



BADGE DE BOIS 2

Guide à l'intention des
animateurs de soutien

Table des matières

3 Introduction

- 3 Soutenir le perfectionnement des animateurs sur le Sentier canadien
- 3 Résultats du Sentier canadien en matière de comportement
- 4 Rôle des animateurs de soutien pour le programme Badge de bois 2
- 4 Comment un animateur peut-il évaluer son propre perfectionnement?

5 Animateurs de soutien pour le programme Badge de bois 2

- 5 Qu'est-ce qu'un animateur de soutien pour le programme Badge de bois 2?
- 5 Les cinq piliers du soutien aux bénévoles et du perfectionnement des animateurs

7 Guide de l'encadrement et du mentorat

- 7 Comparaison entre l'encadrement et le mentorat
- 8 Le rôle du conseiller ou du mentor
- 9 Encadrement au moyen du modèle GROW

10 Cours et ateliers

- 10 Introduction
- 10 L'animation d'un cours ou d'un atelier
- 13 Guide intelligent pour le programme Badge de bois 2
- 14 Ce qu'il faut commencer à faire et ce qu'il faut arrêter de faire

15 Guide administratif pour le programme Badge de bois 2

Introduction

SOUTENIR LE PERFECTIONNEMENT DES ANIMATEURS SUR LE SENTIER CANADIEN

Sur le Sentier canadien, les jeunes vivent des aventures amusantes et découvrent de nouvelles choses et de nouvelles expériences uniques au scoutisme. Tout au long de leurs parcours, ils deviennent des personnes débrouillardes, confiantes et polyvalentes, mieux préparées à la réussite dans le monde. Tout cela est rendu possible puisque les jeunes travaillent avec leurs pairs et leurs animateurs à planifier et à diriger des aventures remplies d'expériences d'apprentissage enrichissantes. Les animateurs aident nos jeunes à maximiser les occasions d'épanouissement en les encourageant à mettre à l'épreuve leurs connaissances dans un environnement sécuritaire et à poser des questions pertinentes lors de la révision.

Bien que le Sentier canadien soit fondamentalement dirigé par les jeunes, les animateurs jouent un rôle essentiel dans ce parcours. C'est pourquoi il est essentiel que nous ayons des moyens aussi efficaces pour développer nos animateurs de la même façon que nous développons nos scouts, c'est-à-dire en utilisant la méthode scout et les quatre éléments du Sentier canadien.

- Les animateurs doivent être mobilisés pour devenir les moteurs de leur propre apprentissage.
- L'apprentissage doit se faire par l'intermédiaire d'expériences pratiques et constructives.
- Le perfectionnement des compétences et la progression personnelle doivent être la mesure du perfectionnement des animateurs.
- Les animateurs doivent apprendre et se perfectionner au moyen de la méthode planification-action-révision.
- Lorsque c'est possible, les animateurs doivent apprendre en tant que membres de petites équipes dans le cadre du système des patrouilles (des équipes).
- L'apprentissage doit se produire avec le soutien d'autres animateurs.

RÉSULTATS DU SENTIER CANADIEN EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT

1. Les animateurs s'assurent que les programmes se déroulent en toute sécurité. Ils considèrent tant la sécurité physique qu'affective des jeunes.
2. Les animateurs aident les jeunes à planifier leurs activités plutôt que de les organiser eux-mêmes.
3. Les animateurs savent donner aux jeunes l'occasion de faire preuve de leadership de façon formelle et informelle.
4. Les animateurs encouragent les jeunes à réaliser des aventures sur une base régulière et ils comprennent que le mot « aventure » n'est pas synonyme de « difficulté ».
5. Les animateurs comprennent que les ÉPICES sont la raison d'être du scoutisme et rencontrent souvent les jeunes pour faire une révision de leur développement dans les ÉPICES.
6. Les animateurs appuient la mise en œuvre de programmes équilibrés en s'inspirant des six thèmes de programme.
7. Les animateurs permettent aux jeunes de montrer leur progression personnelle et leur développement de compétences à leurs parents.
8. Les animateurs savent comment animer un programme qui fonctionne principalement en petits groupes (huttes, tanières, patrouilles et équipes d'expédition).
9. Les animateurs s'assurent que la méthode planification-action-révision fait partie intégrante de chaque aventure.
10. Les animateurs comprennent le rôle des badges et soulignent l'apprentissage et le développement personnel de façon appropriée.
11. Les animateurs cherchent activement à acquérir les connaissances et habiletés nécessaires pour bien remplir leur rôle.



RÔLE DES ANIMATEURS DE SOUTIEN POUR LE PROGRAMME BADGE DE BOIS 2



Les résultats suivants sont attendus pour tous les animateurs de soutien (y compris les formateurs) assurant la mise en œuvre ou le soutien du programme Badge de bois 2.

