

FORMATION DES ADULTES

Survol des pédagogies; évaluer la qualité du programme des jeunes

ANI 21

FORMATION DES ADULTES

Survol des pédagogies; évaluer la qualité du programme des jeunes

ANI 21

Date d'écriture : **2024-03**

Date de dernière révision: **2024-03**

Ce module de formation scout a été conçu à l'usage des adultes de l'Association des Scouts du Canada engagés dans un processus de formation structuré. Il peut être reproduit à des fins de formation ou de documentation pourvu que la source soit mentionnée.

Mise en page: **Florence Simard**

© 2023, Association des Scouts du Canada.

Table des matières

Introduction	5
1. La qualité du programme des jeunes ; un survol des pédagogies	6
1.1 – 1 ^{er} pilier : Pourquoi? Les objectifs éducatifs (Je suis PICASSo)	7
1.2 – 2 ^e pilier : Comment? La méthode scout	7
1.2.1 Creuser la compréhension de la méthode scout	11
1.2.1.1 Un système progressif	11
1.2.1.2 Autres aspects progressifs de la méthode scout	13
1.2.1.3 La progression au sein des branches	14
1.2.1.4 Une méthode éducative particulièrement adaptée pour les adolescents et adolescentes	14
1.2.1.5 Les âges charnières : Une disposition au service du développement des jeunes	14
1.3 – 3 ^e pilier : Quoi? L'ensemble des activités réalisées	15
1.3.1.1 Où est-ce que je trouve des activités à faire dans des réunions et camps?	15
1.3.1.2 Où est-ce que je m'inspire pour chanter avec mon unité?	15
1.3.1.3 Où est-ce que je trouve des modèles de plans de camp passés pour m'inspirer?	16
2. Évaluer la qualité du programme des jeunes	16
2.1 Rôles et responsabilités	16
2.1.1 Le rôle du responsable de groupe	17
2.2 Mettre sur pied un Conseil d'animation pour l'animation des branches	18
2.3 Les formes d'évaluation	18
2.3.1 Évaluation qualitative de la qualité du scoutisme	18
2.3.1.1 Pourquoi?	18
2.3.1.2 Comment	19
2.3.2 Plans de camp	19
2.3.3 Les planifications annuelles et les rapports d'activité	19
2.3.4 Évaluation quantitative de la qualité du scoutisme	20
2.3.4.1 Pourquoi	20
2.3.4.2 Comment	20

Table des matières

2.4 Pistes d'action pour l'amélioration	20
2.4.1 Rétroaction	21
2.4.2 Plan d'amélioration	21
2.4.3 Reconnaissance	21
Conclusion	22
Méthodes	23
Mise en pratique	25
Évaluation	25
Ressources	26
Grille qualitative de la méthode Scout	28

Objectifs du module

Objectif général

Je suis en mesure d'évaluer la qualité du programme des jeunes et de participer à son amélioration continue.

Objectifs spécifiques

- Je décris le cadre évolutif et progressif du programme des jeunes et des pédagogies des branches, incluant l'application modulée des objectifs éducatifs et éléments de la méthode en fonction du stade de développement du jeune.
- J'évalue la qualité du programme des jeunes sur le terrain, dans une unité ou un groupe.
- Je propose, au besoin, des recommandations et mettre en place des moyens pour améliorer la qualité du programme des jeunes.

Avertissement

Les documents de l'Association des Scouts du Canada sur la formation modulaire sont destinés au développement des compétences des adultes de l'Association. Bien qu'ils fassent référence aux politiques de l'Association des Scouts du Canada, ils ne remplacent pas ces politiques et règlements officiels et ne sauraient être interprétés comme tels. L'Association des Scouts du Canada vous remercie de votre dévouement et de votre implication. Bonne formation!

Note d'écriture

Ce module utilise autant que possible une rédaction épïcène.

Temps suggéré pour ce module: 2 heures.

Introduction

En tant que responsable de groupe, il peut s'avérer parfois complexe de comprendre les spécificités de chacune des unités qui composent son groupe. Il y a bien sûr une question de vocabulaire, mais pas seulement! Les différentes branches existent pour tenir compte de différences développementales des jeunes qui les composent, mais partagent tous la même méthode éducative qui est employée pour l'ensemble du programme des jeunes. Dans votre rôle, vous soutenez les équipes d'animation dans sa mise en place et veillez à sa qualité. Ce module de formation vous permettra non seulement de faire un survol de l'ensemble des pédagogies, mais également de vous outiller dans l'évaluation de la qualité du scoutisme dans chacune de vos unités. Pour ce faire, revenons à la base de ce qui est au cœur de notre mission.

Le scoutisme est un mouvement d'**éducation non formelle** qui utilise l'autoéducation **progressive** comme méthode pour soutenir le développement intégral des jeunes. L'ensemble des objectifs éducatifs (le pourquoi), de la méthode éducative (le comment) et du parcours des jeunes (le quoi) constituent ce que l'on nomme le **Programme des jeunes** où réside la partie essentielle de l'expérience scout. Celui-ci est non seulement au cœur de la mission de notre association scout nationale, mais est aussi sa raison d'être; **l'ensemble de sa structure et des moyens à sa disposition sert à soutenir la mise en œuvre du programme des jeunes.**

Afin de pleinement remplir sa mission, il est primordial de se doter non seulement d'une compréhension commune et d'une vue d'ensemble du parcours des jeunes de 7 à 25 ans, mais aussi de moyens et d'outils qui permettront de faire une évaluation de sa mise en place et de la qualité de l'expérience vécue par les jeunes. Évaluer la **qualité du programme des jeunes** dans le scoutisme est crucial pour plusieurs raisons. Elle permet entre autres de :

- Miser sur les forces et travailler sur les défis identifiés afin de garder, modifier ou arrêter certaines pratiques dans une perspective d'amélioration continue;
- Assurer la rétention, le recrutement et la relève des jeunes et des adultes en offrant un programme diversifié et stimulant qui contribuera positivement au sentiment d'appartenance, à l'engagement de ses membres et leur bonheur;
- Assurer une cohérence entre les branches au sein d'un groupe pour offrir des activités optimisées dans la **zone proximale de développement**¹ de chaque groupe d'âge pour procéder à la construction progressive et sans redondance de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Démontrer la prise de responsabilité du groupe et des unités envers la mise en application du programme;
- Évaluer l'impact du programme sur les jeunes et leur communauté;

Cette évaluation, pour être pertinente et efficace, se doit d'être réalisée localement par les districts et les groupes qui doivent assurer le volet opérationnel de sa mise en place.

Ce module a donc été conçu pour faire un survol du programme des jeunes, notamment par les spécificités d'application de la méthode scout à travers les âges, et d'avoir les outils nécessaires pour faire l'évaluation de sa mise en place.



Quelques termes qui seront explorés et définis dans ce module:

- Qualité du programme des jeunes
- Éducation non formelle
- Autoéducation progressive
- Zone proximale de développement

¹ Plus de détail sur ce concept dans la section 4.2.1.1 Zone proximale de développement.

1. La qualité du programme des jeunes ; un survol des pédagogies

Pourquoi le scoutisme fait vivre le programme des jeunes à des milliers de jeunes depuis plus 110 ans? L'objectif, avant tout, est et a toujours été de développer des individus bien équilibrés qui peuvent contribuer positivement à la société. **Alors, comment savoir si le programme des jeunes a réussi cet objectif?**

L'Organisation mondiale du Mouvement scout (OMMS) élabore une politique mondiale du Programme des jeunes (PdJ), qui rassemble ainsi la vision et les balises qui encadrent le scoutisme². Les organisations membres, appelées Organisation scout nationale (OSN), élaborent elles-mêmes une politique nationale pour permettre d'adapter le PdJ à sa réalité culturelle et aux jeunes qui les composent. Le rôle et la mission de l'ASC en tant qu'OSN sont donc de soutenir la mise en œuvre de ce programme. Pour ce faire, l'ASC dispose d'une structure qui lui permet de définir des rôles à différents paliers pour assurer un développement et une mise en œuvre de celui-ci.

À son plus haut palier (national), des comités et des membres œuvrent au développement du matériel pédagogique pour les jeunes ainsi que des outils pour les adultes qui auront la charge de le faire vivre. Pour couvrir l'ensemble du pays et s'assurer de la mise en opération du programme au niveau local, 11 districts jouent un rôle essentiel en prenant la responsabilité d'assurer la qualité du scoutisme sur leur territoire. Ils sont constitués d'équipes et de membres qui accompagnent et soutiennent les groupes qui sont sous leurs responsabilités.

Pour définir les aboutissements de ce programme, les associations scout nationales établissent des **objectifs éducatifs terminaux**. Ces objectifs définissent de quoi a l'air un individu équilibré à la fin de son parcours au sein du scoutisme. Des **sous-objectifs**, pour chaque branche, aident l'équipe d'animation et le jeune à développer les divers aspects de sa personnalité **de manière progressive**.

