



Enhancing the skills of Sport Officials in Europe



MANUEL DES MODULES DE FORMATION POUR LES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS EN EUROPE

TABLE DES MATIÈRES

▲ I	CONTEXTE ET HISTORIQUE	4	▲ V	COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES POUR LES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS – QUEL CONTENU D’APPRENTISSAGE ? (MODULES 1 - 6)	32
▲ II	INTRODUCTION AU MANUEL DES MODULES DE FORMATION POUR LES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS	10	▲ VI	LES PRINCIPALES INITIATIVES EUROPEENNES EN MATIÈRE D’EDUCATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLES	47
▲ III	DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES EN MATIÈRE D’ARBITRAGE SPORTIF	12	▲ VII	LE CONCEPT DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC)	50
▲ IV	MODULES DE FORMATION POUR LES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS	16	▲ VIII	UTILISER LE REFERENTIEL DE COMPETENCE POUR DÉVELOPPER DES FORMATIONS	52
	Module 1. Communication	18	▲ IX	DEFINIR LES RESULTATS/ACQUIS D’APPRENTISSAGE	55
	Module 2. Gestion des conflits	19	▲ X	DÉCIDER DES MÉTHODES D’ENSEIGNEMENT	57
	Module 3. Observation et prise de décision sous pression	20	▲ XI	SÉLECTION DE MÉTHODES D’ÉVALUATION PERTINENTES	60
	Module 4. Honnêteté, éthique et fair-play	21	▲ XII	ACCREDITATION – DE QUOI PARLE-T-ON ?	63
	Module 5. Marque personnelle	22	▲ XIII	IMPLIQUER LES BONS FORMATEURS	65
	Module 6. Travail d’équipe	23	▲ XIV	CONCLUSION	67
	Module 7. Administration	24			
	Module 8. Devoir de vigilance	25			
	Module 9. Développement personnel	26			
	Module 10. Préparation physique et psychologique	27			
	Module 11. Évaluation des risques	28			
	Module 12. Intégrité du sport	29			
	Module 13. Technologie	30			



HISTORIQUE ET CONTEXTE

A. LE PROJET ONSIDE

Le projet ONSIDE (titre complet : «*Formation innovante visant à renforcer les compétences des juges et arbitres sportifs en Europe*») a regroupé des acteurs clés du monde de l'arbitrage sportif pour la première fois au niveau européen afin de développer une approche stratégique pour la formation et le développement.

Sous la coordination de l'Observatoire Européen du Sport et de l'Emploi (EOSE, www.eose.org), le partenariat du projet ONSIDE a rassemblé une combinaison unique d'organisations dédiées au développement de l'arbitrage sportif - trois fédérations sportives internationales ou européennes, deux fédérations sportives nationales, un conseil national des sports, un comité olympique, une université et deux associations nationales d'arbitres et juges sportifs.

PARTENARIAT DU PROJET ONSIDE



COORDINATEUR DU PROJET

France / Europe

European Observatoire
of Sport and Employment



France

Association Française du
Corps Arbitral Multisports



Royaume Uni

Sports Officials UK



Malte

Sport Malta



Royaume Uni

British Wheelchair
Basketball



Suisse / Europe

European Athletics



Luxembourg / Europe

European Table Tennis Union



Autriche / Europe

European Handball
Federation



Bulgarie

National Sports
Academy «Vassil Levski»



Roumanie

Romanian Football
Federation



Pays-Bas

Dutch Olympic Committee
* Dutch Sports Federation

Les partenaires ont collaboré activement dans le cadre d'un ambitieux programme de réunions et d'activités qui s'est terminé par un événement international consacré aux juges et arbitres sportifs, organisé de manière virtuelle le 20 novembre 2020, et qui a attiré 250 participants issus de 39 pays tant Européens qu'au niveau mondial.

EOSE et les partenaires du projet ONSIDE sont particulièrement fiers que leurs efforts aient contribué à la création de la Fédération Internationale des juges et des arbitres sportifs (IFSO, www.ifso.sport), fondée au Palais de la Paix dans la ville de La Haye (Pays-Bas) en mars 2019. Il s'agit de la première organisation associative de dimension mondiale dont le but est de renforcer et développer l'arbitrage sportif dans tous les sports et dans tous les pays. Les partenaires du projet ONSIDE considèrent l'association IFSO comme le véhicule parfait pour continuer à promouvoir de manière durable et efficace les résultats et principaux développements du projet auprès du secteur sportif international. Il a donc été convenu à l'unanimité qu'IFSO devait devenir le «Legacy Partner» c'est-à-dire le partenaire de l'héritage du projet ONSIDE.



Le projet ONSIDE, financé par la Commission Européenne au travers du programme Erasmus+ Sport, a été conduit sur une période de 3 ans allant du mois de janvier 2018 au mois de décembre 2020. L'ensemble des partenaires, ainsi qu'IFSO, le partenaire de l'héritage, continueront à poursuivre les objectifs et à promouvoir l'utilisation des productions innovantes développées par le biais d'un plan d'action durable.

De plus amples informations sur le projet sont disponibles sur www.onside-sport.eu et sur www.ifso.sport

B. PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER LE RÔLE VITAL DES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS

Les juges et les arbitres sportifs sont connus et occupent des positions et des rôles très divers, mais quel que soit l'intitulé, le sport ne peut exister sans eux. La majorité des juges et des arbitres sont engagés de manière bénévole ou ne perçoivent qu'une rétribution symbolique pour leurs activités, mais ce sont eux qui font que toutes les compétitions et événements sportifs, du niveau amateur au plus haut niveau de pratique sportive, puissent se dérouler toute l'année.

Le message est simple : «PAS DE JUGE OU D'ARBITRE = PAS DE SPORT» et cela s'applique à l'ensemble des disciplines sportives.

L'intitulé exact et le rôle du juge ou arbitre dépendent principalement du sport dans lequel il opère. En voici quelques exemples :

- | | | |
|---------------------|----------------------------|-------------------|
| ▲ Arbitre assistant | ▲ Marshal | ▲ Chronométrateur |
| ▲ Commissaire | ▲ Officiel | ▲ Juge de touche |
| ▲ Quatrième arbitre | ▲ Arbitre | ▲ Arbitre |
| ▲ Juge | ▲ Scorer | ▲ Arbitre vidéo |
| ▲ Juge de ligne | ▲ Juge du départ (Starter) | |

Malgré leur importance, les juges et arbitres sont confrontés à de nombreux défis et réalités. Leur rôle crucial ne reçoit pas souvent l'attention qu'il mérite, et lorsque que c'est le cas, le degré de respect qu'ils perçoivent chez les compétiteurs, les entraîneurs et les spectateurs est rarement égal à la préparation, à la concentration et aux efforts qu'ils déploient lorsqu'ils sont engagés sous une surveillance étroite et une pression énorme, souvent accrue par l'utilisation croissante des nouvelles technologies.

Ainsi, le rôle fondamental qu'accomplissent les juges et les arbitres pour assurer le bon déroulement des compétitions sportives, semaine après semaine et année après année, a généralement été négligé, sous-évalué et parfois critiqué de manière dure et injuste. Dans de nombreux sports, leur formation et leur développement peuvent se concentrer sur les aspects purement techniques au détriment de compétences plus larges telles que la communication, le travail d'équipe, la gestion des conflits et le développement personnel continu. Ils sont souvent isolés dans leur sport et n'ont que peu, voire aucune, possibilité de tirer des enseignements des exemples de bonnes pratiques d'autres sports.

ONSIDE a donc travaillé sans relâche pour accroître la visibilité, la reconnaissance et le développement des juges et des arbitres par le biais des activités suivantes :

- ▲ Conduire et promouvoir les résultats de recherches fiables et valables pour mettre en évidence les réalités et les challenges dans le domaine de l'arbitrage sportif ;
- ▲ Renforcer le profil de l'arbitrage sportif auprès de tous les acteurs du monde du sport ;
- ▲ Encourager un engagement collaboratif afin que les juges et les arbitres des différents sports puissent échanger et apprendre les uns des autres ;
- ▲ Définir les aptitudes, les connaissances et les compétences génériques indispensables pour les juges et arbitres, qui soient communes à tous les sports et à tous les pays ;
- ▲ Promouvoir l'éducation et la formation dans le domaine de l'arbitrage sportif et proposer de nouveaux parcours de formation et des possibilités de développement pour les juges et les arbitres afin d'améliorer leurs compétences grâce à des méthodes d'apprentissage innovantes, notamment des modules d'apprentissage en ligne.

Enfin, le projet ONSIDE promeut également l'arbitrage sportif en tant qu'activité bénévole dans le secteur du sport qui renforce l'inclusion sociale et l'égalité des chances pour tous.

C. LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE POUR LE SECTEUR DU SPORT - LE « 7 STEP MODEL » OU MODÈLE EN 7 ÉTAPES

Une approche systématique pour l'élaboration de référentiels d'activités et de compétences et de programmes de formation pour les juges et arbitres sportifs

Afin de réaliser ses ambitions en matière d'arbitrage sportif, le projet ONSIDE a mis en application la stratégie novatrice d'apprentissage tout au long de la vie pour le secteur du sport, connue sous le nom de "7 Step Model" (ou Modèle en 7 étapes)¹. Ce modèle a été conçu par EOSE et a été testé à travers d'autres projets transnationaux similaires dans le secteur du sport et de l'activité physique.

¹Pour une description approfondie du modèle, voir Gittus, B & Favre, A, The Lifelong Learning Strategy for the Sector : the 7 Step Model, in Gouju, JL & Zintz, T (Eds) (2014) Sport : linking education, training and employment in Europe, an EOSE Network Perspective. Presses Universitaires de Louvain. Voir également la description du 7 Step Model sur le site web d'EOSE : <http://eose.org/approach/7-step-model/>

Le modèle fournit un cadre stratégique visant à garantir l'existence d'une éducation, d'une formation et de qualifications appropriés et ainsi soutenir le développement de la main-d'œuvre du secteur, composée de salariés rémunérés et de bénévoles. Il a été élaboré en réponse aux principaux défis en matière d'éducation et d'emploi dans le secteur et s'aligne sur les principales politiques et instruments de l'Union Européenne dans les domaines du sport, de l'emploi, de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP).

L'application du modèle en 7 étapes dans le cadre du projet ONSIDE a permis de réunir les acteurs du monde de l'emploi et de l'éducation, et de s'appuyer sur l'expertise de nombreux juges et arbitres expérimentés dans divers sports afin de garantir que l'offre de formation proposée soit adaptée et conforme aux besoins et aux attentes du secteur.

Le projet a adopté une approche générique de l'arbitrage sportif, c'est-à-dire qu'il a tenté d'identifier toutes les principales caractéristiques de l'arbitrage sportif, indépendamment du sport spécifique, et a identifié toutes les fonctions et tâches qu'un juge ou arbitre sportif compétent devrait être capable d'accomplir à tout niveau et dans tout contexte.

Les étapes suivantes ont été mises en application dans le cadre du projet ONSIDE :

ETAPE 1	Le modèle a commencé par la collecte d' informations sur le marché du « travail » (IMT) en menant une vaste recherche documentaire et primaire sur les réalités, les caractéristiques et les tendances de l'arbitrage sportif.
ETAPE 2	L'étape suivante du modèle a permis d'établir une cartographie du secteur présentant les principales réalités et caractéristiques du domaine de l'arbitrage sportif et notamment des juges et arbitres sportifs, qu'ils soient rémunérés ou engagés de manière bénévole.
ETAPE 3	Le modèle a ensuite décrit de manière plus détaillée les différents rôles identifiés dans ce domaine particulier de l'arbitrage sportif au travers d'un « descripteur » des rôles d'arbitre ou de juge sportif.
ETAPE 4	Le projet a permis au partenariat d'élaborer un référentiel d'activités décrivant toutes les principales fonctions qu'un juge ou arbitre sportif compétent devrait être capable d'exercer.
ETAPE 5	Les parties prenantes et les partenaires du projet ont développé le référentiel d'activités à un niveau de détail plus élevé pour être en mesure de produire le référentiel de compétences pour les juges et arbitres sportifs en Europe. Ce référentiel reprend chacune des fonctions du référentiel d'activités et y ajoutent des critères de performance qui permettront d'évaluer les performances d'un juge ou arbitre sportif, ainsi que des exigences en matière de connaissances et de compréhension qui serviront à étayer l'éducation et la formation futures pour l'arbitrage sportif.
ETAPE 6	Le projet a élaboré un Manuel des modules de formation contenant 13 modules génériques (c'est-à-dire non spécifiques à un sport) et une liste de résultats d'apprentissage développés à partir du référentiel de compétences et des exigences en matière de connaissances. Ce manuel comprend également des conseils aux organisations qui souhaitent développer de la formation visant le renforcement des compétences génériques des juges et arbitres sportifs.
ETAPE 7	Le projet a créé un Guide pour la pérennité et l'assurance qualité regroupant des stratégies visant à garantir que le référentiel de compétences et les modules de formation soient mis en œuvre et utilisés de manière optimale à l'avenir.

7STEP MODEL

LIFELONG LEARNING STRATEGY FOR SPORT

1 ► LABOUR MARKET INTELLIGENCE



2 ► OCCUPATIONAL MAP



3 ► OCCUPATIONAL DESCRIPTORS



4 ► FUNCTIONAL MAP



5 ► COMPETENCE FRAMEWORK/ OCCUPATIONAL STANDARDS



6 ► GUIDE TO QUALIFICATIONS AND LEARNING OUTCOMES



7 ► QUALITY ASSURANCE PROCESS

Ce manuel des modules de formation est le résultat principal de l'étape 6 du « 7 Step Model » et absorbe les résultats de toutes les étapes précédentes. Il promeut une approche de l'éducation et de la formation des juges et arbitres sportifs qui est fermement ancrée dans une analyse détaillée des connaissances et des compétences dont ils ont besoin pour remplir leur rôle avec compétence et répondre aux attentes des compétiteurs, des clubs, des fédérations et de tous ceux qui s'intéressent au sport.

