

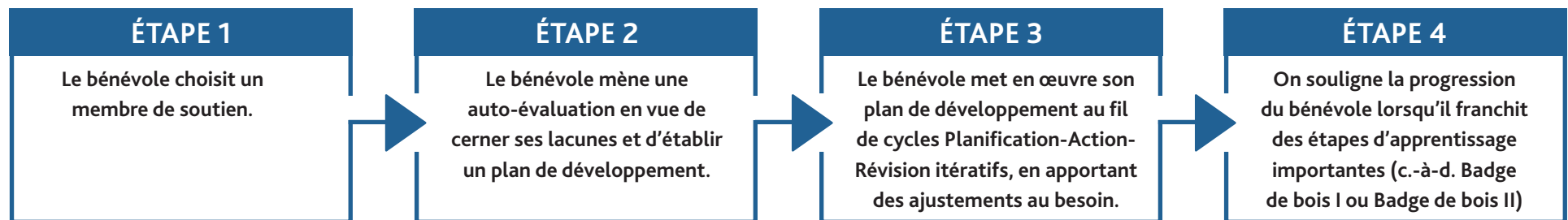
Le modèle pour le développement des bénévoles

Introduction

Nous accomplissons notre mission en outillant nos bénévoles afin qu'ils puissent offrir des programmes scouts de qualité aux jeunes de leurs collectivités. Pour que le plus grand nombre possible de jeunes puissent profiter du scoutisme, il est donc essentiel de veiller à ce que nos bénévoles aient les connaissances et

les compétences nécessaires pour réussir. Notre modèle pour le développement des bénévoles transmet à nos bénévoles les connaissances et les compétences qui leur permettront d'appliquer les éléments de la méthode scout avec succès.

Le processus



Membres de soutien

Les membres de soutien aident les bénévoles à élaborer et à mettre en œuvre leurs plans de développement. Idéalement, le membre de soutien devrait avoir déjà occupé le rôle du bénévole qu'il encadre, connaître les ressources de soutien offertes et être disponible pour soutenir directement le bénévole en personne.

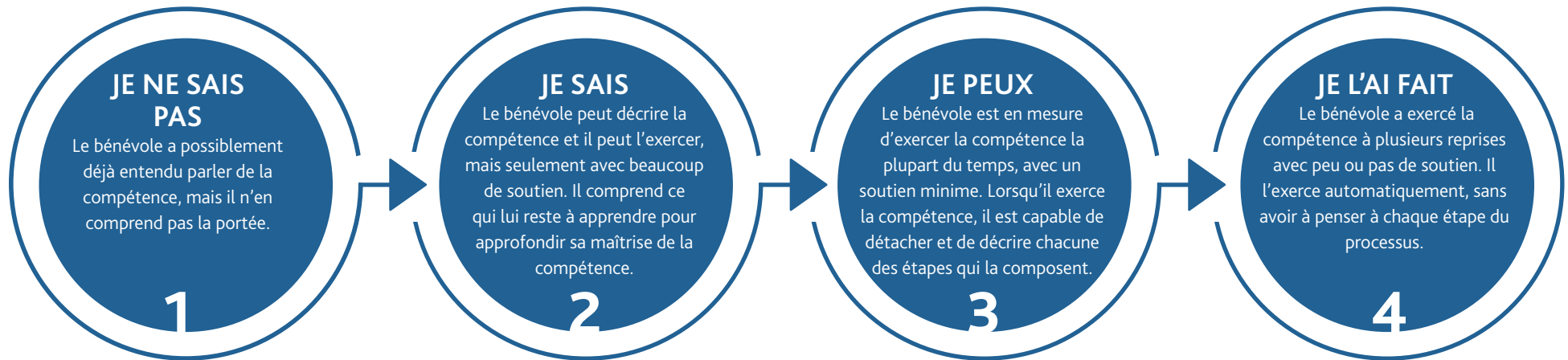
Trois façons d'apprendre

L'apprentissage encadré peut être divisé en trois approches générales, auxquelles le bénévole peut recourir selon ses préférences d'apprentissage :

1. Apprentissage autodirigé
2. Encadrement et mentorat
3. Formations et ateliers

Le modèle pour le développement des bénévoles

Les quatre stades du développement d'un bénévole



Résultats attendus

Les bénévoles sont les moteurs de leur propre développement.

Les bénévoles apprennent par l'entremise d'expériences concrètes et significatives.

Les bénévoles apprennent et progressent au fil de cycles Planification-Action-Révision itératifs.

Les bénévoles bénéficient de la méthode d'apprentissage la mieux adaptée à leurs besoins.

Les bénévoles sont encadrés par des bénévoles locaux et d'autres experts du domaine.

