

CHAPITRE 3

OREN 203 – DÉMONTRER DES QUALITÉS DE LEADERSHIP AUPRÈS DES PAIRS



INSTRUCTION COMMUNE GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 1

OCOM M203.01 – DISCUTER DU LEADERSHIP ENTRE PAIRS

Durée totale :

30 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

La liste des responsabilités des cadets de la phase deux varie selon le corps de cadets. Les renseignements concernant les responsabilités devraient être publiés dans les ordres permanents du corps de cadets ou être disponibles sur demande auprès du commandant ou de l'officier d'instruction.

Photocopier le document de cours de l'[annexe A](#) pour chaque cadet.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

L'exposé interactif a été choisi pour le PE1 pour initier les cadets au leadership avec leurs pairs, stimuler leur intérêt et présenter la matière de base.

Une activité en classe a été choisie pour le PE2, parce qu'il s'agit d'une façon interactive de stimuler l'esprit et l'intérêt des cadets et de présenter le leadership entre pairs.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de cette leçon, le cadet doit être en mesure de discuter du leadership entre pairs.

IMPORTANCE

Il est important que les cadets discutent du leadership entre pairs, car les cadets de deuxième année assument des responsabilités. Connaître les responsabilités qu'assument les cadets de deuxième année les aidera à se fixer des objectifs réalisables et à s'adapter à leur nouveau rôle de chef dans le corps de cadets.

Point d'enseignement 1

Expliquer le leadership entre pairs

Durée : 15 min

Méthode : Exposé interactif

À titre de chef subalterne, le cadet de la phase deux assume des responsabilités dans le corps de cadets. Pour s'assurer que la deuxième année chez les cadets soit une expérience amusante, stimulante et dynamique, les cadets de deuxième année devraient connaître leurs responsabilités.



Demander aux cadets de se consulter pour dresser une liste de ce qu'ils pensent être les responsabilités d'un cadet de la phase deux. Pendant l'enseignement des points ci-après, essayer de faire le lien avec la liste dressée par les cadets.

Voici une liste des responsabilités communes aux cadets de la phase deux dans le corps de cadets :

- **Suivre la voie hiérarchique.** Suivre la voie hiérarchique est la garantie que tous les renseignements qui doivent être transmis aux supérieurs et aux subalternes de la chaîne sont réellement transmis. Suivre la voie hiérarchique permet d'éviter des lacunes dans la transmission des renseignements.
- **Donner l'exemple.** Les cadets de la phase deux doivent donner l'exemple dans la façon de bien s'habiller et de bien se comporter. Un bon chef ne demande jamais à ses subalternes et membres d'équipe de donner plus que ce qu'il est prêt à donner.
- **Être ferme, juste et amical avec tout le monde, surtout avec les nouvelles recrues.** Un cadet de la phase deux qui crie n'impressionne personne, surtout pas les nouveaux cadets. Le cadet de la phase deux qui a de l'influence et qui est respecté est celui qui adopte une approche cohérente avec les personnes et dans chaque situation. Un cadet disponible en tout temps devrait être en mesure d'accomplir toutes les tâches et responsabilités de façon efficace.
- **Témoigner du respect aux supérieurs et aux subordonnés.** Utiliser le bon ton de voix, regarder les interlocuteurs dans les yeux et se tenir droit sont des signes physiques qui témoignent le respect. Si le cadet de la phase deux souhaite se faire traiter avec respect, il doit témoigner du respect aux autres.
- **Être conscient des risques d'accident.**
- **Prendre des initiatives.** Accomplir de petites tâches, comme nettoyer, avant qu'on nous le demande est un exemple de prise d'initiative. Les supérieurs remarquent lorsque de petites tâches sont accomplies sans qu'ils l'aient demandé;
- **Fixer des objectifs.** Chaque chef doit fixer des objectifs. Les objectifs permettent aux personnes de convertir leurs idées en résultats. Un objectif est un aperçu de l'avenir. Se fixer des objectifs, p. ex. améliorer leur exercice militaire, leur habillement et leur comportement, donne un but aux cadets de la phase deux. Le cadet de la phase deux qui se fixe des objectifs et qui s'efforce de les atteindre montre qu'il est engagé.



Si le corps de cadets n'a aucune tâche précise à confier aux cadets de la phase deux, ne pas enseigner le point suivant.

Le cadet de la phase deux assume des responsabilités précises dans le corps de cadets.



Expliquer les responsabilités précises qu'assume le cadet de la phase deux.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

QUESTIONS

- Q1. Dresser la liste des responsabilités qu'assument les cadets de la phase deux dans le corps de cadets.
- Q2. Pourquoi est-il important qu'un cadet de la phase deux se fixe des objectifs?
- Q3. Dresser la liste des tâches et des responsabilités précises que les cadets de la phase deux assument dans votre corps de cadets.

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Les responsabilités qu'assument les cadets de la phase deux dans le corps de cadets sont :
- suivre la voie hiérarchique;
 - donner l'exemple;
 - être ferme, juste et amical avec tout le monde, surtout avec les nouvelles recrues;
 - témoigner du respect aux supérieurs et aux subordonnés;
 - être conscient des risques d'accident;
 - prendre des initiatives; et
 - fixer des objectifs.
- R2. Le cadet de la phase deux qui se fixe des objectifs et qui s'efforce de les atteindre montre qu'il est engagé.
- R3. Les réponses sont variables.

Point d'enseignement 2

Diriger une activité consistant à œuvrer pour atteindre des buts

Durée : 10 min

Méthode : Activité en classe

ACTIVITÉ

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est de demander aux cadets d'établir des objectifs personnels à court terme qu'ils souhaitent réaliser pendant leur séjour au corps de cadets, et des objectifs personnels à long terme qu'ils souhaitent réaliser pendant l'année d'instruction.

RESSOURCES

- Feuilles pour tableau de papier,
- Marqueurs, et
- Modèle d'établissement des buts de l'[annexe A](#).

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

Diviser la classe en groupes d'au maximum six cadets.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

Pour cette activité en classe, les objectifs à court terme sont des objectifs réalisables à l'intérieur de trois mois, et les objectifs à long terme sont des objectifs réalisables d'ici la fin du deuxième niveau d'instruction.

Demander aux cadets, en groupes d'au maximum six personnes, de réfléchir et de produire, sur un papier du tableau de papier, une liste d'objectifs à court terme, relatifs à leurs responsabilités de cadet de la phase deux; p. ex. :

- améliorer le port de l'uniforme;
- améliorer l'exécution de l'exercice militaire; et
- participer à toutes les soirées d'instruction pendant les trois prochains mois, etc.



Consigner tous les objectifs à court terme produits par les cadets sur un tableau blanc, un tableau de papier ou un transparent pour que les cadets puissent utiliser les exemples.

Demander aux cadets, en groupes d'au maximum six personnes, de réfléchir et de produire, sur un papier du tableau de papier, une liste d'objectifs à long terme qu'ils souhaitent atteindre pendant l'année d'instruction, p. ex. :

- obtenir une promotion;
- obtenir le prix de présence parfaite; et
- participer à l'instruction d'été, etc.



Consigner tous les objectifs à long terme produits par les cadets sur un tableau blanc, un tableau de papier ou un transparent pour que les cadets puissent les utiliser comme exemples.

Distribuer la feuille de l'**annexe A** servant à consigner les objectifs. Demander aux cadets d'inscrire deux objectifs personnels à court et à long terme, ainsi que les étapes à suivre pour les atteindre. Ils peuvent utiliser des objectifs de la liste produite en classe ou d'autres.



À la fin de l'activité, demander aux cadets de remettre leur liste d'objectifs. Laisser une copie des objectifs de chaque cadet à son dossier d'instruction. Les officiers du cours peuvent utiliser cette liste d'objectifs pendant les entrevues périodiques pour voir si les cadets ont atteint leurs objectifs. La liste d'objectifs peut également être utilisée au début de la prochaine année d'instruction pour aider les cadets à se fixer des objectifs pour la phase trois.



Rendre l'original des objectifs à court et à long terme au cadet. Encourager les cadets à afficher la liste de leurs objectifs personnels à court et à long terme dans un endroit visible à la maison, afin qu'ils se rappellent des objectifs qu'ils se sont fixés et puissent vérifier s'ils sont en voie de les atteindre.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

La participation des cadets au PE1 et au PE2 servira de confirmation de l'apprentissage de cette leçon.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

Pour réussir dans son rôle de cadet de la phase deux, le cadet doit connaître ses responsabilités. En établissant des buts personnels à court et à long terme, les cadets consacrent leurs efforts pour atteindre ces buts et pourraient donc être plus motivés à accomplir leurs tâches à l'avance.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

S.O.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- C0-022 (ISBN 0-02864-207-4) Cole, K. (2002). *The Complete Idiot's Guide to Clear Communication*. Indianapolis, IN, Alpha Books.
- C0-134 (ISBN 0-7852-7440-5) Maxwell, J. (1999). *The 21 Indispensable Qualities of a Leader: Becoming the Person Others Will Want to Follow*. Nashville, TN, Thomas Nelson Publishers.



INSTRUCTION COMMUNE GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 2

OCOM M203.02 – DISCUTER DES PRINCIPES DE LEADERSHIP

Durée totale :

30 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

L'exposé interactif a été choisi pour le PE1 et le PE2 pour initier les cadets aux principes de leadership et stimuler leur intérêt et de présenter la matière de base.

La discussion de groupe a été choisie pour le PE3, parce qu'elle permet aux cadets d'interagir avec leurs pairs et de partager leurs connaissances, leurs expériences, leurs opinions et leurs sentiments sur les chefs qui ont une influence positive.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de cette leçon, le cadet doit être en mesure de discuter des principes de leadership.

IMPORTANCE

Il est important que les cadets apprennent les principes de leadership parce qu'il s'agit de notions fondamentales de la théorie du leadership. Conformément à l'OAIC 11-03, *Mandat du programme des cadets*, le leadership est inhérent aux résultats que le participant obtient dans les compétences sociales et est l'un des trois objectifs du programme des cadets.

Point d'enseignement 1**Discuter des principes de leadership**

Durée : 5 min

Méthode : Exposé interactif

Le leadership est une compétence que l'on peut démontrer. En d'autres termes, le leadership peut s'afficher et s'observer. Le leadership s'apprend et il est possible d'améliorer les compétences en leadership par la pratique. Il y a un ensemble de principes dans le leadership qu'il est possible d'utiliser pour améliorer les compétences en leadership.

PRINCIPES DE LEADERSHIP**Le leadership est une influence**

La capacité d'influencer les autres est fondamentale dans le processus de leadership. Tout le monde influence quelqu'un. Nous sommes quotidiennement influencés par les personnes qui nous entourent : les amis, la famille, les enseignants, les journalistes, les athlètes, entre autres, ils influencent tous quelqu'un. Ces mêmes personnes sont également influencées par d'autres personnes.

L'influence peut être positive ou négative

De nombreuses personnes exercent une influence positive et viennent ainsi en aide à leur communauté, à leur école, à leur famille et à ceux qui les entourent. Certaines personnes exercent une influence négative, ce qui n'apporte rien aux autres, ni à elles-mêmes.

Le leadership peut créer des occasions dans la vie

Les qualités de leadership sont apprises et mises en pratique; par conséquent, en améliorant les compétences en leadership, on pourrait se créer des occasions dans la vie. Tout au long du programme, les cadets auront de nombreuses occasions d'exercer un leadership. Le succès en leadership pourrait se traduire par d'autres occasions de leadership, plus exigeantes, associées à plus de responsabilité, de reconnaissance, entre autres.



Demander aux cadets de nommer des métiers ou des professions pour lesquels des compétences de leadership constituent un atout.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

QUESTIONS

- Q1. Pourquoi le leadership est-il une compétence que l'on peut démontrer?
- Q2. Nommer les trois principes de leadership discutés pendant le cours.
- Q3. Par quoi le succès en leadership peut-il se traduire?

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Le leadership peut être montré et observé, tant par vous que par d'autres.
- R2. Les trois principes de leadership discutés sont :
- Le leadership est une influence;
 - l'influence peut être positive ou négative;

- le leadership peut créer des occasions dans la vie.

R3. Le succès en leadership pourrait se traduire par d'autres occasions de leadership, plus exigeantes, associées à plus de responsabilité, de reconnaissance, entre autres.

Point d'enseignement 2

Présenter un bref exposé sur des jeunes qui ont influencé leur environnement ou leur communauté

Durée : 10 min

Méthode : Exposé interactif



Choisir l'un des quatre exposés des faits suivants et le lire à la classe.

SIMON JACKSON

À l'âge de sept ans, Simon Jackson, qui habite à Vancouver, en Colombie-Britannique, a eu la chance d'aller visiter le Yellowstone National Park aux États-Unis, en compagnie de ses parents. Depuis ce voyage, il est fasciné par les ours. « J'ai réalisé que les humains ont le choix – nous avons le pouvoir de détruire ou de préserver ces magnifiques monarques du milieu sauvage » dit Simon. En deuxième année, il a installé un kiosque de limonade et a réuni 60 \$ pour protéger les grizzlis. Quelques années plus tard, Simon a entendu parler des ours de Kermode. « J'avais un rêve, celui de m'assurer que les ours sauvages auront un espace de vie sauvage à l'avenir, et je l'ai réalisé. » Simon Jackson est l'une des rares personnes à avoir vu l'ours Kermode, également appelé ours Esprit, un ours blanc. Si cela continue, Simon ne sera pas le dernier. En effet, il fait tout ce qu'il peut pour éviter que cette espèce d'ours rare ne disparaisse. Les bûcherons veulent abattre les arbres dans la forêt tropicale ancestrale dans laquelle vivent les ours. Simon essaie depuis des années de sauver les ours. Il donne des conférences dans les écoles pour sensibiliser les écoliers aux ours. De plus, il a persuadé 700 enfants de rédiger une lettre pour demander au gouvernement de la Colombie-Britannique d'interdire aux entreprises forestières l'accès à l'habitat de cet ours. En 1996, le gouvernement a reçu plus de lettres au sujet de la préservation de l'ours Kermode que tout autre question de préservation. Simon a également créé la Spirit Bear Youth Coalition (coalition de jeunes pour l'ours Esprit). « Beaucoup de personnes me demandent pourquoi je me bats pour la survie de l'ours Esprit plutôt que pour une autre espèce animale en voie d'extinction, comme le panda ou l'éléphant » explique Simon. « Pour moi, l'ours Esprit est aussi unique que l'est le panda pour la Chine, car l'ours Esprit vit uniquement dans ma province. J'ai pensé que cet ours mérite notre admiration et notre respect, et surtout que nous le protégeons. Je savais qu'il fallait que j'aide. » Simon travaille avec la naturaliste Jane Goodall, le scientifique David Suzuki, le chef Leonard George et l'artiste Robert Bateman. Tous ces intervenants essaient de sauver les derniers des quelque 100 ours Kermode qui vivent dans la région de Terrace, en Colombie-Britannique, et sur la Princess Royal Island. À ce jour, des dizaines de milliers de personnes, de partout dans le monde, leur ont apporté leur soutien pour protéger 135 000 hectares contre l'exploitation forestière. Simon espère que la Spirit Bear Youth Coalition sera en mesure de protéger les 125 000 hectares restants pour les ours Kermode. « C'est une répercussion en cascade. Si j'arrive à persuader une personne, celle-ci pourra en persuader d'autres » dit-il. « C'est de cette façon que l'on remporte des causes. » Le magazine Time a nommé Simon Héro de la Planète dans son numéro de printemps 2000. Il faisait partie d'un groupe de six jeunes sélectionnés aux quatre coins du monde.