Les référentiels d'activités et de compétences, en particulier, ont fourni un point de référence clé pour la conception de modules de formation exemplaires avec des résultats/acquis d'apprentissage génériques (c'est-à-dire non spécifiques au sport) qui précisent ce que le juge ou arbitre sportif doit savoir, comprendre et, surtout, être capable de faire.

Les principales cibles de ce manuel sont les organisations à travers l'Europe (et potentiellement dans le monde entier) responsables de la formation et du développement des juges ou arbitres sportifs.

Au niveau international, il s'agira des fédérations sportives internationales ou européennes. Les groupes cibles comprennent également les fédérations sportives nationales, qui sont les organismes les plus souvent responsables de la formation des juges et arbitres au niveau national.

Ce manuel sera utile aux associations, ligues et associations sportives nationales lorsqu'elles jouent un rôle dans le développement des juges et arbitres sportifs.

Enfin, il sera d'une grande utilité pour les prestataires qui offrent de la formation au secteur du sport et notamment ceux qui sont investis dans le développement des juges et arbitres sportifs.

Toutes ces organisations devraient avoir un intérêt à développer les compétences génériques des juges et arbitres sportifs, et l'objectif de ce manuel est de leur donner des indications, des conseils et des astuces sur la manière dont ils peuvent s'y prendre pour créer des parcours de développement et améliorer le niveau de compétences dans ce rôle de juge et arbitre aussi crucial que difficile dans le sport.

Les modules présentés dans ce manuel peuvent être enseignés en face-à-face pédagogique ou par le biais d'un apprentissage en ligne.

Le manuel contient:

- ▲ Les grandes lignes, y compris les résultats/acquis d'apprentissage, pour treize modules de formation qui couvrent les compétences génériques des juges et arbitres sportifs
- ▲ Le contenu indicatif détaillé pour six de ces modules de formation
- ▲ Des informations sur des sujets clés liés à la formation des juges et arbitres sportifs, qui peuvent être utiles aux prestataires de formation qui cherchent à former les juges et arbitres sportifs, y compris les initiatives de l'Union Européenne en matière de formation professionnelle, d'accréditation et d'évaluation.

INTRODUCTION AU MANUEL DES MODULES DE FORMATION POUR LES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS

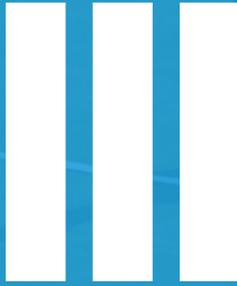
DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES EN MATIÈRE D'ARBITRAGE SPORTIF

L'un des principaux résultats du projet ONSIDE était de définir et de développer les compétences génériques des juges et arbitres sportifs (aussi appelé Tronc Commun de l'Arbitrage en Français). Il n'était pas prévu que le projet couvre les compétences techniques et les connaissances spécifiques au sport, car celles-ci relèvent de la responsabilité de chaque sport.

Le partenariat ONSIDE s'est concentré sur les compétences génériques communes à tous les sports, telles que la communication, le travail d'équipe et la gestion des conflits. Ces compétences sont pertinentes pour tous les juges et arbitres sportifs, dans tous les sports dans tous les pays.

Les compétences génériques ou fonctions ont été listées dans le référentiel d'activité pour les juges et arbitres sportifs qui se trouve page 15. Chacune de ces fonctions a ensuite été développée en unité de référentiel de compétences détaillées contenant les critères de performance et les connaissances nécessaires pour remplir le rôle de juge ou arbitre sportif.

FORMATION INNOVANTE VISANT A RENFORCER LES COMPÉTENCES DES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS EN EUROPE



DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES
GÉNÉRIQUES EN MATIÈRE
D'ARBITRAGE SPORTIF



OBJECTIF CLÉ / MISSION
DES JUGES ET DES ARBITRES SPORTIFS

PERMETTRE AUX COMPÉTITEURS DE PARTICIPER AUX COMPÉTITIONS DANS L'ESPRIT DU SPORT GRÂCE À L'APPLICATION IMPARTIALE DES RÈGLES/LOIS ET DE L'ÉTHIQUE DU SPORT

RÔLES CLÉS

**- A -
DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES PERSONNELLES**
—
Évaluer et développer ses propres performances en tant que juge ou arbitre sportif.

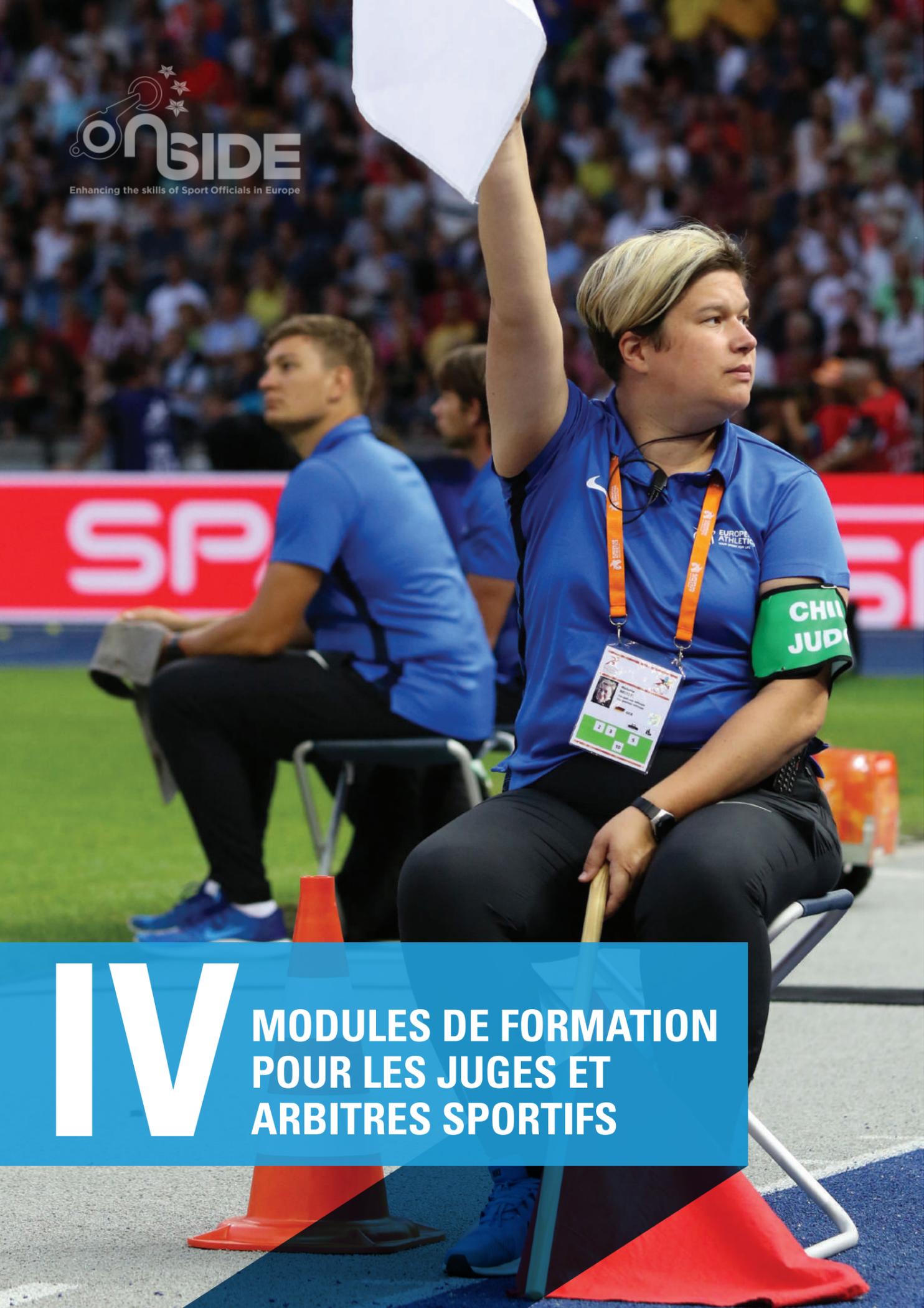
**- B -
RELATIONS**
—
Établir et maintenir des relations efficaces avec les autres juges ou arbitres sportifs, avec les compétiteurs et les autres personnes impliquées dans la compétition, y compris les médias

**- C -
COMPÉTITION**
—
Gérer la compétition dans le respect des règles/lois et de l'éthique du sport

**- D -
INFORMATION**
—
Gérer les informations requises par le rôle de juge ou arbitre sportif

FONCTIONS

- A1** ▶ Évaluer son propre niveau de pratique
- A2** ▶ Développer son niveau de performance en tant que juge ou arbitre sportif
- B1** ▶ Capacité à travailler et collaborer avec d'autres juges ou arbitres sportifs
- B2** ▶ Capacité à travailler et collaborer avec les compétiteurs et leurs représentants
- B3** ▶ Capacité à travailler et collaborer avec le personnel de l'événement ou de la compétition sportive
- B4** ▶ Communiquer avec les médias (NB : cette fonction convient aux juges et arbitres sportifs qui ont un rôle de liaison avec les médias)
- C1** ▶ S'assurer que l'environnement de l'événement ou de la compétition sportive respecte les règles/lois et l'éthique du sport
- C2** ▶ Appliquer le devoir de responsabilité envers les compétiteurs et les juges ou arbitres sportifs
- C3** ▶ Surveiller l'événement ou la compétition sportive et appliquer les règles/lois et l'éthique du sport
- C4** ▶ Superviser l'événement ou la compétition sportive et juger la qualité des performances selon les normes du sport/de la compétition
- C5** ▶ Gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif
- D1** ▶ Recueillir, enregistrer et stocker les informations requises par le rôle de juge ou arbitre sportif
- D2** ▶ Fournir des informations à d'autres personnes, comme l'exige le rôle de juge ou arbitre sportif



IV

MODULES DE FORMATION POUR LES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS

MODULES DE FORMATION POUR LES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS

Grâce à l'établissement des référentiels d'activités et de compétences pour les juges et arbitres sportifs dans le cadre du projet ONSIDE, quatre domaines clés ont été établis comme suit, comme on peut le voir dans le référentiel d'activités:

RÔLE CLÉ A : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PERSONNELLES

RÔLE CLÉ B : RELATIONS

RÔLE CLÉ C : COMPÉTITION

RÔLE CLÉ D : INFORMATION

Dans chaque domaine/rôle clé, un certain nombre d'unités de compétences ont été élaborées et ont ensuite été mises en correspondance pour développer le contenu des modules proposés dans ce manuel.

Chaque module est autonome et peut être présenté séparément ou dans le cadre d'une formation comprenant d'autres modules.

Les unités de compétences qui ont été utilisées pour développer chaque module sont énumérées sous le titre du module. Ces unités sont identifiées et si la correspondance du contenu du module n'est pas avec l'unité dans son ensemble, alors la correspondance est indiquée avec les critères de performance (PC) et les connaissances et la compréhension (K) contenues dans l'unité en question.

Il y a également un résumé de chaque module présenté au-dessus des résultats/acquis d'apprentissage à atteindre pendant le module.

Au total, 13 modules sont présentés dans la section suivante. Un contenu d'apprentissage indicatif est présenté pour les 6 premiers modules.

Voir le contenu d'apprentissage indicatif pour ce module à la page 34

▲ RÉSUMÉ

Nous avons tendance à penser que notre principale forme de communication passe par le langage verbal, mais en fait, la communication est bien plus complexe que le simple fait de parler ou de faire des sons. Nous sommes en fait capables de communiquer des messages non verbaux très complexes par notre seul comportement - par exemple, la façon dont nous nous habillons envoie des messages à ceux qui nous observent, que nous soyons assis ou debout et la façon dont nous le faisons envoie également des messages, que nous bougeons sur notre chaise ou jouions avec nos stylos dans certaines situations, le sourire, la position de nos têtes, etc. sont autant de moyens de communiquer.

Il est très facile de dire ce que nous ne voulons pas dire avec des mots mais extrêmement difficile de cacher ce que nous voulons vraiment dire car notre communication non verbale est extrêmement difficile à manipuler car nous ne sommes généralement même pas conscients des signaux que nous émettons.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Identifier les différentes formes de communication
- L02.** Montrer vos compétences dans le transfert de vos décisions vers les intéressés par une communication positive
- L03.** Les juges et arbitres sportifs déterminent avec qui ils communiquent et comment le faire de manière appropriée
- L04.** Savoir comment et quand utiliser vos compétences en matière de communication et de langage corporel
- L05.** Décrire ce que l'on entend par communication consciente et non consciente et comment nous pouvons l'utiliser plus efficacement

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité A2. Développer son niveau de performance en tant que juge ou arbitre sportif (PCA2.2, KA2.3)
- Unité B1. Capacité à travailler et collaborer avec d'autres juges ou arbitres sportifs (PCB1.1, PCB1.6, KB1.5)
- Unité B2. Capacité à travailler et collaborer avec les compétiteurs et leurs représentants (PCB2.4, PCB2.5, PCB2.8, KB2.7)
- Unité B3. Capacité à travailler et collaborer avec le personnel de l'événement ou de la compétition sportive (PCB3.7, KB3.5)
- Unité B4. Communiquer avec les médias (PCB4.6)
- Unité C3. Surveiller l'événement ou la compétition sportive et appliquer les règles/lois et l'éthique du sport (PCC3.6, KC3.9)
- Unité C4. Superviser l'événement ou la compétition sportive et juger la qualité des performances selon les normes du sport/de la compétition (PCC4.5, KC4.5)
- Unité C5. Gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif (PCC5.5, KC5.6)
- Unité D2. Fournir des informations à d'autres personnes, comme l'exige le rôle de juge ou arbitre sportif

Voir le contenu d'apprentissage indicatif pour ce module à la page 35

▲ RÉSUMÉ

Identifier les causes de conflit et gérer les situations de confrontation est crucial dans notre rôle d'officiels sportifs. Sans comprendre ce qui provoque ces situations, il devient de plus en plus difficile de les gérer efficacement.