La carte de développement du bénévole

Chaque rôle scout aura une carte de développement qui lui correspond. Celle-ci définit les compétences et les étapes d'apprentissage associées au rôle en question.

Le modèle pour le développement des bénévoles

Questions fréquentes

Pourquoi Scouts Canada a-t-elle décidé d'adopter ce modèle?

Un grand nombre de nos membres nous ont indiqué que notre ancienne approche de développement des bénévoles était insuffisante pour préparer nos bénévoles adéquatement. Cela est particulièrement vrai pour les animateurs de section qui appliquent le Sentier canadien et qui doivent détenir de solides compétences en éducation expérientielle en plein air — des compétences qui découlent habituellement d'un diplôme d'études postsecondaires ou de plusieurs années d'expérience.

L'adoption du modèle pour le développement des bénévoles nous aidera à atteindre notre mission plus facilement et à avoir des bénévoles mieux outillés et plus confiants pour épauler les jeunes. Ce modèle nous permettra aussi de continuer à prioriser la sécurité et la qualité de nos programmes.

Qui peut être membre de soutien?

Un membre de soutien est tout simplement un bénévole de Scouts Canada qui accepte de vous aider à définir vos objectifs de développement et à obtenir les ressources qui favoriseront votre réussite. Idéalement, il devrait s'agir d'une personne locale, comme un animateur-ressource de section, qui peut régulièrement vous rencontrer pour vous soutenir.

Il est à noter que les membres de soutien ne sont pas nécessairement responsables de la formation des bénévoles. Leur rôle est plutôt de mettre à leur disposition les ressources qui les aideront à progresser dans leur développement.

Qui est responsable de la gestion du processus de développement des bénévoles?

Chaque bénévole a la responsabilité de gérer son propre développement. Il ou elle doit par exemple veiller à respecter

les échéanciers de développement qui découlent de notre Politique sur la présélection des bénévoles et de la formation Badge de bois I.

Les commissaires ont la responsabilité d'encadrer le processus de développement des bénévoles qu'ils supervisent.

Le processus de développement d'un bénévole doit-il être approuvé par quelqu'un?

Non. Le bénévole autoévalue l'état de son développement avec le membre de soutien qui l'accompagne. Aucune approbation ni certification n'est requise.

Qu'est-ce que l'apprentissage autodirigé?

Les bénévoles ont accès à un grand nombre de ressources qui ne requièrent pas d'accompagnement. L'apprentissage par les livres, les documents infographiques, la formation en ligne et les vidéos didactiques sont des exemples d'apprentissage autodirigé. Ce type d'apprentissage est tout de même encadré, car les membres de soutien aident les bénévoles à accéder aux ressources qui favorisent leur progression.

Qui peut être accompagnateur ou mentor?

L'accompagnateur ou le mentor doit avoir au moins un palier d'avance sur le bénévole qu'il accompagne ou encadre. Dans bien des cas, il s'agira du membre de soutien de l'apprenant. Si le membre de soutien n'a pas le temps ou la capacité de fournir du soutien par rapport à une compétence précise, il ou elle devrait mettre le bénévole en contact avec un expert en la matière.

Quelle est la différence entre une formation et un atelier?

Une formation correspond à une occasion d'apprentissage pédagogique offerte par un organisme tiers, qui entraîne

souvent une certification ou un agrément. Le cours de secourisme général offert par l'Ambulance St-Jean ou la Croix-Rouge est un exemple de formation.

Un atelier est une occasion d'apprentissage informelle animée par un expert qui se penche sur une compétence en particulier.

Concrètement, comment s'articule le processus de développement des bénévoles?

Charles est un nouvel animateur de section qui aimerait développer sa capacité à effectuer la présélection des bénévoles. Après une visite de soutien auprès de la commissaire de son groupe, Tracy, Charles établit que sa maîtrise de cette compétence correspond au Stade 2 (Je sais). Avec l'aide de Tracy, Charles décide de choisir les objectifs suivants pour son plan de développement.

1. Suivre la formation en ligne « La sélection des bénévoles — C'est notre responsabilité » (autodirigé)
2. Examiner le Résumé d'évaluation d'entrevue (autodirigé)
3. Observer deux bénévoles d'expérience mener une entrevue de sélection (Encadrement et mentorat)
4. Participer en tant que deuxième intervieweur lors de cinq entrevues de sélection (Encadrement et mentorat)
5. Être le principal intervieweur lors d'une entrevue (autodirigé)

Three months later, Scouter Tracy checks back in with Chuck. Chuck completed parts 1 through 3 on his Scouter Development plan and has participated in three interviews as the second Interview Scouter. Tracy offers support and feedback and helps Chuck review his plan for the next program cycle.



Tout commence avec les Scouts.