Pour assurer des défis adaptés au stade de développement des participants, le programme est divisé en différents groupes d'âge. Au fur et à mesure que les jeunes grandissent dans le mouvement, ils auront des défis à leur hauteur pour développer les aspects de leur personnalité. **Les différentes branches n'existent pas de manière indépendante et ne doivent pas travailler en silos.** Elles représentent pour chaque jeune **un parcours. Chaque branche supérieure est bâtie sur les apprentissages de la branche inférieure et permet au jeune de progresser.**

À travers ce programme structuré pour les jeunes, le mouvement scout, par le biais des groupes et de leurs unités, vise à favoriser le développement personnel des jeunes, à renforcer leur confiance en eux et à leur inculquer un sens de la responsabilité sociale. Il offre un environnement favorable et inclusif où les jeunes peuvent apprendre, grandir et nouer des amitiés durables tout en développant d'importantes compétences de vie en cours de route. **Pour cela, la qualité du PdJ repose sur trois piliers : a) Pourquoi? b) Comment? c) Quoi?**

1.1 – 1^{er} pilier : Pourquoi?

Les objectifs éducatifs (Je suis PICASSo)

Le 1^{er} pilier d'un programme des jeunes de qualité est qu'il réussisse à atteindre son but comme programme. Le but du programme des jeunes, son pourquoi, est le développement et l'atteinte des objectifs éducatifs chez chaque jeune qui prend part au mouvement. Le modèle déterminé par l'Association des Scouts du Canada peut être représenté par la mnémonique suivante :

JE SUIS
Pi**ca****ss****o**

Je suis PICASSo

- « Je » exprime l'idée de volontariat, d'autoéducation, de développement et d'engagement personnels, essentiels et propres au scoutisme.
- « Suis » exprime le savoir-être.
- « PICASSO » est l'acronyme formé des premières lettres de chacun des champs de développement de la personne : Physique, Intellectuel, Caractère, Affectif, Spirituel et Social



Pour en savoir plus sur l'ensemble des objectifs éducatifs terminaux et sur les objectifs spécifiques pour chaque branche, un tableau complet est disponible dans les ressources

Consultez également le module Introduction au scoutisme.

LE DÉVELOPPEMENT **PHYSIQUE**

LE DÉVELOPPEMENT **INTELLECTUEL**

LE DÉVELOPPEMENT DU **CARACTÈRE**

LE DÉVELOPPEMENT **AFFECTIF**

LE DÉVELOPPEMENT **SPIRITUEL**

LE DÉVELOPPEMENT **SOCIAL**

1.2 – 2^e pilier : Comment?

La méthode scout

Le 2^e pilier d'un programme des jeunes de qualité est de savoir comment nous allons atteindre ces objectifs éducatifs terminaux. La réponse au comment dans le mouvement scout est la méthode scout. Elle est définie comme un **système d'autoéducation progressif, adaptable à chaque groupe d'âge, et fondé sur l'interaction de huit éléments d'égale importance fonctionnant de manière cohérente et qui donne au scoutisme son caractère unique.**

Utiliser un symbole de la méthode scout comme celui-ci déjà créé, avec des encadrés à côté de chaque élément expliquant ce que c'est



Figure 4 : Les huit éléments de la méthode scout

Chaque pédagogie est l'adaptation de la méthode scout à la branche d'âges en question afin d'équilibrer les défis proposés avec le stade de développement des jeunes. Les pédagogies proposent des applications adaptées de la méthode scout (une méthodologie, des pédagogies), qui se traduit par des termes ou des fonctionnements qui remplissent un rôle spécifique dans la progression globale des jeunes au sein du Programme des jeunes. Le tableau ci-dessous brosse un portrait des objectifs spécifiques poursuivis pour chacune des 8 dimensions de la méthode scout.

Branche de service, d'intégration des objectifs terminaux et transition vers la vie adulte (autonomie complète)

	<i>Branche d'initiation au scoutisme</i>	<i>Branche de préparation aux aventures à l'adolescence</i>	<i>Branches au cœur du Programme des jeunes et du scoutisme pour vivre pleinement leurs aventures scout</i>			
	Castors	Louveteaux ³	Éclaireurs	Pionniers	Aventuriers	Routiers
Loi et Promesse	Il n'y a pas de promesse. Les jeunes vivent leur engagement lors de deux événements marquants : - Premier plongeon - Grand plongeon Le signe de main représente les deux dents d'un castor. La loi des Castors est : Jouer avec et comme les autres.	Les jeunes vivent une promesse lors d'un événement symbolique fort rattaché au Livre de la jungle Le signe de main représente les deux oreilles d'un loup La loi des Louveteaux est : De notre mieux.	Les jeunes font leur promesse scout en s'engageant pleinement sur les valeurs scout. Le signe de main représente les principes : Personnel, social et spirituel.			
Cadre symbolique	Univers animalier des Castors. Les jeunes entreprennent une odyssee d'aventure avec des Castors issus de 6 familles pour construire des barrages et fonder un nouvel étang. Dénomination de l'unité : Colonie	Univers animalier basé sur le Livre de la jungle. Les jeunes sont des humains (Mowgli) élevés comme des loups par des animaux dans la jungle. En grandissant, ils rejoindront le monde des humains. Dénomination de l'unité : Meute	Basé sur le principe de découverte et d'exploration pour bâtir de grands projets. Le cadre symbolique met des mots sur des concepts, mais ne présente pas d'histoire. Dénomination de l'unité : Troupe	Univers de l'entrepreneuriat et de gestion d'affaires. Le cadre symbolique met des mots sur des concepts, mais ne présente pas d'histoire. Dénomination de l'unité : Poste	Univers d'aventure et d'exploration. Le cadre symbolique met des mots sur des concepts, mais ne présente pas d'histoire. Dénomination de l'unité : Troupe	Les activités vivent la Route – symbole de leur parcours vers la vie adulte – selon trois grands axes : le service communautaire, le déplacement actif (le voyage et le plein air) et la réflexion. Dénomination de l'unité : Clan

3 Pour les unités œuvrant avec la pédagogie Louveteaux de 1969, les précisions suivantes sont à apporter :

- Système de petites équipes : On parle de « Sizaine » plutôt que de tanière, qui sont menées par des « Sizeniers.ères » et appuyé.e.s par des « Second.e.s »
- Progression personnel : Il y a 4 badges de progressions personnels ainsi que 5 gibiers techniques.

Apprentissage dans l'action	Les jeunes sont consultés pour connaître leurs intérêts. Les activités d'apprentissage se déroulent généralement sous forme de jeux.	Les jeunes organisent de petites activités tout au long de l'année. Les activités d'apprentissage se déroulent généralement sous forme de jeux.	Les jeunes planifient les grands projets en prenant en charge plusieurs volets de planification des activités qui permettront de réaliser des apprentissages.	Les jeunes planifient l'ensemble de leurs entreprises et prennent en charge tous les volets de planification des activités qui permettront de réaliser des apprentissages.	Les jeunes planifient les aventures en prenant en charge plusieurs volets de planification des activités qui permettront de réaliser des apprentissages.	Les jeunes planifient entièrement leurs projets et leurs activités.
Engagement communautaire (Exemples)	Vivre des activités de service communautaire avec les personnages; Ex. : nettoyer une place publique avec Ozone ou visiter un centre de personnes âgées avec Caucus	Réaliser des activités avec le brevet Service citoyen; Ex. : faire une campagne pour encourager le Mai sans tondeuse.	Compléter le label route de la progression personnelle requiert réaliser un projet personnel qui touche la communauté; Ex. : organiser une campagne de financement pour une cause qui leur tient à cœur.	Réaliser un projet d'engagement communautaire à travers une entreprise "service" Ex. : organiser une friperie dans sa communauté et se mériter le badge Annapurna	Utiliser le poste d'action qui concerne directement l'engagement communautaire; par exemple, les jeunes réalisent des projets comme l'organisation d'un jardin communautaire.	S'engager dans un « long service » ; le service communautaire est un axe de la pédagogie, et chaque jeune s'engage dans un service communautaire continu et répété, et/ou de grands projets. Ex. : être bénévole dans un conseil d'administration et présenter un projet de verdissement à un conseil de ville.
Partenariat éducatif	Les adultes organisent la plupart des activités. L'équipe d'animation est très présente auprès de jeunes pour les animer et les soutenir. Les parents participent à la progression des jeunes.	Les adultes organisent la plupart des activités en déléguant certaines tâches aux tanières. L'équipe d'animation est généralement présente auprès de jeunes pour les animer et les soutenir. Les parents participent à la progression des jeunes.	Les adultes soutiennent l'organisation des activités et participent aux tâches de préparation. L'équipe d'animation est présente pour les moments de troupe ou pour être des mentors pour les jeunes. Les adultes supervisent et encadrent les activités animées par les jeunes.	Les adultes supervisent l'organisation des activités et sont disponibles aux besoins pour soutenir les jeunes dans leur organisation. L'équipe d'animation est présente pour les moments en poste ou pour être des mentors pour les jeunes. Les adultes conseillent et assurent la gestion du risque pour les activités animées par les jeunes.	Les adultes supervisent l'organisation des activités et sont disponibles aux besoins pour soutenir les jeunes dans leur organisation. L'équipe d'animation est présente pour les moments en poste ou pour être des mentors pour les jeunes. Les adultes conseillent et assurent la gestion du risque pour les activités animées par les jeunes.	Les adultes sont présents à la demande des jeunes pour les conseiller dans leurs démarches d'organisation de leurs activités. L'équipe d'animation veille à ce que le cadre des activités proposé soit sécuritaire et en accord avec les règles de l'association. Les accompagnateurs et accompagnatrices ne sont présents.es que sur demande.