CRAIG KIELBURGER

Craig Kielburger, né le 17 décembre 1982 à Thornhill en Ontario, défenseur accompli des droits des enfants, est également spécialiste en leadership; il est reconnu pour ses talents d'orateur et ses livres ont remporté plusieurs prix. Il est le fondateur d'Enfants Entraide, le plus important réseau mondial d'enfants qui s'entraident par l'éducation, et il est aussi cofondateur de Leaders Today, le principal organisme mondial de formation en

leadership chez les jeunes. Lorsque Craig avait 12 ans, il fut choqué d'apprendre le meurtre d'un enfant ouvrier devenu défenseur des droits des enfants. Résolu à agir, il créa alors Enfants Entraide, dans le but déterminé de libérer les enfants de la pauvreté, de l'exploitation et de l'impuissance. Cet organisme, qui rassemblait à l'origine un petit groupe de camarades de classe, a rapidement évolué pour devenir un phénomène international. Sous la direction de Craig, Enfants Entraide a maintenant changé la vie de plus d'un million de jeunes dans le monde entier. L'organisme a bâti plus de 450 écoles primaires, qui assurent une éducation quotidienne à plus de 40 000 enfants. Les nombreuses réalisations d'Enfants Entraide dans le domaine de l'éducation, des revenus de remplacement, des soins de santé, du traitement et de l'assainissement de l'eau, et de la consolidation de la paix lui ont valu trois nominations pour le prix Nobel de la paix, et lui ont permis d'établir des partenariats importants avec des organismes tels que les Nations Unies et l'Oprah's Angel Network. Convaincu de l'importance du développement du leadership pour émanciper les jeunes, Craig a cofondé Leaders Today en 1999. Leaders Today motive les jeunes en leur donnant une formation en leadership et en leur fournissant les outils nécessaires pour créer un changement social positif. L'organisme offre une formation locale et internationale unique en son genre, et atteint chaque année plus de 350 000 jeunes. Craig a parcouru plus de 50 pays où il a rencontré des enfants défavorisés et s'est prononcé pour défendre leurs droits. Orateur renommé sur le plan international, Craig rencontre fréquemment des groupes du milieu des affaires, des organismes gouvernementaux, des éducateurs, des syndicats et des groupes d'étudiants. Au cours de ses conférences, il a partagé l'estrade un certain nombre de fois avec l'ancien président américain Bill Clinton, de même qu'avec des chefs de renommée mondiale comme Nelson Mandela, la reine Noor, l'archevêque Desmond Tutu et le Dalai Lama, pour n'en citer que quelques-uns. Craig a démontré au monde entier que l'on n'est jamais trop jeune pour changer les choses. Son travail a été présenté à la télévision par Oprah, CNN et 60 Minutes, ainsi que par les magazines The Economist, TIME, People Magazine et de nombreux journaux.

LES GREENKIDS

GreenKids a été créé pendant l'année scolaire 1990-1991 par des élèves de sixième année de la Lafayette Regional School, située à Franconia, au New Hampshire. Le projet a démarré dans le cadre d'un sujet intégré, intitulé Compétences essentielles, A.P.P.R (Apprendre par des problèmes réels). Les élèves étaient au courant de l'absence de projets environnementaux dirigés par des enfants en Nouvelle-Angleterre et ils voulaient atténuer le problème de l'environnement. Le premier groupe d'élèves, la première génération de GreenKids, a réfléchi à la question et a dressé une liste d'objectifs qu'ils espéraient réaliser pendant l'année scolaire. Parmi les objectifs établis par le groupe, il y avait la rédaction d'un livre, Book of Issues, For Kids by Kids, de le faire publier, de publier un bulletin trimestriel afin de promouvoir le recyclage et les comportements environnementaux responsables dans la région et, finalement, montrer que les adultes écouteront l'avis des enfants s'ils le présentent de façon intelligente. Ces objectifs nobles pourraient sembler impossibles pour un groupe de jeunes âgés de 11 et 12 ans, mais en travaillant d'arrache-pied et en renforçant leur autonomie ils ont atteint tous leurs objectifs, sauf celui de faire publier leur livre. La première génération de GreenKids a réussi à publier un bulletin trimestriel et certains articles ont été publiés dans le bulletin trimestriel de la New Hampshire Wildlife Federation. Ils ont fait des recherches sur le sujet, ont édité le livre, l'ont saisi dans un traitement de texte et ont créé un groupe d'abonnés, ce qui les a aidés à payer pour le matériel. Le livre parlait de problèmes environnementaux qui étaient importants à leurs yeux. Ils ont adopté la même marche à suivre pour publier le livre que pour créer le bulletin. Leur travail était de grande qualité. GreenKids a également eu la possibilité de rendre visite à d'autres écoles pour parler de leurs expériences et les aider à créer leurs propres groupes de défenseurs de l'environnement. Ils ont écrit des lettres aux personnes au pouvoir, pour les inciter à augmenter le recyclage. L'année scolaire tirait à sa fin, mais le livre terminé et illustré n'avait pas encore été publié. La deuxième génération de GreenKids a décidé que ces objectifs seraient ceux qu'elle se fixe pour l'année : continuer à publier le bulletin; instaurer le recyclage à l'école; acheter des arbres pour tous les élèves de la maternelle jusqu'en cinquième année; faire la promotion des grands-ménages dans la communauté et collecter des fonds pour publier le livre.

KIDS FOR A CLEAN ENVIRONMENT

En 1989, Melissa Poe, une élève de quatrième année de Nashville, au Tennessee, a créé un club sur l'environnement destiné aux enfants, qu'elle a appelé Kids For A Clean Environment ou Kids F.A.C.E. En trois

ans, le club s'est transformé : de six membres de l'école primaire, il est devenu une organisation internationale positive et proactive pour les jeunes, comptant plus de 200 000 membres. Melissa Poe publiait également des articles dans le bulletin qu'elle avait créé pour le club, qui était distribué à plus de 2 millions d'exemplaires à l'échelle mondiale. Au mois d'août 1989, Melissa a lancé une campagne permanente visant à encourager les enfants et les adultes à s'engager dans la protection de nos ressources naturelles. Kids F.A.C.E. a pris son envol lorsque Melissa a écrit une lettre au président des États-Unis. Insatisfaite avec la réponse du président, elle a décidé d'aller de l'avant. En janvier 1990, elle a participé au Today Show de la NBC, après avoir écrit une lettre pour demander à y participer. En avril 1990, 250 tableaux d'affichage ont été installés à l'échelle nationale, sur lesquels était publiée sa lettre au président. Elle a également commencé à donner des conférences, pour encourager les personnes à s'engager, et elle a créé des sections régionales de Kids F.A.C.E. En mai 1990, elle a écrit à Wal-Mart pour obtenir de l'aide pour son club et en novembre 1990 elle a créé le bulletin de son club, intitulé Kids F.A.C.E. Illustrated. En octobre 1991, elle a rédigé l'ébauche des concepts de la Children's Forest (Forêt des enfants) avec une autre organisation, a préparé et fait circuler des pétitions. En septembre 1992, elle a lancé le projet Kids F.A.C.E. Save-A-Tree, conjointement avec des programmes de plantation d'arbres. En janvier 1993, elle a créé le dessin du drapeau international de la Terre, composé d'enfants, et a lancé la campagne pour inciter les enfants à aider à la création du drapeau. Kids For A Clean Environment est une organisation internationale d'enfants luttant pour la protection de l'environnement et qui a pour objectif : de financer des programmes éducatifs dans les communautés afin d'inciter les enfants à s'engager dans les causes environnementales; de présenter de l'information aux enfants concernant l'environnement et les effets néfastes de la pollution et des déchets sur l'environnement; et de financer les organisations membres ayant pour objectif de renforcer la sensibilisation aux dangers auxquels l'environnement est exposé et aux façons de les atténuer.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 2

QUESTIONS

- Q1. Que pensent les cadets au sujet de la ou des personnes présentées dans les exposés?
- Q2. Selon les cadets, ces dirigeants ont-ils utilisé les principes de leadership discutés au PE1?
- Q3. Comment ont-ils utilisé ces principes?

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Les réponses sont variables.
- R2. Les réponses sont variables.
- R3. Les réponses sont variables.

Point d'enseignement 3

Discuter d'un pair chef qui a eu une influence positive sur l'environnement ou la communauté

Durée : 10 min

Méthode : Discussion de groupe

CONNAISSANCES PRÉALABLES



L'objectif d'une discussion de groupe est d'obtenir les renseignements ci-après auprès du groupe, à l'aide des conseils pour répondre aux questions ou animer la discussion, et des questions suggérées fournies.

DISCUSSION DE GROUPE



CONSEILS POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS OU ANIMER UNE DISCUSSION

- Établir les règles de base pour la discussion, p. ex. tout le monde doit écouter respectueusement; ne pas interrompre; une seule personne parle à la fois; ne pas rire des idées des autres; vous pouvez être en désaccord avec les idées, mais pas avec la personne; essayez de comprendre les autres, de la même façon que vous espérez qu'ils vous comprennent, etc.
- Asseoir le groupe dans un cercle et s'assurer que tous les cadets peuvent se voir mutuellement.
- Poser des questions qui incitent à la réflexion; en d'autres mots, éviter les questions à répondre par oui ou par non.
- Gérer le temps, en veillant à ce que les cadets ne débordent pas du sujet.
- Écouter et répondre de façon à exprimer que vous avez entendu et compris le cadet. Par exemple, paraphraser les idées des cadets.
- Accorder suffisamment de temps aux cadets pour répondre aux questions.
- S'assurer que chaque cadet ait la possibilité de participer. Une solution est de faire le tour du groupe et de demander à chaque cadet de donner une brève réponse à la question. Permettre aux cadets de passer leur tour, s'ils le souhaitent.
- Préparer des questions supplémentaires à l'avance.

QUESTIONS SUGGÉRÉES

- Q1. Décrire quelles mesures pourraient avoir une influence positive dans la communauté.
- Q2. Décrire une situation dans laquelle des pairs ont utilisé leur influence pour aider l'environnement ou leur communauté.
- Q3. Décrire une situation dans laquelle le cadet a utilisé son influence pour aider l'environnement ou sa communauté.
- Q4. Compte tenu de l'âge du cadet, décrire quelles mesures il pourrait prendre pour avoir une influence positive dans sa communauté.



D'autres questions et réponses seront soulevées au cours de la discussion de groupe. La discussion de groupe ne doit pas se limiter uniquement aux questions suggérées.



Renforcer les réponses proposées et les commentaires formulés pendant la discussion de groupe, en s'assurant que tous les aspects du point d'enseignement ont été couverts.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

La participation des cadets à la discussion de groupe du PE3 servira de confirmation de l'apprentissage de cette leçon.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

Tout au long du programme, les cadets auront de nombreuses occasions d'exercer un leadership. Afin d'améliorer leurs compétences en leadership, les cadets peuvent intégrer les principes de leadership dans leur style de leadership. Grâce aux situations discutées, les cadets apprennent qu'ils ne sont jamais trop jeunes pour utiliser leur influence de façon positive.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

On encourage les instructeurs à faire des recherches pour trouver des articles récents concernant des jeunes de leur région qui ont eu une influence positive sur l'environnement ou sur leur communauté, afin de les présenter en classe.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- A0-010 OAIC 11-03 D Cad 2. (2006). *Mandat du programme des cadets*. Ottawa, ON, Ministère de la Défense nationale.
- C0-112 (ISBN 0-8407-6744-7) Maxwell, J.C. (1993). *Developing the Leader Within You*. Nashville, Tennessee, Thomas Nelson Inc. Publishers.
- C0-113 (ISBN 1-882664-12-4) Karnes, F.A. et Bean, S.M. (1995). *Leadership for Students: A Practical Guide for Ages 8-18*. Waco, Texas, Prufrock Press.
- C0-131 Enfants Entraide. (2007). *Biographie de Craig Kielburger*. Consultée le 30 octobre 2007 à l'adresse <http://www.enfantsentraide.org/apropos/craigmarc/craigkielburger.htm>.
- C0-132 Kidz World. (2007). *Teen Protects White Bear*. Consultée le 13 mars 2007 à l'adresse <http://www.kidzworld.com/article/1065-simon-jackson-interview>(en anglais seulement).

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC



INSTRUCTION COMMUNE GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 3

OCOM M203.03 – DISCUTER DE LA COMMUNICATION EFFICACE ENTRE PAIRS

Durée totale :

30 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

L'exposé interactif a été choisi pour cette leçon, afin d'initier les cadets à une communication efficace entre pairs, stimuler leur intérêt et présenter la matière de base.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de la présente leçon, le cadet doit être en mesure de discuter de la communication efficace entre pairs.

IMPORTANCE

Il est important que les cadets étudient la communication efficace entre pairs, afin de continuer à améliorer leurs compétences en leadership. La communication efficace entre pairs peut permettre aux cadets d'améliorer leurs compétences en leadership, car la communication est le moyen fondamental utilisé pour influencer les autres. La communication efficace peut servir à résoudre des problèmes et des conflits, ou à en réduire le nombre. En étudiant les avantages associés à la communication efficace entre pairs, les cadets peuvent renforcer leur confiance et leur estime de soi.

Point d'enseignement 1

Discuter de l'importance fondamentale de la communication pour influencer les autres

Durée : 10 min

Méthode : Exposé interactif

La communication efficace est une compétence essentielle que doivent posséder les chefs dans un environnement de pairs. La communication, c'est l'échange d'idées, de message et d'information. La communication efficace, c'est le partage de connaissances, des intérêts, des attitudes, des opinions, des sentiments et des idées avec d'autres. Par la communication, une personne peut influencer les autres. La communication efficace peut servir à résoudre des problèmes et des conflits, ou à en réduire le nombre.

LA COMMUNICATION EST UNE COMPÉTENCE

Comme toutes les autres compétences, la communication efficace s'apprend et se perfectionne pendant toute une vie. Les compétences en communication permettent de véhiculer des idées d'une personne à une autre ou à un groupe, et vice versa. La communication comprend des messages verbaux et non verbaux.

COMMUNICATION NON VERBALE

En communication non verbale, on utilise de nombreuses voies de communication pour envoyer et recevoir de l'information. L'information est perçue par tous nos sens (le goût, la vue, l'odorat, le toucher et l'ouïe). Voici une liste sommaire des caractéristiques associées à la communication non verbale.

Le contact visuel. Regarder directement dans les yeux de l'interlocuteur est un moyen efficace de lui témoigner notre sincérité et d'attirer son attention.

Posture. Le poids du message communiqué est renforcé si l'on fait face à l'interlocuteur, si l'on se tient ou si l'on est assis à proximité de lui et si l'on se penche légèrement vers l'avant. Utiliser la bonne posture pour écouter l'interlocuteur est également un moyen efficace de témoigner son intérêt pour la conversation.

Gestes. Un message auquel sont associés des gestes a plus d'impact.

Expressions faciales. S'assurer que les expressions faciales correspondent au message communiqué dans l'énoncé.

Ton de voix, changements de volume. Les cris incitent les interlocuteurs à se mettre sur la défensive tandis que le chuchotement les incite à ne pas retenir le message. S'assurer que le volume de la voix est adapté à l'environnement et que les énoncés sont convaincants sans être intimidants.

Être capable de lire les réponses non verbales associées à la communication peut aider les cadets à comprendre comment ils sont perçus dans leur rôle de chef dans un environnement de pairs.

ENVOYER, RECEVOIR ET RÉPONDRE À UN MESSAGE

La communication s'appuie sur trois actions : envoyer, recevoir et répondre à un message.

L'expéditeur doit envoyer un message clair et tenir compte des caractéristiques du destinataire du message. S'agit-il d'un enfant ou d'un adulte? Y a-t-il une personne ou y en a-t-il 20? Ce sont ce type de facteurs qui déterminent comment il faut envoyer le message.

Ensuite, il y a le destinataire du message. Il est important de se rappeler que les destinataires interprètent le contenu du message à l'aide de leurs propres définitions, lesquelles pourraient être considérablement différentes de celles de l'expéditeur.

La dernière action associée à la communication est la réponse. En répondant, le destinataire indique à l'expéditeur qu'il a reçu le message. Pour que la communication soit efficace, les trois actions sont nécessaires.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

QUESTIONS

- Q1. Pourquoi les compétences en communication sont-elles une composante essentielle du leadership?
- Q2. Dresser une liste sommaire des caractéristiques associées à la communication non verbale.
- Q3. La communication s'appuie sur trois actions, lesquelles?

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Les compétences en communication sont une composante essentielle du leadership, car elles permettent de véhiculer des idées d'une personne à une autre ou à un groupe, et vice versa.
- R2. Voici une liste sommaire des caractéristiques associées à la communication non verbale.
- le contact visuel,
 - la posture,
 - les gestes,
 - les expressions faciales, et
 - le ton de voix, les changements de volume.
- R3. La communication s'appuie sur trois actions : envoyer et recevoir un message et y répondre.