Il est important de comprendre ce qui provoque la confrontation, de reconnaître nos propres traits de comportement lorsque nous traitons avec des personnes et des situations et de savoir comment les gérer efficacement dans le respect.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Décrire ce qu'est la gestion des conflits et pourquoi elle est si importante.
- L02.** Identifier les causes de conflits dans le sport.
- L03.** Reconnaître les situations conflictuelles et savoir comment gérer ces situations avec respect
- L04.** Identifier les comportements positifs pour gérer les conflits
- L05.** Démontrer des techniques de gestion des conflits, y compris le respect mutuel
- L06.** Reconnaître et montrer comment gérer des conversations difficiles

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité C5. Gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif (PCC5.2, PCC5.3, PCC5.4, PCC5.5, PCC5.6, PCC5.8, KC5.1, KC5.3, KC5.4, KC5.5, KC5.6, KC5.7)



Voir le contenu d'apprentissage indicatif pour ce module à la page 38

▲ RÉSUMÉ

L'observation et la prise de décision sous pression sont fondamentales pour notre rôle d'officiel du sport ; c'est ce que nous faisons, que ce soit dans le sport de loisir ou au niveau de l'élite. Nous devons tout d'abord nous assurer que nos capacités d'observation sont développées afin de comprendre et d'identifier ce que nous avons vu, puis nous pouvons prendre les mesures appropriées VOIR / PENSER / RECONNAÎTRE / AGIR.

Les juges et arbitres sportifs doivent prendre des décisions sous pression. Il est important de comprendre la pression et comment nous pouvons la gérer dans notre rôle pour nous permettre d'être des juges ou arbitres sportifs efficaces. Nous devons également être capables de réfléchir et d'enregistrer nos propres pratiques, d'entreprendre des tâches et enfin d'évaluer et d'enregistrer les réponses.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Reconnaître l'importance du sens de l'observation et savoir comment l'améliorer pour faciliter votre prise de décision
- L02.** Évaluer la façon dont vous traitez les informations en tant qu'individu
- L03.** Évaluer ce que vous voyez, comment vous le percevez et ce que vous en faites
- L04.** Déterminer les compétences nécessaires à l'anticipation et à la vigilance et comment les utiliser efficacement pour favoriser une prise de décision correcte
- L05.** Expliquer les causes de la pression, son origine et les stratégies d'adaptation pour y faire face
- L06.** Expérimenter et évaluer votre prise de décision sous pression

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité B2. Capacité à travailler et collaborer avec les compétiteurs et leurs représentants (KB2.9)
- Unité C3. Surveiller l'événement ou la compétition sportive et appliquer les règles/lois et l'éthique du sport
- Unité C4. Superviser l'événement ou la compétition sportive et juger la qualité des performances selon les normes du sport/de la compétition
- Unité C5. Gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif (PCC5.7, KC5.7)

Voir le contenu d'apprentissage indicatif pour ce module à la page 40

▲ RÉSUMÉ

Dès sa conception, le sport a été associé à l'honnêteté, à l'éthique et au fair-play. On croyait que le développement de l'esprit, de l'âme et du corps étaient liés, et une victoire sportive était considérée comme un crédit aux vertus physiques et morales de l'athlète. Cette idée, bien qu'elle se soit quelque peu estompée et ternie par moments, est toujours le fondement du sport tel que nous le connaissons grâce au respect, à l'amitié, à l'honnêteté, à l'esprit d'équipe, à la compétition loyale et au respect de règles écrites et non écrites telles que l'égalité, l'intégrité, la solidarité, la tolérance, l'attention, l'excellence et la joie. Ce sont les fondements du fair-play, non seulement pour tout événement sportif, mais aussi dans la vie de tous les jours.

Les fédérations sportives confèrent aux juges et arbitres sportifs toute l'autorité et le pouvoir appropriés. Cette position privilégiée doit donc être prise au sérieux et gérée avec dignité, intégrité, compétence, respect, responsabilité et professionnalisme. En tant que juges ou arbitres sportifs, nous avons une responsabilité envers nous-mêmes et notre profession.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Expliquer l'importance de l'honnêteté et de l'intégrité dans le sport en tant que juge ou arbitre sportif
- L02.** Démontrer ce que l'on entend par éthique et fair-play dans le sport et son importance
- L03.** Identifiez vos propres valeurs et votre conscience morale en tant que juge ou arbitre sportif
- L04.** Expliquer la contribution, le rôle et les responsabilités du corps arbitral dans le maintien d'un environnement sportif éthique et équitable
- L05.** Identifier les éventuelles barrières et pressions perçues
- L06.** Réfléchir à vos propres pratiques en matière d'honnêteté, d'éthique et de fair-play dans votre rôle de juge ou d'arbitre

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité A1. Évaluer son propre niveau de pratique (PCA1.1, KA1.8, KA1.9, KA1.10)
- Unité A2. Développer son niveau de performance en tant que juge ou arbitre sportif (PCA2.1, PCA2.2, KA2.2, KA2.3)
- Unité B2. Capacité à travailler et collaborer avec les compétiteurs et leurs représentants (PCB2.4)
- Unité C1. S'assurer que l'environnement de l'événement ou de la compétition sportive respecte les règles/lois et l'éthique du sport (PCC1.2, KC1.3)
- Unité C2. Appliquer le devoir de responsabilité envers les compétiteurs et les juges ou arbitres sportifs (PCC2.3, PCC2.5, PCC2.6, KC2.4, KC2.6)
- Unité C3. Surveiller l'événement ou la compétition sportive et appliquer les règles/lois et l'éthique du sport (PCC3.5, KC3.1, KC3.8)
- Unité C5. Gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif (PCC5.7)

Voir le contenu d'apprentissage indicatif pour ce module à la page 43

▲ RÉSUMÉ

Afin de traiter les gens de manière respectueuse et appropriée, nous devons d'abord identifier nos propres styles de comportement, car la manière dont nous nous gérons dans des situations données nous aidera à comprendre comment traiter les autres avec respect. Cela nous aidera à déterminer comment nous abordons les différents types de situations que nous rencontrons en tant que juges ou arbitre sportifs pour obtenir de bons résultats

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Comprendre et décrire ce que l'on entend par «marque personnelle» et pourquoi elle est si importante
- L02.** Comprendre et définir comment vous vous percevez et comment les autres vous perçoivent
- L03.** Expliquer comment créer une première impression positive
- L04.** Identifier vos compétences de management personnel et votre façon de réagir aux situations
- L05.** Reconnaître la façon dont vous vous comportez dans certaines situations
- L06.** Identifier comment vous pouvez être plus conscient de vous-mêmes et promouvoir l'amélioration personnelle
- L07.** Examiner et refléter vos propres compétences et performances
- L08.** Apprendre et appliquer l'empathie envers les autres et améliorer votre compétence « sociale »

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité A1. Évaluer son propre niveau de pratique
- Unité A2. Développer son niveau de performance en tant que juge ou arbitre sportif
- Unité B1. Capacité à travailler et collaborer avec d'autres juges ou arbitres sportifs (PCB1.2)
- Unité B2. Capacité à travailler et collaborer avec les compétiteurs et leurs représentants (PCB2.1, KB2.2, KB2.3)
- Unité B3. Capacité à travailler et collaborer avec le personnel de l'événement ou de la compétition sportive (PCB3.2)
- Unité C3. Surveiller l'événement ou la compétition sportive et appliquer les règles/lois et l'éthique du sport (PCC3.1, KC3.2)
- Unité C5. Gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif (PCC5.5, KC5.6)

Voir le contenu d'apprentissage indicatif pour ce module à la page 46

▲ RÉSUMÉ

En tant qu'officiel du sport, nous sommes très conscients de notre rôle et de nos responsabilités individuelles et nous accomplissons nos tâches de manière systématique et organisée, conformément aux règles/lois de notre sport. Cependant, il y a des moments tout au long de notre carrière d'officiel où nous serons amenés à travailler avec nos collègues dans le cadre d'une équipe. Pour faire partie d'une équipe de juges ou arbitres sportif, il est important que nous comprenions notre rôle au sein de l'équipe et que nous nous assurons de remplir nos obligations afin de créer un environnement agréable et sûr pour les athlètes.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Décrire comment définir clairement les rôles et les responsabilités
- L02.** Identifier les attentes concernant votre rôle et accepter de faire partie de l'équipe
- L03.** Identifier comment élaborer et mettre en œuvre, ensemble, les règles communes
- L04.** En tant que membre de l'équipe de juges ou d'arbitres, aider à créer une expérience positive pour le compétiteur / le participant
- L05.** Identifier comment apprendre de la performance des autres
- L06.** Apprendre à échanger des informations sur les performances individuelles

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité A1. Évaluer son propre niveau de pratique (PCA1.2, PCA1.4, KA1.8)
- Unité B1. Capacité à travailler et collaborer avec d'autres juges ou arbitres sportifs (PCB1.1, PCB1.4, PCB1.7, KB1.1, KB1.2, KB1.3, KB1.4, KB1.5)
- Unité C4. Superviser l'événement ou la compétition sportive et juger la qualité des performances selon les normes du sport/de la compétition (PCC4.4, KC4.6)

▲ RÉSUMÉ

Si nous sommes conscients de l'importance de la qualité de nos prestations en tant que juges ou arbitres sportifs lorsque nous assumons notre rôle pendant l'événement ou la compétition sportive, l'administration que nous devons assurer avant, pendant et après l'événement ou la compétition sportive est tout aussi importante. Le sport en question l'identifiera en s'attendant à ce que toute l'administration soit effectuée en temps utile et de manière efficace.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Identifier les attentes du sport et de l'événement ou la compétition sportive vis-à-vis du juge ou de l'arbitre sportif en ce qui concerne les tâches administratives à assurer
- L02.** Décrire le rôle du juge ou de l'arbitre sportif pour assurer la bonne gestion de l'administration de l'événement ou la compétition sportive
- L03.** Appliquer un processus clair pour vos pratiques administratives individuelles
- L04.** Définir comment garantir la qualité de votre administration
- L05.** Reconnaître l'importance et le processus de reporting
- L06.** Utiliser et gérer les procédures de signalement de la discipline

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité C3. Surveiller l'événement ou la compétition sportive et appliquer les règles/lois et l'éthique du sport (PCC3.10)
- Unité C4. Superviser l'événement ou la compétition sportive et juger la qualité des performances selon les normes du sport/de la compétition (PCC4.4)
- Unité C5. Gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif (PCC5.8)
- Unité D1. Recueillir, enregistrer et stocker les informations requises par le rôle de juge ou arbitre sportif
- Unité D2. Fournir des informations à d'autres personnes, comme l'exige le rôle de juge ou arbitre sportif (PCD2.3, KD2.3)

▲ RÉSUMÉ

Le devoir de vigilance (de responsabilité) dans le sport consiste à veiller à ce que la sécurité, le bien-être et la santé de toutes les personnes concernées, quel que soit leur rôle, soient au centre de toutes les décisions et actions. Il s'agit d'une responsabilité partagée par toutes les personnes impliquées dans le sport.

En tant que juges ou arbitres sportifs, nous avons l'obligation morale et, dans certains cas, légale, de nous assurer que tout a été fait pour éliminer les risques inhérents au terrain de jeu, ainsi que le devoir de signaler toute préoccupation concernant la sécurité et le bien-être des athlètes, des juges ou arbitres sportifs et des autres participants à l'événement ou la compétition sportive.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Comprendre le rôle des juges et arbitres sportifs par rapport à la sécurité et au bien-être des autres
- L02.** Comprendre ce qui peut être défini comme un préjudice ou un abus
- L03.** Comprendre ce que l'on entend par comportement approprié
- L04.** Connaître les procédures à suivre pour faire part d'une préoccupation
- L05.** Connaître les réseaux de soutien pour le bien-être des juges ou arbitres sportifs

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité C2. Appliquer le devoir de responsabilité envers les compétiteurs et les juges ou arbitres sportifs (PCC2.1, PCC2.2, PCC2.3, PCC2.4, PCC2.5, PCC2.6, PCC2.7, PCC2.8, KC2.1, KC2.2, KC2.3, KC2.4, KC2.5, KC2.6)



▲ RÉSUMÉ

Afin d'atteindre notre potentiel et d'être pris en compte pour une promotion à des niveaux plus élevés en tant que juges ou arbitres sportifs, nous avons une responsabilité claire vis-à-vis de nous-même dans le cadre de notre développement personnel. Nous espérons également que le sport nous offrira des possibilités de développement, dans le cadre d'un parcours ouvert et transparent, ainsi que des possibilités de formation et d'entraînement afin d'apprendre de nos pairs collègues et de nos aînés.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Créer un plan d'action pour votre développement individuel, suivre et évaluer l'efficacité de ce plan
- L02.** Identifiez votre niveau de pratique et vos propres domaines de développement en tant que juge ou arbitre sportif
- L03.** Identifier et utiliser la formation nécessaire pour faire évoluer vos compétences personnelles
- L04.** Démontrer une compréhension du parcours de développement et des progressions dans votre sport
- L05.** Identifier le processus requis pour la progression et la manière de répondre aux critères demandés
- L06.** Identifier les possibilités de formation et d'entraînement pour les arbitres et juges sportifs

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité A1. Évaluer son propre niveau de pratique
- Unité A2. Développer son niveau de performance en tant que juge ou arbitre sportif

▲ RÉSUMÉ

La psychologie est la science du comportement. L'arbitrage sportif actif intègre la compréhension de nombreux domaines du comportement, notamment ceux associés aux événements environnementaux, aux caractéristiques de la personnalité, au développement humain, aux capacités mentales et aux interactions sociales. Il est impossible de démontrer une expertise dans tous ces domaines, mais en tant qu'officiels sportifs, nous devons faire preuve d'une compréhension et d'une application pratiques claires des domaines touchant notre rôle. Selon le sport, la nécessité de gérer les comportements sera très différente mais sera intrinsèquement liée à deux types d'actions : la prise de décision sous pression et la gestion des personnes.