1. Les animateurs s'assurent que les programmes se déroulent en toute sécurité. Ils considèrent tant la sécurité physique qu'affective des jeunes.
2. Les animateurs de soutien sont avant tout des mentors, des conseillers et des facilitateurs, et non des administrateurs ou des arbitres.
3. Les animateurs de soutien s'assurent que les animateurs éprouvent des sentiments d'appartenance, de responsabilité et d'engagement à l'égard de la mission du scoutisme.
4. Les animateurs de soutien aident les bénévoles à connaître la valeur réelle de leur participation au mouvement scout et ils savent qu'ils pourront contribuer au mouvement dès leur première journée.
5. Les animateurs de soutien veillent à ce que les animateurs comprennent qu'ils ne sont pas seuls : d'autres animateurs sont là et les aideront à réussir.
6. Les cours et les ateliers sont conçus de manière à optimiser la valeur du perfectionnement par rapport au temps passé.
7. Les animateurs de soutien fournissent aux bénévoles les commentaires nécessaires à leur perfectionnement.
8. Les animateurs de soutien veillent à ce qu'autant de jeunes que possible aient accès à des expériences de scoutisme de qualité.

COMMENT UN ANIMATEUR PEUT-IL ÉVALUER SON PROPRE PROGRÈS?

L'objectif des fiches d'aide au perfectionnement des animateurs est d'aider les animateurs à atteindre un niveau où ils peuvent utiliser une compétence avec un minimum de soutien. Les animateurs franchissent quatre étapes à mesure qu'ils acquièrent une compétence. L'objectif du programme Badge de bois 2 est d'atteindre l'étape 3 : Je peux.

Étape 4 : J'ai déjà...

Les animateurs ont démontré à de multiples reprises qu'ils disposaient de la compétence en question avec très peu de soutien, voire aucun. Ils font la preuve de la compétence de manière instinctive sans forcément réfléchir à chacune des étapes.

J'ai déjà...

Étape 3 : Je peux...

Les animateurs peuvent faire la preuve de la compétence en question la plupart du temps avec peu de soutien. Ils réfléchissent à la compétence à mesure qu'ils en font la démonstration et peuvent la décrire étape par étape.

Je peux...

Étape 2 : Je sais comment...

Les animateurs peuvent décrire la compétence en question et en faire la preuve avec beaucoup de soutien. Ils comprennent ce qu'ils doivent apprendre pour progresser personnellement.

Je sais comment...

Étape 1 : Je ne sais pas...

Les animateurs peuvent avoir une vague idée de la compétence en question, mais ne comprennent pas la portée de celle-ci ni ce qu'ils doivent apprendre.

Je ne sais pas...

EXPÉRIENCE PRATIQUE

Animateurs de soutien pour le programme Badge de bois 2

QU'EST-CE QU'UN ANIMATEUR DE SOUTIEN POUR LE PROGRAMME BADGE DE BOIS 2?

Les animateurs de soutien pour le programme Badge de bois 2 sont des mentors, des conseillers et des facilitateurs pour les animateurs qui suivent le programme Badge de bois 2. Le programme Badge de bois 2 utilise les mêmes compétences et la même méthodologie que celles du programme scout. Les commissaires, les animateurs de soutien des secteurs, les animateurs-ressources de section et les formateurs feront tous d'excellents animateurs de soutien pour le programme Badge de bois 2. Toutefois, presque tous les animateurs peuvent occuper cette fonction.

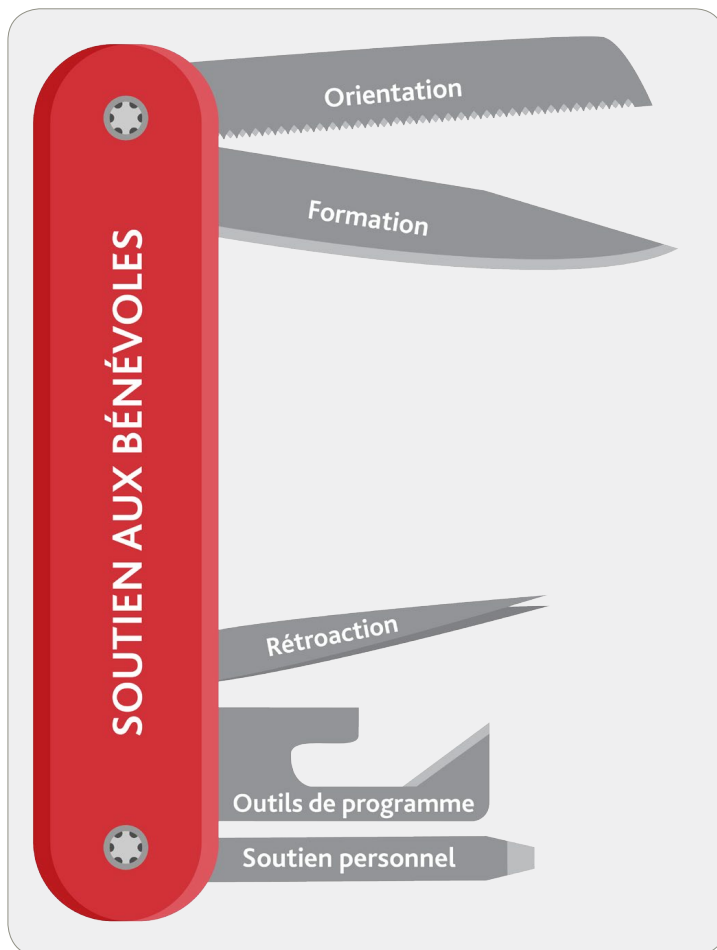
Il est important de noter que les animateurs de soutien pour le programme Badge de bois 2 ne sont pas forcément responsables de la formation des animateurs. Au lieu de cela, ces animateurs de soutien doivent se concentrer sur la mise en relation des animateurs avec les ressources dont ils ont besoin pour progresser dans le programme Badge de bois 2.