Point d'enseignement 2

Expliquer les trois styles de communication

Durée : 5 min

Méthode : Exposé interactif

TROIS STYLES DE COMMUNICATION

La communication agressive. Le communicateur agressif fait passer ses propres désirs et besoins avant ceux des autres et ignore ou minimise souvent les préoccupations des autres.

Souvent, les communicateurs agressifs :

- coupent la parole aux autres et les interrompent;
- font des remarques sarcastiques, humiliantes ou menaçantes;
- tiennent compte uniquement de leur propre point de vue; ou
- se tiennent trop près, se penchent sur vous ou utilisent un autre moyen pour vous faire sentir mal à l'aise.

La communication agressive se traduit habituellement par l'hostilité, la colère ou le ressentiment.

La communication passive. Le communicateur passif fait passer les désirs et les besoins des autres personnes avant les siens et nient souvent leurs propres désirs ou besoins.

Souvent, les communicateurs passifs :

- ne communiquent pas leurs désirs ou besoins;
- laissent les autres prendre des décisions à leur place;

- évitent les conflits et les désaccords à tout prix; et
- donnent des indices au lieu de demander directement que quelque chose soit fait.

La communication passive se traduit habituellement par du ressentiment et nuit aux relations.

La communication affirmative. Les communicateurs affirmatifs utilisent des compétences fondées sur le respect mutuel. Ils ont la capacité de dire leur opinion et d'entendre celle des autres. Ils cherchent à obtenir des résultats qui satisfont toutes les parties.

Souvent, les communicateurs affirmatifs :

- sont ouverts et honnêtes à l'égard de ce qu'ils pensent et ressentent;
- présentent des demandes directes s'ils veulent que quelque chose soit faite, et laissent le choix de dire « non »;
- se respectent et témoignent du respect aux autres; et
- sont capables d'être en désaccord sans susciter du ressentiment.

La communication affirmative se traduit habituellement par une communication claire et ouverte.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 2

QUESTIONS

- Q1. Nommer les trois styles de communication.
- Q2. Quelles sont, entre autres, les caractéristiques associées aux communicateurs affirmatifs?
- Q3. Par quoi se traduit habituellement la communication affirmative?

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Les trois styles de communication sont la communication agressive, la communication passive et la communication affirmative.
- R2. Souvent, les communicateurs affirmatifs :
- sont ouverts et honnêtes à l'égard de ce qu'ils pensent et ressentent;
 - présentent des demandes directes s'ils veulent que quelque chose soit faite, et laissent le choix de dire « non »;
 - se respectent et témoignent du respect aux autres; et
 - sont capables d'être en désaccord sans susciter du ressentiment.
- R3. La communication affirmative se traduit habituellement par une communication claire et ouverte.

Point d'enseignement 3

Discuter de la communication affirmative

Durée : 10 min

Méthode : Exposé interactif

Les communicateurs affirmatifs utilisent plusieurs compétences essentielles en communication. Ils posent des questions pour obtenir de l'information et vérifient qu'ils ont bien compris. Les communicateurs affirmatifs disent ce qu'ils pensent de façon directe et courtoise, sans communiquer de message subliminal.

LA COMMUNICATION FONDÉE SUR LE « JE »

L'une des compétences essentielles utilisée par le communicateur affirmatif est la communication fondée sur le « je ». Les communicateurs affirmatifs parlent à la première personne du singulier. Ils utilisent des phrases qui débutent par « je » : « J'aimerais », « J'apprécierais », « Je pense » et « Selon moi, », entre autres. Ils s'approprient leurs messages et parlent en leur nom. Dans leurs suggestions, ils évitent de donner des conseils ou des ordres, et n'utilisent pas le conditionnel. Leurs commentaires sont constructifs et ne véhiculent aucun blâme.

Dans la communication non verbale, les communicateurs affirmatifs :

- établissent un contact visuel approprié;
- sont assis ou se tiennent droits, à leur aise;
- utilisent des gestes ouverts pour appuyer leurs commentaires;
- utilisent un ton de voix clair, stable et ferme; et
- utilisent des expressions faciales ouvertes, immuables et détendues qui reflètent leurs pensées.

COMPÉTENCES EN ÉCOUTE ACTIVE

Les communicateurs affirmatifs utilisent également des compétences en écoute active, notamment :

- paraphraser les propos de l'interlocuteur, pour comprendre ce que l'interlocuteur veut dire;
- ne pas parler de soi;
- laisser l'interlocuteur prendre la direction de la conversation en l'encourageant à se recentrer sur la question soulevée s'il dévie;
- se concentrer totalement sur ce que l'interlocuteur dit;
- demander des clarifications au besoin;
- tenir compte des sentiments de l'interlocuteur; et
- accepter les silences.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 3

QUESTIONS

- Q1. Donner trois exemples de phrases débutant par « je ».
- Q2. Donner des exemples de communication non verbale utilisée par des communicateurs affirmatifs.
- Q3. Donner des exemples de compétences en écoute active.

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. « J'aimerais... », « J'apprécierais... », « Je pense... » et « Selon moi,... », etc.
- R2. Dans la communication non verbale, les communicateurs affirmatifs :
- établissent un contact visuel approprié;
 - sont assis ou se tiennent droits, à leur aise;

- utilisent des gestes ouverts pour appuyer leurs commentaires;
- utilisent un ton de voix clair, stable et ferme;
- utilisent des expressions faciales ouvertes, immuables et détendues qui reflètent leurs pensées.

R3. Exemples d'écoute active :

- paraphraser les propos de l'interlocuteur, pour comprendre ce que l'interlocuteur veut dire;
- ne pas parler de soi;
- laisser l'interlocuteur prendre la direction de la conversation en l'encourageant à se recentrer sur la question soulevée s'il dévie;
- se concentrer totalement sur ce que l'interlocuteur dit;
- demander des clarifications au besoin;
- tenir compte des sentiments de l'interlocuteur;
- accepter les silences.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

QUESTIONS

- Q1. La communication s'appuie sur trois actions, lesquelles?
- Q2. Quelles sont, entre autres, les caractéristiques associées aux communicateurs affirmatifs?
- Q3. Pourquoi les communicateurs affirmatifs parlent-ils à la première personne du singulier?

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. La communication s'appuie sur trois actions : envoyer et recevoir un message et y répondre.
- R2. Souvent, les communicateurs affirmatifs :
- sont ouverts et honnêtes à l'égard de ce qu'ils pensent et ressentent;
 - présentent des demandes directes s'ils veulent que quelque chose soit fait, et laissent le choix de dire « non »;
 - se respectent et témoignent du respect aux autres; et
 - sont capables d'être en désaccord sans susciter du ressentiment.
- R3. Les communicateurs affirmatifs parlent à la première personne du singulier parce qu'ils s'approprient leurs messages et parlent en leur nom.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

La communication efficace est une compétence essentielle que doivent posséder les chefs. La communication efficace entre pairs peut permettre aux cadets d'améliorer leurs compétences en leadership, car la communication est le moyen fondamental utilisé pour influencer les autres. Grâce à leur influence, dans un environnement de pairs, les cadets peuvent résoudre des problèmes et des conflits, ou en réduire le nombre, et renforcer leur confiance et estime de soi.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

S.O.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- C0-022 (ISBN 0-02864-207-4) Cole, K. (2002). *The Complete Idiots Guide to Clear Communications*. Indianapolis, IN, Pearson Education, Inc.
- C0-115 (ISBN 0-7879-4059-3) Van Linden, J.A. et Fertman, C.I. (1998). *Youth Leadership*. San Francisco, California, Jossey-Bass Inc.
- C0-144 Colver, E. et Reid, M. (2001). *Peacebuilders 2: Peer Helping*. Ottawa, ON, YouCAN.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC



INSTRUCTION COMMUNE GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 4

OCOM M203.04 – DÉMONTRER LA DYNAMIQUE DE GROUPE POSITIVE

Durée totale :

60 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

La discussion de groupe a été choisie pour le PE1, parce qu'elle permet aux cadets d'interagir avec leurs pairs et de partager leurs connaissances, leurs expériences, leurs opinions et leurs sentiments sur la dynamique de groupe positive.

L'exposé interactif a été choisi pour le PE2 pour initier les cadets à la dynamique de groupe positive, stimuler leur intérêt et présenter la matière de base.

Une activité en classe a été choisie pour le PE3, parce qu'il s'agit d'une façon interactive de stimuler l'esprit et l'intérêt des cadets.

INTRODUCTION

RÉVISION

Pour cette leçon, la révision s'effectuera au moyen de l'OCOM M103.03 (Participer à des activités de promotion du travail d'équipe).

QUESTIONS

- Q1. Qu'est-ce qui caractérise une équipe qui réussit bien?
- Q2. Quels sont les avantages d'un travail d'équipe efficace?

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Une équipe qui réussit bien se caractérise par :

- la communication claire,
- une coopération et un soutien mutuels,
- le partage d'un but commun, et
- la consolidation de l'esprit de corps.

R2. Les avantages d'un travail d'équipe efficace sont :

- la participation de tous assure un meilleur résultat;
- les tâches sont plus faciles à accomplir lorsque plusieurs personnes collaborent; et
- le perfectionnement des compétences en communication.



Dresser la liste des caractéristiques d'une équipe qui réussit bien et celle des avantages associés au travail d'équipe efficace sur un tableau blanc, un tableau de papier ou un transparent.

OBJECTIFS

À la fin de la présente leçon, le cadet devra être en mesure de démontrer la dynamique de groupe positive.

IMPORTANCE

Il est important que les cadets apprennent les principes de la dynamique de groupe positive, afin qu'ils puissent améliorer leurs compétences en leadership. En étudiant les avantages associés à un comportement coopératif et encourageant à l'égard des autres membres de l'équipe, dans un environnement de pairs, les cadets peuvent renforcer leur confiance et leur estime de soi.

Point d'enseignement 1

Discuter de la dynamique de groupe positive

Durée : 10 min

Méthode : Discussion de groupe

CONNAISSANCES PRÉALABLES



L'objectif d'une discussion de groupe est de dresser la liste des étapes d'une analyse logique avec le groupe, à l'aide des conseils pour répondre aux questions ou animer la discussion, et des questions suggérées fournies.

Selon le livre intitulé « Youth Leadership », au fur et à mesure que les personnes commencent à travailler en groupes, ils découvrent les caractéristiques associées au développement du groupe; ils apprennent que le développement de tous les groupes est prévisible. Les renseignements sur le développement et la dynamique de groupe réfutent les mythes au sujet des groupes. L'un des mythes auquel bon nombre de cadets croient est que « personne ne se sent comme moi ». Les sentiments d'isolation et de détachement sont répandus chez les personnes qui se joignent à un nouveau groupe. À mesure que les cadets en apprennent davantage sur les tâches nécessaires à l'évolution des groupes, ils découvrent qu'il ne suffit pas de réunir des personnes pour former un groupe qui fonctionne.

Les cadets apprennent pourquoi les personnes se sont jointes au groupe. À travers des activités, les cadets partagent leurs sentiments et les raisons qui les ont poussés à se joindre au groupe. Au fur et à mesure que les cadets découvrent comment les groupes fonctionnent et quelles sont les forces qui existent dans un groupe, ils commencent à comprendre à quel point ils sont intégrés à leur propre groupe.

Pour qu'un groupe ou une équipe de pairs fonctionne au mieux, chaque membre de l'équipe devrait afficher une dynamique de groupe positive. À cette fin, les membres devraient :

- contribuer aux objectifs du groupe;
- témoigner leur confiance à l'égard du groupe;
- créer un environnement sécuritaire pour inciter les autres à partager leurs opinions;
- suivre le chef;
- finir les tâches;
- afficher un esprit de corps; et
- apprécier les autres membres du groupe.

DISCUSSION DE GROUPE



CONSEILS POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS OU ANIMER UNE DISCUSSION

- Établir les règles de base pour la discussion, p. ex. tout le monde doit écouter respectueusement; ne pas interrompre; une seule personne parle à la fois; ne pas rire des idées des autres; vous pouvez être en désaccord avec les idées, mais pas avec la personne; essayez de comprendre les autres, de la même façon que vous espérez qu'ils vous comprennent, etc.
- Asseoir le groupe dans un cercle et s'assurer que tous les cadets peuvent se voir mutuellement.
- Poser des questions qui incitent à la réflexion; en d'autres mots, éviter les questions à répondre par oui ou par non.
- Gérer le temps, en veillant à ce que les cadets ne débordent pas du sujet.
- Écouter et répondre de façon à exprimer que vous avez entendu et compris le cadet. Par exemple, paraphraser les idées des cadets.
- Accorder suffisamment de temps aux cadets pour répondre aux questions.
- S'assurer que chaque cadet ait la possibilité de participer. Une solution est de faire le tour du groupe et de demander à chaque cadet de donner une brève réponse à la question. Permettre aux cadets de passer leur tour, s'ils le souhaitent.
- Préparer des questions supplémentaires à l'avance.

QUESTIONS SUGGÉRÉES

Q1. Quelles caractéristiques un cadet doit-il afficher dans l'équipe, pour aider l'équipe à réussir?



Demander aux cadets de réfléchir et de dresser une liste de caractéristiques qui stimulent la dynamique de groupe positive. Copier la liste sur un tableau blanc, un tableau de papier ou un transparent.

- Q2. Est-ce que certaines caractéristiques contribuent davantage au succès de l'équipe que d'autres? Pourquoi ou pourquoi pas?
- Q3. Outre dans les cadets, dans quel autre domaine ces caractéristiques seraient-elles bénéfiques à un environnement de pairs?



Les caractéristiques citées par les cadets pourraient ne pas correspondre à celles des connaissances générales. Corriger les cadets pendant la discussion si les caractéristiques suggérées ne correspondent pas aux critères de la dynamique de groupe positive.



D'autres questions et réponses seront soulevées au cours de la discussion de groupe. La discussion de groupe ne doit pas se limiter uniquement aux questions suggérées.



Renforcer les réponses proposées et les commentaires formulés pendant la discussion de groupe, en s'assurant que tous les aspects du point d'enseignement ont été couverts.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

La participation des cadets à la discussion de groupe servira de confirmation de ce point d'enseignement.

Point d'enseignement 2

Expliquer comment afficher une dynamique de groupe positive

Durée : 25 min

Méthode : Exposé interactif

Dans un environnement de pairs, chaque cadet devrait afficher une dynamique de groupe positive.



Après avoir expliqué les points ci-après, demander aux cadets de donner des exemples de situations dans lesquelles ils ont observé ces caractéristiques.

Pour afficher une dynamique de groupe positive, les cadets doivent :

- Contribuer aux discussions de groupe en formulant des commentaires. Cela signifie qu'ils contribuent à toutes les discussions. Même si le cadet n'a aucune idée nouvelle ou originale à proposer, il peut être

d'accord ou en désaccord avec les suggestions d'un autre membre. Poser des questions. Offrir de l'aide et se proposer pour accepter d'autres tâches.