Chaque sport aura des besoins différents en matière de condition physique, car cela dépend totalement de l'activité sportive et du niveau de nos responsabilités. Mais quelles que soient les exigences du sport, en tant que juges ou arbitres sportifs, nous avons l'obligation claire de nous assurer que nous sommes suffisamment en forme pour assumer notre rôle.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Développer des stratégies d'adaptation pour soutenir votre rôle de juge ou arbitre sportif
- L02.** Créer un plan de mise en forme physique adapté au rôle de chacun
- L03.** Identifier et mettre en œuvre des pratiques favorisant des modes de vie sains
- L04.** Identifier et évaluer les éventuels problèmes liés à la santé mentale et au bien-être en tant que juges ou arbitres sportifs
- L05.** Définir comment gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif
- L06.** Démontrer une compréhension de la prise de décision sous pression

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité A2. Développer son niveau de performance en tant que juge ou arbitre sportif (PCA2.2, KA2.3)
- Unité C3. Surveiller l'événement ou la compétition sportive et appliquer les règles/lois et l'éthique du sport (PCC3.1, PCC3.4, KC3.2, KC3.3)
- Unité C5. Gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif (PCC5.2, PCC5.5, KC5.1, KC5.4)

▲ RÉSUMÉ

Les juges et arbitre sportifs se rendent fréquemment dans des lieux qui leur sont inconnus, généralement seuls, de par la nature même de leur rôle, devront prendre de nombreuses décisions qui ne sont pas toujours populaires, ce qui pourrait leur faire courir un risque personnel si d'autres, en désaccord avec la décision, choisissent de les contester de manière agressive ou physique. En tant que juge ou arbitre sportif, nous devons avoir à l'esprit des stratégies proactives pour parer à de telles éventualités afin de protéger notre sécurité personnelle.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Décrire comment planifier votre voyage et vos heures d'arrivée
- L02.** Identifier vos éléments de préparation nécessaires avant l'événement
- L03.** Décrire comment inspecter votre lieu d'intervention et ce que vous devez rechercher
- L04.** Démontrer ce que vous devez faire pour comprendre les compétiteurs
- L05.** Identifier les processus essentiels à mettre en place en cas d'urgence
- L06.** Identifier le processus de communication et de prise de décision en cas d'urgence

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité C1. S'assurer que l'environnement de l'événement ou de la compétition sportive respecte les règles/lois et l'éthique du sport (PCC1.2, PCC1.4, KC1.3, KC1.4)
- Unité C2. Appliquer le devoir de responsabilité envers les compétiteurs et les juges ou arbitres sportifs (PCC2.5, PCC2.7, KC2.2.2, KC2.6)
- Unité C5. Gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif (PCC5.1)

▲ RÉSUMÉ

En tant que juges ou arbitres sportifs, nous prenons des décisions en conscience, en parfaite équité et sans parti pris ; nous devons donc être objectifs et ne pas être influencés par les différentes parties prenantes de l'environnement.

Le rôle principal du corps arbitral sportif consiste à garantir l'intégrité du résultat des compétitions, à respecter les règles et les lois du sport et à les appliquer de manière équitable, objective et transparente ; cela est essentiel pour garantir une pratique de qualité pour les athlètes et pour toutes les autres parties prenantes. Les erreurs doivent être réduites au minimum ; c'est pourquoi il est impératif que les juges ou arbitres sportifs suivent une formation continue pour se tenir au courant de l'évolution des pratiques.

En tant que corps arbitral, nous devons également veiller à ne pas être influencés par des événements extérieurs, par des tentatives d'intimidation ou par des cadeaux qui remettraient en cause l'intégrité de notre rôle et le résultat de la compétition.

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Décrire ce qu'est un conflit d'intérêts et comment l'éviter
- L02.** Identifier les domaines qui pourraient remettre en cause l'intégrité d'un juge ou arbitre sportif et fournir des principes de bonne pratique
- L03.** Illustrer les meilleures pratiques en matière de désignation des juges ou arbitres sportifs afin de réduire les risques d'influence extérieure
- L04.** Veiller à ce que la rémunération des juges ou arbitres sportifs pour leurs services soit conforme aux règles et aux lois du sport
- L05.** Décrire les procédures de signalement afin de juger toute tentative de violation de l'intégrité du juge ou arbitre sportif

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité A1. Évaluer son propre niveau de pratique (KA1.9, KA1.10)
- Unité A2. Développer son niveau de performance en tant que juge ou arbitre sportif (PCA2.2, KA2.3)
- Unité D2. Fournir des informations à d'autres personnes, comme l'exige le rôle de juge ou arbitre sportif

▲ RÉSUMÉ

Dans un monde sportif où la technologie joue un rôle croissant, l'arbitrage est un domaine qu'il ne faut pas négliger. Il est indéniable que la technologie joue un certain rôle dans l'arbitrage. Cependant, il est crucial pour nous, en tant que corps arbitral, d'être conscients des avantages de la technologie mais aussi de ses limites, qu'il s'agisse d'analyser la qualité de l'arbitrage à partir de la vidéo ou bien de analyser les technologies qui aident à la prise de décision. La technologie a également un impact important sur la communication de tous ceux qui participent à l'organisation de la compétition, leurs tâches administratives ainsi que leur développement personnel

▲ RÉSULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LO)

- L01.** Être conscient de la technologie disponible dans votre sport
- L02.** Comprendre comment tirer profit de la technologie en tant que participant chargé de prendre des décisions
- L03.** Identifier les valeurs ajoutées que la technologie apporte dans les domaines de la communication, de l'administration et du développement personnel
- L04.** Veiller à optimiser les procédures d'utilisation de la technologie dans votre sport
- L05.** Être conscient des limites de la technologie qui pourraient affecter votre prise de décision
- L06.** Comprendre que la technologie est un outil pour vous aider en votre qualité de décideur

▲ MISE EN CORRESPONDANCE AVEC LES UNITÉS DE COMPÉTENCE ONSIDE

- Unité A2. Développer son niveau de performance en tant que juge ou arbitre sportif (PCA2.2, KA2.3)
- Unité B1. Capacité à travailler et collaborer avec d'autres juges ou arbitres sportifs (KB1.5)
- Unité C3. Surveiller l'événement ou la compétition sportive et appliquer les règles/lois et l'éthique du sport (KC3.12)
- Unité D1. Recueillir, enregistrer et stocker les informations requises par le rôle de juge ou arbitre sportif (PCD1.4, PCD1.5)



CONTENU DIDACTIQUE INDICATIF

Les différentes formes de communication

Voici quelques-unes des différentes formes de communication et celles qui sont les plus efficaces en tant que juge ou arbitre sportif:

- ▲ Communication verbale
 - Ton de la voix
 - Ecoute active
- ▲ Communication écrite
 - Posts sur les réseaux sociaux
 - Emails
- ▲ Communication non verbale
 - Langage du corps
 - Gestes et signaux
 - Contact visuel
 - Apparence / Allure

Communication non verbale

La communication non verbale est une partie non consciente de notre comportement qui est profondément enracinée dans tout notre apparence, en fait, c'est la partie la plus fondamentale de notre personnalité. Il s'agit des choses que nous faisons avec notre langage corporel et dont nous ne sommes pas conscients, comme les manières d'agir ou de bouger et la façon dont nous réagissons à différentes situations

Langage du corps

Les participants doivent pouvoir examiner différents exemples et réfléchir:

- ▲ Le message était-il positif/négatif, comment l'avez-vous reconnu ?
- ▲ Le message pourrait-il être interprété d'une autre manière ?
- ▲ Comment pourrait-on l'améliorer ?

Évaluer l'impact des compétences en matière de communication et la manière dont vous pouvez les améliorer

Les effets de la communication et en particulier la manière dont la communication non verbale peut envoyer un message fort. Le ton de votre voix, sa hauteur, son volume, sa qualité et sa vitesse affectent ce que vous dites, mais votre langage corporel peut:

- ▲ Répéter le message que vous prononcez
- ▲ Contredire ce que vous dites
- ▲ Se substituer à votre message verbal
- ▲ Ajouter au sens de votre message
- ▲ Accentuer ou renforcer le message
- ▲ Vous permettre de vous entendre avec les autres de manière productive
- ▲ Promouvoir des compétences de communication positives

Communiquer pleinement et efficacement en utilisant des compétences verbales et non verbales

- ▲ Encourager l'utilisation de votre voix pour vous assurer qu'elle ne soit pas monotone ou à un rythme lancinant, veiller à accentuer les mots importants, faire une pause pour permettre aux personnes de comprendre ce que vous avez dit
- ▲ S'assurer que votre langage corporel est en accord avec ce que vous dites, par exemple, vos bras sont-ils croisés de manière à indiquer que votre corps est fermé et ainsi non ouvert à la discussion ?

V

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES POUR LES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS – QUEL CONTENU D'APPRENTISSAGE? (MODULES 1 - 6)

CONTENU D'APPRENTISSAGE INDICATIF

Qu'est-ce que la gestion des conflits et pourquoi est-elle importante ?

Le conflit est un élément normal et naturel de notre travail et de notre vie personnelle et sportive.

- ▲ Les conflits peuvent être utiles pour apporter les changements nécessaires au sein du foyer, du travail ou de l'environnement sportif.
- ▲ Cependant, un conflit non résolu peut entraîner des sentiments d'insatisfaction, voire de malheur, de désespoir, et engendrer des émotions allant jusqu'à la dépression.
- ▲ Il peut entraîner des comportements tels que des soucis physiques ou émotionnels, voire aller jusqu'à la démission de l'emploi, l'élimination de certaines relations personnelles, l'agression et même la violence.
- ▲ La plupart des gens craignent les conflits et les considèrent comme quelque chose à éviter. En fait, le conflit est un élément normal et naturel de notre vie, tant sur le plan professionnel que personnel. Un conflit dans un cadre approprié, géré de la bonne manière, peut être bénéfique. C'est à travers le conflit que l'on peut prendre conscience de la nécessité de certains changements - au travail et dans sa vie personnelle

Les causes des conflits

Identifier les causes et gérer les situations conflictuelles est essentiel pour votre rôle de juge ou d'arbitre sportif. Si vous ne comprenez pas ce qui provoque ces situations conflictuelles, il vous sera de plus en plus difficile de les gérer efficacement.

Pour gérer les conflits, nous devons d'abord identifier les «facteurs de déclenchement» qui peuvent les provoquer. En ayant la capacité de les identifier, nous nous donnons la possibilité d'adopter des approches proactives d'empêchant que de telles situations se reproduisent ou si elles se produisent quand même, qu'elles s'aggravent.

Concurrentielle

- ▲ Gagner ou perdre
- ▲ Nature du sport
- ▲ Résultats - les perdants peuvent être plus agressifs
- ▲ Frustration d'être surpassé / différents niveaux de compétence

D'opposition

- ▲ Opposant - Pression, la dernière fois que nous avons concouru, résultat gagnant/perdant
- ▲ Comportement de la foule/des spectateurs
- ▲ Réactions des participants et des athlètes
- ▲ Score proche ou égal / temps / performance

D'interprétations

- ▲ Différence dans la ligne de score - Individuel et équipe / Fautes / Infractions / Fautes de conduite / Sanctions disciplinaires
- ▲ Athlètes / Volontaires agités, blessés par des situations, perçues ou non

De différences d'interprétations / de perceptions

- ▲ Cause perçue des événements, fair-play / partialité
- ▲ Réaction souvent excessive - décisions / jugement
- ▲ Langage corporel - positif ou négatif / conscient ou non conscient
- ▲ Echange verbal - communication
- ▲ Facteurs de compétence

Le conflit naît d'un choc de perceptions, d'objectifs ou de valeurs dans un domaine où les gens se soucient du résultat. Le terreau du conflit peut être la confusion ou le désaccord sur l'objectif commun et sur la manière de l'atteindre tout en réalisant des objectifs individuels au sein d'une organisation. En outre, la concurrence pour des ressources limitées (internes et externes) alimentera le conflit. Les perceptions et les croyances négatives peuvent vous faire perdre de vue la réalité et donc créer des conflits

Situations de gestion des conflits

Les modules peuvent couvrir des situations de conflit et la façon dont nous utilisons nos traits de comportements individuels pour nous gérer nous-mêmes, gérer les autres et les situations de conflit et toujours avec respect. Cela peut se faire en utilisant des exemples réels, en groupe, où nous chercherons à trouver la solution appropriée. Ainsi le groupe comprendra que ce qui compte le plus n'est peut-être pas la solution elle-même mais le cheminement nécessaire afin d'aboutir à la solution.

Identifier les comportements positifs pour gérer les conflits

Lorsque vous traitez des situations conflictuelles, il est important de vous concentrer sur votre objectif principal, à savoir trouver un résultat approprié pour les deux parties et pour le sport. Cet objectif peut être fondé sur des informations objectives ou subjectives, il peut être lié aux lois/règles du sport ou de la compétition, quel que soit le résultat, vous devez garder cela à l'esprit. À partir de là, vous devrez mettre de côté toute opinion préalable (aussi bien les vôtres que celles des parties liées au conflit) afin de permettre à l'ensemble des compétences positives de vous aider à gérer le conflit, nous les identifierons par le biais d'une série d'activités.

- ▲ L'écoute active
- ▲ Un langage corporel et un contact visuel positifs
- ▲ S'assurer que vous disposez de tous les faits

Techniques de gestion des conflits

Il existe de nombreuses techniques qui peuvent être utilisées pour gérer les conflits. Dans votre rôle d'officiel sportif, nous avons identifié celles qui, à notre avis, auront le résultat le plus positif.