Système de petites équipes	La plupart des activités se déroulent en grand groupe. Les petites équipes servent pour mieux donner la parole à tous et faire un suivi de la progression. Il y a des leaders, mais pas de chef.fe d'équipe. Les équipes sont amenées à changer dans l'année pour permettre aux jeunes de côtoyer et travailler avec d'autres jeunes de l'unité. Nom de la petite équipe : Hutte	Une grande partie des activités se déroulent en grand groupe. Les petites équipes servent pour mieux donner la parole à tous et avancer certaines tâches qui leur ont été léguées. Les chef.fe.s de ces équipes sont des Pisteurs, soutenus par de Seconds Pisteurs. Les équipes sont fixes durant l'année et un sentiment d'appartenance y est développé. Nom de la petite équipe : Tanière	Une partie des activités se déroulent en grand groupe et l'autre, en équipes qu'on appelle Patrouille. Les patrouilles ont des noms spécifiques à leur caractère ainsi que d'autres traditions qui renforcent le sentiment d'appartenance et qui se traduisent par une vie à l'extérieur des rencontres et lors des activités. Il y a des chef.fe.s de patrouille appuyé.e.s par des second.e.s. Les équipes ont des rôles spécifiques lors de la répartition des tâches.	La majorité des activités et de la préparation de celles-ci se déroulent en petites équipes (moins de 9 jeunes). Les équipes prennent de l'autonomie dans les décisions entourant leur fonctionnement et leurs activités selon leurs intérêts et leurs capacités. Le leadership est généralement assuré par le président.e et appuyé par des jeunes qui ont des postes d'expertises sur des postes clés, comme la trésorerie, les communications, etc.	La majorité des activités et de la préparation de celles-ci se déroulent en petites équipes (moins de 9 jeunes). Les équipes prennent de l'autonomie dans les décisions entourant leur fonctionnement et leurs activités selon leurs intérêts et leurs capacités. Il y a des chef.fe.s de patrouille appuyé.e.s par des second.e.s. Les équipes ont des rôles spécifiques lors de la répartition des tâches.	La majorité des activités et de la préparation de celles-ci se déroulent en petites équipes (moins de 9 jeunes). Les équipes prennent de l'autonomie dans les décisions entourant leur fonctionnement et leurs activités selon leurs intérêts et leurs capacités.
Progression personnelle	Progression personnelle : 4 niveaux de plongée obtenues en faisant des défis dans les champs PICASSo (Source, ruisseau, cascade, étang) Progression technique : 6 bâchettes ● Environnement ● Gardien.ne de l'effort (Leadership) ● Sécurité ● Plein air ● Intérêt personnel ● Castor averti	Progression personnelle : 6 territoires de chasses correspondant aux 6 champs du PICASSo Progression technique : 5 supers-brevets ● Fierté et passion ● Techno responsable ● Service citoyen ● Ami.e de tous.les ● Sans-frontières	Progression personnelle : 4 Labels selon le cheminement Intégration-Participation-Partage-Service Progression technique : 7 repères ● Sécurité ● Plein air ● Expression ● Technique ● Nature ● Orientation ● Sport Ours polaire	Progression personnelle : 3 cuires Intégration/engagement – initiative/action-partage/service Annapurna (reconnaissance d'une entreprise exceptionnelle) Impeesa (Reconnaissance individuelle) Ours polaire Scout du monde	Progression personnelle : 6 cuires en lien avec les objectifs du PICASSo et l'acquisition de brevets techniques Progression technique : 6 brevets ● Sécurité et service ● Nature et plein air ● Expression ● Technique ● Nature ● Orientation ● Santé et Sport Ours polaire	Progression personnelle : Foulard carré Bâton fourchu Sac à dos Épinglette SR Scout du monde
Nature	La nature est un terrain de jeu idéal pour les jeunes en plus de leur offrir la possibilité de s'initier à des techniques qui sont propres au plein air (camping, raquettes, vélo, etc.).			La nature est un terrain d'aventure et les habiletés et compétences des jeunes leur permettent de faire des projets de plus grandes envergures sur de plus grandes distances pendant plus longtemps en plus d'avoir accès à de l'équipement spécialisé (canot, voilier, outils, etc.)		

1.2.1 Creuser la compréhension de la méthode scout

1.2.1.1 Un système progressif

Comme nous l'avons vu précédemment, le Programme des jeunes est un parcours dont la destination est déterminée par des objectifs de développement terminaux et une méthode éducative unique lorsque ses 8 composantes sont rassemblées. Cet objectif ne peut cependant pas être atteint du jour au lendemain. Une progression et un accompagnement sont nécessaires pour aider les jeunes dans leur développement. Pour les amener à atteindre ce but ultime, des sections de parcours, appelées Branches, ont été mise en place pour permettre aux jeunes de se rassembler avec des jeunes d'âges similaires pour lesquelles des objectifs spécifiques et progressifs forment ces étapes de parcours. À l'image d'une maison sur deux étages, il serait impensable de faire en un seul pas la distance qui sépare ses deux niveaux. Les branches agissent donc comme des marches qui permettent de séquencer les apprentissages et les défis pour permettre aux jeunes de se dépasser et d'acquérir progressivement de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être qui à terme contribueront à l'acquisition de compétences pour la vie. Pour cela, il faut deux ingrédients : de la cohérence et des défis adaptés.



1.2.1.1.1 La zone proximale de développement

Pour soutenir les jeunes dans leur développement, le programme des jeunes doit à la fois être structurant et permettre aux jeunes de se dépasser sans toutefois leur proposer des défis impossibles ou au contraire, apporter de la redondance et de la répétition qui les garde dans leur zone de confort. Pour comprendre la dimension progressive des objectifs éducatifs à travers le programme des jeunes, deux courants éducatifs ont particulièrement exercé leur influence, soit : le constructivisme et le socioconstructivisme.

Le constructivisme est une théorie de l'apprentissage développée par Piaget au courant des années 1920. Celui-ci met de l'avant une théorie selon laquelle les apprentissages reposent sur des connaissances antérieures qui sont confrontées à de nouvelles situations, ce qui permet une bonification des modèles mentaux et donc de se développer en complexifiant sa compréhension du monde. Dans ce modèle, le rôle des adultes est de guider les jeunes dans leur construction des différents savoirs. Pour cela, on utilise la métaphore des échafaudages : pour construire une maison (compétences) on monte d'abord la structure, les guides, pour ensuite mettre les briques les unes sur les autres et finalement se dégager (retrait de l'échafaudage) pour laisser les jeunes pleinement autonomes avec leur construction. Les guides proviennent de la planification et de l'encadrement des activités de l'unité par le biais de la méthode scout en vue d'atteindre le palier supérieur, soit l'atteinte des objectifs spécifiques de la branche. À la branche suivante, les jeunes pourront bâtir l'étage supérieur de leur maison en construisant sur des bases solides précédemment acquises.

Le socioconstructivisme, développé par Vygotski et inspiré du constructivisme, propose plutôt une théorie de l'apprentissage centré sur son caractère social. Pour ce pédagogue, les autres, spécialement les gens qui sont plus compétents que nous, sont nécessaires pour se dépasser, sortir de sa zone de confort, et donc pour développer ses propres compétences. Sans être en opposition avec le modèle précédent, celui-ci apporte un outil intéressant pour illustrer l'aspect progressif du programme, notamment par le positionnement des objectifs éducatifs et y démontrer la participation des adultes. Ce concept s'appelle la Zone proximale de développement (ZPD). Celle-ci peut s'illustrer par trois zones :



Zone d'impossibilité (ou de rupture) : Il s'agit de l'ensemble des activités qui sont trop difficiles à réaliser ou accomplir, et ce même si le ou la jeune est soutenu.e ou accompagné.e. Il s'agit souvent d'activités qui nécessitent le développement préalable d'autres savoirs, ou simplement que l'évolution du développement du jeune ne permet pas encore la réalisation de ces activités.

Zone d'apprentissage (ou de développement) : Il s'agit de l'ensemble des activités qui nécessitent un soutien, que ce soit d'un.e jeune ou d'un.e adulte. Ces activités représentent des défis surmontables pour les jeunes.

Zone d'autonomie (ou de confort) : Il s'agit du regroupement de tâches ou d'actions que le ou la jeune est capable de faire sans aide, de manière autonome. Ces activités restent dans une zone de confort, d'aide et de facilité.

Pour chaque groupe d'âge, la sélection des objectifs éducatifs et la planification des activités permettant de les atteindre doivent tenir compte des capacités et du cheminement des jeunes. Pour maximiser l'efficacité pédagogique de la méthode scout, les adultes doivent veiller à se situer le plus souvent possible dans la ZPD.

Que se passe-t-il lorsque les jeunes sont trop souvent dans la zone de confort?

Lorsque les activités proposées par les jeunes, ou l'équipe d'animation sont d'un niveau trop facile, les jeunes stagnent dans leur développement en réalisant uniquement des activités déjà connues dont les savoirs sont déjà maîtrisés.