Les animateurs de soutien pour le programme Badge de bois 2 doivent :

- respecter les exigences de sélection des bénévoles de Scouts Canada;
- avoir obtenu le Badge de bois 1 du Sentier canadien.

Les animateurs de soutien pour le programme Badge de bois 2 devraient :

- entretenir de bonnes relations de travail avec l'animateur;
- avoir le temps d'assurer la mise en œuvre du programme Badge de bois 2.



LES CINQ PILIERS DU SOUTIEN AUX BÉNÉVOLES ET DU PERFECTIONNEMENT DES ANIMATEURS

La formation n'est pas le seul outil à la disposition des animateurs pour perfectionner les compétences dont ils ont besoin pour réussir. Les cinq piliers du soutien aux bénévoles peuvent être utilisés comme un couteau suisse pour contribuer au développement des animateurs. Un animateur de soutien ajustera son style de leadership en fonction de la situation afin de choisir le pilier de soutien adéquat pour chaque individu. Vous pouvez en apprendre plus sur les cinq piliers du soutien aux bénévoles en consultant la **boîte à outils pour les bénévoles**.

COMMENT SAVOIR QUEL « PILIER » UTILISER?

Les cinq piliers du soutien aux bénévoles correspondent approximativement aux quatre étapes du perfectionnement des animateurs.

Orientation : Une courte introduction sur la façon d'utiliser une compétence dans le cadre du scoutisme et sur les pratiques exemplaires en matière de sécurité peut être utile pour les animateurs qui n'ont jamais mis cette compétence en pratique dans un contexte scout.

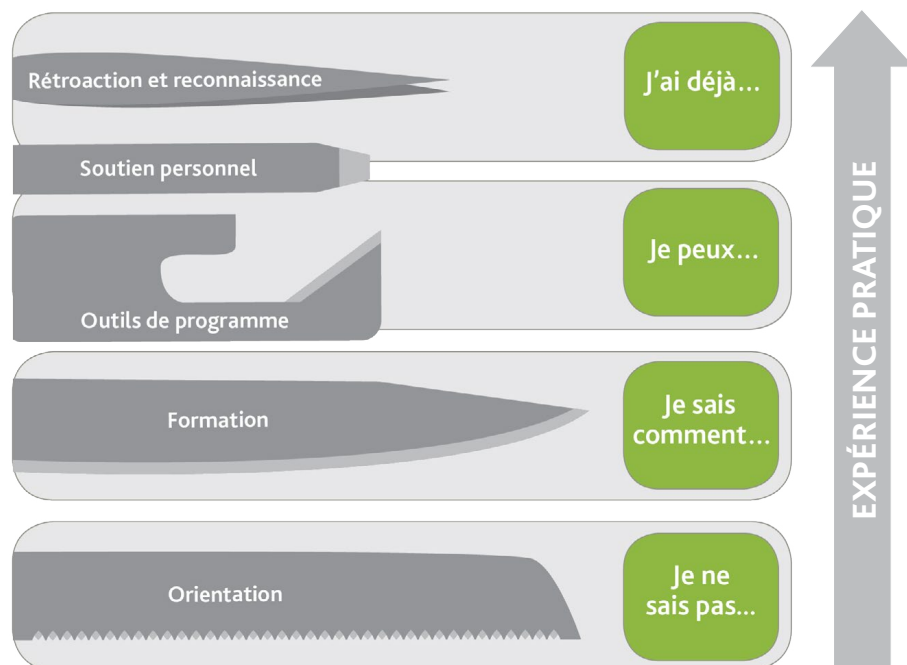
Formation : Ce pilier peut être utilisé avec les animateurs qui peuvent seulement utiliser une compétence avec beaucoup de soutien. Une formation pratique en dehors d'une salle de classe est souvent la plus appropriée pour l'apprenant — il n'est pas nécessaire que la formation se donne dans une salle de classe.