- ▲ Traiter chacun avec respect et dignité, faire en sorte que les personnes se sentent importantes. Se souvenir et utiliser le nom des personnes est important.
- ▲ Être empathique, essayer toujours de voir le point de vue de l'autre personne et essayer de comprendre pourquoi les autres pensent différemment.
- ▲ Ecouter attentivement dans le but de comprendre ce qui est dit. Tout en maintenant un contact visuel, et en résistant à tout ce qui peut vous distraire.
- ▲ Aider les autres dans leur progression et dans leur développement ; partager vos idées, vos compétences, vos expériences et les informations pertinentes avec d'autres participants lors d'ateliers ou de conférences, transmettre votre sagesse.

- ▲ Apprendre à formuler vos désaccords spécifiques de manière positive lorsque vous traitez du comportement indésirable d'un individu.
- ▲ Admettre vos erreurs, il n'y a aucune honte à cela, vous recevrez ainsi le respect des autres, vous vous excuserez sincèrement et prendrez les mesures nécessaires pour corriger votre comportement.
- ▲ Chercher le bien chez les autres et les accepter tels qu'ils sont.
- ▲ Ignorer les irritations mineures et les questions insignifiantes.
- ▲ Créer des relations «gagnant-gagnant», rechercher un bénéfice mutuel dans toutes les interactions humaines.

▲ Gérer les conversations difficiles

Nous allons maintenant examiner les situations de conflit et la manière dont nous utilisons nos traits de comportement personnels pour nous gérer nous-mêmes, mais aussi pour gérer les autres et cela en conservant l'indispensable notion de respect.

La réaction à une situation de conflit est souvent innée, elle nous vient de notre passé et de notre évolution ; elle se situe parfois dans le cadre d'une simple réaction motrice de «combat ou fuite». Nos expressions faciales et nos réactions corporelles sont liées à certains déclencheurs quasi universels et proviennent de notre histoire et de nos expériences. Cependant, bien que ces réactions soient quasi universelles voire automatiques, nous apprenons également ce qui est censé être un comportement socialement acceptable et donc quelles peuvent être les conséquences interpersonnelles probables dans une situation donnée. Grâce à cet apprentissage, nous comprendrons comment grâce à notre « marque personnelle », nous pouvons adopter des approches proactives pour gérer les situations de conflit. Pour cette mise en pratique il nous faudra apprendre à gérer les «conversations difficiles» et comment cette gestion délicate nous conduira vers la résolution du conflit.

Gérer les conversations difficiles

- ▲ Votre approche de l'individu
- ▲ L'environnement dans lequel la conversation a lieu
- ▲ Le format de la conversation
- ▲ Le ton de votre voix et de vos écrits, en particulier lorsque vous utilisez les médias sociaux
- ▲ Votre langage corporel.

▲ CONTENU D'APPRENTISSAGE INDICATIF

▲ Reconnaître l'importance du sens de l'observation et savoir comment l'améliorer pour faciliter votre prise de décision

En tant que juge ou arbitre sportif, la compétence la plus importante que nous devons développer est celle de l'observation ; si nous ne pouvons pas traiter ce que nous avons vu, alors comment pouvons-nous prendre une décision ? L'importance et la qualité de notre prise de décision auront un effet profond sur le résultat de l'événement sportif. Dans cette section, nous examinerons notre concentration et nos capacités d'observation, ainsi que les activités de prise de décision qui nous permettent d'observer et de nous souvenir des événements, y compris les détails, les personnes impliquées, ce qui s'est passé, dans quel ordre, etc.

▲ Évaluer la façon dont vous traitez les informations en tant qu'individu

Nous traitons tous ces informations de différentes manières ; nous sommes aussi « différents à l'intérieur qu'à l'extérieur ». La façon dont nous traitons l'information sera grandement influencée par notre style d'apprentissage : visuel, auditif ou kinesthésique, ainsi que par nos propres valeurs et croyances. Ce module vous propose une série d'activités qui vous aideront à définir votre style d'apprentissage préféré et à identifier la manière dont vous traitez l'information.

▲ Évaluer ce que vous voyez, comment vous le reconnaissez et ce que vous en faites

Les juges et arbitres sportifs prennent de nombreuses décisions tout au long d'un événement ; la plupart d'entre elles sont prises en une fraction de seconde et elles se succèdent rapidement, ce qui non seulement les met sous pression, mais est accentué par l'obligation de prendre des décisions justes et correctes. Il existe un ordre logique dans ce processus :

- ▲ VOIR – Vous savez quand vous avez vu une situation
- ▲ PENSER – Vous vous demandez « qu'ai-je vu ? »
- ▲ RECONNAÎTRE – Grâce au processus de «réflexion», vous serez en mesure de reconnaître ce que vous avez vu et la décision que vous devrez prendre
- ▲ AGIR – Prendre la décision selon le processus ci-dessus

▲ Définir les compétences d'anticipation et de sensibilisation et la manière de les utiliser efficacement pour soutenir une prise de décision correcte

L'anticipation et la prise de conscience sont essentielles pour de nombreux juges et arbitres afin de réagir à la vitesse indispensable et attendue par les athlètes, afin de prendre une décision et bien entendu la décision correcte. Les compétences en matière d'anticipation et de sensibilisation sont liées à l'expérience, mais cette section montre comment cette expérience peut être «accélérée» en permettant de comprendre ces mécanismes et de savoir quand et comment utiliser ces informations.

Les points suivants peuvent être explorés :

- ▲ Que pourrait-il se passer ensuite ?
- ▲ Où devez-vous être ensuite ?
- ▲ À quoi devez-vous penser ensuite ?
- ▲ Tirer parti de votre expérience antérieure et de celle des autres



Vous pourrez ainsi vous concentrer sur certaines questions et vous y préparer ; elles ne se poseront peut-être pas, mais elles constituent votre «plan B» et, en les identifiant au préalable comme des événements possibles, vous aurez toujours une longueur d'avance, accélérant ainsi votre prise de décision. Ce faisant, vous éviterez de subir une pression excessive et vous pourrez porter des jugements fondés tout au long de l'événement

► Expliquer les causes de la pression, son origine et les stratégies d'adaptation pour y faire face

Les causes de la pression seront différentes dans chaque sport, mais il y a des points communs en ce qui concerne les stratégies d'adaptation, notamment :

- ▲ Contrôler ses pensées indésirables
- ▲ Gérer ses émotions
- ▲ Garder son calme
- ▲ Garder son objectivité
- ▲ Perturber les comportements indésirables
- ▲ Se recentrer sur la tâche
- ▲ Améliorer sa cohérence
- ▲ Avoir des attitudes mentales positives
- ▲ S'affirmer dans son environnement
- ▲ Déclencher des paroles ou des actions
- ▲ Parler sans cesse

► Expérimenter et évaluer votre prise de décision sous pression

Comment apprendre à officier sous pression ? La réponse est : on ne peut pas l'apprendre !

Personne n'est performant «sous pression». La raison pour laquelle nos arbitres et juges de haut niveau «brillent» lorsque les enjeux sont les plus élevés, la compétition la plus féroce et le jeu le plus difficile, n'est pas dû au fait qu'ils peuvent le faire sous pression, mais parce qu'ils ont appris à éliminer la pression et officient dans un «état mental idéal» - ce module vous expliquera comment atteindre l'état mental idéal pour officier.



▲ CONTENU D'APPRENTISSAGE INDICATIF

► Comprendre l'importance des mots honnêteté / intégrité dans le sport quand on est arbitre ou juge sportif

Les arbitres ou juges sportifs sont considérés comme les gardiens des règles, ce qui signifie qu'ils doivent être impartiaux et équitables dans l'application des lois/règles de leur discipline sportive. Les participants au module peuvent être invités à partager des exemples de la façon dont l'honnêteté et l'intégrité sont affichées et mesurées dans leur sport afin de confirmer leur compréhension.

► Démontrer une compréhension de ce que l'on entend par éthique et fair-play dans le sport et comprendre son importance

Les participants seront invités à démontrer leur compréhension de l'éthique et du fair-play par le biais d'activités, dont voici d'ores et déjà quelques-unes des réponses :

- ▲ Adhésion sans compromis à un code moral ou éthique strict
- ▲ Vérité / Honnêteté / Fair-play / Objectivité/ Sens de la justice
- ▲ Capacité à prendre une décision de manière impartiale
- ▲ Fiabilité
- ▲ Intégrité - faire ce qui est juste plutôt que ce qui est populaire
- ▲ Gérer et appliquer les lois, les règles et les règlements
- ▲ S'assurer que l'événement sportif est sûr pour tous les participants (Cette liste n'est pas exhaustive)

Nombre des réponses ci-dessus devront être prises en compte lorsque le participant au module commencera à examiner sa propre conscience morale.

► Identifier vos valeurs en tant que juge ou arbitre sportif

Réfléchissez à votre propre pratique et à votre conscience morale.

La moralité est essentiellement une question d'analyse de ce qui est bien et de ce qui est mal. Votre boussole morale consiste à naviguer dans notre vie, et dans ce cas précis, dans notre vie sportive. Nous pouvons modifier nos comportements en fonction de notre groupe d'amis ou de notre environnement, mais notre réaction à chaud sur une question révèle une part importante de notre propre « boussole » morale.

- ▲ Qu'est-ce que l'empathie?
- ▲ En quoi cela concerne-t-il votre conscience morale ?
- ▲ Conscience morale et empathie

Que faut-il prendre en considération ?

- ▲ Les athlètes et leur conscience morale
- ▲ Les juges ou arbitres sportifs et leur conscience morale
- ▲ Équilibre entre objectivité et amitié
- ▲ Empathie pour la situation du juge ou de l'arbitre sportif et de l'athlète
- ▲ Le bien et le mal selon les règles
- ▲ Preuves
- ▲ Décision

Les participants au module pourront voir une série de clips vidéo où il leur sera demandé de prendre une décision concernant l'honnêteté, l'éthique et le fair-play afin de mesurer leur compréhension en fonction de leur propre conscience morale.

► Expliquer la contribution, le rôle et les responsabilités du juge ou de l'arbitre sportif dans le maintien d'un environnement sportif éthique et équitable

La responsabilité :

- ▲ Être à tout moment conscient de ses responsabilités arbitrales envers les participants et les organisateurs de compétitions auxquelles vous participez.
- ▲ Être responsable de ses actes et veiller, dans la mesure du possible, à ce que vous vous en acquittiez au mieux de vos capacités.
- ▲ S'acquitter de vos fonctions de manière opportune, responsable, professionnelle et respectueuse.
- ▲ Protéger la réputation et la profession de vous-même et de vos collègues
- ▲ Que faire et que pouvez-vous faire en cas d'erreur ?

L'intégrité:

- ▲ Se comporter de manière « professionnelle » à tout moment, tant sur le terrain qu'en dehors.
- ▲ Rechercher un soutien (le cas échéant), une orientation et des conseils auprès de pairs, de ses collègues, de ses mentors et/ou de ses entraîneurs
- ▲ Éviter les situations ou les activités ou avoir des comportements qui pourraient vous obliger ou vous amener à enfreindre les règles et règlements.
- ▲ Ne pas accepter ou tenter d'obtenir des honoraires ou des avantages indus sans rapport avec ceux convenus
- ▲ Respecter tous vos engagements pris en qualité de juge ou d'arbitre sportifs

Compétence:

- ▲ Respecter et faire respecter au mieux les lois/règles de l'évènement ou de la compétition sportive

Respect:

- ▲ Les juges et arbitres sportifs doivent honorer, respecter et faire respecter les droits fondamentaux, la dignité et la valeur de tous les participants, officiels, compétiteurs et spectateurs. Ils doivent être attentifs et respecter les différences fondées sur l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la race, la culture, les croyances religieuses ou toute autre différence.
- ▲ Prendre toutes les mesures préventives raisonnables et nécessaires afin de ne pas se laisser compromettre par des événements ou des situations dans lesquels le respect ou la dignité des personnes pourrait être mis à mal quel que soit le contexte : âge, genre, origine ethnique, race, culture, croyances religieuses ainsi que toute autre différence.

► Identifier les éventuels obstacles et pressions perçus

Selon vous, quelles sont les barrières et les pressions perçues par tous les acteurs du sport en ce qui concerne l'honnêteté, l'intégrité, l'éthique et le fair-play ? Cela rend-t-il évident les raisons pour lesquelles les gens enfreignent les règles applicables à l'éthique du sport ? Le processus de décision, le fair-play, les règles du jeu et le bon sens...

Activité suggérée : à votre avis, quels sont les obstacles et les pressions qui pourraient mettre en risque votre honnêteté, votre intégrité, votre éthique votre fair-play dans le sport?

Cela rend-t-il évident les raisons pour lesquelles les gens enfreignent les règles applicables à l'éthique du sport ? Le processus de décision, le fair-play, les règles du jeu et le bon sens = appliquer les règles ou laisser le jeu suivre son cours

- ▲ Succès ou non de l'équipe / de l'individu
- ▲ Collègues/ organisation
- ▲ Remettre en cause les règles / organisations
- ▲ Médias
- ▲ Vous, promotion, relégation, réussite personnelle
- ▲ Autres.



CONTENU D'APPRENTISSAGE INDICATIF

Comprendre et décrire ce que l'on entend par «marque personnelle» et pourquoi elle est si importante

C'est une forme d'intelligence qui implique la capacité de surveiller vos propres sentiments et émotions et ceux des autres, de les distinguer et d'utiliser ces informations pour guider votre réflexion et votre action dans le rôle que vous assumez.