Prenons l'exemple d'une chanson comme *La paix du soir*. La première fois, les jeunes vont sûrement avoir besoin d'avoir la chanson écrite sous leurs yeux, d'entendre l'air plusieurs fois pour la maîtriser. Au bout de quelque temps, les jeunes peuvent la chanter de mémoire et sans aide; elle est maîtrisée. Cependant, ne connaître que ce chant fait en sorte que leur répertoire et leurs techniques vocales sont limités. On pourrait appliquer la même logique avec des recettes culinaires. Cela a pour effet de limiter le rayon des compétences et la diversification des savoirs qui pourraient être mobilisés lors de situations nouvelles, que ce soit pour créer un nouveau chant ou une nouvelle recette. Ces jeunes répèteront uniquement ce qu'ils connaissent et se limiteront dans l'envie et le choix de leur projet.

Que se passe-t-il lorsque les jeunes sont dans la zone d'impossibilité?

Lorsque les jeunes se trouvent face à un défi insurmontable, le résultat est plus ou moins toujours le même : ils abandonneront la tâche. Lorsqu'un défi est irréaliste ou demande d'aller au-delà de la capacité du jeune, la tâche ne peut simplement pas s'accomplir.

Prenons l'exemple de la rédaction d'un plan de camp. Si nous demandons à des Castors, de manière autonome, de concevoir et rédiger un plan de camp, ils ne seront tout simplement pas en mesure de le faire, même si une personne compétente leur montre les étapes à suivre. Il en va de même pour les objectifs éducatifs; si on exige des Castors le même niveau de compétence que des Routiers, on voit tout de suite que cela est impossible, d'où l'importance de morceler progressivement l'atteinte des objectifs terminaux. Cela étant dit, dans le cas du plan de camp, il n'est pas impossible pour les Castors d'y participer. Au contraire!

En désignant des niveaux de compétences progressifs, on amène tranquillement les jeunes vers l'autonomie. Dans ce cas-ci, les Castors, à leur niveau, vont être capable de nommer leurs intérêts et des activités qu'ils aimeraient faire, que ce soit de leur propre vécu ou par l'entremise d'une inspiration apportée par une autre personne, que ce soient des jeunes ou des adultes qui les auront mis en contact avec de nouvelles activités. Chez les Louveteaux, les jeunes sont capables de prendre en charge la création de petites activités. Et ainsi de suite, jusqu'à l'âge Routiers, où les jeunes prennent complètement en charge, de manière autonome, leurs projets pour tout le cycle VC(I)PRÉF.

1.2.1.2 Autres aspects progressifs de la méthode scout

Leadership :

Au début de leur parcours, les jeunes s'initient à prendre un rôle de leader auprès de leurs pairs en les encourageant et en participant à certaines décisions. Un peu plus tard, les jeunes commencent à prendre en charge certaines décisions et activités.

Des positions de leadership dans les petites équipes permettent à plusieurs jeunes de s'initier à la prise en charge d'un petit groupe et de montrer l'exemple. À l'adolescence, les jeunes se dirigent vers la prise en charge de manière autonome de leur équipe.

Les leaders exercent une influence positive et contribuent au développement de chaque membre de l'équipe. À la fin de leur parcours, les jeunes prennent complètement en charge de manière autonome l'ensemble des activités par leur propre initiative.

Messager de la paix et Colibri :

À n'importe quel moment de leur parcours, les jeunes peuvent initier un projet d'engagement communautaire contribuant à créer un monde de paix. Les badges colibri reconnaissent les initiatives des jeunes selon 4 niveaux en fonction du nombre d'heures investies. Tous les détails de ce programme sont disponibles sur le [site internet de l'ASC](#).

Techniques (Plein air et Secourisme) :

Bien qu'il n'y ait pas formellement de guides sur la progression des apprentissages dans l'acquisition des techniques de premier soin et de plein air, il est fortement recommandé que chaque groupe définisse une grille de cheminement pour être cohérent avec la ZPD des jeunes selon leur âge et éviter la redondance entre les branches et d'une année à l'autre.

1.2.1.3 La progression au sein des branches

La dimension progressive du Programme des jeunes ne s'applique pas qu'entre les branches, mais aussi dans les branches elles-mêmes. En reprenant notre métaphore de l'escalier, les branches représentent des paliers composés eux-mêmes de plusieurs marches. En effet, tout au long de leur passage dans une branche, les jeunes vivront un cycle de vie, généralement sur 3 ans, passant de l'accueil à son départ. Ainsi, les défis et les projets vécus, différents d'une année à l'autre, permettent aux jeunes d'acquérir pleinement les compétences personnelles et techniques ciblées pour la branche. À leur arrivée, les jeunes passent par une phase d'initiation, soit de préparation à leur engagement dans la branche spécifique. Au fur et à mesure de leur vie dans l'unité, les jeunes prennent des rôles de responsabilités plus importants et agissent comme mentors auprès des plus jeunes. L'évaluation de la zone proximale de développement doit donc se faire régulièrement afin que les jeunes puissent avoir des défis à leur mesure. Cela veut donc dire que les projets, les activités ou les défis personnels doivent tenir compte du développement des jeunes selon leur âge et leur ancienneté dans l'unité.

1.2.1.4 Une méthode éducative particulièrement adaptée pour les adolescents et adolescentes

La méthode scout est une approche éducative adaptée pour les jeunes, en particulier les adolescents et adolescentes, en raison de leur capacité à répondre aux besoins de développement spécifiques de cette tranche d'âge. En effet, l'adolescence est une période de transition critique où les jeunes cherchent à découvrir leur identité, à développer leur autonomie et à trouver leur place dans la société. La méthode scout offre un cadre propice à ces besoins en fournissant un environnement structuré, mais flexible, qui encourage l'exploration, l'apprentissage et la croissance personnelle.

Les enjeux liés à cette transition vers le monde adulte ont d'ailleurs été une préoccupation et un point central du premier camp scout et de la proposition éducative qui en a découlé. Ce ne fut cependant pas très long, pour son fondateur, de constater que cette méthode trouvait des échos chez les plus jeunes. Ceux-ci pouvaient en retirer des bienfaits tout en les soutenant pour se préparer à vivre de grandes aventures lors de leur adolescences, âges au cœur du programme des jeunes. La branche Routiers qui suit est une occasion supplémentaire de tenir compte des réalités du développement des jeunes adultes vers leur autonomie et constitue donc une étape d'intégration en servant de point de départ dans leur vie d'adulte et, en quelque sorte, à payer leur propre canoë⁴!

1.2.1.5 Les âges charnières : Une disposition au service du développement des jeunes

Pour tenir compte du développement des jeunes, l'ASC a mis en place une politique pour permettre aux jeunes de rejoindre une unité aînée avant l'âge minimal lorsque les objectifs de la branche sont atteints ou qu'un jeune en démontre un intérêt. Le changement de branche devrait entre autres tenir compte des activités proposées dans la branche actuelle et celle supérieure pour s'assurer que celles-ci permettent au jeune de rester dans sa ZPD.

Pour en savoir plus, consultez dès maintenant les détails de cette politique dans la bibliothèque de notre site internet à l'adresse scoutscanada.ca.

4 Concept tiré du livre *La route du succès* Baden-Powell of Gilwell, Robert Stephenson Smyth Baden-Powell, Baron, 1857-1941 Neuchâtel : Delachaux et Niestlé, 1946. Éd. définitive 274 p. : ill. ; 18 cm.

1.3 – 3^e pilier : Quoi?

L'ensemble des activités réalisées

Le 3^e pilier d'un programme des jeunes de qualité est l'ensemble des activités qui sont réalisées dans les scouts. Que ce soit des camps, des techniques, des sorties dans des musées, des projets de service, un programme scout de qualité repose sur l'offre d'une variété d'activités stimulantes et adaptées aux réalités des jeunes.

1.3.1.1 Où est-ce que je trouve des activités à faire dans des réunions et camps?

- [La banque de jeux de l'Association des scouts du Canada](#) : Ce répertoire en ligne vous propose une multitude d'activités clé en main pour tous les groupes d'âge.
- [L'outil de planificateur d'année et recherche d'activités des Scouts UK](#) (en anglais) : Chez les Scouts UK, ils ont développé un outil pour créer un plan d'année scout au complet. Bien que développées pour le programme des jeunes de Scouts UK, vous pouvez utiliser un modèle prérempli, ou bâtir le vôtre grâce aux centaines d'activités suggérées et détaillées sur le site.
- [Banque d'activités de Scouts Canada](#) (En Français et anglais) : Cette banque compile plusieurs centaines d'activités à essayer avec son unité pour tous âges. Pour trouver l'activité qui vous convient, effectuez une recherche par groupe d'âge, durée de l'activité, saison et thèmes de programme. Bien que développées pour le programme des jeunes de Scouts Canada, les activités sont facilement adaptables à nos pédagogies et au VC(i)PREF.
- [PEP ton jeu ! par l'Association des camps du Québec](#) : Cette application gratuite développée par l'Association des camps du Québec donne accès rapidement à plus de 400 jeux actifs et 150 jeux avec adaptations inclusives développés par les YMCA du Québec pour les participants ayant des besoins particuliers. Vous y trouverez des capsules vidéo dynamiques, des activités offertes par des partenaires, une option de compiler vos jeux préférés dans la zone Favoris, et bien plus.
- [Scoutwiki](#) : Cette page Wikipédia dédiée aux scouts recueille des portails techniques, jeux, histoires et biens plus à découvrir.