- Être motivés. Être enthousiastes et faire le plus d'efforts possible chaque fois qu'ils travaillent en équipe.
- Participer à l'établissement des objectifs de l'équipe. Les cadets devront travailler pour atteindre les objectifs de l'équipe; par conséquent, ils devraient avoir leur mot à dire au moment de les établir. S'assurer que les objectifs du groupe respectent la philosophie des Organisations de cadets.
- Essayer de nouvelles choses. Ne pas avoir peur de prendre des risques. Essayer de nouvelles choses est synonyme de courage et le courage est une qualité de leadership. Se rappeler le principe de la tortue : elle est en sécurité lorsqu'elle reste dans sa carapace, mais pour avancer elle doit sortir sa tête et ses pattes.
- Être sensible à d'autres points de vue. Écouter les opinions des autres membres de l'équipe. Ne pas avoir peur d'exprimer son point de vue même s'il diffère ou est opposé à celui de toutes les autres personnes. Respecter les membres de l'équipe qui sont en désaccord. Accepter de faire des compromis pour parvenir à un consensus.
- Connaître les forces et les faiblesses des membres de l'équipe. Si les membres connaissent les talents et les limites des membres de l'équipe, l'équipe peut utiliser tous ses membres à son avantage. Connaître les habitudes de tous les membres de l'équipe pourrait faciliter la collaboration.
- Augmenter la confiance en soi à l'aide du dialogue interne. Se concentrer sur ses caractéristiques positives se traduit par une augmentation de la confiance en soi. Pour se sentir mieux, il faut se concentrer sur les réussites et se complimenter pour ces réussites. Ce n'est pas toujours facile.
- Coopérer. Être poli, être un joueur d'équipe et appuyer les membres de l'équipe. Les aider en répartissant le travail équitablement et en partageant l'information, sans faire de compétition.
- Résoudre les conflits aussi rapidement que possible, au niveau le plus bas et le plus pertinent possible. Tel que mentionné dans le Programme de prévention du harcèlement et de l'abus des cadets (PHAC), si les membres de l'équipe sont en conflit, il faut trouver une solution. Ne pas laisser couvrir les problèmes et ne pas garder de rancune. Une fois que les conflits sont réglés, passer à autre chose.
- Fêter les succès. Lorsque l'équipe termine une tâche ou atteint un objectif, partager la joie qui en résulte. Organiser une brève réunion d'équipe et complimenter tous les membres d'équipe pour un travail bien fait. Faire l'éloge des membres de l'équipe devant l'assemblée. Témoigner de son appréciation à l'égard des membres de l'équipe qui ont été particulièrement utiles. Tout le monde aime se faire féliciter. Cela pourrait renforcer les sentiments d'enthousiasme et de confiance en soi des membres de l'équipe.



Comparer la liste des caractéristiques élaborée pendant la discussion de groupe avec celles du PE2.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 2

QUESTIONS

- Q1. Comment les cadets peuvent-ils contribuer aux discussions de groupe?
- Q2. Pourquoi les cadets ne devraient-ils pas avoir peur d'essayer de nouvelles choses dans un environnement d'équipe?
- Q3. Pourquoi faut-il fêter les succès?

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Les cadets peuvent contribuer aux discussions de groupe en formulant des commentaires. Cela signifie qu'ils contribuent à toutes les discussions.
- R2. Essayer de nouvelles choses est synonyme de courage et le courage est une qualité de leadership.
- R3. Il faut fêter les succès car toutes les personnes aiment être félicitées. Cela pourrait renforcer les sentiments d'enthousiasme et de confiance en soi des membres de l'équipe.

Point d'enseignement 3

Démontrer la dynamique de groupe positive

Durée : 15 min

Méthode : Activité en classe



Il est très difficile de trouver une activité qui englobe tous les aspects de la dynamique de groupe positive. L'activité ci-après a été choisie pour donner l'occasion aux cadets d'être sensibles à d'autres points de vue, d'écouter sans interrompre, d'apprendre les forces et les faiblesses des membres de leur équipe et d'augmenter leur confiance en soi par le dialogue interne positif.

ACTIVITÉ

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est de demander aux cadets de démontrer la dynamique de groupe positive dans un environnement de pairs, afin de renforcer la confiance et le soutien mutuels.

RESSOURCES

S.O.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ



Rappeler aux cadets que la capacité de communiquer ouvertement avec les membres de l'équipe est la base qui permet de renforcer la confiance.

1. Demander aux cadets de trouver un partenaire, de préférence quelqu'un qu'ils ne connaissent pas bien ou quelqu'un qu'ils aimeraient apprendre à connaître davantage.
2. Demander aux paires de cadets de s'asseoir l'un en face de l'autre.
3. Demander aux cadets de décider qui commence. Demander aux cadets de se regarder dans les yeux et de se mettre à l'aise. Les cadets doivent adopter une posture détendue (ne pas croiser les bras ou

les jambes et ne pas être affalé). Les cadets doivent raconter à leurs partenaires « Ce que j'aime à mon sujet ». Les cadets doivent parler pendant deux minutes.

4. Le partenaire passif n'a pas le droit de dire un mot, mais par son langage corporel (acquiescer avec la tête, se pencher vers l'avant, sourire, etc.), doit exprimer un vif intérêt pour ce qu'il dit.
5. À la fin des deux minutes, demander aux cadets d'inverser les rôles et de répéter l'exercice de narration et d'écoute.
6. Demander aux cadets de reprendre leur position originale. Demander aux cadets de se regarder dans les yeux et de se mettre à l'aise. Les cadets doivent adopter une posture détendue (ne pas croiser les bras ou les jambes et ne pas être affalé). Demander aux cadets de parler de « Ce que je n'aime pas à mon sujet ». Les cadets doivent parler pendant une minute.
7. Le partenaire passif n'a pas le droit de dire un mot, mais par son langage corporel (acquiescer avec la tête, se pencher vers l'avant, sourire, etc.), doit exprimer un vif intérêt pour ce qu'il dit.
8. À la fin de la minute, demander aux cadets d'inverser les rôles et de répéter l'exercice de narration et d'écoute.
9. Une fois que tout le monde a fini de parler et d'écouter, faire une courte rétroaction avec les cadets, et poser les questions ci-après.
 - Était-ce difficile de rester passif, silencieux et intéressé?
 - Était-ce plus facile d'écouter un autre cadet parler de ses forces ou de ses faiblesses? Pourquoi?
 - Était-ce plus facile de parler de ses propres forces ou faiblesses? Pourquoi?
 - Est-ce qu'il a été plus facile de faire des remarques parce que l'interlocuteur a montré son intérêt par son langage corporel? Pourquoi?

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.



S'assurer que les cadets comprennent que cette activité a été choisie pour leur donner l'occasion de démontrer la dynamique de groupe positive, en étant sensible aux points de vue des autres, en écoutant sans interrompre, en apprenant les forces et les faiblesses des autres membres de l'équipe et en renforçant la confiance en soi par le dialogue interne positif.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

La participation des cadets à l'activité du PE3 servira de confirmation de cette leçon.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

Il est important de démontrer la dynamique de groupe positive en étant un membre d'équipe coopératif et encourageant dans un environnement de pairs. En participant à part entière aux activités de l'équipe, les cadets peuvent avoir plus de plaisir à accomplir leurs tâches et peuvent mieux contribuer au succès de leur équipe. Cette participation active peut aider le cadet à renforcer sa confiance et son estime de soi et à améliorer ses compétences de base en leadership.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

L'instructeur doit présenter un environnement d'apprentissage et de travail de groupe sécuritaire, dans lequel les cadets afficheront et démontreront la dynamique de groupe positive.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- C0-028 (ISBN 0-07-046513-4) Newstrom, J. et Scannell, E. (1998). *The Big Book of Team Building Games*. É.-U., McGraw-Hill Companies.
- C0-114 (ISBN 0-02-863656-2) Pell, A.R. (1999). *The Complete Idiot's Guide to Team Building*. É.-U., Alpha Books.
- C0-115 (ISBN 0-7879-4059-3) Van Linden, J.A. et Fertman, C.I. (1998). *Youth Leadership*. San Francisco, Californie, Jossey-Bass Inc.



INSTRUCTION COMMUNE GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 5

OCOM M203.05 – DISCUTER DES COMPORTEMENTS INFLUENTS

Durée totale :

30 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

Faire six copies des documents de cours des [annexes B, C et D](#) pour les activités des PE1 à PE3.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

Une activité en classe a été choisie pour les PE1 à PE3, parce qu'il s'agit d'une façon interactive de stimuler l'esprit et l'intérêt des cadets.

La discussion de groupe a été choisie pour le PE4, parce qu'elle permet aux cadets d'interagir avec leurs pairs et de partager leurs connaissances, leurs expériences, leurs opinions et leurs sentiments sur les comportements influents.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de cette leçon, le cadet doit être en mesure de discuter des comportements influents.

IMPORTANCE

Il est important que les cadets reconnaissent l'influence qu'ils ont dans un environnement de pairs. Apprendre les comportements influents pourrait leur permettre d'adopter le comportement influent adapté à la situation, afin de réussir à accomplir les tâches dans un environnement de pairs.

Point d'enseignement 1

Jouer un jeu de rôle pour démontrer le comportement directif

Durée : 5 min

Méthode : Activité en classe



Dans les premières études sur le leadership on faisait référence aux comportements influents en tant que styles ou approches de leadership. Les trois comportements influents ci-après ont été choisis parmi une gamme de huit comportements influents.

ACTIVITÉ

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est de faire jouer un jeu de rôle aux cadets pour démontrer le comportement directif et en reconnaître l'utilisation.

RESSOURCES

Le jeu de rôle de l'[annexe C](#).

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

1. Demander aux cadets de se porter volontaires pour jouer le jeu de rôle.
2. Distribuer les textes aux cadets qui se sont portés volontaires.
3. Demander aux cadets de jouer le jeu de rôle.
4. Demander aux cadets de tenir une séance de remue-méninges et de dresser une liste des traits de caractère qu'ils ont remarqués chez le cadet bleu dans le jeu de rôle.
5. Copier la liste sur un tableau blanc, un tableau de papier ou un transparent.
6. Demander aux cadets de remettre les textes.



Au terme du remue-méninges, conclure l'activité en résumant les caractéristiques du comportement directif avant de passer au prochain PE.

COMPORTEMENT DIRECTIF

D'ordinaire, la personne qui adopte un comportement directif dit aux membres de l'équipe ce qu'ils doivent faire, quand et comment le faire, et à quelle norme la tâche doit être accomplie. Le comportement directif peut s'exprimer par une simple demande, par un ordre officiel ou par quelque chose entre les deux. Le comportement directif est approprié pour communiquer et pour exécuter l'objectif venant d'un supérieur, pour attribuer ou coordonner des tâches, et lorsque des membres de l'équipe n'ont pas suffisamment d'informations ou d'expérience et ont besoin d'être guidés.

La plupart du temps, le comportement directif est utilisé dans des situations d'urgence dans lesquelles le temps, la sécurité et le contrôle du personnel sont des facteurs à prendre en considération. Un autre exemple est l'exercice militaire; il est habituellement exécuté en utilisant un comportement directif.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

QUESTIONS

- Q1. Qu'implique le comportement directif?
- Q2. Dans quelle situation le comportement directif est-il approprié?
- Q3. Dans quelle situation le comportement directif est-il le plus souvent utilisé?

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Le comportement directif implique qu'on dit aux membres de l'équipe quoi faire, quand et comment le faire, ainsi que la norme qu'il faut respecter.
- R2. Le comportement directif est approprié pour communiquer et pour exécuter l'objectif venant d'un supérieur, pour attribuer ou coordonner des tâches, et lorsque des membres de l'équipe n'ont pas suffisamment d'informations ou d'expérience et ont besoin d'être guidé.
- R3. La plupart du temps, le comportement directif est utilisé dans des situations d'urgence, dans lesquelles le temps, la sécurité et le contrôle du personnel sont des facteurs à prendre en considération.

Point d'enseignement 2

Jouer un jeu de rôle pour démontrer le comportement persuasif

Durée : 5 min

Méthode : Activité en classe

ACTIVITÉ

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est de faire jouer un jeu de rôle aux cadets pour démontrer le comportement persuasif et en reconnaître l'utilisation.

RESSOURCES

Le jeu de rôle de l'[annexe C](#).

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

1. Demander aux cadets de se porter volontaires pour jouer le jeu de rôle.
2. Distribuer les textes aux cadets qui se sont portés volontaires.
3. Demander aux cadets de jouer le jeu de rôle.

4. Demander aux cadets de réfléchir et de dresser une liste de traits de caractère qu'ils ont remarqués chez le cadet bleu.
5. Copier la liste sur un tableau blanc, un tableau de papier ou un transparent.
6. Demander aux cadets de remettre les textes.



Au terme du remue-méninges, conclure l'activité en résumant les caractéristiques du comportement persuasif avant de passer au prochain PE.

COMPORTEMENT PERSUASIF

En général, le comportement persuasif vise à influencer la prise de décision et la motivation. Pour y parvenir, il faut expliquer aux autres pourquoi il faut adopter un plan d'action donné, ou les en convaincre. Pour renforcer le comportement persuasif, on pourrait avoir recours aux arguments rationnels fondés sur les faits, et la logique, ou sur les appels inspirants qui motivent les autres. Ce comportement pourrait permettre aux membres de l'équipe de comprendre les avantages potentiels que leur offre le plan d'action et devrait les aider à s'engager à l'égard de la tâche. Le comportement persuasif est approprié pour obtenir l'accord ou l'engagement et lorsque des niveaux d'effort particulièrement élevés ou soutenus sont nécessaires pour accomplir une tâche.

Le comportement persuasif est utilisé dans bon nombre de situations, Il peut s'agir de résolution de problème, de counseling, d'enseignement, etc. Le comportement persuasif est efficace dans un environnement de pairs si tous les membres de l'équipe affichent une dynamique de groupe positive.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 2

QUESTIONS

- Q1. Dans quelle situation le comportement persuasif est-il utilisé?
- Q2. Quels sont les avantages potentiels du comportement persuasif?
- Q3. Nommer trois situations dans lesquelles le comportement persuasif pourrait être utilisé.

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Le comportement persuasif est utilisé pour influencer la prise de décision et motiver les autres.
- R2. Le comportement persuasif pourrait permettre aux membres de l'équipe de comprendre les avantages potentiels que leur offre le plan d'action et devrait les aider à s'engager à l'égard de la tâche.
- R3. Le comportement persuasif pourrait être utilisé pour la résolution des problèmes, la prestation de conseils et l'enseignement entre autres.

Point d'enseignement 3**Jouer un jeu de rôle pour démontrer le comportement participatif**

Durée : 5 min

Méthode : Activité en classe

ACTIVITÉ**OBJECTIF**

L'objectif de cette activité est de faire jouer un jeu de rôle aux cadets pour démontrer le comportement participatif et en reconnaître l'utilisation.

RESSOURCES

Le jeu de rôle de l'[annexe D](#).

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

1. Demander aux cadets de se porter volontaires pour jouer le jeu de rôle.
2. Distribuer les textes aux cadets qui se sont portés volontaires.
3. Demander aux cadets de jouer le jeu de rôle.
4. Demander aux cadets de réfléchir et de dresser une liste de traits de caractère qu'ils ont remarqués chez le cadet bleu.
5. Copier la liste sur un tableau blanc, un tableau de papier ou un transparent.
6. Demander aux cadets de remettre les textes.



Au terme du remue-méninges, conclure l'activité en résumant les caractéristiques du comportement participatif avant de passer au prochain PE.

COMPORTEMENT PARTICIPATIF

D'ordinaire, le comportement participatif implique le partage de la prise de décisions avec d'autres. L'objectif principal est d'améliorer la qualité ou l'acceptation des décisions. Les comportements participatifs s'appuient sur deux méthodes de base - consultations individuelles ou de groupe et prise de décision commune. Il est essentiel d'obtenir des conseils, des opinions et des recommandations d'autres personnes avant de partager la prise de décisions. Parfois les membres d'équipe possèdent des renseignements ou l'expertise essentielle et ces connaissances pourraient faire la différence entre la réussite et l'échec de la tâche. L'utilisation du comportement participatif dépend du temps disponible pour faire participer les autres. Les membres de l'équipe s'attendent à être consultés et à avoir leur mot à dire à l'égard des décisions qui les touchent.

Dans bon nombre de situations on a recours au comportement participatif, notamment la résolution de problème, la participation à des activités de promotion du travail d'équipe et la résolution de conflits dans un environnement de pairs. D'ordinaire le comportement participatif est efficace dans un environnement de pairs, parce que tous les membres de l'équipe ont un rôle à jouer dans la prise de décisions.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 3

QUESTIONS

- Q1. Qu'implique le comportement participatif?
- Q2. Quelles sont les deux méthodes de base pour utiliser des comportements persuasifs?
- Q3. Nommer trois situations dans lesquelles le comportement participatif pourrait être utilisé.

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Le comportement participatif implique le partage de la prise de décisions avec d'autres.
- R2. Les comportements participatifs s'appuient sur deux méthodes de base – consultations individuelles ou de groupe et prise de décision commune.
- R3. Le comportement participatif pourrait être utilisé pour résoudre des problèmes, participer à des activités de promotion du travail d'équipe et résoudre des conflits dans un environnement de pairs, entre autres.