Outils de programme : Pour les animateurs qui peuvent utiliser une compétence avec du soutien, les résumés graphiques et les feuilles de travail sont de bons exemples d'outils de programme à utiliser pour perfectionner une compétence.

Soutien personnel : Le coaching et le mentorat fonctionnent bien quand l'animateur peut utiliser une compétence avec du soutien occasionnel.

Rétroaction et reconnaissance : Les félicitations et les mots d'encouragement fonctionnent bien pour un animateur qui a atteint des objectifs personnels dans son parcours d'apprentissage.

N'oubliez pas que le « bon pilier » est celui qui convient le mieux à l'apprenant, et non à l'animateur de soutien.



Guide de l'encadrement et du mentorat



L'encadrement et le mentorat sont des méthodes efficaces et viables pour aider les animateurs qui participent au programme Badge de bois 2. Le rôle des conseillers et des mentors consiste à fournir aux animateurs du soutien, de l'encouragement et de l'orientation à mesure qu'ils se perfectionnent conformément à leur plan d'apprentissage personnel pour le programme Badge de bois 2. L'encadrement et le mentorat se produisent généralement en face à face, alors que l'apprenant réalise une fonction liée à sa tâche. Il s'agit d'un processus axé sur l'apprenant et dirigé par celui-ci dans lequel une personne compétente et collaborative veille à ce que :

- l'apprenant dispose des connaissances nécessaires à l'accomplissement de la tâche;
- l'apprenant dispose des compétences nécessaires à l'accomplissement de la tâche;
- l'apprenant dispose de la confiance nécessaire à l'accomplissement de la tâche.

Il convient de noter qu'un animateur de soutien pour le programme Badge de bois 2 n'a pas nécessairement besoin d'être le conseiller ou le mentor d'un animateur pour toutes ses fiches d'aide au perfectionnement. Le rôle d'un animateur de soutien peut consister à mettre en relation un animateur et un expert dans un domaine précis, ce dernier pouvant jouer le rôle de conseiller ou de mentor pour une ou plusieurs fiches d'aide au perfectionnement des animateurs.

COMPARAISON ENTRE L'ENCADREMENT ET LE MENTORAT

L'encadrement et le mentorat nécessitent les mêmes compétences pour aider une autre personne en lui apportant des conseils, des directives ainsi qu'un exemple du comportement désiré. L'encadrement est une tâche à plus court terme axée sur le rendement, tandis que le mentorat est plus axé sur le perfectionnement à long terme. Imaginez un scout qui apprend à allumer un feu. Un conseiller allumera un deuxième feu à côté de celui du scout et, ce faisant, lui fournira des astuces et des conseils; ainsi, le scout pourra voir un exemple de réussite. Un mentor aidera le scout en lui posant des questions et en lui donnant des idées, lui permettant ainsi de concevoir et d'allumer le type de feu dont il a besoin (p. ex. pour cuisiner). Passer de l'encadrement au mentorat représente une composante importante du leadership situationnel qui permet d'apporter aux animateurs des expériences d'apprentissage personnalisées.

COMPARAISON ENTRE L'ENCADREMENT, LE MENTORAT ET LA FORMATION

L'encadrement et le mentorat se distinguent de la formation. La formation se produit souvent en dehors de la section et a rarement lieu en face à face. L'encadrement et le mentorat sont souvent plus appropriés lorsque l'apprenant dispose déjà de connaissances approfondies sur un sujet. Ces méthodes sont plus problématiques lorsque l'apprenant ne possède pas une certaine compétence ou n'a jamais réalisé une certaine tâche. Dans ce cas, la formation est une méthode de soutien plus efficace.



LE RÔLE DU CONSEILLER OU DU MENTOR

Quelles sont les compétences d'un bon conseiller ou d'un bon mentor?

- Le conseiller doit être un animateur possédant des connaissances et capacités appropriées. Il doit être en mesure d'expliquer les valeurs, les principes et les pratiques du scoutisme et de servir de modèle.
- Le conseiller doit disposer de compétences de communication et d'écoute efficaces et faire preuve de patience et d'empathie.
- Le soutien et les idées du conseiller doivent renforcer les compétences et la confiance de l'animateur.