1.3.1.2 Où est-ce que je m'inspire pour chanter avec mon unité?

- [Le repère culturel](#) : Vos gangs aiment pousser la chansonnette? Une banque de chanson riche et variée, développée par l'Association des camps du Québec, est disponible en ligne sur le site où vous trouverez des enregistrements et les paroles de centaines de chansons de camps en français. Vous y trouverez également une section dédiée aux scouts, que ce soit pour des chants ou des bans.

1.3.1.3 Où est-ce que je trouve des modèles de plans de camp passés pour m'inspirer?

- Les groupes Facebook de branches : Dans la perspective de partage et d'échanges entre les bénévoles de nos différentes branches, l'ASC a créé et mis à votre disposition des groupes Facebook participatifs pour soutenir des communautés d'échanges par branche. Vous y trouverez des outils, plans, du soutien, des informations spécifiques à votre branche et bien plus encore! Consultez les liens vers le groupe de votre branche dans la section Pédagogies.

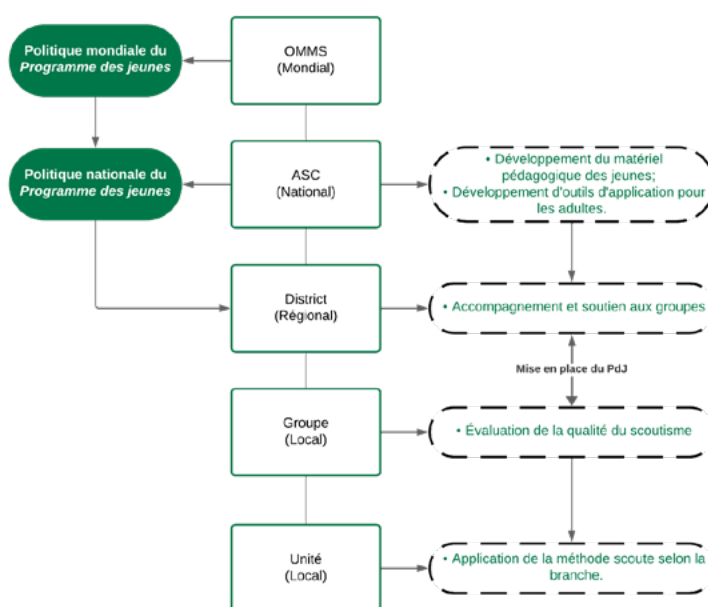
2. Évaluer la qualité du programme des jeunes

Alors, comment peut-on s'assurer de la qualité de la mise en place du programme des jeunes et du déroulement annuel des activités? Évaluer, c'est de déterminer les forces et les défis, dans ce cas-ci, des unités, dans leur mise en place du programme.

La section suivante permettra de déterminer les rôles et responsabilités organisationnels de la qualité du scoutisme, tout en offrant, pour les personnes et les paliers qui en sont responsables, des outils concrets pour en faire l'évaluation dans le but de maintenir ce qui va bien, améliorer certains aspects et arrêter certaines pratiques qui ne seraient pas compatibles avec un programme de qualité.

2.1 Rôles et responsabilités

L'organigramme ci-dessous illustre les relations entre les différents paliers de l'organisation, en plus d'identifier leurs rôles et leur lien avec la qualité du Programme des jeunes :



2.1.1 Le rôle du responsable de groupe

Pour assurer la qualité du programme des jeunes dans le scoutisme, les **chefs de groupe** jouent un rôle central. En tant que responsables directs des jeunes au niveau local, ils sont chargés de garantir que les objectifs éducatifs terminaux, définis par les associations scoutistes nationales, soient atteints.

Voici quelques points clés sur la façon dont les chefs de groupe peuvent assurer la qualité du programme des jeunes :

- Compréhension des objectifs éducatifs terminaux;
- Adaptation du programme aux besoins locaux;
- Encadrement et soutien des équipes d'animation;
- Suivis et évaluation.

Voici comment les responsables de groupe peuvent jouer un rôle crucial dans la qualité du programme des jeunes sur le terrain :

- 1) Comprendre les objectifs éducatifs terminaux et spécifiques à chaque branche;
- 2) Mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation;
 - a) Organiser des réunions régulières avec les équipes d'animation pour évaluer les progrès des jeunes par rapport aux objectifs éducatifs de chaque branche.
 - b) Effectuer des évaluations individuelles des jeunes pour suivre leur développement et leur progression.
 - c) Recueillir les retours d'information des parents et des membres de la communauté pour évaluer l'impact du programme des jeunes.
- 3) Travailler en étroite collaboration avec les niveaux supérieurs de l'organisation;
 - a) Collaborer avec les districts et le palier national pour garantir que la mise en application du programme des jeunes dans le groupe est cohérente.
 - b) S'assurer que la mise en œuvre du programme est alignée sur les objectifs globaux de l'association scout.
 - c) Participer activement aux initiatives et aux activités organisées au niveau supérieur pour rester informées des directives et des orientations de l'organisation.

2.2 Mettre sur pied un Conseil d'animation pour l'animation des branches

Les responsables de groupes ont dans leur outil la possibilité de mettre sur pied une instance consultative et collaborative qui s'appelle le Conseil d'animation. À la différence des conseils de gestion, il se concentre spécifiquement sur les questions pédagogiques et d'animation dans les unités, favorisant le ressourcement et le perfectionnement des équipes d'animation. Ce lieu de rencontre permet de favoriser les échanges interbranches et d'avoir une vue d'ensemble sur les activités des unités pour assurer une cohésion et une progression entre les branches. Ainsi, le ou la responsable de groupe peut :

1. Organiser des rencontres périodiques pour évaluer la progression individuelle de chaque jeune et planifier ensemble les directions éducatives.
2. Maintenir un équilibre entre les unités en révisant régulièrement les animations afin de garantir que chaque unité reste stimulée et que l'ensemble demeure équilibré.
3. Élaborer une vision éducative par l'action avec des objectifs pédagogiques inscrits dans une continuité harmonieuse entre les branches, en prenant en compte les défis actuels de la société.
4. Intégrer la méthode scout dans le plan d'animation global, en veillant à ce que chaque activité corresponde au cadre symbolique des unités et favorise le contact avec la nature.

2.3 Les formes d'évaluation

2.3.1 Évaluation qualitative de la qualité du scoutisme

2.3.1.1 Pourquoi?

L'évaluation qualitative permet de mettre en lumière des manifestations d'une mise en place d'un programme de qualité. En examinant en profondeur les différents aspects qui le composent, tels que la pertinence des activités proposées, l'engagement des jeunes, la qualité des interactions entre animateurs et jeunes, ainsi que l'adéquation de l'utilisation de la méthode en concordance avec les objectifs spécifiques et les ZPD des jeunes, nous pouvons identifier les points forts et les domaines d'amélioration potentiels. Cette approche nous permet de mieux comprendre une réalité complexe qui peut prendre différentes formes. En mettant en évidence les éléments qui contribuent à la qualité du scoutisme, nous sommes mieux équipés pour renforcer ces aspects et garantir des expériences enrichissantes et formatrices pour les jeunes.

2.3.1.2 Comment

L'outil privilégié pour réaliser cette évaluation est l'**échelle descriptive** (Disponible en annexe). Elle se caractérise par 4 niveaux (en nombre pair pour avoir un équilibre dans les niveaux et éviter de toujours viser le milieu) selon chaque aspect de la méthode scout. Chaque case comporte une description détaillée de plusieurs manifestations observables sous forme de phrases pour permettre d'assurer une cohérence entre les évaluateurs et limiter les interprétations. Il se peut que l'ensemble de la description ne soit pas présent. Dans ce cas, on surligne ou entoure les phrases ou les éléments selon le niveau approprié.

Ex : Pour tel aspect, c'est la phrase du niveau 2 qui correspond à mes observations, alors que c'est la phrase du niveau 3 pour l'élément suivant.

Une fois complétés, un portrait et des tendances apparaissent plus clairement pour savoir où sont les forces de l'unité, et où sont les sphères d'amélioration possible pour ensuite élaborer un plan d'action. En plus d'être utilisés pour des observations directes et des échanges avec l'équipe d'animation, d'autres artefacts peuvent alimenter l'évaluation qualitative.

2.3.2 Plans de camp

Les plans de camps sont des traces écrites des manières concrètes dont seront appliquées la méthode scout dans les activités dans tout le cycle VC(I)PRÉF. Bien entendu, ce document ne doit pas constituer la seule source d'information pour l'évaluation. Tout d'abord, pour différentes raisons, les camps peuvent ne pas comporter d'activités dans l'ensemble des champs de développement. De plus, le plan de camp est souvent utilisé plus comme un outil administratif, pour la gestion du risque et avoir une vue d'ensemble de la programmation. Ainsi, il se peut que les informations sur la qualité de l'application du programme soient partielles. Cependant, certaines informations peuvent servir d'éléments à creuser ou questionner avec l'équipe d'animation.