Point d'enseignement 4

Discuter des situations dans lesquelles les cadets pourraient utiliser les divers comportements influents dans un environnement de pairs

Durée : 10 min

Méthode : Discussion de groupe

CONNAISSANCES PRÉALABLES



L'objectif d'une discussion de groupe est d'obtenir les renseignements ci-après auprès du groupe, à l'aide des conseils pour répondre aux questions ou animer la discussion, et des questions suggérées fournies.

Les comportements influents utilisés diffèrent selon la situation. Un bon chef peut utiliser une combinaison de comportements en fonction de la situation, de l'expérience des suiveurs, du temps disponible pour accomplir la tâche, etc. Chaque comportement influent a son rôle à jouer et peut être utilisé efficacement dans les bonnes conditions.

DISCUSSION DE GROUPE



CONSEILS POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS OU ANIMER UNE DISCUSSION

- Établir les règles de base pour la discussion, p. ex. tout le monde doit écouter respectueusement; ne pas interrompre; une seule personne parle à la fois; ne pas rire des idées des autres; vous pouvez être en désaccord avec les idées, mais pas avec la personne; essayez de comprendre les autres, de la même façon que vous espérez qu'ils vous comprennent, etc.
- Asseoir le groupe dans un cercle et s'assurer que tous les cadets peuvent se voir mutuellement.
- Poser des questions qui incitent à la réflexion; en d'autres mots, éviter les questions à répondre par oui ou par non.
- Gérer le temps, en veillant à ce que les cadets ne débordent pas du sujet.
- Écouter et répondre de façon à exprimer que vous avez entendu et compris le cadet. Par exemple, paraphraser les idées des cadets.
- Accorder suffisamment de temps aux cadets pour répondre aux questions.
- S'assurer que chaque cadet ait la possibilité de participer. Une solution est de faire le tour du groupe et de demander à chaque cadet de donner une brève réponse à la question.
- Permettre aux cadets de passer leur tour, s'ils le souhaitent.
- Préparer des questions supplémentaires à l'avance.

QUESTIONS SUGGÉRÉES

- Q1. Où le comportement directif est-il le plus efficace chez les cadets et à l'école?
- Q2. Où le comportement persuasif est-il le plus efficace chez les cadets et à l'école?
- Q3. Où le comportement participatif est-il le plus efficace chez les cadets et à l'école?
- Q4. Quelles sont les différences entre le comportement persuasif et participatif?



D'autres questions et réponses seront soulevées au cours de la discussion de groupe. La discussion de groupe ne doit pas se limiter uniquement aux questions suggérées.



Renforcer les réponses proposées et les commentaires formulés pendant la discussion de groupe, en s'assurant que tous les aspects du point d'enseignement ont été couverts.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 4

La participation des cadets à la discussion de groupe servira de confirmation de ce point d'enseignement.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

La participation des cadets aux activités des PE1 à 3 et à la discussion de groupe du PE4 serviront de confirmation de l'apprentissage de cette leçon.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

Dans le programme de cadets, les cadets pourraient avoir bon nombre de possibilités d'influencer leurs pairs. Choisir le bon comportement influent pour une situation donnée pourrait les aider à accomplir les tâches dans un environnement de pairs.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

S.O.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- A0-047 A-PA-005-000/AP-004 MDN. (2005). *Le leadership dans les Forces canadiennes (Fondements conceptuels)*. Ottawa, ON, Ministère de la Défense nationale.
- A0-048 A-PA-005-000/AP-003 MDN. (2005). *Le leadership dans les Forces canadiennes (Doctrine)*. Ottawa, ON, Ministère de la Défense nationale.
- C0-113 (ISBN 1-882664-12-4) Karnes, F.A. et Bean, S.M. (1995). *Leadership for Students: A Practical Guide for Ages 8-18*. Waco, Texas, Prufrock Press.
- C0-115 (ISBN 0-7879-4059-3) Van Linden, J.A. et Fertman, C.I. (1998). *Youth Leadership*. San Francisco, Californie, Jossey-Bass Inc.



INSTRUCTION COMMUNE GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 6

OCOM M203.06 – UTILISER LA RÉOLUTION DE PROBLÈME

Durée totale :

60 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

Copier les documents de cours de l'[annexe E](#), et donner une copie à chaque cadet.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

L'exposé interactif a été choisi pour le PE1 afin d'initier les cadets à la résolution de problème.

Une activité en classe a été choisie pour le PE2, parce qu'il s'agit d'une façon interactive de stimuler l'esprit et l'intérêt des cadets et de présenter la résolution de problème.

La discussion de groupe a été choisie pour le PE3, parce qu'elle permet aux cadets d'interagir avec leurs pairs et de partager leurs connaissances, leurs expériences et leurs opinions sur la résolution de problème.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de la présente leçon, le cadet devra être en mesure d'utiliser la résolution de problème.

IMPORTANCE

Une des qualités du leadership est la résolution de problème. À mesure que les cadets assument des responsabilités de chef dans un environnement de pairs, ils auront recours à cette qualité plus souvent. Si les cadets ont des outils pour résoudre leurs problèmes, cela pourrait leur faciliter la tâche.

Point d'enseignement 1**Expliquer la résolution de problème**

Durée : 20 min

Méthode : Exposé interactif

Un problème. Il s'agit d'une affaire incertaine ou difficile à laquelle il faut trouver une solution.

Les cadets de la phase deux composent quotidiennement avec des problèmes de natures variées. Nous possédons tous une capacité naturelle de résoudre des problèmes qui nécessitent peu d'effort ou de planification, comme essayer de décider quelle activité faire avec nos amis le samedi soir ou se lever pour aller à l'école. Toutefois, si nous sommes confrontés à des affaires plus complexes, comme travailler avec un groupe sur un projet de cadet ou d'école, ou trouver plus d'une solution à un problème, une méthode plus efficace que l'analyse par essai et erreur pourrait s'avérer nécessaire.

Analyse par essai et erreur. Cette méthode est utilisée pour résoudre des problèmes si l'on dispose de beaucoup de temps et que les résultats ne sont pas graves.

UN PROCESSUS DE RÉOLUTION DE PROBLÈME

Analyse logique. L'un des processus utilisés pour résoudre les problèmes est l'analyse logique, si on a suffisamment de temps pour prendre en considération toutes les options. L'analyse logique aide à transformer un processus de pensée complexe en un format simple. Toutefois, certains problèmes sont très simples et parfois certaines étapes du processus sont superflues. Si l'équipe suit ces étapes, elle devrait être en mesure de créer un plan pour mettre en œuvre une solution.

Si les cadets se voient attribuer une tâche dans un environnement de pairs, ils doivent suivre toutes les étapes du processus d'analyse logique. Si un problème se présente et que les cadets doivent le résoudre dans un environnement de pairs, sans qu'on leur ait demandé de le résoudre, les cadets devraient commencer par l'analyse logique de l'étape 2.

Étapes de l'analyse logique

1. **Confirmer la tâche.** En comprenant le problème et le but ou l'intention de la personne qui assigne la tâche, l'équipe a la liberté d'agir et de prendre les initiatives qui lui permettront de réussir, surtout lorsque les facteurs ou les plans changent.
2. **Cerner le ou les problèmes.** Après avoir compris le problème, l'équipe doit tenir compte des problèmes ou des défis qui pourraient surgir lors de la mise en œuvre. D'ordinaire, pour cerner le problème il faut le diviser en deux parties (« faire ceci, puis cela, ensuite cela »).
3. **Définir le « facteur critique ».** D'ordinaire, c'est un problème capital, ce dont dépendent tous les autres problèmes. C'est ce que l'on appelle le FACTEUR CRITIQUE. Après avoir cerné le facteur critique, il est possible de formuler un plan visant à le résoudre.
4. **Élaborer des solutions de rechange.** Créer autant de solutions que possible dans le délai imparti, en tenant compte de l'expérience, des connaissances et des initiatives de l'équipe.
5. **Comparer les solutions de rechange.** L'équipe doit ensuite comparer toutes les solutions, afin de choisir la meilleure solution. Pour décider quelle solution est la meilleure, il faut se poser quelques questions.
 1. Quelle est la solution la plus simple?
 2. Quelle est la solution la plus sécuritaire? Quelle est la pire chose qui puisse arriver? Quels sont les éléments dangereux?
 3. Quelle solution a été la plus flexible?

4. Quelle solution utilise les ressources disponibles de façon économique?
5. Quelle solution résoudra le facteur critique et tous les autres problèmes?
6. **Trouver la meilleure solution possible.** L'équipe devrait choisir la meilleure solution pour mettre le plan d'action en œuvre.
7. **Mettre la solution en œuvre.** L'équipe devrait créer un plan pour mettre la solution en œuvre et résoudre le problème. Si un plan ne fonctionne pas comme l'aurait souhaité l'équipe, elle peut essayer l'une des solutions de rechange.
8. **Évaluer le plan et la mise en œuvre.** L'équipe devrait évaluer le rendement une fois que le problème est résolu. L'équipe devrait examiner la mise en œuvre de la solution et les besoins imprévus. Voici une liste sommaire de questions :
 1. La décision était-elle bonne?
 2. Le plan de mise en œuvre de la solution était-il un succès?
 3. Que pouvons-nous faire pour améliorer le plan ou la mise en œuvre la prochaine fois?
 4. Quelles leçons ont été apprises?

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

QUESTIONS

- Q1. Quelle est la définition d'un problème?
- Q2. Dresser la liste des étapes de l'analyse logique.
- Q3. Dresser une liste de questions qui devraient être posées pour évaluer le plan et la mise en œuvre.

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Un problème est une affaire incertaine ou difficile à laquelle il faut trouver une solution.
- R2. Les étapes de l'analyse logique sont :
 1. confirmer la tâche;
 2. cerner le ou les problèmes;
 3. définir le « facteur critique »;
 4. élaborer des solutions de rechange;
 5. comparer les solutions de rechange;
 6. trouver la meilleure solution possible;
 7. mettre la solution en œuvre; et
 8. évaluer le plan et la mise en œuvre.
- R3. Voici une liste sommaire de questions :
 1. La décision était-elle bonne?
 2. Le plan de mise en œuvre de la solution était-il un succès?

3. Que pouvons-nous faire pour améliorer le plan ou la mise en œuvre la prochaine fois?
4. Quelles leçons ont été apprises?

Point d'enseignement 2

Diriger une activité d'écriture dans le cadre de laquelle les cadets résolvent des problèmes à l'aide de la technique du PE1

Durée : 10 min

Méthode : Activité en classe

ACTIVITÉ

OBJECTIF

L'objectif de l'activité est que les cadets suivent les étapes de la résolution de problème en format écrit.

RESSOURCES

- Papier de format 8.5 x 11 pouces,
- Des crayons et des stylos, et
- Scénario de l'[annexe E](#).

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

Distribuer la mise en situation du problème de l'[annexe E](#) aux cadets.

Demander aux cadets de dresser une liste abrégée de la façon dont ils résoudraient le problème. Les cadets doivent dresser une liste d'au moins trois solutions au problème.



S'assurer que les cadets suivent toutes les étapes du processus.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 2

La participation des cadets à l'activité servira de confirmation de ce PE.

Point d'enseignement 3**Diriger une discussion dans laquelle les cadets expliquent les choix qu'ils ont faits dans l'exercice de résolution de problème**

Durée : 20 min

Méthode : Discussion de groupe

CONNAISSANCES PRÉALABLES

L'objectif d'une discussion de groupe est d'obtenir les renseignements ci-après auprès du groupe, à l'aide des conseils pour répondre aux questions ou animer la discussion, et des questions suggérées fournies.

Demander à quelques volontaires de présenter leurs solutions au problème.

DISCUSSION DE GROUPE**CONSEILS POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS OU ANIMER UNE DISCUSSION**

- Établir les règles de base pour la discussion, p. ex. tout le monde doit écouter respectueusement; ne pas interrompre; une seule personne parle à la fois; ne pas rire des idées des autres; vous pouvez être en désaccord avec les idées, mais pas avec la personne; essayez de comprendre les autres, de la même façon que vous espérez qu'ils vous comprennent, etc.
- Asseoir le groupe dans un cercle et s'assurer que tous les cadets peuvent se voir mutuellement.
- Poser des questions qui incitent à la réflexion; en d'autres mots, éviter les questions à répondre par oui ou par non.
- Gérer le temps, en veillant à ce que les cadets ne débordent pas du sujet.
- Écouter et répondre de façon à exprimer que vous avez entendu et compris le cadet. Par exemple, paraphraser les idées des cadets.
- Accorder suffisamment de temps aux cadets pour répondre aux questions.
- S'assurer que chaque cadet ait la possibilité de participer. Une solution est de faire le tour du groupe et de demander à chaque cadet de donner une brève réponse à la question.
- Permettre aux cadets de passer leur tour, s'ils le souhaitent.
- Préparer des questions supplémentaires à l'avance.

QUESTIONS SUGGÉRÉES

Q1. Quel est le problème?

- Q2. Quel est le facteur critique?
- Q3. Quelles solutions de rechange avez-vous prévues?
- Q4. Dresser une liste de comparaison pour les solutions de rechange.
- Q5. Quelle solution a été retenue?
- Q6. Pourquoi ce choix a-t-il été fait?
- Q7. Quel était le plan pour mettre la solution en œuvre?
- Q8. Quelles questions seraient posées pour évaluer le plan et la mise en œuvre?



D'autres questions et réponses seront soulevées au cours de l'étape de réflexion. La discussion de groupe ne doit pas se limiter uniquement aux questions suggérées.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

La participation des cadets au PE2 et au PE3 servira de confirmation de l'apprentissage de cette leçon.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

Il est important de mettre en pratique la résolution de problème dans un environnement de pairs. Apprendre à résoudre des problèmes est une qualité de leadership. Connaître et utiliser une technique pour résoudre les problèmes pourrait aider à développer des compétences en résolution de problème.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

S.O.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- A2-036 A-CR-CCP-121/PT-001 D Cad 3. (2003). *Livre de référence des Cadets royaux de l'Armée canadienne*. Ottawa, ON, Ministère de la Défense nationale.
- C0-115 (ISBN 0-7879-4059-3) Van Linden, J.A. et Fertman, C.I. (1998). *Youth Leadership*. San Francisco, Californie, Jossey-Bass Inc.
- C0-135 (ISBN 0-7645-5176-0) Loeb, M. et Kindel, S. (1999). *Leadership for Dummies*. Indianapolis, IN, Wiley Publishing, Inc.



INSTRUCTION COMMUNE
GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 7

OCOM M203.07 – DISCUTER DE L'INTÉGRITÉ PERSONNELLE COMME QUALITÉ DE LEADERSHIP

Durée totale :

30 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

L'exposé interactif a été choisi pour le PE1, pour initier les cadets à l'intégrité personnelle comme qualité de leadership.

Une activité en classe a été choisie pour le PE2 et le PE3, parce qu'il s'agit d'une façon interactive de stimuler l'esprit et l'intérêt des cadets et permet de promouvoir l'intégrité personnelle comme qualité de leadership.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de cette leçon, le cadet doit être en mesure de discuter de l'intégrité personnelle comme qualité de leadership.

IMPORTANCE

Il est important que les cadets apprennent que l'intégrité personnelle est une qualité fondamentale de leadership. Sans intégrité personnelle, un chef ne pourra jamais obtenir la confiance de ses subalternes ou des membres de son équipe. Tel que stipulé dans l'OAIC 11-03, *Mandat du programme des cadets*, le leadership est l'un des trois buts du programme des cadets.

Point d'enseignement 1**Expliquer l'intégrité personnelle**

Durée : 5 min

Méthode : Exposé interactif

La principale qualité du leadership est l'intégrité personnelle.



Demander aux cadets s'ils savent ce que le mot intégrité signifie.

Intégrité signifie droiture morale, honnêteté. L'intégrité personnelle signifie faire la bonne chose, même si on est à l'abri des regards.

Les personnes se débattent quotidiennement avec des situations dans lesquelles ils doivent décider ce qu'ils veulent faire et ce qu'ils devraient faire.