La façon dont nous nous présentons dans certaines situations, qu'il s'agisse de traits naturels ou de comportements enseignés, sera la façon dont les autres nous voient, elle sera alignée sur nos propres valeurs et croyances, c'est la façon dont le monde nous voit et dont nous nous voyons nous-mêmes. Grâce à une série d'activités, nous examinerons les domaines suivants et identifierons pourquoi ils sont importants dans votre rôle de juge ou d'arbitre sportif.

- ▲ Identifier votre propre marque personnelle
 - Sommes-nous quelqu'un à approcher ou à éviter?
 - Sommes-nous amis ou ennemis?
 - Sommes-nous dignes de confiance, compétents, aimables, confiants?
 - Ou sommes-nous une personne arrogante que l'on déteste immédiatement?
- ▲ Les règles du sport changent, votre marque personnelle en est-elle affectée?
- ▲ Comprenez les attentes à l'égard de ceux qui concourent à l'organisation

1. Il est important d'identifier sa marque personnelle ; pour pouvoir le faire il faut:

- ▲ Se comprendre pour vous aider à déterminer comment vous abordez les différentes situations
- ▲ Rehausser votre propre profil
- ▲ Encourager les autres à faire comme vous

2. La marque personnelle est :

- ▲ Une compétence qui peut être développée
- ▲ Une forme d'intelligence qui implique la capacité de surveiller ses propres sentiments et émotions et aussi ceux des autres
- ▲ Quelque chose que nous apprenons des autres
- ▲ Quelque chose qui se développe à partir de nos expériences personnelles
- ▲ Enracinés dans nos croyances et nos valeurs

3. Quel est l'intérêt de comprendre votre marque?

- ▲ Nous pouvons donc assumer une plus forte autorité dans notre activité
- ▲ Nous pouvons donc utiliser notre marque personnelle pour gérer les situations de conflit
- ▲ Afin de nous permettre de prendre nos responsabilités pour nous-mêmes et pour les autres

4. Les 5 dimensions de l'intelligence émotionnelle

Il existe de nombreux outils qui peuvent être utilisés pour soutenir le développement de «votre marque» et cela afin d'être plus conscient de ses propres émotions et de celles des autres. Pour ce faire les éléments suivants doivent être pris en considération.

- ▲ Conscience de soi - reconnaître ses propres émotions et leurs effets sur les autres.
- ▲ L'autorégulation - gérer ses émotions et gérer ses sentiments.
- ▲ Motivation - savoir ce qui motive à obtenir des résultats clairs, être optimiste.
- ▲ L'empathie - reconnaître les émotions des autres.
- ▲ Compétences sociales - gérer les émotions des autres.

Expliquer comment créer une première impression positive

Nous n'avons que six secondes pour faire « une première impression » ! Chaque fois que quelqu'un nous voit où nous parle son cerveau fait un million de calculs, nous sommes immédiatement mesurés/ catalogués en fonction des calculs effectués par nos interlocuteurs et ainsi se forge cette « première impression ». Elle est essentielle car une fois que nous avons créé une « première impression », il est difficile de la changer. Nous devons donc toujours nous assurer que notre « première impression » est exactement celle que nous souhaitons : positive, accessible et professionnelle.

Il est important que nous comprenions que nous avons et devons avoir plusieurs «masques» différents que nous utilisons en fonction du rôle ou de la situation dans laquelle nous évoluons. Par exemple, la façon dont nous nous comportons et communiquons avec notre famille et nos amis est très différente de la façon dont nous nous comportons dans notre vie professionnelle, grâce à des procédés interactifs, nous identifierons la façon dont nous nous voyons et comment les autres nous voient.

Activité suggérée. Mots pour vous décrire

- ▲ Demandez aux participants du module de réfléchir aux mots qui peuvent être utilisés pour se décrire dans un contexte sportif.
- ▲ Demandez-leur de partager les mots positifs et négatifs, puis, en tant que tuteur, parcourez la liste et partagez certains des mots qui pourraient être utilisés. Sommes-nous à l'aise avec les mots qui pourraient être utilisés pour vous décrire ou aimerions-nous être perçus différemment?

Dans de nombreux cas, ni l'énoncé «A» ni l'énoncé «B» ne sont très caractéristiques de votre comportement, mais veuillez sélectionner la réponse que vous seriez le plus susceptible d'utiliser. Une fois que vous aurez rempli ce questionnaire, nous pourrions analyser vos traits individuels et examiner comment ce style fonctionne dans le cadre de votre rôle d'arbitre ou juge sportif.

Examen et réflexion sur ses propres compétences et performances

Premièrement, il nous faut être conscients des facteurs déclenchant de ce qui pourrait provoquer un conflit potentiel ; pour ce faire, nous devons réfléchir à nos propres compétences. En cas de conflit, voici quelques-unes des manières spécifiques dont les gens se comportent, examinons nos propres comportements...

- ▲ Doit-on prendre du recul ou se plonger dans le vif du sujet?
- ▲ Sommes-nous calmes et capables de nous contrôler?
- ▲ Écoutons-nous et sommes-nous déterminés à avoir notre mot à dire?
- ▲ Sommes-nous nourris d'émotions?
- ▲ Doit-on s'en occuper ou l'éviter

Apprendre et appliquer l'empathie envers les autres et améliorer la compétence sociale

Dans le cadre des interactions indispensables dans une vie sociale, nous examinerons les compétences et les comportements suivants que nous affichons dans notre propre marque personnelle lorsque nous traitons avec les autres. Nous examinerons aussi comment les développer .

- ▲ Traitez chacun avec respect et dignité. Faites-en sorte qu'ils se sentent importants. Rappelez-vous et utilisez leur nom.
- ▲ Soyez empathique. Essayez toujours de voir le point de vue de l'autre personne. Essayez de comprendre ce les autres ressentent et pourquoi ils le ressentent ainsi.
- ▲ Soyez attentif dans le but de comprendre ce qui est dit. Maintenez un contact visuel et résistez aux distractions.
- ▲ Aidez les autres à s'améliorer et à se développer. Partagez des idées, des compétences, des expériences et des informations pertinentes avec vos autres collègues lors d'ateliers ou de conférences, transmettez votre sagesse aux autres.
- ▲ Apprenez à formuler des réclamations spécifiques en vous concentrant sur le comportement indésirable d'un individu.
- ▲ Admettez vos erreurs. Présentez des excuses sincères et prenez les mesures nécessaires pour corriger votre comportement.
- ▲ Cherchez le bien chez les autres et acceptez-les tels qu'ils sont.
- ▲ Ignorez les irritations mineures et les questions insignifiantes.
- ▲ Créez des relations «gagnant-gagnant». Recherchez un bénéfice mutuel dans toutes les interactions humaines.

CONTENU D'APPRENTISSAGE INDICATIF

Décrire comment définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun

Travailler en équipe entraîne des obligations et des responsabilités claires qui sont différentes du travail individuel. Chaque sport sera différent en ce qui concerne les rôles des juges et arbitres sportifs ; cependant, nous pouvons examiner des processus génériques et/ou spécifiques à chaque sport afin de définir clairement les rôles et les responsabilités qui permettront aux athlètes de vivre la meilleure expérience possible. Vous trouverez ci-dessous certains des domaines à couvrir :

- ▲ Identifier qui est le chef de l'équipe
- ▲ Identifier chaque rôle et responsabilité individuelle
- ▲ Identifier le processus / le flux de communication
- ▲ Rechercher un accord

Reconnaitre les attentes du rôle et avoir le courage de jouer votre rôle dans l'équipe

Une fois que votre rôle dans l'équipe a été défini, il est important que vous soyez clair sur sa mise en œuvre. Cela demande parfois du courage, surtout lorsqu'il y a des situations qui peuvent potentiellement devenir conflictuelles ou qui nécessitent des conversations délicates et difficiles.

- ▲ Identifier le processus de mise en œuvre de votre rôle
- ▲ Identifier les responsabilités de chacun ainsi que leur administration
- ▲ Ordre et délais de la procédure selon les règles/lois du sport
- ▲ Rapports appropriés

Identifier comment élaborer et mettre en œuvre ensemble les règles de l'équipe

Par l'utilisation d'activités diverses, nous concevons une stratégie de mise en œuvre appropriée en tenant compte des rôles spécifiques de chacun et des besoins propres à chaque sport. Par l'utilisation de travaux de groupe, nous établirons des règles claires pour chaque rôle au sein de l'équipe, qui pourraient inclure :

- ▲ L'organisation du voyage vers le lieu de la compétition
- ▲ L'éventualité d'un changement de lieux
- ▲ L'utilisation des téléphones mobiles
- ▲ Les principes de collaboration
- ▲ Le respect des décisions
- ▲ La communication avec les autres, y compris les médias
- ▲ La recherche de l'accord de toutes les parties concernées pour que tout le monde se sente à l'aise

En tant que membre de l'équipe d'officiels, aider à créer une expérience positive pour l'athlète

Une grande partie de la création d'une expérience positive pour l'athlète vient du niveau de vos compétences en communication et de votre intelligence émotionnelle. Nous pouvons examiner des scénarios de situations en direct où chaque rôle de l'équipe d'arbitrage sera identifié et leur efficacité à créer un environnement positif.

► Identifier comment apprendre de la performance des autres

L'un des moyens les plus efficaces pour les juges et arbitres sportifs d'apprendre est de s'inspirer de leurs collègues. Lorsqu'ils ont la possibilité de travailler en équipe, c'est le moment idéal pour apprendre les uns des autres. Nous pouvons explorer différentes façons d'apprendre les uns des autres, notamment dans les domaines suivants:

- ▲ Comment les membres les plus expérimentés de votre équipe communiquent-ils avec vous et les autres
- ▲ Comment appliquent-ils ou interprètent-ils les règles/lois du sport
- ▲ Comment peut-on gérer les discussions et les situations difficiles
- ▲ Comment utilise-t-on la vidéo, si elle est disponible
- ▲ Comment se concrétisent les rapports finaux et les débriefings

► Expliquer comment échanger des informations sur les performances individuelles

Lorsque vous travaillez au sein d'une «équipe» qui peut également comprendre une personne dont le rôle est celui d'observateur ou d'évaluateur, ou simplement lorsque vous partagez des informations au sein de l'équipe le retour d'information est un point important. Le retour d'information peut être reçu et partagé par les moyens suivants:

- ▲ Grâce au mentor / coach / évaluateur / observateur
- ▲ Par tout membre de l'équipe
- ▲ Grâce aux entraîneurs et aux athlètes
- ▲ Par les médias et/ou médias sociaux
- ▲ Par un rapport verbal ou écrit.



VI

LES PRINCIPALES INITIATIVES DE L'UE EN MATIÈRE D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELS

LES PRINCIPALES INITIATIVES DE L'UE EN MATIÈRE D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELS

Le modèle en 7 étapes (« 7 Step Model) utilisé dans le projet ONSIDE est une approche qui a été développée en phase avec les réformes et les mesures mises en place par l'Union européenne en matière d'éducation. Cela a pour ambition de permettre au secteur du sport de proposer des formations et des qualifications répondant aux besoins identifiés en matière d'emploi, de rôle, de fonction à accomplir et de compétences, et de les relier directement aux initiatives d'enseignement et de formation professionnelles de l'Union Européenne (UE) en proposant une approche innovante fondée sur les résultats/acquis d'apprentissage.

Faire en sorte que tous les développements réalisés dans le secteur du sport soient liés aux initiatives de l'UE confère une légitimité au secteur tout en accroissant la possibilité d'être pris au sérieux en tant que secteur important et significatif à l'avant-garde de la mise en application des initiatives au niveau de l'UE..

LE CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS (EQF)



Le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC) aide tous les pays d'Europe à mettre en place un système national de certifications et aide également les personnes à comprendre comment les qualifications des différents pays sont liées entre elles. En effet, ce cadre agit comme un outil de traduction pour rendre les qualifications nationales plus lisibles à travers l'Europe.

Le CEC couvre tous les niveaux et types d'éducation et de formation, y compris l'éducation des adultes, l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur. Ceci est important pour soutenir la mobilité transfrontalière des travailleurs et des apprenants, la possibilité de transfert et la transparence des compétences, et l'apprentissage tout au long de la vie en Europe.

Le CEC utilise huit niveaux de référence basés sur les résultats/acquis d'apprentissage et décrivant ce qu'un apprenant sait, comprend et est capable de faire (défini en termes de savoirs, aptitudes et compétences).

Chacun des huit niveaux est défini par un ensemble de descripteurs en lien avec les qualifications à ce niveau et ce pour tout système de qualifications. Le niveau 1 est le niveau le plus basique tandis que le niveau 8 est équivalent à un Doctorat.

On observe une reconnaissance et une utilisation croissante du CEC dans le secteur du sport. Souvent, cela se fait au niveau national, où les qualifications sportives figurant dans un cadre national de qualifications reçoivent automatiquement un niveau CEC.

Le partenariat ONSIDE encourage les organismes de formations à inscrire leurs offres dans le cadre du CEC. Même lorsqu'une formation pour les juges ou arbitres sportifs n'a pas de niveau formel en termes de CEC par inclusion dans un cadre national de qualifications, les concepteurs peuvent utiliser les descripteurs de niveau proposés par le CEC pour élaborer les résultats/acquis d'apprentissage et améliorer la compréhension et la transférabilité en allouant de façon informelle un niveau CEC à cette formation. Cela peut ensuite être utilisé dans les activités de promotion et pour la formation en question.

THE EUROPEAN CREDIT SYSTEM FOR VET (ECVET)



Le système européen de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) aide les étudiants en formation professionnelle à se déplacer entre différents pays et milieux d'apprentissage et à accéder à l'apprentissage tout au long de la vie. Il le fait en facilitant l'accumulation des résultats/acquis d'apprentissage clairement évalués.

ECVET décrit les unités d'acquis d'apprentissage comme des éléments de qualifications pouvant être évalués et validés. Il donne une indication de la taille des unités et des qualifications dans les points de crédit ECVET. Il offre un cadre pour rendre les apprenants plus mobiles et les qualifications plus transférables. ECVET s'applique aux qualifications professionnelles à tous les niveaux du Cadre Européen des Certifications (CEC).