2.3.3 Les planifications annuelles et les rapports d'activité

Les planifications annuelles sont aussi des outils intéressants pour regarder dans son ensemble la variété des activités proposées ainsi que le processus par laquelle la programmation est composée : est-ce que les activités ont été planifiées seulement par les adultes ou avec les jeunes? On peut voir si la méthode scout est appliquée dans son ensemble ou seulement partiellement.

C'est spécialement le cas pour voir comment sont intégrés les éléments qui composent un programme de qualité. En les accumulant d'une année à l'autre, il est possible d'avoir une vue d'ensemble sur la cohérence et la progression entre les branches, et au sein de l'unité entre les jeunes de plusieurs âges. On peut aussi comparer la planification de l'année avec celle de l'année précédente. De même, les rapports d'activités, que ce soit pour un rapport annuel ou pour faire un bilan, sont des sources pour évaluer les activités vécues et l'impact de celles-ci dans le développement des jeunes.

2.3.4 Évaluation quantitative de la qualité du scoutisme

2.3.4.1 Pourquoi

L'évaluation quantitative, de son côté, permet de chiffrer certains paramètres pour en faire le suivi et établir des cibles. Les données numériques en elles-mêmes ne permettent pas toujours de faire des liens directs entre une cause et un effet. Par exemple, le nombre de jeunes par unité ne peut pas à lui seul être un critère de la qualité du scoutisme. Cependant, certaines données peuvent être des indicateurs à surveiller; ils nous renseignent indirectement de la qualité du scoutisme, en regardant par exemple le taux de rétention des jeunes ou le nombre d'années d'expérience passées dans le groupe.

2.3.4.2 Comment

Il est recommandé de manière périodique de noter les données suivantes qui pourront être compilées dans un rapport annuel ou un bilan des activités de l'année scout :

1. Le nombre de jours passés en camp;
2. Le nombre d'heures d'implication bénévole;
3. Nombre de projets initiés;
4. Croissance démographique;
5. Projets menés par les jeunes.

Une première collecte de donnée (ou avec une année antérieure si c'est possible, notamment via une base de données locales ou nationales) vous permettra de dresser un portrait de base qui pourra ensuite être comparé au fil du temps. Selon la réalité locale (population, contexte socioéconomique, etc.) les données quantitatives peuvent varier d'un groupe à l'autre. C'est pourquoi aucune cible n'a pour l'instant été établie, puisque le plus grand apport de ces données sur la qualité du scoutisme est de faire un état des lieux, pour ensuite les comparer d'une année à l'autre ou, au niveau d'un district par exemple, avec d'autres groupes ayant des caractéristiques similaires pour faire des suivis ou apporter du soutien, notamment en ce qui concerne le nombre de journées en camp. Il se peut que les finances du groupe soient responsables du nombre et que ce facteur ait une incidence sur la qualité du scoutisme offerte aux jeunes de ce groupe.

2.4 Pistes d'action pour l'amélioration

Une fois les données collectées et les évaluations remplies, il faut les analyser et les communiquer. Le partage des évaluations et les retours faits avec les équipes d'animation sont essentiels pour que celles-ci aient une meilleure idée de leurs forces et des défis à travailler pour améliorer l'expérience vécue par les jeunes de leur unité.

2.4.1 Rétroaction

Après avoir collecté les données et rempli les évaluations, il est essentiel de fournir une rétroaction claire et constructive aux équipes d'animation. Cela implique de partager les résultats de manière transparente, en mettant en évidence à la fois les points forts et les domaines à améliorer. Celle-ci peut se faire lors d'une rencontre de l'équipe d'animation de l'unité ou par écrit. La rétroaction doit être spécifique, pertinente et accompagnée de recommandations pratiques pour soutenir les équipes dans leur travail. En encourageant un dialogue ouvert et en favorisant un environnement de réflexion et d'apprentissage continu, la rétroaction contribue à renforcer les compétences des équipes d'animation et à améliorer l'expérience globale des jeunes au sein de leur unité.

2.4.2 Plan d'amélioration

Une fois que la rétroaction a été partagée avec les équipes d'animation, il est crucial de collaborer avec elles pour élaborer un plan d'amélioration concret. Ce plan devrait prendre en compte les éléments identifiés comme nécessitant des améliorations, ainsi que les forces déjà présentes au sein de l'équipe. Il est important d'établir des objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et temporellement définis (objectifs SMART) pour guider le processus d'amélioration.

Le plan d'amélioration devrait également inclure des actions concrètes à entreprendre, des responsabilités clairement définies pour chaque membre de l'équipe, ainsi qu'un calendrier pour suivre et évaluer les progrès réalisés. En encourageant la participation active de l'équipe dans l'élaboration du plan et en fournissant un soutien continu, les chances de succès sont augmentées.

À quelques occasions au cours de l'année, le plan d'amélioration sert lors des rencontres de suivis entre le chef de groupe et l'équipe d'animation. On peut alors célébrer les améliorations et ajuster les objectifs au besoin selon l'évolution de l'unité dans l'année.

2.4.3 Reconnaissance

Le plan d'amélioration, comme son nom l'indique, sert surtout à identifier des objectifs d'amélioration de la qualité du scoutisme, mais repose également sur les forces de l'équipe. Ainsi, ce plan devrait être un support à la reconnaissance des forces de l'unité, mais également de reconnaissance de la compétence des membres de l'équipe d'animation et des projets réalisés. C'est l'occasion pour les jeunes et les bénévoles de se dépasser et de célébrer les bons coups et les partager à d'autres unités et groupes. Cela peut inspirer d'autres unités dans des manières de vivre le scoutisme qui permet d'atteindre une mise en œuvre de qualité.

Différents brevets et décorations sont également disponibles, autant au palier District que National, pour faire de la reconnaissance auprès des adultes et des jeunes qui démontrent un engagement fort et un souci authentique de vivre un scoutisme de grande qualité, qui permettra non seulement aux jeunes d'atteindre les objectifs éducatifs ciblés, mais de pleinement développer leur potentiel en les intégrant dans leur vie future!

Conclusion

La qualité du programme des jeunes dans le scoutisme repose sur une évaluation régulière et approfondie de sa mise en œuvre. Ce processus d'évaluation est essentiel pour garantir que les objectifs éducatifs sont pleinement atteints, que les jeunes bénéficient d'une expérience enrichissante et adaptée à leur développement, et que les valeurs du mouvement sont véhiculées de manière efficace à travers la méthode scout.

L'évaluation de la qualité du programme des jeunes ne se limite pas à des mesures quantitatives, mais nécessite également une évaluation qualitative approfondie, prenant en compte le retour des jeunes ainsi que des adultes encadrants. C'est grâce à cette approche générale (ou globale) que nous pouvons identifier les forces et les faiblesses de la mise en application du programme, et mettre en place des actions concrètes pour l'améliorer continuellement.

En sommes, l'évaluation de la qualité du programme des jeunes est un processus dynamique et essentiel qui contribue à maintenir la pertinence et l'efficacité du scoutisme dans la société d'aujourd'hui. En continuant à investir dans cette démarche d'évaluation et d'amélioration, nous pouvons garantir que le scoutisme demeure un mouvement éducatif de premier plan, offrant aux jeunes des opportunités uniques de développement personnel, de leadership et d'engagement communautaire.

Plan de cours suggéré

Titre (Temps)	Description	Matériel
Bienvenue (00:00)	Accueil des participants.es et présentation des objectifs de la formation	Aucun
Les trois piliers du scoutisme (00:03)	Rappel des trois piliers du scoutisme et introduction du programme des jeunes	Aucun
Le programme des jeunes (00:06)	Imaginons que le programme des jeunes soit une île. En petites équipes, dessinez ou faites un collage de ce que pourrait être la carte de cette île.	<u>En présentiel</u> Des affiches de cartons ou des grands papiers, des crayons, des ciseaux, de la colle et des vieux magazines. <u>En virtuel</u> Un tableau blanc dans Canva⁵ Vous pouvez utiliser dans votre logiciel de vidéoconférence la fonction « Salles » pour mettre les gens en équipes.
Retour en grand groupe (00:30)	Retour sur les îles. Mentionner la présence d'éléments particuliers des branches tout en mettant de l'avant ce qui relie et l'unicité de ce programme, du parcours des jeunes sur cette île.	Aucun
Un parcours évolutif (00:35)	En équipe, choisir un objet qui est à portée de vue autour d'eux, sans nommer le but. Ensuite, on explique que les participants.es doivent utiliser cet objet pour imaginer une activité (donc cinq en tout) par branche. Au besoin, se référer au tableau PICASSO	Des objets se trouvant dans la salle ou en possession des participants.es.
Le PICASSO à travers les âges (00:45)	En consultant le tableau des objectifs du PICASSO par groupe d'âge, chaque équipe choisit l'un des trois sous objectif d'un des champs de développement. Les équipes doivent imaginer une activité ou manifestation de compétence pour chaque groupe d'âge. Exemple 1 : Champ : Physique Sous-objectif : Identifier ses besoins 7-8 ans : Jeu d'association des organes sur une silhouette de corps humain. 9-11 ans : Fabrication d'un circuit électrique pour représenter le système nerveux. 12-14 ans : Adapter son menu en fonction des besoins énergétiques de son développement. 15-17 ans : Prendre en compte les besoins psychologiques dans la charte du Poste. 18-25 ans : Organisation d'activités adaptées à ses capacités et ses limites physiques.	<u>En présentiel</u> Crayon et feuilles par équipe <u>En virtuel</u> Un tableau blanc dans Canva
Avoir un langage commun (00:55)	Pour se comprendre, il faut connaître le vocabulaire spécifique employé dans l'ensemble du programme des jeunes. Répartissez le groupe en 8 équipes, à laquelle sera attribué un élément de la méthode scout. Chaque équipe doit composer au moins 2 questions quiz pour son élément. On défait alors les équipes pour en reformer de nouvelles. Les personnes se posent les questions et essaient d'avoir le plus de bonnes réponses.	Papier et crayon au besoin pour noter les questions et les réponses.