Selon John C. Maxwell, l'auteur d'un certain nombre de succès de librairie sur le leadership, si un chef utilise l'intégrité personnelle, il doit être cohérent. Si le chef fait ce qu'il dit, les résultats de l'équipe seront conséquents. Par exemple,

Le chef dit à son équipe : « Soyez à l'heure ».	Le chef arrive à l'heure.	L'équipe sera à l'heure.
Le chef dit à son équipe : « Soyez positifs ».	Le chef affiche une attitude positive.	L'équipe sera positive.
Le chef dit à son équipe : « Faites passer les autres avant vous ».	Le chef fait passer les autres avant lui.	L'équipe fait passer les autres avant elle.

Si le chef ne fait pas ce qu'il dit, l'équipe lui fournira des résultats inconséquents.

Le chef dit à son équipe : « Soyez à l'heure ».	Le chef arrive régulièrement en retard.	Une partie des membres de l'équipe sera à l'heure, l'autre non.
Le chef dit à son équipe : « Soyez positifs ».	Le chef affiche une attitude négative.	Une partie des membres de l'équipe sera positive, l'autre non.
Le chef dit à son équipe : « Faites passer les autres avant vous ».	Le chef se fait passer avant les autres.	Une partie des membres de l'équipe fera passer les autres avant lui, l'autre non.



Aristote, le philosophe grec a dit : « Nous sommes ce que nous faisons répétitivement. L'excellence donc, n'est pas une attitude, mais une habitude ».

L'intégrité personnelle renforce la confiance. Pour gagner la confiance des autres, un chef doit diriger par l'exemple. Si le chef fait ce qu'il dit, les membres d'équipe et les subalternes devraient avoir confiance en lui et dans le groupe. D'ordinaire, l'intégrité personnelle se traduit par une solide réputation, pas juste une image.



L'intégrité personnelle renforce la confiance. Elle augmente la confiance en soi. La confiance renforce les relations. Les relations renforcent le leadership.



Pour la prochaine série de questions, s'assurer que les cadets NE nomment PAS les personnes auxquelles ils pensent. Il NE s'agit PAS d'une activité de partage.



Demander aux cadets de penser à quelqu'un qu'ils connaissent et qui a une bonne réputation. La personne est-elle digne de confiance? Demander aux cadets de penser à quelqu'un qu'ils connaissent et qui a une mauvaise réputation. La personne est-elle digne de confiance?

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

QUESTIONS

- Q1. Que signifie intégrité?
- Q2. Quelle est la qualité fondamentale du leadership?
- Q3. Que renforce l'intégrité personnelle?

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Intégrité signifie droiture morale, honnêteté.
- R2. L'intégrité personnelle est la qualité fondamentale du leadership.
- R3. L'intégrité personnelle renforce la confiance.

Point d'enseignement 2

Diriger une activité dans le cadre de laquelle les cadets réfléchissent à des situations où ils ont observé l'intégrité dans leur groupe de pairs

Durée : 5 min

Méthode : Activité en classe

ACTIVITÉ

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est que les cadets réfléchissent à des situations où ils ont été témoins de l'intégrité dans leur groupe de pairs. Cette activité de réflexion permet aux cadets d'intégrer leurs pensées sur la théorie du leadership dans leurs propres expériences.

RESSOURCES

S.O.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

Demander aux cadets de réfléchir à des exemples de situations où ils ont été témoins de l'intégrité dans leur groupe de pairs, dans le cadre d'activités de cadets, scolaires ou parascolaires. Inscrire les exemples en format abrégé sur le tableau blanc, le tableau de papier ou le transparent.

Discuter de situations dans lesquelles les pairs des cadets ont fait preuve :

- d'honnêteté,
- d'honneur,
- d'une bonne personnalité,
- de décence,
- d'équité,
- de sincérité, et
- de fiabilité, etc.



Demander aux cadets comment ils pensent que la personne de leur exemple, qui a fait preuve d'intégrité personnelle, se sentirait si elle se trouvait dans la classe en ce moment, après toutes les choses positives qui ont été dites à son sujet.



Si les cadets mentionnent quelqu'un de la classe, s'assurer de féliciter la personne mentionnée. Le renforcement positif d'un comportement adéquat est une excellente technique d'instruction.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 2

La participation des cadets à l'activité servira de confirmation de ce PE.

Point d'enseignement 3**Diriger une activité dans le cadre de laquelle les cadets créent une affiche qui illustre un exemple d'intégrité**

Durée : 15 min

Méthode : Activité en classe

ACTIVITÉ**OBJECTIF**

L'objectif de cette activité est que les cadets créent une affiche qui montre un exemple d'intégrité. Cette activité permet aux cadets de réfléchir sur l'intégrité personnelle comme qualité de leadership.

RESSOURCES

- Stylos ou marqueurs à pointe de feutre, et
- Papier de format 8.5 x 14 pouces (format légal).

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

- Distribuer les crayons ou les marqueurs à pointe de feutre, ainsi que le papier de format 8.5 x 14 pouces aux cadets.
- Demander aux cadets de dessiner et de colorier une affiche pour représenter l'intégrité personnelle comme qualité de leadership. Les cadets peuvent créer une image, utiliser une carte conceptuelle, utiliser une expression, etc. Les cadets peuvent utiliser les exemples du PE2 ou un autre exemple d'intégrité personnelle.



S'assurer d'afficher les affiches dans un lieu où elles seront vues par autant de membres du corps de cadets que possible.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 3

La participation des cadets à l'activité servira de confirmation de ce PE.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

La création des affiches sur l'intégrité personnelle servira de confirmation de l'apprentissage de cette leçon.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES



Brian Tracy, un formateur en leadership dit « La colle qui cimente toutes nos relations, y compris la relation entre le chef et le subalterne, est la confiance, et la confiance est fondée sur l'intégrité. »

L'intégrité personnelle est le fondement du leadership. Lorsque des cadets possèdent cette qualité, ils ont déjà fait le premier pas dans leur rôle de chef dans un environnement de pairs.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

S.O.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- A0-010 OAIC 11-03 D Cad 2. (2006). *Mandat du programme des cadets*. Ottawa, ON, Ministère de la Défense nationale.
- C0-112 (ISBN 0-8407-6744-7) Maxwell, J.C. (1993). *Developing the Leader Within You*. Nashville, Tennessee, Thomas Nelson Inc. Publishers.



INSTRUCTION COMMUNE GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 8

OCOM M203.08 – PARTICIPER À DES ACTIVITÉS DE PROMOTION DU TRAVAIL D'ÉQUIPE

Durée totale :

30 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

L'instructeur décide du temps consacré à chaque activité. Une activité pourrait être réalisée pendant toute la durée de la période ou les deux activités pourraient être réalisées consécutivement.

S'il y a beaucoup de participants, les deux activités pourraient être réalisées simultanément. Si les activités sont réalisées simultanément, offrir une supervision additionnelle.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

Une activité en classe a été choisie pour cette leçon, parce qu'il s'agit d'une façon amusante et stimulante pour les cadets d'acquérir davantage d'expérience dans les activités de promotion du travail d'équipe et renforce l'appréciation des cadets des fondements du leadership.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de la présente leçon, les cadets doivent participer à des activités de promotion du travail d'équipe.

IMPORTANCE

Il est important que les cadets participent à des activités de promotion du travail d'équipe, incluant des jeux de confiance, puisqu'elles pourraient leur permettre d'améliorer leurs compétences en leadership dans un environnement de pairs, en pratiquant l'utilisation des compétences en communication et la dynamique de groupe positive.

Point d'enseignement 1

Diriger des activités de promotion du travail d'équipe au moyen de jeux de confiance

Durée : 25 min

Méthode : Activité en classe

ACTIVITÉ

Durée : 10 min

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est que les cadets développent la confiance dans leur groupe de pairs.

RESSOURCES

S.O.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

1. Diviser le groupe en paires.
2. Les cadets doivent se mettre en position accroupie.
3. Les cadets doivent se faire face, les mains tendues devant leur corps, les mains à la verticale, les doigts pointant vers le plafond, et les paumes des mains touchent celles de leur partenaire.
4. Les cadets doivent essayer de faire perdre l'équilibre à leur partenaire en le poussant avec les paumes des mains ou en brisant le contact avec les paumes des mains, en utilisant uniquement des mouvements au ralenti. (Le recours à des mouvements au ralenti devrait leur permettre de devenir des partenaires coopératifs.)
5. Si un joueur bouge ses pieds, il perd le jeu. (La plupart des jeux se terminent par la chute des deux partenaires ou le mouvement simultané de leurs pieds.)
6. Les cadets peuvent changer de partenaire si le temps le permet.

MESURES DE SÉCURITÉ

L'activité se termine si les partenaires se bousculent.

ACTIVITÉ

Durée : 15 min

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est que les cadets développent la confiance dans leur groupe de pairs.

RESSOURCES

S.O.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

1. Diviser le groupe en deux rangs face à face formant un corridor.
2. Demander aux cadets de tendre leurs bras devant eux. Les bras des cadets devraient se croiser et se chevaucher, sur la longueur de la main de la personne qui leur fait face.



Wilderness (2007). Index to Group Activities, Games, Exercises and Initiatives: Trust-Building Activities. Extrait le 26 avril 2007 à l'adresse <http://wilderness.com/games/descriptions/SliceNDice.html>

Figure 3-8-1 Jeu Slice and Dice

3. Le premier cadet se détache du groupe et traverse le corridor en marchant. Pour laisser passer le cadet, demander aux autres cadets de lever et de baisser leurs bras, créant un effet d'entraînement dans le corridor dans lequel marche le cadet.
4. Une fois que le cadet a traversé le corridor, il se place au bout de celui-ci, dans un des rangs.
5. Le cadet suivant, au début de la ligne, se détache du groupe et traverse le corridor en marchant, et se place au bout de celui-ci, en face du premier cadet.
6. Chaque cadet traverse le corridor à son tour.



À mesure que les cadets prennent confiance, les inviter à marcher plus rapidement, à courir et finalement à courir à toute vitesse dans le corridor. Ensuite, demander aux cadets de lever et baisser leurs bras, comme s'il s'agissait d'un hachoir, en s'arrêtant uniquement pour permettre au cadet qui traverse le corridor de passer.

MESURES DE SÉCURITÉ

L'activité se termine si les partenaires se bousculent.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

La participation des cadets aux activités de promotion du travail d'équipe servira de confirmation de ce PE.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

La participation des cadets aux activités de promotion du travail d'équipe servira de confirmation de l'apprentissage de cette leçon.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

La confiance aux autres et au chef est l'une des caractéristiques clés du leadership, qui pourraient aider les cadets à diriger dans un environnement de pairs. Si les membres d'une équipe se font mutuellement confiance, les tâches sont habituellement plus faciles à accomplir. Si les cadets cultivent la confiance et protègent la confiance que les autres font et partagent, ils pourraient renforcer la confiance que les autres ont en eux, ce qui devrait augmenter leur propre confiance en eux.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

S.O.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- C0-152 Wilderdom. (2007). *Index to Group Activities, Games, Exercises and Initiatives: Trust-Building Activities*. Extrait le 26 avril 2007 à l'adresse <http://wilderdom.com/games/descriptions/SliceNDice.html>.
- C1-006 (ISBN 0-8403-5682-X) Ronhke, C. (1984). *Silver Bullets: A Guide to Initiative Problems, Adventures Games and Trust Activities*. Dubuque, Iowa, Kendall/Hunt Publishing Company.



INSTRUCTION COMMUNE GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 9

OCOM C203.01 – CONSIGNER DES ENTRÉES DANS UN JOURNAL RÉFLECTIF

Durée totale :

3 x 30 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

Choisir un modèle de questions de réflexion parmi les quatre modèles à l'[annexe F](#) et faire une copie pour chaque cadet.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

Une activité en classe a été choisie pour cette leçon, parce qu'il s'agit d'une façon de renforcer les principes et les caractéristiques du leadership, et de stimuler l'intérêt. L'activité permet également aux cadets d'interagir avec leurs pairs et partager leurs connaissances, leurs expériences, leurs opinions et leurs sentiments relativement à une activité de promotion du travail d'équipe ou de formation.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de la présente leçon, le cadet doit consigner des entrées dans un journal réflexif.

IMPORTANCE

Le fait de consigner la pensée réflexive et l'évaluation de la performance passée des tâches dans un journal permet aux cadets de résumer les nouvelles connaissances acquises et les nouvelles expériences vécues, avant de les comprendre. Les cadets pourraient développer la conscience de soi ou reconnaître les caractéristiques positives du leadership qu'ils souhaiteraient intégrer dans leur propre style de leadership.

Point d'enseignement 1

Diriger une activité pendant laquelle les cadets consignent leurs pensées sur le leadership

Durée : 25 min

Méthode : Activité en classe

Le fait de consigner les pensées dans un journal réflexif pourrait encourager les cadets à évaluer et à analyser des expériences qu'ils ont vécues. C'est une occasion pour les cadets de réfléchir sur leurs impressions relatives aux interactions entre pairs, de les décrire et de les communiquer.

ACTIVITÉ

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est que les cadets consignent leurs pensées sur le leadership qu'ils ont démontré ou qu'ils ont observé dans le cadre d'une activité de formation particulière.

RESSOURCES

- Des documents de cours sur lesquels figurent les questions de réflexion,
- Du papier de format 8.5 x 11 pouces, et
- Des stylos et des crayons.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

1. Donner, à chaque cadet, le modèle choisi pour susciter la réflexion.
2. Le cadet doit réfléchir aux qualités et aux caractéristiques de leadership qu'il a démontrées ou observées lors de la dernière activité de formation à laquelle il a participé (p. ex., un exercice en campagne, un exercice de service communautaire, une visite guidée, etc.).
3. Demander aux cadets de remplir le modèle au meilleur de leur capacité.
4. Remplir les modèles en inscrivant des phrases complètes ou des mots clés, en abrégé. Possibilité de dessiner une carte conceptuelle ou un plan sur une feuille de papier séparée.



Les cadets peuvent partager leur journal ou travailler avec la classe.

Toutes les entrées de journal sont bonnes lorsque les cadets consignent leurs pensées. Mettre aussi peu de restrictions que possible à l'égard des entrées de journal que les cadets feront pendant cette activité.

Si le temps le permet, remplir un autre modèle de questions de réflexion.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

La participation des cadets à l'activité servira de confirmation de l'apprentissage de cette leçon.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

En consignait leurs pensées dans un journal réflexif, les cadets auront l'occasion de réfléchir aux expériences qu'ils ont vécues ou de les évaluer. Cela pourrait les aider à reconnaître les qualités, les principes et les approches de leadership qu'ils aimeraient intégrer à leur propre style de leadership.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

Le présent OCOM devrait être enseigné après une activité pratique importante, comme p. ex. une visite guidée, un exercice en campagne ou l'OCOM 203.08 (Participer à des activités de promotion du travail d'équipe).

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

C0-113 (ISBN 1-882664-12-4) Karnes, F.A. et Bean S.M. (1995). *Leadership for Students: A Practical Guide for Ages 8-18*. Waco, Texas, Prufrock Press.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC



INSTRUCTION COMMUNE GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 10

OCOM C203.02 – UTILISER LA RÉOLUTION DE PROBLÈME

Durée totale :

60 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

Photocopier les mises en situation de l'[annexe G](#).

Découper les mises en situation de l'[annexe G](#).

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

Une activité en classe a été choisie pour le PE1, parce qu'il s'agit d'une façon interactive de stimuler l'esprit et l'intérêt des cadets.

La discussion de groupe a été choisie pour le PE2 parce qu'elle permet aux cadets d'interagir avec leurs pairs et de partager leurs connaissances, leurs expériences, leurs opinions et leurs sentiments sur la résolution de problème.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de la présente leçon, le cadet devra être en mesure d'utiliser la résolution de problème.

IMPORTANCE

Une des qualités du leadership est la résolution de problème. À mesure que les cadets assument des responsabilités de chef dans un environnement de pairs, ils auront recours à cette qualité plus souvent. Il est

important de mettre cette qualité en pratique. Connaître et utiliser une technique pour résoudre des problèmes pourrait augmenter la confiance des cadets en leurs compétences en leadership.