ECVET peut être facilité dans le secteur du sport lorsque les qualifications sportives sont constituées de résultats/acquis d'apprentissage et qu'il existe un lien avec un système de points crédit - les unités et les qualifications reçoivent une valeur en points de crédit.

ECVET est lié à l'accréditation de l'apprentissage, ce qui correspond au moment où la valeur en nombre de crédits donné à un élément d'apprentissage est convenue. Lors de l'élaboration de formations dans le domaine de l'arbitrage sportif, les développeurs devront examiner attentivement s'il est souhaitable d'obtenir une accréditation ou non. Le développement professionnel continu du personnel peut être facilité tant par des formations accréditées que non accréditées.

CADRE EUROPÉEN DE L'ASSURANCE QUALITÉ POUR L'EPF (EQAVET)



EQAVET vise à accroître la transparence, la pertinence, la cohérence et la transférabilité des qualifications de l'enseignement et de la formation professionnels en Europe. C'est une approche d'assurance qualité et un cadre de référence pour l'EPF qui a été approuvé par les États membres.

L'assurance qualité peut être définie comme « un processus par lequel un statut d'accréditation est accordé à un programme d'éducation ou de formation, montrant qu'il a été approuvé par les autorités législatives ou professionnelles compétentes après vérification de la conformité à certaines normes prédéterminées. » (Cedefop, 2008).

En ce qui concerne le secteur du sport, il est essentiel que tous les acteurs aient confiance dans le système d'éducation et de compétences. Il est en effet important de promouvoir la confiance entre les employeurs, les professionnels et le public et de s'assurer que les fournisseurs et prestataires de formation soient soumis à un processus d'assurance qualité fiable pour garantir une cohérence certaine.

Dans le cadre de la formation dans le domaine de l'arbitrage sportif, certains prestataires d'éducation peuvent obtenir une accréditation qui confère un régime spécifique d'assurance qualité externe au niveau national.

Selon le contexte et les objectifs de la formation ainsi que le contexte national, un système d'assurance qualité approprié et adapté à l'objectif devrait être conçu, mis en œuvre et appliqué à un programme d'apprentissage.



VII

LE CONCEPT DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC)

LE CONCEPT DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC)

La formation continue s'inscrit dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie et englobe toutes les formes d'éducation (générale, spécialisée ou professionnelle, formelle ou non formelle, etc.). Elle constitue un facteur clé de l'employabilité des individus

Le partenariat ONSIDE estime que les productions intellectuelles développées et les enseignements tirés du projet ONSIE peuvent être utilisés comme sources de référence dans le développement de programmes de formation. Les concepteurs de programmes d'enseignement professionnels ou universitaires ont en effet la possibilité d'utiliser le référentiel de compétences et le contenu des autres productions. Cela dans un souci de s'assurer que leur offre de formation puisse permettre le développement des juges et arbitres sportifs et le renforcement de leurs savoirs, connaissances et compétences.

Ce manuel se concentre en particulier sur la manière dont le domaine l'arbitrage sportif peut bénéficier d'un programme cohérent de développement professionnel continu.

La Formation Professionnelle Continue (FPC) est un aspect de l'apprentissage continu et est aussi un terme utilisé pour décrire les activités d'apprentissage dans lesquelles les individus s'engagent pour développer et améliorer leurs compétences, leurs connaissances et leurs compétences.

De plus en plus, dans les différents rôles et positions dans le secteur du sport, il est formellement nécessaire de continuer à apprendre et à développer des connaissances, aptitudes et compétences tout au long de la carrière pour rester à jour et être capable d'exercer en toute sécurité, légalement et efficacement.

La FPC combine différentes méthodologies d'apprentissage, telles que des ateliers de formation, des conférences et des événements, des programmes d'apprentissage en ligne, le partage d'idées axés sur l'amélioration et le développement professionnel efficace des individus.



VIII UTILISER LE RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES POUR DÉVELOPPER LES FORMATIONS

UTILISER LE RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES POUR DÉVELOPPER LES FORMATIONS

Les unités définies dans le référentiel de compétences constituent un point de référence pour la conception de programmes d'apprentissage. Ces unités peuvent ainsi être mis en relation avec le développement des compétences requises pour les juges et arbitres sportifs afin de garantir qu'ils sont cohérents et adaptés aux attentes du secteur.

En décrivant les compétences et les savoirs contenus dans le référentiel de compétence, les résultats/acquis d'apprentissage servent ensuite de passerelle entre la formation et les attentes en termes de compétences définies dans le référentiel.

Les principales fonctions identifiées dans les référentiels d'activités et de compétences conduiront à la définition de contenu de formation et procédure d'évaluation.

Une question particulière dans la conception et la mise en œuvre d'un programme de formation professionnelle est de savoir si les exigences en matière de rôle et fonctions sont satisfaites ou non. Les exigences sont décrites de manière détaillée dans le référentiel de compétences.

Par conséquent, les référentiels serviront de point de référence pour identifier le contenu qui devrait être inclus dans le programme de formation, ainsi que les résultats/acquis d'apprentissage à atteindre par le candidat à la fin de la formation.

Si l'éducation et la formation, grâce à des résultats/acquis d'apprentissage appropriés, correspondent aux référentiels d'activités et de compétences, alors le secteur renforcera son potentiel pour développer un personnel compétent et qualifié, lui permettant de réaliser son potentiel au cœur de la société européenne.

Outre les employeurs, le sport a également un rôle à jouer ici, notamment en s'assurant que les descriptions de rôles/positions tiennent compte de ces attentes. Cette approche holistique garantit que le recruteur, l'employé et le bénévole ont identifié les compétences appropriées en relation avec (i) un rôle particulier et (ii) le développement professionnel continu d'une personne.

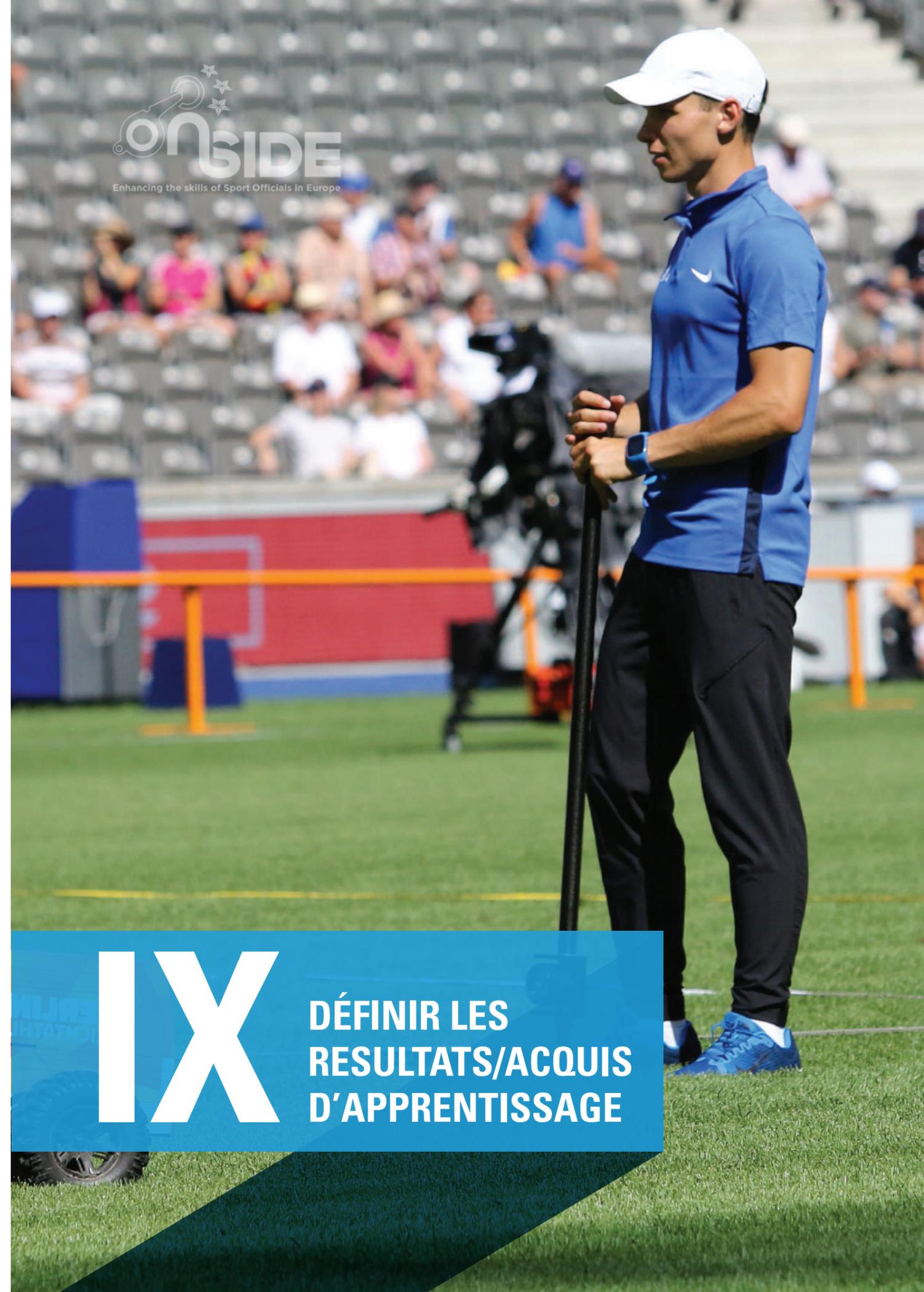
Dans le cadre du projet ONSIDE, un référentiel de compétences a été élaboré à l'étape 5 du « 7 Step Model » (Modèle en 7 étapes).

La liste suivante comprend les titres des unités qui compose le référentiel de compétence élaboré dans le cadre de cette étape du projet :

- Unité A1.** Évaluer son propre niveau de pratique
- Unité A2.** Développer son niveau de performance en tant que juge ou arbitre sportif
- Unité B1.** Capacité à travailler et collaborer avec d'autres juges ou arbitres sportifs
- Unité B2.** Capacité à travailler et collaborer avec les compétiteurs et leurs représentants
- Unité B3.** Capacité à travailler et collaborer avec le personnel de l'événement ou de la compétition sportive
- Unité B4.** Communiquer avec les médias (NB : cette fonction convient aux juges et arbitres sportifs qui ont un rôle de liaison avec les médias)
- Unité C1.** S'assurer que l'environnement de l'événement ou de la compétition sportive respecte les règles/lois et l'éthique du sport
- Unité C2.** Appliquer le devoir de responsabilité envers les compétiteurs et les juges ou arbitres sportifs

- Unité C3.** Surveiller l'événement ou la compétition sportive et appliquer les règles/lois et l'éthique du sport
- Unité C4.** Superviser l'événement ou la compétition sportive et juger la qualité des performances selon les normes du sport/de la compétition
- Unité C5.** Gérer les conflits dans le cadre du rôle de juge ou d'arbitre sportif
- Unité D1.** Recueillir, enregistrer et stocker les informations requises par le rôle de juge ou arbitre sportif
- Unité D2.** Fournir des informations à d'autres personnes, comme l'exige le rôle de juge ou arbitre sportif

En outre, ces unités ont été utilisées pour produire le contenu des modules qui sont inclus dans ce Manuel. Dans cette section, l'unité utilisée pour le développement de chacun des modules est clairement indiquée.



IX

DÉFINIR LES
RESULTATS/ACQUIS
D'APPRENTISSAGE

DÉFINIR LES RESULTATS/ACQUIS D'APPRENTISSAGE

Les résultats/acquis d'apprentissage peuvent être définis comme «l'ensemble des compétences, aptitudes et connaissances qu'un individu acquiert et / ou est capable de démontrer après l'achèvement d'un processus d'apprentissage» (Cedefop, 2003).

Les résultats/acquis d'apprentissage sont au cœur de tout cours / programme de formation. Ils décrivent les réalisations attendues de l'apprenant à la fin de l'expérience d'apprentissage, en termes de connaissances, de compétences et de compréhension.

Les résultats/acquis de l'apprentissage sont exprimés sous la forme d'une déclaration qui contient un verbe actif ainsi que ce qui est attendu en référence aux connaissances, aux compétences ou à la compréhension en rapport avec ce verbe. Les personnes impliquées dans la conception du cours/programme doivent être pleinement conscientes de ce que le cours doit réaliser globalement et doivent veiller à ce que toutes les parties prenantes soient consultées à cet égard. Il y a un certain nombre d'aspects à prendre en compte lors de l'élaboration des résultats/acquis d'apprentissage.

Les résultats/acquis d'apprentissage sont exprimés sous la forme d'une déclaration qui contient un verbe d'action ainsi que ce qui est attendu en référence aux connaissances, aux compétences ou à la compréhension par rapport à ce verbe. Les personnes impliquées dans la conception du cours ou programme de formation doivent être pleinement conscientes de ce que la formation doit permettre d'accomplir globalement et doivent s'assurer que toutes les parties prenantes sont consultées à cet égard. Il y a un certain nombre de facteurs à prendre en compte lors de l'élaboration des résultats/acquis d'apprentissage.

These factors include the:

- ▲ Objectif général du cours ou de la formation
- ▲ Connaissances, compétences et compréhension à couvrir
- ▲ Normes à utiliser
- ▲ Niveau du cours ou de la formation proposé
- ▲ Capacité et/ou niveau des participants
- ▲ Durée du cours ou de la formation, par exemple 2 heures ou deux jours
- ▲ Type de cours ou de formation, par exemple : *DPC, éducatif/universitaire, pratique*

Une fois que ces facteurs ont été discutés et identifiés, les résultats/acquis d'apprentissage peuvent alors être rédigés. Le contenu du cours ou programme de formation est ensuite développé en fonction des résultats/acquis d'apprentissage à atteindre.