⁵ Canva est une plateforme en ligne de création graphique. Vous pouvez vous créer gratuitement un compte pour faire des infographies et même l'utiliser de manière collaborative! <https://www.canva.com/>

La qualité du scoutisme (01:10)	Expliquer l'importance d'offrir un programme des jeunes de qualité et des moyens mis à la disposition des responsables de groupe pour l'évaluer.	Aucun
Qui fait quoi? (01:15)	Pour connaître les rôles et responsabilités des différents paliers, un organigramme vide est dessiné ou affiché. En groupe, il faut tenter de le refaire. On peut alors expliquer plus en détail le rôle de chacun.	<u>En présentiel</u> Feuille de papier avec des Post-its <u>En virtuel</u> Organigramme à l'écran avec PowerPoint ou Canva
Évaluation qualitative (01:20)	Présenter l'échelle descriptive et expliquer son utilisation. En équipe, prenez une dimension de la méthode scout et partagez à l'aide d'exemples le niveau de votre groupe ou de l'une de vos unités.	Une copie papier ou numérique de l'échelle descriptive.
Pistes d'action (01:35)	Dans votre groupe, prenez un exemple d'une dimension à améliorer et explorer un moyen pour ou un outil pour intervenir auprès de l'équipe d'animation concernée.	Une copie papier ou numérique de l'échelle descriptive.
Évaluation quantitative (1:45)	En vous connectant à la base de données nationale ou locale, essayer de repérer des données quantités que vous pourriez utiliser pour faire une évaluation quantitative. Si ce n'est pas possible, imaginer les outils (exemple : sondage) que vous pourriez mettre en place dans votre groupe.	Accès à la base de données nationale ou locale.
Conclusion et évaluation (01:55)	Terminez la formation avec quelques points clés et des indications sur la manière d'évaluer la formation.	Selon la méthode d'évaluation choisie

Exercice supplémentaire #1 :

Analyse de sa propre zone proximale de développement

Sur une feuille, dessiner les 3 zones imbriquées les unes dans les autres :

Zone d'autonomie : Quelles sont les tâches dans votre rôle que vous effectuez sans aide?

Zone proximale de développement : Quels sont les défis ou les compétences que vous aimeriez développer si vous étiez accompagné?

Zone d'impossibilité : Quelles sont les tâches ou activités qui vous sont actuellement impossibles de réaliser, même en recevant du soutien?

Pour chaque zone, écrivez au moins 3 items.

Exercice supplémentaire #2 :

Création d'une échelle progressive d'un apprentissage

Pour se familiariser avec la planification progressive de l'acquisition d'une compétence, sélectionner un apprentissage technique (ex : Les nœuds) et faire un tableau des activités ou des savoirs à acquérir selon la branche et le nombre d'années dans l'unité en construisant un tableau comme celui ci-dessous :

Année	Castors	Louveteaux	Éclaireurs ou Aventuriers	Pionniers ou Aventuriers
1				
2				
3	X			

Mise en pratique

Votre unité louveteau part bientôt pour son camp d'été. Dans leur plan de camp, l'équipe d'animation mentionne que les jeunes ont choisi plusieurs petits jeux de ballons auxquels ils sont habitués de jouer dans le gymnase lors des réunions. Aucune expédition ou randonnée n'est prévue au programme, car l'équipe d'animation ne pense pas que les jeunes ont les capacités physiques pour en faire une. Selon vous, à quel niveau se situe cette unité pour la dimension Contact avec la nature. Nommez, au besoin, au moins une piste d'action à prendre.

Évaluation

Tout au long de la formation, vous pouvez observer des manifestations de compétences des participants.es, ainsi que poser les questions suivantes pour valider leur compréhension :

1. Comment sont liées les différentes pédagogies?
2. Pourquoi avons-nous des objectifs éducatifs, et quels en sont les champs?

3. Si un.e jeune atteint l'âge charnière d'une branche et démontre une atteinte dans les objectifs éducatifs, que pouvons-nous lui proposer?
4. Nommez trois manières de favoriser le VC(i)PRÉF chez les Castors.
5. Nommez le nom des petites équipes pour l'ensemble des branches.
6. Vrai ou faux? Le principe progressif du programme des jeunes n'existe qu'entre les branches.
7. Quelles sont les manifestations observables d'une unité qui présente un niveau 4 pour la dimension Loi et Promesse?
8. Nommez au moins 2 outils pour faire de la rétroaction aux équipes d'animation.
9. Vrai ou Faux? Le nombre de jeunes dans une unité est une donnée suffisante pour évaluer la qualité du programme des jeunes pour une unité spécifique?

Ressources

Monographie

Durand, M.-J., & Chouinard, R. (2012). ***L'évaluation des apprentissages : de la planification de la démarche à la communication des résultats*** (Edition revue et augmentée). Marcel Didier.

Vieille-Grosjean, H., & Dupuis, P.-A. (2009). ***De la transmission à l'apprentissage contribution à une modélisation de la relation pédagogique***. L'Harmattan.

Vienneau, R. (2011). ***Apprentissage et enseignement : théories et pratiques*** (2e éd). G. Morin.

Ressources en ligne

Organisation mondiale du mouvement scout, *Politique mondiale du programme des jeunes dans le scoutisme*. Consulté le 10 février 2024 [YouthProgrammePolicy_FR_xweb.pdf](https://www.scout.org/youth-programme-policy-fr) (scout.org)

Objectifs éducatifs: <https://scoutsducanada.ca/document/objectifs-educatifs-picasso-par-age/>

GRILLE QUALITATIVE DE LA MÉTHODE SCOUTE

Niveau	1	2	3	4
Loi et Promesse	Les jeunes ne connaissent pas les valeurs scouts et ne comprennent pas le sens de leur engagement. Ils ont fait leur engagement/promesse sans pouvoir expliquer leur signification. Leur loi spécifique n'est pas connue, ou alors seulement répétée sans sens.	Les jeunes connaissent la loi de leur branche et leur engagement s'y limite. Les jeunes se préparent pour leur engagement/promesse. Les jeunes associent ces moments uniquement avec le fait de devenir membre de leur branche spécifique. Les quatre valeurs scouts sont peu connues et se limitent au contexte scout.	Les jeunes sont capables d'expliquer leur loi spécifique et de donner, en leurs mots, des exemples d'applications concrètes, qui cependant se limitent souvent aux activités scouts. Les jeunes se sont préparés à leur engagement/promesse et sont capables d'expliquer sa signification. Tout au long de leur parcours, les jeunes découvrent les valeurs du scoutisme et leur sens.	Les jeunes vivent la loi de leur branche. L'engagement pris lors de leur engagement/promesse est sincère, tout comme l'a été leur préparation à ce moment important pour laquelle les jeunes se sentent fiers. Leur engagement se vit à la fois lors des activités scouts, mais aussi à la maison, à l'école ou dans d'autres dimensions de leur vie personnelle. Les valeurs scouts sont présentes et véhiculées lors de chaque moment scout.
Vie en petit groupe	L'ensemble des activités se déroulent exclusivement en grand groupe (plus de 7 jeunes). Les petites équipes ne sont pas utilisées, ou si elles le sont, ne servent que pour faire des équipes ou organiser les jeunes lors d'un rassemblement.	La planification annuelle prévoit quelques moments en petits groupes pour subdiviser le groupe lors d'une activité (Technique, défi, etc.). Chaque équipe fait la même chose en même temps. Les leaders occupent un rôle minimal dans le travail d'équipe.	La planification annuelle prévoit plusieurs moments en petites équipes pour permettre de meilleurs échanges entre les jeunes et favoriser une collaboration d'équipe. Les leaders dans l'équipe prennent souvent leur rôle pour encourager le travail d'équipe.	La planification annuelle prévoit une utilisation des équipes pour faire vivre des expériences significatives et permettre une construction commune entre les jeunes. Les leaders prennent un rôle actif en s'assurant de donner la place à tous et toutes, en les encourageant et en les soutenant.
Apprentissage par l'action	L'ensemble des activités est entièrement et exclusivement préparé par l'équipe d'animation. Les jeunes sont plutôt passifs, assis, à écouter les adultes présenter les apprentissages. Les activités sont répétitives et peu variées.	Les jeunes prennent des décisions limitées dans la planification annuelle (Ex: Thème d'un camp). Les activités d'apprentissages présentent peu de mouvement ou une interaction limitée de la part des jeunes. Quelques activités originales, ou des variantes sont présentées durant l'année, mais restent autour des mêmes sujets.	Les jeunes sont consultés à plusieurs reprises au cours de l'année sur leurs intérêts et participent parfois à la préparation d'activités. Les apprentissages sont d'abord montrés, puis une activité est généralement prévue pour mettre en pratique les nouveaux savoirs transmis. De nouvelles activités sont vécues chaque année pour couvrir une majorité des domaines de développement.	L'ensemble des apprentissages sont réalisés dans des jeux ou des activités qui mettent les jeunes en action. Les jeunes choisissent et élaborent la programmation de l'année avec l'aide de l'équipe d'animation. De nouvelles activités sont fréquemment introduites pour former un programme équilibré dans l'ensemble des champs de développement.