Point d'enseignement 1

Diriger une activité dans le cadre de laquelle les cadets résolvent des problèmes en utilisant une analyse logique

Durée : 25 min

Méthode : Activité en classe

ÉTAPES DE L'ANALYSE LOGIQUE

1. **Confirmer la tâche.** L'équipe doit comprendre aussi bien le problème et le but ou l'intention de la personne qui assigne la tâche.
2. **Cerner le problème.** L'équipe doit tenir compte du problème et des défis associés à la mise en œuvre.
3. **Définir le facteur critique.** D'ordinaire le facteur critique est le problème principal dont découlent tous les autres problèmes. L'équipe doit définir le facteur critique.
4. **Élaborer des solutions de rechange.** L'équipe doit créer autant de solutions que possible pour s'attaquer au facteur critique et aux autres problèmes, si le temps le permet.
5. **Comparer les solutions de rechange.** L'équipe doit comparer toutes les solutions, afin de choisir la meilleure.
6. **Trouver la meilleure solution possible.** L'équipe devrait choisir la meilleure solution pour mettre le plan d'action en œuvre.
7. **Mettre la solution en œuvre.** L'équipe devrait créer un plan pour mettre la solution en œuvre et résoudre le problème.
8. **Évaluer le plan et la mise en œuvre.** L'équipe devrait évaluer son rendement une fois que le problème est résolu.

ACTIVITÉ

Durée : 15 min

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est de demander aux cadets de résoudre des problèmes dans un environnement de pairs.

RESSOURCES

- Des feuilles pour tableau de papier,
- Des marqueurs,
- Un sac en papier, et
- Des mises en situations de problème.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

1. Diviser la classe en petits groupes d'au maximum quatre cadets.
2. Donner à chaque groupe un tableau de papier et des marqueurs.
3. Demander à un représentant de chaque groupe d'aller en avant de la classe et de choisir une mise en situation au hasard dans un sac de papier ou un chapeau.
4. Informer les cadets qu'ils doivent suivre les étapes de la résolution de problème pour résoudre le problème présenté dans la mise en situation.
5. Les cadets doivent proposer au moins trois solutions pour chaque problème.
6. Les cadets doivent consigner les étapes qu'ils utiliseraient pour résoudre le problème présenté dans chaque scénario sur le tableau de papier.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

La participation des cadets à l'activité servira de confirmation de ce PE.

Point d'enseignement 2

Diriger une discussion de groupe dans laquelle les cadets expliquent les choix qu'ils ont faits dans l'exercice de résolution de problème

Durée : 25 min

Méthode : Discussion de groupe

CONNAISSANCES PRÉALABLES



L'objectif d'une discussion de groupe est de dresser la liste des étapes d'une analyse logique avec le groupe, à l'aide des conseils pour répondre aux questions ou animer la discussion, et des questions suggérées fournies.

Demander à un représentant de chaque groupe de présenter sa mise en situation de problème et les étapes utilisées par le groupe pour résoudre le problème.

DISCUSSION DE GROUPE



CONSEILS POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS OU ANIMER UNE DISCUSSION

- Établir les règles de base pour la discussion, p. ex. tout le monde doit écouter respectueusement; ne pas interrompre; une seule personne parle à la fois; ne pas rire des idées des autres; vous pouvez être en désaccord avec les idées, mais pas avec la personne; essayez de comprendre les autres, de la même façon que vous espérez qu'ils vous comprennent, etc.
- Asseoir le groupe dans un cercle et s'assurer que tous les cadets peuvent se voir mutuellement.
- Poser des questions qui incitent à la réflexion; en d'autres mots, éviter les questions à répondre par oui ou par non.
- Gérer le temps, en veillant à ce que les cadets ne débordent pas du sujet.
- Écouter et répondre de façon à exprimer que vous avez entendu et compris le cadet. Par exemple, paraphraser les idées des cadets.
- Accorder suffisamment de temps aux cadets pour répondre aux questions.
- S'assurer que chaque cadet ait la possibilité de participer. Une solution est faire le tour du groupe et de demander à chaque cadet de donner une brève réponse à la question. Permettre aux cadets de passer leur tour, s'ils le souhaitent.
- Préparer des questions supplémentaires à l'avance.

QUESTIONS SUGGÉRÉES

- Q1. Quel est le problème?
- Q2. Quel est le facteur critique?
- Q3. Quelles solutions de rechange avez-vous prévues?
- Q4. Dresser une liste de comparaison pour les solutions de rechange.
- Q5. Quelle solution a été retenue?
- Q6. Pourquoi ce choix a-t-il été fait?
- Q7. Quel était le plan pour mettre en œuvre la solution?
- Q8. Quelles questions seraient posées pour évaluer le plan et la mise en œuvre?
- Q9. Existe-t-il des problèmes différents, d'autres solutions, etc.?



D'autres questions et réponses seront soulevées au cours de la discussion de groupe. La discussion de groupe ne doit pas se limiter uniquement aux questions suggérées.



Renforcer les réponses proposées et les commentaires formulés pendant la discussion de groupe, en s'assurant que tous les aspects du point d'enseignement ont été couverts.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 2

La participation des cadets à la discussion de groupe servira de confirmation de ce point d'enseignement.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

QUESTIONS

- Q1. Dresser la liste des étapes de l'analyse logique.
- Q2. Quel est le facteur critique?
- Q3. Qui devrait décider de la meilleure solution?

RÉPONSES ANTICIPÉES

- R1. Les étapes de l'analyse logique sont :
 - 1. confirmer la tâche;
 - 2. cerner le problème;
 - 3. définir le facteur critique;
 - 4. élaborer des solutions de rechange;
 - 5. comparer les solutions de rechange;
 - 6. trouver la meilleure solution possible;
 - 7. mettre la solution en œuvre; et
 - 8. évaluer le plan et la mise en œuvre.
- R2. D'ordinaire le facteur critique est le problème principal dont découlent tous les autres problèmes.
- R3. L'équipe devrait décider la meilleure solution.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

Appliquer les étapes de l'analyse logique à un problème donné permet au cadet de trouver et de mettre en œuvre une solution. Avec la pratique, le cadet perfectionnera l'aptitude à résoudre des problèmes. Savoir et utiliser l'analyse logique pour résoudre des problèmes pourrait augmenter la confiance des cadets en leur capacité à diriger dans un environnement de pairs.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

S.O.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- A2-036 A-CR-CCP-121/PT-001 D Cad 3. (2003). *Livre de référence des Cadets royaux de l'Armée canadienne*. Ottawa, ON, Ministère de la Défense nationale.
- C0-115 (ISBN 0-7879-4059-3) Van Linden, J.A. et Fertman, C.I. (1998). *Youth Leadership*. San Francisco, Californie, Jossey-Bass Inc.
- C0-135 (ISBN 0-7645-5176-0) Loeb, M. et Kindel, S. (1999). *Leadership for Dummies*. Indianapolis, IN, Wiley Publishing, Inc.



INSTRUCTION COMMUNE
GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 11

OCOM C203.03 – DISCUTER DES CARACTÉRISTIQUES D'UN CHEF

Durée totale :

60 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

Photocopier les documents de cours de l'[annexe H](#) et les distribuer à tous les cadets avant la leçon.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

Au moyen de la feuille de recherche d'information fournie, les cadets feront des recherches sur un chef de leur choix (un membre du personnel militaire, un chef politique, un pasteur, un enseignant, etc.) avant la leçon.

Les cadets amènent les documents de présentation en classe (au besoin) et l'information concernant le chef au sujet duquel ils ont fait des recherches.

APPROCHE

Une activité en classe a été choisie pour le PE1, parce qu'il s'agit d'une façon de renforcer les principes de leadership et de stimuler l'intérêt.

La discussion de groupe a été choisie pour le PE2 parce qu'elle permet aux cadets d'interagir avec leurs pairs et de partager leurs connaissances, leurs expériences, leurs opinions et leurs sentiments sur les caractéristiques d'un chef.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de la présente leçon, le cadet doit discuter des caractéristiques d'un chef.

IMPORTANCE

En discutant des caractéristiques des divers chefs, les cadets pourraient être en mesure de discerner différentes qualités de leadership, approches et principes de leadership. Après réflexion, les cadets pourraient souhaiter intégrer ces qualités, principes et approches à leur propre style de leadership.

Point d'enseignement 1

Discuter de l'étude de chefs choisis

Durée : 30 min

Méthode : Activité en classe

ACTIVITÉ

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est de demander aux cadets de discuter, en groupe d'au maximum quatre cadets, des recherches qu'ils ont faites sur les chefs choisis.

RESSOURCES

S.O.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

1. Diviser la classe en groupes d'au maximum quatre cadets.
2. En groupe de quatre cadets, le premier cadet présentera le résultat des recherches qu'il a menées au sujet d'un chef choisi.
3. Les trois autres cadets disposent de trois minutes pour poser des questions.



Les cadets devraient créer les questions à poser au moyen du modèle de recherche de l'annexe H.

4. Un autre cadet présentera le résultat des recherches qu'il a menées au sujet d'un chef choisi.
5. Les trois autres cadets disposent de trois minutes pour poser des questions.
6. Le reste des cadets présentera le chef qu'ils ont choisi à tour de rôle.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

La participation des cadets à l'activité servira de confirmation de ce PE.

Point d'enseignement 2

Diriger une discussion de groupe dans le cadre de laquelle les cadets se portent volontaires pour partager avec l'ensemble du groupe les recherches qu'ils ont menées au sujet d'un chef choisi

Durée : 20 min

Méthode : Discussion de groupe

CONNAISSANCES PRÉALABLES

L'objectif d'une discussion de groupe est d'obtenir les renseignements ci-après auprès du groupe, à l'aide des conseils pour répondre aux questions ou animer la discussion, et des questions suggérées fournies.



Utiliser les documents de cours remplis par les cadets comme matériel pour la discussion de groupe.

DISCUSSION DE GROUPE**CONSEILS POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS OU ANIMER UNE DISCUSSION**

- Établir les règles de base pour la discussion, p. ex. tout le monde doit écouter respectueusement; ne pas interrompre; une seule personne parle à la fois; ne pas rire des idées des autres; vous pouvez être en désaccord avec les idées, mais pas avec la personne; essayez de comprendre les autres, de la même façon que vous espérez qu'ils vous comprennent, etc.
- Asseoir le groupe dans un cercle et s'assurer que tous les cadets peuvent se voir mutuellement.
- Poser des questions qui incitent à la réflexion; en d'autres mots, éviter les questions à répondre par oui ou par non.
- Gérer le temps, en veillant à ce que les cadets ne débordent pas du sujet.
- Écouter et répondre de façon à exprimer que vous avez entendu et compris le cadet. Par exemple, paraphraser les idées des cadets.
- Accorder suffisamment de temps aux cadets pour répondre aux questions.
- S'assurer que chaque cadet ait la possibilité de participer. Une solution est de faire le tour du groupe et de demander à chaque cadet de donner une brève réponse à la question. Permettre aux cadets de passer leur tour, s'ils le souhaitent.
- Préparer des questions supplémentaires à l'avance.



Demander aux cadets s'ils souhaitent se porter volontaire pour partager avec le reste de la classe le résultat des recherches qu'ils ont menées au sujet d'un chef choisi.

QUESTIONS SUGGÉRÉES

- Q1. Dans quel domaine le chef a-t-il utilisé son influence?
- Q2. L'influence du chef était-elle positive ou négative?
- Q3. Pourquoi était-elle positive ou négative?
- Q4. Comment son style de leadership lui a-t-il permis de créer des occasions dans sa vie?
- Q5. Quel type d'approche de leadership le chef a-t-il utilisé?
- Q6. Le chef a-t-il été en mesure de résoudre les problèmes?
- Q7. Comment le chef a-t-il résolu les problèmes?
- Q8. Dans quelle situation le chef a-t-il fait preuve d'intégrité personnelle?
- Q9. Comment le chef a-t-il fait preuve d'intégrité personnelle?



D'autres questions et réponses seront soulevées au cours de la discussion de groupe. La discussion de groupe ne doit pas se limiter uniquement aux questions suggérées.



Renforcer les réponses proposées et les commentaires formulés pendant la discussion de groupe, en s'assurant que tous les aspects du point d'enseignement ont été couverts.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 2

La participation des cadets à la discussion de groupe servira de confirmation de ce point d'enseignement.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON

La participation des cadets aux activités en classe et à la discussion de groupe servira de confirmation de cette leçon.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

Apprendre l'histoire des différents chefs et être en mesure de décrire leurs caractéristiques pourrait aider les cadets à comprendre que les chefs proviennent de tous les horizons et possèdent des qualités, des principes et des approches variées en matière de leadership. S'il décide d'intégrer ces caractéristiques dans son style de leadership, le cadet pourrait devenir un chef plus efficace.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

S.O.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

C0-113 (ISBN 1-882664-12-4) Karnes, F.A. et Bean S.M. (1995). *Leadership for Students: A Practical Guide for Ages 8-18*. Waco, Texas, Prufrock Press.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC



INSTRUCTION COMMUNE GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 12

OCOM C203.05 – PARTICIPER À DES ACTIVITÉS DE RENFORCEMENT DE LA CONFIANCE

Durée totale :

30 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

L'instructeur décide du temps consacré à chaque activité. Si le temps le permet, les activités peuvent être dirigées consécutivement. S'il y a beaucoup de participants, les activités pourraient être réalisées simultanément. Si les activités sont réalisées simultanément, s'assurer que suffisamment de ressources et de supervision sont disponibles.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

Une approche expérientielle a été choisie pour cette leçon parce qu'elle permet aux cadets d'acquérir des nouvelles compétences dans le cadre d'une expérience directe. Cette approche permet aux cadets de réaliser des activités de renforcement de la confiance et de redéfinir cette expérience de façon personnelle. Les cadets auront l'occasion d'examiner et de réfléchir sur ce qu'ils ont vu, ressenti et pensé pendant l'expérience, et voir comment cette expérience pourrait se rattacher à des expériences futures.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de la présente leçon, les cadets doivent être en mesure de participer à des activités de renforcement de la confiance.

IMPORTANTANCE

Il est important que les cadets participent à des activités de renforcement de la confiance puisqu'elles pourraient leur permettre d'améliorer leurs compétences en leadership dans un environnement de pairs, en pratiquant l'utilisation des compétences en communication et la dynamique de groupe positive.

CONNAISSANCES PRÉALABLES

La confiance est une caractéristique puissante et essentielle, parce qu'elle est une clé de l'engagement personnel. Un cadet prendra rarement un risque physique ou émotionnel s'il se sent mis à l'écart ou perçoit un risque déraisonnable. Un groupe entouré d'expériences positives et de succès renforcera sa confiance personnelle. La confiance, dans le cadre du leadership, s'acquiert avec patience, obligeance et attention pendant une certaine période de temps. La confiance peut également se perdre en l'espace d'une seconde, par manque de diligence ou en adoptant un comportement négligent. Cultiver et protéger la confiance qu'une autre personne fait, est une qualité fondamentale de leadership qu'il faut acquérir.

ACTIVITÉ 1

Durée : 20 min

Méthode : Expérientielle

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est que les cadets développent la confiance en leur groupe de pairs.

RESSOURCES

- Un grand espace vide avec quatre murs; et
- Un bandeau pour les yeux.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ



Informers les cadets des règles de sécurité ou de toutes les lignes directrices relatives à l'activité.

1. Demander à un cadet de se placer dos contre un des quatre murs. Le cadet est le jogger.
2. Le jogger doit étendre ses mains devant son corps, les paumes vers l'extérieur pour se protéger.
3. Bander les yeux du jogger.
4. Placer les trois quarts du groupe en ligne, le dos contre le mur auquel le jogger s'approchera. Ils agiront comme observateur. Le travail de l'observateur est d'éviter que le jogger percute le mur.
5. Placer le reste du groupe à trois-quarts de la distance entre le jogger et le mur, très dispersé, afin d'éviter que les joggers, très désorientés, percutent les murs latéraux.
6. Demander au jogger de jogger en direction du mur, à une vitesse constante.

7. Demander aux cadets d'être le jogger à tour de rôle.

MESURES DE SÉCURITÉ

Les observateurs doivent être aussi silencieux que possible afin d'augmenter la désorientation du jogger.

Les observateurs doivent se concentrer sur le jogger en tout temps. Si le jogger percute un mur, la confiance du groupe pourrait être brisée.

ACTIVITÉ 2

Durée : 20 min

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est que les cadets développent la confiance en leur groupe de pairs.