Les acquis d'apprentissage du projet ONSIDE ont tous été développés en se référant spécifiquement aux unités professionnelles telles que développées dans le référentiel de compétence pour assurer la pertinence vis-à-vis du secteur et des attentes exprimés.

La définition de résultats/acquis d'apprentissage appropriés est très importante par rapport au développement de l'évaluation qui est traité dans la section suivante.

Si l'évaluation est jugée nécessaire dans le cadre du cours / programme / formation en cours d'élaboration, le verbe utilisé dans la rédaction des résultats/acquis d'apprentissage doit être facilement transposable dans une méthode d'évaluation.



X

DÉCIDER DES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT

DÉCIDER DES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT

Le nombre de résultats/acquis d'apprentissage et l'évaluation prévue doivent être pris en compte pour décider des méthodes d'enseignement à utiliser. Le type, le niveau et la manière de délivrer le cours ou de la formation doivent être appropriés aux participants.

L'enseignement peut être dispensé de diverses façons, en fonction de l'organisation et des participants, et il sera influencé par la personne responsable de délivrer le contenu de formation.

Il est important de veiller à ce que les résultats/acquis d'apprentissage soient délivrés selon une approche d'enseignement mixte afin de s'adapter à tous les styles d'apprentissage, que ce soit par le biais d'une formation théorique ou pratique, en face-à-face ou en ligne. Il y a des facteurs importants à prendre en considération lors du choix de la méthode d'enseignement.

Dans un monde en constante évolution dans lequel nous vivons, il est important d'identifier la meilleure et la plus pertinente méthode, en tenant compte de la logistique géographique, du temps, du financement et de nombreux autres éléments. Dans la mesure du possible, il y a toujours une préférence pour la formation en face à face et/ou la formation pratique. Cependant, l'apprentissage virtuelle ou en ligne est considéré comme le format de formation le plus efficace en termes de temps et de coût, il peut être contrôlé, évalué et apprécié afin de répondre aux exigences de chaque style d'apprentissage et de chaque résultat d'apprentissage.

Les modules présentés dans ce manuel sont tous facilement adaptables à chacun des styles d'apprentissage.

Les cours ou les formations peuvent être dispensés en quelques heures ou en quelques jours, selon les besoins de l'organisation ou des participants concernés. Plus les résultats/acquis d'apprentissage sont nombreux et complexes, plus il faudra de temps pour s'assurer que les participants soient en mesure de réaliser leur potentiel à cet égard. Les cours peuvent être développés sur mesure, en fonction des lacunes de formation identifiées par l'organisation.

En termes de prestation, il existe une variété de méthodes et d'activités qui pourraient être utilisées par les formateurs, quelle que soit la structure ou la durée du cours. Comme indiqué précédemment, ces méthodes doivent impérativement être sélectionnées sur la base de divers facteurs, notamment le sujet à enseigner, le niveau prévu du cours ou de la formation et le profil des participants.

Les méthodes potentielles d'enseignement qui pourraient être utilisées, seules ou combinées par le biais de techniques d'apprentissage mixte, sont :

Études de cas/scénarios	Une tâche d'apprentissage basée sur un problème où les participants reçoivent un scénario et sont invités à tirer des conclusions sur la réponse en fonction de preuves
Débats	Possibilité de participer à des débats sur des sujets particuliers avec d'autres participants sur des sujets choisis
Tâches de lecture dirigées	Lectures spécifiques et tâches de révision associées
Forums de discussion (y compris en ligne)	Groupes de discussion sur un ensemble ou sur des sujets choisis
Projets de travail en groupe	Un projet lié à une tâche mené en groupes et évalué comme un travail. Les tâches assignées par les membres du groupe marquent et reflètent également souvent les contributions des pairs
Tâches d'apprentissage individuelles	Apprentissage informel (auto-motivé) - comme regarder et parler aux autres. Peut également inclure des tâches spécifiques
Sessions théoriques	Formation théorique formelle en face à face/en ligne fournissant un contenu sur lequel les participants peuvent réfléchir/utiliser davantage
Travaux pratiques	Sessions pratiques où les participants ont la possibilité de s'engager dans des tâches essentielles (par exemple, encadrement 1 à 1, etc.)
Présentations d'étudiants	Présentations de groupe ou individuelles sur un sujet à des collègues (peuvent inclure une évaluation par les pairs, un feedback et une notation)
Ateliers	Les ateliers constituent un environnement propice à l'apprentissage et au partage d'idées au sein du groupe, à l'enrichissement mutuel et à la recherche de solutions pratiques.

Il est impératif que les organisateurs soient convaincus que ceux qui dispensent la formation sont suffisamment formés et expérimentés pour le faire.

Le programme de formation doit utiliser des méthodes d'enseignement et de prestation spécifiques, notamment des travaux de groupe théoriques, des présentations des participants, des discussions et des études de cas.

Les formateurs doivent être flexibles et capables d'adapter leur contenu et leur méthode d'enseignement afin de répondre aux besoins de l'environnement et des participants en cas de circonstances imprévues.



XI

SÉLECTION DE MÉTHODES D'ÉVALUATION PERTINENTES

SÉLECTION DE MÉTHODES D'ÉVALUATION PERTINENTES

Les méthodes d'évaluation à sélectionner pour un programme de formation doivent être alignées avec les résultats/acquis d'apprentissage afin de s'assurer que les compétences et aptitudes développées par les candidats puissent être évaluées d'une manière cohérente.

Les organisations qui développent des cours tels que ceux listés dans la section ci-dessous doivent examiner attentivement les résultats/acquis d'apprentissage et, si l'évaluation est appropriée et pertinente pour les participants concernés, examiner comment le verbe d'action utilisé et le contenu identifié pourraient être évalués. Les participants doivent être informés de la manière dont ils seront évalués parallèlement aux résultats/acquis d'apprentissage dans le cadre de l'introduction du cours/ programme ; les méthodes d'évaluation ne doivent pas être une surprise à la fin du cours.

Les principaux facteurs à prendre en compte lors de l'élaboration de l'évaluation sont les suivants :

- ▲ Résultats/acquis d'apprentissage à évaluer
- ▲ Niveau de connaissances à évaluer
- ▲ Capacité et/ ou niveau du participant
- ▲ Tout besoin éducatif spécial connu des participants
- ▲ Temps disponible pour l'évaluation
- ▲ Coût du formateur pour la prestation, l'évaluation et la transmission de commentaires et observations aux étudiants
- ▲ Modèle/exemple de réponse attendue
- ▲ Type et niveau de retour d'information attendu/nécessaire
- ▲ Toute exigence d'un organisme d'accréditation

La délivrance du cours/programme de formation doit permettre d'atteindre les résultats/acquis d'apprentissage et de considérer les participants comme ayant réussi à atteindre les critères d'évaluation en place.

Voici des exemples de méthodes pour évaluer l'apprentissage qui peuvent être prises en compte lors de la rédaction des résultats/acquis d'apprentissage et de la planification des évaluations :

Études de cas/scénarios	La production d'une étude de cas ou d'une mise en situation que les étudiants peuvent évaluer par rapport à des critères.
Exposition/affiches	Des matériaux appropriés conçus pour rehausser le profil et inciter d'autres personnes à officier.
Projets de groupe	Un projet de groupe clairement partagé dans lequel les étudiants contribuent à des aspects particuliers du travail (souvent avec une seule note globale)
Projets indépendants	Comme ci-dessus mais dirigé par un individu et souvent sur un sujet de son choix
Rapport d'atelier	Un rapport sur le résultat d'une tâche pratique

Journaux / carnets d'apprentissage	Journal personnel permettant de réfléchir sur un problème, une situation ou une expérience
Tests à choix multiples	Un test dans lequel les étudiants choisissent une réponse correcte parmi un certain nombre d'options
Examen oral	Un examen individuel (normalement) dans lequel l'étudiant met en évidence son apprentissage et son travail de sensibilisation par la discussion avec un examinateur
Présentation orale	Une présentation (individuelle ou en groupe) sur une question particulière, un sujet ou un scénario particulier
Travaux pratiques	Une approche « pratique » de l'évaluation et la capacité de l'étudiant à transmettre des connaissances
Exercices de résolution de problèmes	L'utilisation de tâches pour permettre aux élèves d'explorer des façons de résoudre un problème
Journal de réflexion/portfolio	Semblable au journal/ carnet d'apprentissage, mais comprenant plus souvent des preuves des tâches essentielles qui ont été accomplies
Séminaire/discussion dirigé par les participants	La capacité pour les étudiants de gérer les autres et d'utiliser les compétences de communication pour transmettre des connaissances au cours d'une session d'enseignement



XII

ACCREDITATION – DE QUOI PARLE-T-ON ?

ACCREDITATION – DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'accréditation est liée au concept d'assurance qualité, décrit dans la section ci-dessus sur les initiatives européennes en matière d'EFP (Enseignement et Formation Professionnels). L'accréditation est souvent liée à l'approbation formelle d'un programme d'apprentissage lié à un Cadre National des Certifications (CNC).

L'accréditation peut être réalisée par l'intermédiaire des systèmes d'enseignement supérieur ou d'enseignement professionnel. Dans le cadre de l'enseignement supérieur, l'accréditation doit être assurée par un établissement d'enseignement supérieur reconnu (université) ou en partenariat avec celui-ci. Dans le cadre de l'enseignement professionnel, les organismes d'apprentissage peuvent soumettre des programmes/certifications d'apprentissage à l'autorité nationale de certification compétente.

Il peut être possible de soumettre un programme d'apprentissage / une certification à une autorité nationale, soit directement auprès du prestataire de formation, soit par l'intermédiaire d'un tiers tel qu'une université reconnue. La recherche d'une accréditation de cette manière par l'organisme de formation n'est pas toujours nécessaire ou même souhaitable, car cela peut prendre du temps et peut être coûteux.

Si l'accréditation est souhaitable, les organisateurs doivent chercher à faire cela en temps voulu, en même temps que le développement du contenu, et avant la livraison de la prestation. Cela peut prendre beaucoup de temps et plusieurs étapes qui ne doivent pas être sous-estimées.

Une alternative à l'accréditation est connue sous le nom d'« approbation » où un programme d'apprentissage peut ne pas être officiellement accrédité par les autorités de certification nationales, mais est « soutenu » ou « reconnu » comme un bon outil d'apprentissage par un organisme respecté du secteur, par exemple un organisme professionnel ou une fédération sportive.



XIII

IMPLIQUER LES BONS FORMATEURS

IMPLIQUER LES BONS FORMATEURS

Comme indiqué précédemment, les formateurs sélectionnés doivent posséder les compétences appropriées permettant d'améliorer l'environnement de la classe et maximiser l'apprentissage.

Ces compétences comprennent:

- ▲ L'écoute active
- ▲ Compétences en matière de communication, tant écrite qu'orale
- ▲ Compétences en matière de présentation
- ▲ Facilitation
- ▲ Résolution de problèmes
- ▲ Dynamique de groupe
- ▲ Créativité

En outre, les caractéristiques personnelles doivent être considérées en relation avec l'enthousiasme, la motivation et la facilité d'approche.

Ces compétences interpersonnelles s'ajoutent bien entendu à la connaissance, à l'expertise et à l'expérience attendues. Dans cette optique, les formateurs pourraient inclure des conférenciers de l'enseignement supérieur ainsi que des dirigeants et des acteurs issus du domaine de l'arbitrage sportif.



XIV

CONCLUSION

CONCLUSION

Pour conclure, ce manuel a fourni une série d'orientations et de recommandations initiales en ce qui concerne le développement de formations potentielles visant à développer les compétences génériques des juges et arbitres sportifs en Europe.

Le manuel a tenté de mettre en évidence comment prendre en compte et intégrer les initiatives et les outils européens dans l'enseignement et la formation professionnels, tels que le cadre européen des certifications (CEC). Il a également identifié les éléments essentiels à considérer dans le développement de l'éducation et de la formation, y compris les résultats/acquis d'apprentissage, l'accréditation et l'utilisation du cadre de compétences dans la conception de la formation, l'évaluation, et l'enseignement.

Les notions de formation professionnelle continue (FPC) ont informé la section contenant les modules d'arbitrage sportif par le biais d'un échantillon de plans de cours. Ces plans offrent la base d'une éventuelle formation professionnelle continue pour les officiels sportifs.

Les notions et caractéristiques du dispositif de formation professionnelle continue (FPC) ont étayés la manière dont les modules ont été développés pour les juges et arbitres sportifs.

Ce manuel est présenté comme une première étape, une ligne directrice et un ensemble de recommandations pour réviser ou développer des formations adaptées aux attentes.

Enfin, ce manuel peut contribuer à la continuité d'activités visant le développement du corps arbitral et au soutien envers les juges et arbitres sportifs eux-mêmes, ainsi que le développement du secteur du sport dans son ensemble.

LE PARTENARIAT ONSIDE



COORDINATEUR

www.eose.org
eosesec@eose.org



PARTENAIRE HERITAGE ONSIDE

www.ifso.sport
info@ifso.sport



France

Association Française du
Corps Arbitral Multisports



Suisse / Europe

European Athletics



Royaume Uni

British Wheelchair
Basketball



Luxembourg / Europe

European Table Tennis
Union



Royaume Uni

Sports Officials UK



Malte

Sport Malta



Autriche / Europe

European Handball
Federation



Roumanie

Romanian Football
Federation



Bulgarie

National Sports
Academy «Vassil Levski»



Pays-Bas

Dutch Olympic Committee *
Dutch Sports Federation

FORMATION INNOVANTE VISANT A RENFORCER LES COMPÉTENCES DES JUGES ET ARBITRES SPORTIFS EN EUROPE



COORDINATEUR ONSIDE

www.eose.org



PARTENAIRE HERITAGE ONSIDE

www.ifso.sport



création graphique : www.hello-kaleidoscope.com (Maman Ducreux)



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.