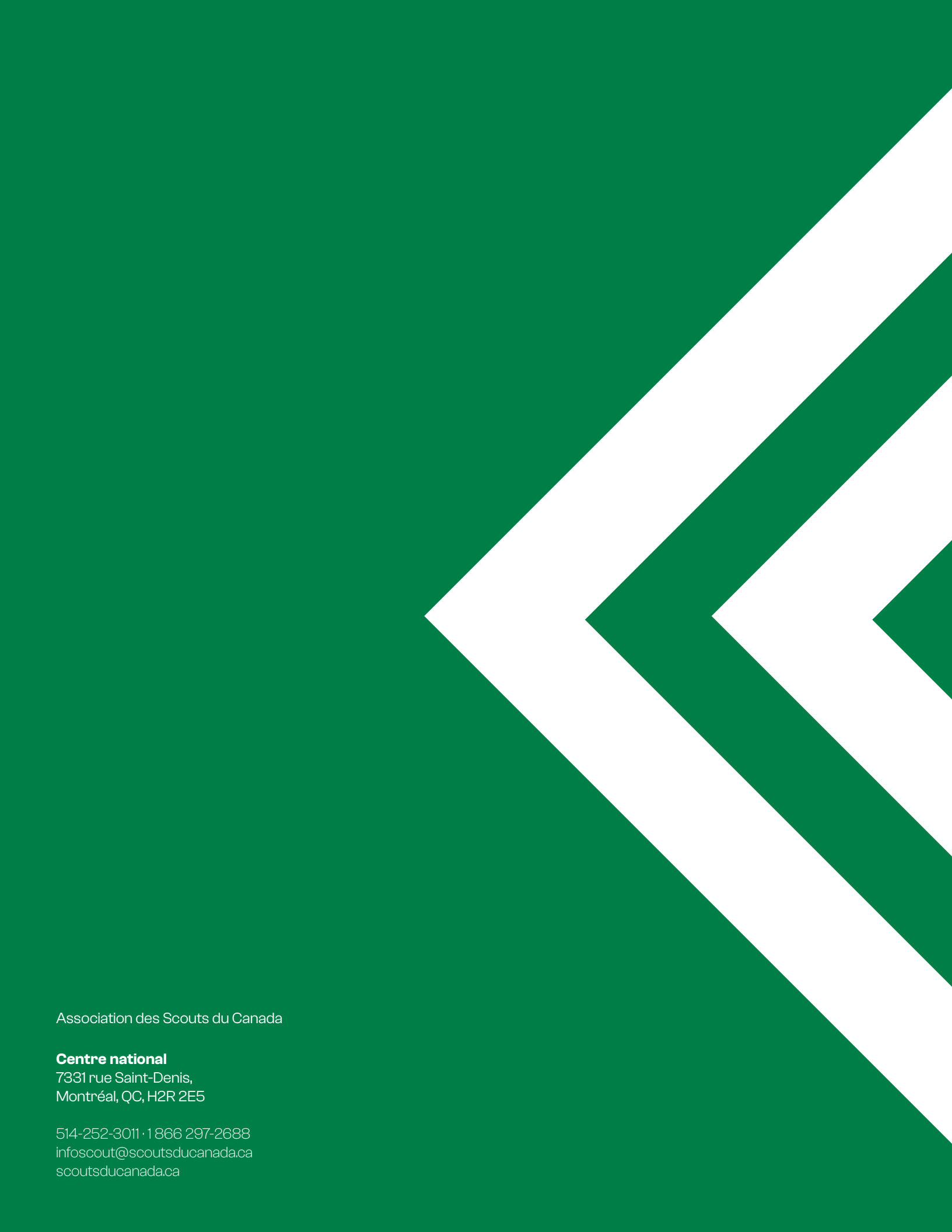
Nature	L'ensemble des activités se déroule exclusivement dans des lieux intérieurs	Les activités se déroulent parfois en plein air ou à l'extérieur sans avoir recours aux spécificités du lieu.	Quelques activités utilisent le potentiel des lieux de nature comme environnement unique qui a une utilité pour l'activité. Plusieurs activités se déroulent à l'extérieur et en contact avec la nature.	Le plus souvent possibles, des activités à l'extérieur sont prévues à l'horaire tout au long de l'année. Le potentiel des lieux en nature est pleinement utilisé dans les activités.
Partenariat éducatif	Les adultes (Équipe d'animation, parents, etc.) sont peu présents auprès des jeunes. L'équipe d'animation a un rôle passif d'explication des activités et d'observation.	Les adultes encadrent les activités sans s'y impliquer réellement. Les jeunes ont peu ou pas d'autres adultes impliqués dans leur activité ou pour faire des suivis de leur apprentissage.	Les jeunes reçoivent du soutien et des suivis de la part d'adultes significatifs (Parents, mentors, etc.) L'équipement d'animation s'implique parfois dans les activités et fait des suivis planifiés quelques fois dans l'année.	Les adultes font régulièrement des suivis auprès des jeunes et d'autres adultes significatifs (parents, mentors, etc.) sont activement impliqués auprès d'eux. L'équipe d'animation participe activement aux activités.
Cadre symbolique	Très peu de référence au cadre symbolique et les activités n'ont aucun lien avec celui-ci.	Les références au cadre symbolique sont limitées, comme le nom des équipes, des adultes, etc. Les activités ont peu de lien avec celui-ci.	Le cadre symbolique est présent et plusieurs activités le font vivre. Le vocabulaire spécifique est fréquemment employé.	Le cadre symbolique est le fil conducteur de l'ensemble des activités. Le vocabulaire spécifique est constamment utilisé pour plonger complètement les jeunes dans l'univers de leur branche.
Progression personnelle	Les jeunes ne font pas de progression personnelle ou reçoivent des badges automatiquement à la fin de l'année sans les liens avec les apprentissages réalisés.	Les jeunes réalisent uniquement défis de progression qui sont commune à l'ensemble du groupe. Un badge technique peut être prévu, mais résulte généralement d'une initiative d'un nombre restreint de jeunes ou d'une réalisation en grand groupe. La progression se limite aux activités scouts.	Les jeunes accomplissent plusieurs défis à leur hauteur au cours de l'année. Plusieurs badges techniques sont complétés par différents jeunes de leur propre initiative dans le cadre des activités scouts et en dehors de celles-ci.	Les jeunes ont toujours un défi en cours et en font aussi à l'extérieur des réunions. En début de période, les jeunes sont motivés à réaliser plusieurs projets techniques.
Engagement communautaire	Aucune activité d'engagement communautaire n'est prévue à la planification annuelle	Peu d'activités d'engagement communautaire sont prévues. L'unité est participante à une activité déjà organisée par un autre organisme ou une institution (Ex: Municipalité)	Les jeunes s'engagent personnellement à faire de bonnes actions individuelles dans leur année. L'unité trouve des occasions pour participer à des événements collectifs (corvée de nettoyage, guignolée, etc.) et démontre un intérêt pour se rendre disponible pour rendre service à des besoins qui ne seraient pas comblés.	Les jeunes s'engagent régulièrement à poser de bonnes actions et s'impliquer bénévolement dans sa communauté. L'unité initie une ou plusieurs activités d'engagement communautaire. Les jeunes sont encouragés à faire des défis personnels en engagement communautaire, de même que de participer à des programmes tels que Messenger de la paix ou Colibri.



Remerciements

Nous souhaitons exprimer notre incroyable reconnaissance à tous les bénévoles qui ont contribué à rédiger et réviser ce module. Sans ce travail dévoué, ce contenu et ces ressources n'auraient pu exister. Un énorme merci aussi aux membres du Comité National de Formation de l'ASC qui ont coordonné le processus de révision des modules pour cette nouvelle édition.

Pour tout le matériel de formation ainsi que pour soumettre vos commentaires et suggestions sur le présent module, visitez le centre de formation de l'Association des scouts du Canada à <https://formation.scoutsducanada.ca/>



Association des Scouts du Canada

Centre national

7331 rue Saint-Denis,
Montréal, QC, H2R 2E5

514-252-3011 • 1 866 297-2688
infoscout@scoutsducanada.ca
scoutsducanada.ca