Au moment d'apporter son soutien pour le programme Badge de bois 2, un conseiller ou un mentor doit respecter les exigences suivantes :

- **Accepter d'assumer un rôle** de soutien auprès des animateurs qui souhaitent perfectionner leurs compétences.
- **Établir le premier contact** avec l'animateur dès que possible pour déterminer les possibilités d'encadrement et de mentorat.
- **Mettre en place un environnement favorable.** Pour que l'encadrement réussisse, il faut instaurer un climat de soutien sécuritaire et exempt de tout jugement à titre de base de la relation de travail. Cela signifie qu'il faut aider les animateurs à comprendre les normes de compétence requises tout en déterminant comment le conseiller et l'animateur collaboreront pour respecter ces normes. Il importe que le plan établi découle d'une décision mutuelle et qu'il ne soit pas imposé par le conseiller.
- **Élaborer un plan d'action.** Un plan d'action fournit un cadre de travail pour la relation à long terme. Il recense les programmes de formation et de soutien dont l'animateur a besoin et indique à quel moment ces programmes auront lieu. Ce plan indique également ce que le conseiller fera pour aider l'animateur, et ce que l'animateur fera pour s'améliorer de lui-même. Une partie de ce plan précisera à quel moment le conseiller rencontrera de nouveau l'animateur pour le voir à l'œuvre.
- **Fournir de la rétroaction.** Les conseillers et les mentors émettent des commentaires constructifs aux animateurs. Ces commentaires soulignent et soutiennent les atouts des animateurs pour s'assurer qu'ils restent motivés. Le conseiller ou le mentor peut ainsi présenter une perspective précieuse aux animateurs.
- **Assurer le suivi des progrès de l'animateur.** Il convient de s'assurer que l'animateur comprend bien le contenu ainsi que les éléments qu'il doit perfectionner.
- **Encourager la responsabilisation.** Le conseiller aide l'animateur à déterminer à quel moment il a atteint un niveau d'aisance et de compétence satisfaisant.
- **Soutenir l'animateur** sans le surveiller.



ENCADREMENT AU MOYEN DU MODÈLE GROW (« GOAL, REALITY, OPTIONS, WRAP-UP »)

Le modèle GROW (objectif, réalité, options, conclusion) fournit un cadre de travail pour les conversations d'encadrement. Le tableau ci-dessous décrit les quatre étapes du modèle GROW. Il comprend certains exemples de questions que vous pourriez vous poser pour vous

aider à commencer. (La liste de questions n'est pas exhaustive.) Les questions que vous poserez pendant vos conversations d'encadrement ou de mentorat dépendront des circonstances uniques entourant le perfectionnement de l'animateur concerné.

ÉTAPES DU MODÈLE D'ENCADREMENT GROW	EXEMPLES DE QUESTIONS DU MODÈLE D'ENCADREMENT GROW POUR L'APPRENTISSAGE DE COMPÉTENCES
Objectif (Goal) — Qu'est-ce que je souhaite être en mesure de faire?	
- Abordez les objectifs d'apprentissage figurant sur la fiche d'aide au perfectionnement des animateurs. - Quels éléments l'animateur doit-il être en mesure de faire à la fin du processus d'encadrement?	- Sur quel domaine de compétence souhaitez-vous travailler? - Quel est votre objectif dans ce domaine? - Comment saurez-vous à quel moment le problème est résolu?
Réalité (Reality) — Où en suis-je aujourd'hui d'après mon autoévaluation?	
- Quelles attitudes, compétences et connaissances l'animateur possède-t-il déjà? - Quels facteurs externes (par exemple les échéanciers) vont avoir une incidence sur l'apprentissage? - Demandez-vous quelles ressources vous devrez apporter dans le cadre du processus d'encadrement.	- Selon vous, que se passe-t-il? - Qui est touché? - Quand cela se passe-t-il? - Quelles mesures avez-vous prises jusqu'ici?
Options (Options) — Que pourrais-je faire?	
- Ne partez pas du principe que l'animateur dispose de capacités limitées. Posez des questions ouvertes sur la manière dont l'apprenant aborderait la tâche. - Écoutez activement leurs idées sans porter de jugement. - Soulignez les bonnes idées et posez des questions permettant d'évaluer les conséquences ou les limites possibles des plans des animateurs. - Partagez vos propres expériences et idées après que l'animateur a eu la possibilité de formuler quelques idées.	- Quelles compétences devez-vous améliorer pour passer de votre réalité à l'atteinte de votre objectif? - Quels obstacles vous barrent la route? - Comment surmonterez-vous ces obstacles? - Que n'avez-vous pas encore essayé? - Que se passerait-il si ces barrières étaient levées? - Quelles idées utiles pouvez-vous tirer de vos réussites antérieures? - De quelle autre manière pourriez-vous aborder ce problème?
Conclusion (Wrap-up) — Que vais-je faire? Quelle est la voie à suivre?	
- Convenez de ce que l'animateur fera et du soutien, le cas échéant, dont il aura besoin de votre part. - Assurez-vous que l'animateur sait comment accéder à toutes les ressources ou personnes nécessaires pour réaliser la tâche. - Convenez d'un moment et d'un lieu pour fournir des commentaires et tout suivi nécessaire. - Veillez à ce que la communication soit positive et encourageante.	- Qui peut vous aider? - Quelles sont vos ressources scouts? - Quelles occasions vous permettront de développer cette compétence? - Dans quelle mesure êtes-vous engagé? - Qu'est-ce qui pourrait vous arrêter? - Comment surmonterez-vous les obstacles? - À quelle date aurez-vous terminé chacune de vos tâches? - Comment reconnaîtrez-vous la réussite?

