le modèle permettant de gérer le feedback et les discussions à la suite d'une session pratique. La capacité à recevoir, trier, clarifier et résumer le feedback est quelque chose de nouveau pour la plupart des apprentis formateurs.

4. Comment travailler avec un formateur adjoint

La plupart des formations de la LTA sont animées par deux formateurs. C'est généralement un grand plus pour la formation mais cela nécessite cependant d'être capable de bien travailler ensemble.

Les apprentis formateurs sont initiés au fonctionnement du binôme formateur principal / formateur adjoint. Ils commencent à voir comment, en tant que formateur principal, il est nécessaire d'inclure et de maximiser l'apport du formateur adjoint, mais aussi comment, en tant que formateur adjoint, il est nécessaire d'adopter un rôle de soutien plutôt que d'interférer, d'afficher son désaccord ou encore de s'absenter !

5. Evaluation

L'évaluation est sans doute la compétence qui fait le plus défaut aux entraîneurs se rendant à la formation. De manière compréhensible, c'est également le domaine avec lequel ils sont le moins à l'aise.

Toutes les formations de la LTA comportent un examen. Les niveaux 1, 2 et 3 sont validés par l'UKCC (voir 1st 4sport, 2011). Les niveaux 4 et 5 sont des diplômes de la LTA. L'évaluation fait appel à un document qui décrit le travail réalisé avant l'examen et qui le compare aux critères définis pour celui-ci. L'autre aspect de l'évaluation fait appel à la capacité pratique à donner des leçons de groupe ou individuelles (en fonction du niveau de qualification).

Les apprentis formateurs apprennent et s'entraînent à évaluer en se basant sur des compétences de formation et des méthodes d'évaluation pré-établies. Ils apprennent à apprécier la qualité du travail réalisé afin de pouvoir se montrer justes

dans leur évaluation et faire preuve de rigueur dans leur jugement, si ou lorsqu'une décision est remise en question.

CONCLUSION

La création du diplôme de formateur d'entraîneurs de la LTA représente pour cette institution une des initiatives ayant rencontré le plus de succès au cours de ces dernières années. De nombreux entraîneurs ont apprécié la possibilité de pouvoir développer de nouvelles aptitudes leur permettant d'enrichir leurs compétences existantes. D'autre part, le message qu'il existe désormais un parcours de carrière ouvert dans le domaine de la formation d'entraîneurs a amené des choses positives et a contribué à la construction de relations encore plus solides entre de nombreux entraîneurs d'expérience travaillant dans ce domaine. Pour un aperçu de la structure des formations d'entraîneurs de la LTA voir www.lta.org.uk/Coaches-coaching-assistants/Coach-education-structure/

RÉFÉRENCES

- 1st4sport. (2011). Retrieved 13 July 2011 from http://www.1st4sportqualifications.com/our_qualifications#coaching
- SportscoachUK. (2011). Retrieved 13 July 2011 from <http://www.sportscoachuk.org/people-who-develop-coaches/coaching-system/coaching-qualifications-and-cpd>

SÉLECTION DE CONTENU DU SITE ITF TENNIS ICOACH (CLIQUEZ)



Droits d'auteur (c) 2011 Jane Bowen et Dan Thorp.



Ce texte est protégé par une licence [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/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'Œuvre. 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 Œuvre.

[Résumé de la licence](#) - [Texte intégral de la licence](#)