Cours et ateliers

INTRODUCTION

Si vous demandez à n'importe quel animateur ayant suivi un cours du programme Badge de bois 2 quelle était sa partie favorite, vous obtiendrez toujours plus ou moins la même réponse. Les animateurs vous diront que c'était la période entre les cours ou après les cours, lorsqu'ils avaient la possibilité de faire du réseautage. C'était le moment qu'ils étaient en mesure de diriger leur propre apprentissage. Ils pouvaient alors chercher à faire appel aux connaissances des autres animateurs.

Le sondage de 2016 à l'intention de tous les bénévoles montre que les animateurs souhaitent davantage d'expériences de formation, mais qu'ils préféreraient participer à des ateliers épisodiques plutôt qu'aux traditionnels événements de formation sur une fin de semaine ou sur plusieurs fins de semaine. La nouvelle approche du programme Badge de bois 2 permet de fournir de la formation avec plus de souplesse. Les ateliers peuvent être intégrés aux camps de conseil, aux forums de secteur, aux clubs d'animateurs ou aux conférences sur le scoutisme. Les cours peuvent être conçus de manière à couvrir un ensemble de fiches d'aide au perfectionnement des animateurs ou un seul thème. Toutes ces expériences d'apprentissage compteront vers l'obtention du Badge de bois 2.



LA « FORMATION » EST-ELLE LA MÊME CHOSE QUE L'« ENCADREMENT » ET LE « MENTORAT » ?

La « formation » n'est pas forcément la même chose que l'« encadrement » et le « mentorat ». La formation se donne souvent en dehors de la section (même si ce n'est pas une obligation) et a rarement lieu en face à face. Les cours et les ateliers sont des outils pertinents lorsqu'un apprenant commence à apprendre une compétence ou une tâche. Dans ce cas, les facilitateurs peuvent l'aider à se créer une base solide de connaissances à laquelle l'animateur pourra se reporter par la suite.

L'ANIMATION D'UN COURS OU D'UN ATELIER

Planification

Évaluation des besoins de la communauté

- Pour quelles fiches d'aide au perfectionnement des animateurs les bénévoles de votre communauté ont-ils besoin de formation?
- Obtenez des renseignements à ce sujet dans le cadre des forums de secteur, de visites de soutien ou de sondages en ligne.
- Quelles fiches d'aide au perfectionnement des animateurs voulez-vous aborder?

Facilitateurs

- Pour la réussite d'un cours ou d'un atelier, il est important de s'assurer que les bonnes personnes (disposant des bonnes compétences, connaissances et attitudes) jouent le rôle de facilitateurs.
- Les facilitateurs n'ont pas besoin d'élaborer le matériel et le plan de cours traditionnel. Leur rôle est d'aider les participants à comprendre l'information fournie et de s'assurer que la méthode d'apprentissage est axée sur l'apprenant.
- Les facilitateurs devraient être capables de répondre aux questions posées, de coordonner des activités interactives qui favorisent le processus d'apprentissage et devraient connaître les politiques actuelles de Scouts Canada.
- Désignez une personne qualifiée qui sera secouriste désigné pour l'événement.

Planification (suite)

Calendrier du cours ou de l'atelier

- Les facilitateurs connaissent-ils bien le programme de l'événement dans son ensemble et savent-ils comment leurs séances s'intègrent au cadre de l'événement?
- Déterminez les normes de l'événement et les comportements attendus de la part du facilitateur.
- Déterminez quel équipement sera nécessaire, notamment pour les ateliers portant sur les compétences en plein air.

Installation

- Les secteurs et groupes qui demandent une formation préféreront celles offertes localement. Vous devrez peut-être mener des recherches pour trouver un site adéquat. Cherchez un lieu qui :
 - est confortable;
 - est facile d'accès en transport en commun et à vélo;
 - dispose d'espaces (possiblement en plein air) pour mener des activités en petits groupes comme des jeux de rôle ou des démonstrations de jeux et de cérémonies;
 - dispose d'espaces distincts permettant à chaque section de travailler à son propre rythme;
 - dispose d'une cuisine, au besoin.

Nourriture et rafraîchissements

- Des breuvages et des collations devraient être fournis pendant la ou les séances; c'est pourquoi un endroit avec une cuisine représente un atout. La cuisine dispose-t-elle d'une cafetière, d'une théière, de cuillères, de tasses, de condiments, etc.?
- Vous pourriez trouver quelqu'un qui fournira la nourriture (église, parrain, partenaire). Sinon, demandez à chacun d'amener leur repas. Si vous sortez manger, vous pourriez perdre jusqu'à une heure et demie. Ne choisissez pas cette option à moins d'y être obligé.
- Devez-vous penser à des besoins alimentaires particuliers?

Communication et marketing

- Annoncez les possibilités de formation dès qu'elles sont planifiées. Laissez aux commissaires de groupe suffisamment de temps pour assurer la promotion de ces possibilités auprès des animateurs de leur groupe. Même si vous ne disposez pas encore de la date exacte, savoir qu'un cours sera donné facilite les choses lorsqu'un commissaire de groupe discute avec des individus qui voudraient peut-être devenir animateurs.
- Faites part de vos attentes aux animateurs avant le cours ou l'atelier. De la nourriture sera-t-elle servie? Quel équipement les animateurs doivent-ils apporter? Devez-vous être informé de restrictions alimentaires?
- Les facilitateurs devraient s'impliquer dans la communication à l'intention des participants avant l'événement. Au minimum, ils doivent savoir quels animateurs participeront, connaître leurs attentes et savoir où ils en sont dans leur parcours d'apprentissage en vue de l'obtention du Badge de bois 2.



PENDANT LE COURS OU L'ATELIER

Installation

- Arrivez tôt pour mener une évaluation des risques dans l'installation. Où se trouvent les sorties de secours et les extincteurs? Où seront situées la ou les trousse de premiers soins? Les toilettes sont-elles accessibles? Passez ces éléments en revue une fois que les animateurs sont arrivés sur les lieux.
- Quelles sont les attentes du propriétaire de l'installation? Comment les animateurs doivent-ils se comporter une fois sur place?

Facilitateurs

- Les animateurs doivent apprendre les uns des autres par l'intermédiaire de scénarios ou d'études de cas. Les facilitateurs offrent aux animateurs l'occasion et les outils (et, en fin de compte, leur expertise) leur permettant d'apprendre les uns des autres. Votre principale tâche consiste à garder la séance sur la bonne voie et à fournir des tâches d'apprentissage dirigé.
- Il incombe aux facilitateurs de s'assurer que tous les animateurs participent. Incitez les animateurs les plus timides à prendre la parole. Tempérez l'enthousiasme des animateurs qui, de par leur force de caractère, ont tendance à dominer la séance.
- N'oubliez pas de donner aux animateurs l'occasion de poser des questions.

Séances

- Les séances sont guidées par les fiches d'aide au perfectionnement des animateurs.
- Surveillez en permanence le temps qui passe. Gardez la séance sur la bonne voie en écartant tous les sujets non pertinents. Ces sujets peuvent être consignés quelque part de manière à pouvoir les aborder à un moment plus approprié.



APRÈS LE COURS OU L'ATELIER

- Veillez à ce que les animateurs aient l'occasion de fournir leurs commentaires au sujet du cours.
- À la fin de l'événement, passez en revue les évaluations avec l'équipe.
- Fournissez à tous les facilitateurs une évaluation portant sur leur rendement et remerciez-les pour leurs services rendus.
- Après le cours, envoyez tout document de référence promis aux animateurs.
- Fournissez aux animateurs une liste :
 - des compétences qu'ils ont acquises;
 - des compétences qu'ils ont démontrées;
 - des tâches supplémentaires requises pour achever les fiches d'aide au perfectionnement des animateurs.

SÉCURITÉ

- La sécurité fait partie intégrante des cours. Soyez prêt. Veillez à ce qu'une trousse de premiers soins et un secouriste qualifié soient disponibles rapidement et en tout temps. Déterminez si un défibrillateur est disponible dans l'installation, et comment y accéder.
- Vérifiez la sécurité et l'état de fonctionnement de tout équipement devant être utilisé pendant la séance. Si vous incluez de l'équipement endommagé et non sécuritaire pour faire des démonstrations, assurez-vous qu'il est signalé de manière appropriée et qu'il ne peut pas être utilisé par inadvertance.
- Pour chaque séance, passez en revue les éléments relatifs à la sécurité qui se trouvent sur la fiche d'aide au perfectionnement des animateurs.

Vous prévoyez un cours, un atelier ou une autre occasion d'apprentissage? Utilisez ces questions à titre d'autoévaluation pour vous assurer que vous êtes sur la voie du Sentier canadien!

GUIDE INTELLIGENT POUR LE PROGRAMME BADGE DE BOIS 2

Mettre les animateurs sur la voie du Sentier canadien

Questions d'autoévaluation	Ressources en ligne
La progression personnelle des animateurs est-elle prise en compte au moment de la préparation du cours?	Déterminez comment vous appliqueriez la théorie qui sous-tend les exigences personnelles de badges à l'apprentissage et au perfectionnement des animateurs.
Le système des patrouilles (des équipes) est-il utilisé pour animer l'apprentissage en petits groupes?	Si ça marche pour les scouts, ça devrait marcher pour les animateurs!
Les formateurs passent-ils la plupart de leur temps à poser des questions ou à affirmer des choses?	Formateur ≠ professeur
Les séances sont-elles menées autant que possible par les participants?	Si les scouts castors peuvent le faire, les animateurs le peuvent aussi!
Les séances incitent-elles les participants à utiliser la méthode planification-action-révision?	Pourquoi réinventer la roue?
Les séances utilisent-elles des simulations ou des activités pratiques lorsque les exercices dans le monde réel ne sont pas possibles ou faisables?	L'apprentissage par la pratique est difficile lorsque l'on est assis dans une salle de classe!
Les animateurs quittent-ils le cours avec un plan de perfectionnement personnel?	L'apprentissage ne doit pas s'arrêter dès la fin du cours!
Un suivi est-il prévu après le cours?	Parce que vous vous souvenez toujours d'une question importante que vous auriez dû aborder cinq minutes après la fin du cours!
Le contenu du cours comprend-il des notions avancées de gestion des risques et de la sécurité pour les activités en plein air?	Se blesser ne devrait pas faire partie du scoutisme.
Le contenu de tous les cours est-il axé sur le dépassement des normes de qualité du programme et des attentes des jeunes?	Pour quoi d'autre serions-nous là?

BADGE DE BOIS 2

Ce qu'il faut commencer à faire et ce qu'il faut arrêter de faire

Arrêtez	Commencez
• d'utiliser le terme « chef » lorsque vous faites référence aux bénévoles; • de planifier vos séances en fonction de ce que vous souhaitez enseigner; • de donner des devoirs à faire à la maison ou pendant le temps libre; • d'appeler la gestion des risques de la « paperasse »; • d'enseigner aux animateurs l'utilisation de l'ancien système de badges à titre de programme; • d'enseigner aux animateurs la création de plans à court, à moyen et à long terme; • de promouvoir les programmes Démarrages; • de bricoler pendant 12 heures d'affilée; • d'enseigner des compétences en plein air que vous pensez importantes; • d'enseigner des compétences avancées pour lesquelles vous ne disposez pas les qualifications requises; • d'utiliser des méthodes de formation qui ne correspondent pas au Sentier canadien.	• à utiliser le terme « animateur » — Le rôle de l'animateur; • à mener des évaluations des besoins avant le cours; • à fournir des liens vers d'excellentes ressources en ligne avant et après le cours; • à faire la preuve d'une culture de leadership fondée sur la sécurité; • à aider les animateurs à comprendre la progression personnelle et le rôle des badges; • à soutenir des plans mensuels, cycliques et annuels dirigés par les jeunes — modèle de planification; • à démontrer comment se servir des fiches de parcours; • à faire découvrir les aventures STIM (mais pas pendant 12 heures); • à enseigner les compétences de plein air que les jeunes et les animateurs demandent; • à trouver des experts en la matière qui complèteront l'expérience de votre équipe; • à animer l'apprentissage en utilisant la méthode scout et les quatre éléments pour vous guider.

Guide administratif pour le programme Badge de bois 2

Les animateurs qui ont obtenu leur Badge de bois 2 doivent être reconnus de la manière suivante :

- présentation des billes en bois Badge de bois, du certificat et du foulard Gilwell;
- formation mise à jour sur leur profil **MyScouts.ca**.

Les trois membres stratégiques de conseil peuvent déléguer l'administration à autant d'animateurs de soutien que nécessaire pour assurer la mise en œuvre du programme Badge de bois. Ils peuvent comprendre :

- les sous-commissaires de conseil;
- les trois membres stratégiques de secteur;
- les sous-commissaires de secteur;
- tout autre animateur de soutien désigné.



La mise en œuvre du programme Badge de bois 2 vise à reconnaître le dévouement des animateurs et à leur fournir plus de soutien.



La grande majorité des animateurs qui demanderont l'attribution du Badge de bois 2 respecteront leur promesse scout et feront de leur mieux pour suivre la procédure décrite dans le guide du programme Badge de bois 2. Le principal résultat du programme Badge de bois 2 résidera dans le fait que les animateurs disposeront des connaissances et des compétences nécessaires pour assurer la mise en œuvre d'un programme de qualité. C'est pour cela que les objectifs d'apprentissage personnels figurant sur les fiches d'aide au perfectionnement des animateurs demeurent moins importants que les résultats du Sentier canadien en matière de comportement.

Certaines préoccupations des équipes de secteur ou de conseil relatives à la qualité du programme peuvent être mises en lumière par une demande d'attribution du Badge de bois 2. Si tel est le cas, une visite de soutien devrait être organisée avec l'animateur afin de lui fournir des conseils supplémentaires. Voici certains indices permettant de déterminer qu'il existe des préoccupations quant à la qualité du programme :

- plaintes fréquentes;
- problèmes de croissance ou de rétention des membres;
- comportement constaté.

Au bout du compte, l'animateur devrait être récompensé par son Badge de bois 2, ce qui donnera l'occasion à plus de jeunes d'avoir accès à des programmes de scoutisme de qualité.