RESSOURCES

Un bandeau pour les yeux.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ



Informez les cadets des règles de sécurité ou de toutes les lignes directrices relatives à l'activité.

1. Diviser le groupe en paires.
2. Bander les yeux d'un cadet. Ce cadet devient le marcheur. Le marcheur doit étendre ses mains devant son corps, les paumes vers l'extérieur pour se protéger.
3. Le deuxième cadet est le parleur.
4. Le parleur doit diriger le marcheur à la visite d'un lieu prédéterminé, dans les installations du corps de cadets.
5. Le parleur doit donner des directives aussi simples que possible (p. ex., faire deux pas vers l'avant, tourner vers la gauche, faire quatre pas vers la droite, etc.).
6. Le parleur n'a pas le droit de toucher le marcheur, à moins que le marcheur ne soit sur le point de tomber.
7. Demander aux cadets de changer de rôle et de répéter l'activité.

MESURES DE SÉCURITÉ

Si l'installation du corps de cadets est équipée d'escaliers, prévoir une supervision supplémentaire.

RÉFLEXION

Durée : 5 min

DISCUSSION DE GROUPE



CONSEILS POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS OU ANIMER UNE DISCUSSION

- Établir les règles de base pour la discussion, p. ex. tout le monde doit écouter respectueusement; ne pas interrompre; une seule personne parle à la fois; ne pas rire des idées des autres; vous pouvez être en désaccord avec les idées, mais pas avec la personne; essayez de comprendre les autres, de la même façon que vous espérez qu'ils vous comprennent, etc.
- Asseoir le groupe dans un cercle et s'assurer que tous les cadets peuvent se voir mutuellement.
- Poser des questions qui incitent à la réflexion; en d'autres mots, éviter les questions à répondre par oui ou par non.
- Gérer le temps, en veillant à ce que les cadets ne débordent pas du sujet.
- Écouter et répondre de façon à exprimer que vous avez entendu et compris le cadet. Par exemple, paraphraser les idées des cadets.
- Accorder suffisamment de temps aux cadets pour répondre aux questions.
- S'assurer que chaque cadet ait la possibilité de participer. Une solution est de faire le tour du groupe et de demander à chaque cadet de donner une brève réponse à la question. Permettre aux cadets de passer leur tour, s'ils le souhaitent.
- Préparer des questions supplémentaires à l'avance.

QUESTIONS SUGGÉRÉES

- Q1. Quel effet cela vous a-t-il fait de faire confiance aux autres membres de votre groupe? Pourquoi?
- Q2. Quel effet cela vous a-t-il fait que les autres membres de votre groupe vous fassent confiance? Pourquoi?
- Q3. Qu'est-ce que l'on ressent lorsque quelqu'un nous fait confiance?
- Q4. Pourquoi la confiance est-elle un élément important du leadership?



D'autres questions et réponses seront soulevées au cours de l'étape de la discussion. La discussion de groupe ne doit pas se limiter uniquement aux questions suggérées.

CONCLUSION

RÉVISION

À la fin de la discussion de groupe, l'instructeur termine par un résumé de la discussion, pour s'assurer que tous les points d'enseignement ont été couverts. L'instructeur doit également saisir cette occasion pour expliquer la façon dont le cadet mettra en pratique dans l'avenir les compétences et (ou) les connaissances acquises.

POINTS D'ENSEIGNEMENT PRINCIPAUX

- PE1. La confiance est une caractéristique puissante et essentielle, parce qu'elle est une clé de l'engagement personnel.
- PE2. Un groupe entouré d'expériences positives et de succès renforcera sa confiance personnelle.
- PE3. La confiance peut également se perdre en l'espace d'une seconde, par manque de diligence ou en adoptant un comportement négligent.
- PE4. Cultiver et protéger la confiance qu'une autre personne fait, est une qualité fondamentale de leadership qu'il faut acquérir.



Renforcer les réponses proposées et les commentaires formulés pendant la réflexion, en s'assurant que tous les points d'enseignement ont été couverts. Tout point d'enseignement qui n'a pas été soulevé pendant la discussion de groupe doit être accentué pendant la révision.

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

La confiance est une caractéristique clé du leadership qui pourrait aider les cadets à diriger dans un environnement de pairs. Participer à des activités de renforcement de la confiance pourrait aider les cadets en augmentant la confiance que les autres ont en eux et en augmentant leur confiance en soi.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

S.O.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- C1-006 (ISBN 0-8403-5682-X) Ronhke, C. (1984). *Silver Bullets: A Guide to Initiative Problems, Adventures Games and Trust Activities*. Dubuque, Iowa, Kendall/Hunt Publishing Company.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC



INSTRUCTION COMMUNE
GUIDE PÉDAGOGIQUE



SECTION 13

OCOM C203.06 – PARTICIPER À DES ACTIVITÉS DE RÉOLUTION DE PROBLÈME

Durée totale :

30 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans l'A-CR-CCP-602/PG-002, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant d'enseigner la leçon.

L'instructeur décide du temps consacré à chaque activité. Si le temps le permet, les activités peuvent être dirigées consécutivement. S'il y a beaucoup de participants, les activités pourraient être réalisées simultanément. Si les activités sont réalisées simultanément, prévoir une supervision suffisante.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

Une approche expérientielle a été choisie pour cette leçon parce qu'elle permet aux cadets d'acquérir des nouvelles compétences dans le cadre d'une expérience directe. Cette approche permet aux cadets de participer à des activités de résolution de problème et de redéfinir cette expérience d'une façon personnelle. Les cadets auront l'occasion d'examiner et de réfléchir sur ce qu'ils ont vu, ressenti et pensé pendant l'expérience, et voir comment cette expérience pourrait se rattacher à des expériences futures.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de la présente leçon, les cadets doivent être en mesure de participer à des activités de résolution de problème.

IMPORTANCE

Il est important que les cadets participent à des activités de résolution de problème puisqu'elles pourraient leur permettre d'améliorer leurs compétences en leadership dans un environnement de pairs, en pratiquant

l'utilisation des compétences en communication, la dynamique de groupe positive et les techniques de résolution de problème.

CONNAISSANCES PRÉALABLES

Les activités de résolution de problème offrent une occasion clairement définie pour pratiquer la compétence en résolution de problème. Chaque tâche est conçue de façon à ce que le groupe doive utiliser des compétences en communication, la dynamique de groupe positive et les techniques de résolution de problème. Cette approche de résolution de problème à l'égard de l'apprentissage peut s'avérer utile pour développer la sensibilité de chaque personne dans sa prise de décision, dans ses responsabilités et sa coopération avec les autres. Le groupe aborde le problème en tirant profit des forces physiques et mentales de chacun des membres qui le composent. La résolution de problème est une façon sans précédent de renforcer le moral et de bâtir un sens de camaraderie.

ACTIVITÉ

Durée : 20 min

Méthode : Expérientielle

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est de demander aux cadets de résoudre un problème dans un environnement de pairs.

RESSOURCES

S.O.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ



Informez les cadets des règles de sécurité ou de toutes les lignes directrices relatives à l'activité.

1. Diviser les cadets en groupes de 8 (de préférence 4 hommes et 4 femmes).



Si le nombre d'hommes et de femmes est inégal, il est possible d'utiliser un moyen quelconque pour identifier les deux groupes (p. ex. avec chapeau/sans chapeau, avec tunique/sans tunique, entre autres).

2. Le groupe doit résoudre le problème en faisant le moins de mouvements possibles. L'objectif du jeu est que tous les hommes se retrouvent d'un côté de la ligne et que toutes les femmes se retrouvent de l'autre côté de la ligne.
3. Alternier les hommes et les femmes, en ligne.
4. Tous les mouvements doivent se faire par paires. Tous les cadets côte à côte (sans espace entre eux) pourraient constituer une paire. Les paires peuvent changer avec chaque mouvement.

5. Chaque fois qu'une paire se déplace, un espace vide est créé dans la ligne.
6. L'espace vide peut être comblé par une autre paire.
7. Les paires n'ont pas le droit de pivoter ou de se retourner.
8. Il ne doit y avoir aucun espace dans la ligne finale.



Il existe beaucoup de solutions à ce problème. Demander aux cadets d'essayer de résoudre ce problème un certain nombre de fois, en essayant de faire le moins de mouvements possibles à chaque tentative.

La séquence ci-après illustre la solution avec un minimum de 4 mouvements.

1. Mouvement 1 – La paire 2/3 passe à la fin de la ligne, et se place après le n° 8.

```
H F H F H F H F
1 (2 3) 4 5 6 7 8
```

```
H      F H F H F F H
1      4 5 6 7 8 (2 3)
```

2. Mouvement 2 – La paire 5/6 se place dans l'espace vide laissé par la paire 2/3.

```
H      F H F H F F H
1      4 (5 6) 7 8 2 3
```

```
H H F F      H F F H
1 (5 6) 4      7 8 2 3
```

3. Mouvement 3 – La paire 8/2 se place dans l'espace vide laissé par la paire 2/3.

```
H H F F      H F F H
1 5 6 4      7 (8 2) 3
```

```
H H F F F F H      H
1 5 6 4 (8 2) 7      3
```

4. Mouvement 4 – La paire 1/5 se place dans l'espace vide laissé par la paire 2/3.

```
H H F F F F H      H
(1 5) 6 4 8 2 7      3
```

```
F F F F H H H H
6 4 8 2 7 1 5 3
```

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

ACTIVITÉ

Durée : 20 min

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est de demander aux cadets de résoudre un problème dans un environnement de pairs.


RESSOURCES

- Ruban-cache, et
- Un chronomètre.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

Au moyen du ruban-cache, faire un rectangle sur le sol, d'une longueur de 5 m et d'une largeur de 30 cm.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ



Informez les cadets des règles de sécurité ou de toutes les lignes directrices relatives à l'activité.

1. Répartir les cadets en deux groupes.
2. Chaque groupe forme une ligne dans le rectangle, une ligne derrière l'autre, tournée vers le centre du rectangle.



D Cad 3, 2007, Ottawa, ON, Ministère de la Défense nationale

Figure 3-13-1 Permutation de cadets

3. Chaque groupe doit changer de place avec l'autre groupe, sans toucher le sol à l'extérieur du rectangle.



D Cad 3, 2007, Ottawa, ON, Ministère de la Défense nationale

Figure 3-13-2 Permutation de cadets

4. Chronométrer chaque tentative.
5. Pour chaque personne qui sort du rectangle, ajouter 10 secondes au temps chronométré.
6. Demander aux cadets d'essayer plusieurs fois ce jeu, en essayant de faire chaque tentative dans un minimum de temps.

MESURES DE SÉCURITÉ

Rappeler aux cadets qu'il est interdit de se chamailler ou d'essayer de pousser les autres cadets en dehors du rectangle.

RÉFLEXION

Durée : 5 min

DISCUSSION DE GROUPE



CONSEILS POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS OU ANIMER UNE DISCUSSION

- Établir les règles de base pour la discussion, p. ex. tout le monde doit écouter respectueusement; ne pas interrompre; une seule personne parle à la fois; ne pas rire des idées des autres; vous pouvez être en désaccord avec les idées, mais pas avec la personne; essayez de comprendre les autres, de la même façon que vous espérez qu'ils vous comprennent, etc.
- Asseoir le groupe dans un cercle et s'assurer que tous les cadets peuvent se voir mutuellement.
- Poser des questions qui incitent à la réflexion; en d'autres mots, éviter les questions à répondre par oui ou par non.
- Gérer le temps, en veillant à ce que les cadets ne débordent pas du sujet.
- Écouter et répondre de façon à exprimer que vous avez entendu et compris le cadet. Par exemple, paraphraser les idées des cadets.
- Accorder suffisamment de temps aux cadets pour répondre aux questions.
- S'assurer que chaque cadet ait la possibilité de participer. Une solution est de faire le tour du groupe et de demander à chaque cadet de donner une brève réponse à la question. Permettre aux cadets de passer leur tour, s'ils le souhaitent.
- Préparer des questions supplémentaires à l'avance.

QUESTIONS SUGGÉRÉES

- Q1. Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez réussi de résoudre le problème?
- Q2. De quelle façon votre groupe aurait-il pu améliorer sa performance?
- Q3. Le groupe a-t-il utilisé une technique de résolution de problème? Pourquoi ou pourquoi pas?
- Q4. Les membres de votre groupe ont-ils utilisé la dynamique de groupe positive pour discuter de la façon de résoudre le problème? Pourquoi ou pourquoi pas?



D'autres questions et réponses seront soulevées au cours de la discussion de groupe. La discussion de groupe ne doit pas se limiter uniquement aux questions suggérées.

CONCLUSION

RÉVISION

À la fin de la discussion de groupe, l'instructeur termine par un résumé de la discussion, pour s'assurer que tous les points d'enseignement ont été couverts. L'instructeur doit également saisir cette occasion pour expliquer la façon dont le cadet mettra en pratique dans l'avenir les compétences et (ou) les connaissances acquises.

POINTS D'ENSEIGNEMENT PRINCIPAUX

- PE1. Le groupe doit utiliser les compétences en communication, la dynamique de groupe positive et les techniques de résolution de problème.
- PE2. La résolution de problème développe la sensibilité de chaque personne à l'égard des décisions qu'elle prend, des responsabilités qu'elle assume et de la coopération avec les autres.
- PE3. Le groupe aborde le problème en tirant profit des forces physiques et mentales de chacun des membres qui le composent.
- PE4. La résolution de problème est une façon sans égal de renforcer le moral et de bâtir le sens de camaraderie.



Renforcer les réponses proposées et les commentaires formulés pendant la réflexion, en s'assurant que tous les points d'enseignement ont été couverts. Tout point d'enseignement qui n'a pas été soulevé pendant la discussion de groupe doit être accentué pendant la révision.

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

S.O.

OBSERVATIONS FINALES

La résolution de problème est une qualité essentielle de leadership. Pratiquer les compétences en résolution de problème devrait aider les cadets à diriger dans un environnement de pairs, en augmentant leur confiance en soi. Les activités de résolution de problème permettent aux cadets de mettre en pratique les compétences en communication, la dynamique de groupe positive et les techniques de résolution de problème.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

S.O.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- C1-006 (ISBN 0-8403-5682-X) Ronhke, C. (1984). *Silver Bullets: A Guide to Initiative Problems, Adventures Games and Trust Activities*. Dubuque, Iowa, Kendall/Hunt Publishing Company.

EXERCICE D'ÉTABLISSEMENT DES BUTS

OBJECTIFS À COURT TERME

Objectif n° 1 : _____

Mesures à prendre : _____

Objectif n° 2 : _____

Mesures à prendre : _____

OBJECTIFS À LONG TERME

Objectif n° 1 : _____

Mesures à prendre : _____

Objectif n° 2 : _____

Mesures à prendre : _____

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC

JEU DE RÔLE POUR LE COMPORTEMENT DIRECTIF

(Mise en situation : Six cadets de première année du CIEC se préparent à une inspection des quartiers, qui aura lieu dans une heure.)

Cadet rouge : D'accord, nos quartiers seront inspectés dans une heure, nous ferions mieux de nous préparer.

Cadet orange : Est-ce que notre uniforme sera également inspecté ou c'est uniquement la chambre?

Cadet rouge : Je ne sais pas. Est-ce que quelqu'un le sait?

Cadet bleu : Oui, moi je le sais, j'ai demandé au cadet-cadre. Nous avons une inspection de la chambre et de l'uniforme en même temps. Nous sommes censés porter nos t-shirts, nos pantalons de cadet et nos bottes de parade.

Cadet gris : Mes amis, nous aurons beaucoup à faire en une seule heure.

Cadet jaune : Vous plaisantez?

Cadet rose : Je ne pense pas que je serai prêt.

Cadet bleu : Nous devons faire les choses rapidement, alors voici comment nous allons procéder. Vous deux, cadet rouge et cadet orange, ferez les lits et balaierez la chambre. Voilà pour la chambre.

Cadet gris : Et qu'en est-il de nos uniformes?

Cadet bleu : Vous, cadet gris, prenez les t-shirts de tout le monde et repassez-les.

Cadet jaune : Et qu'en est-il des pantalons et des bottes?

Cadet bleu : Vous, cadet jaune, prenez les pantalons de tout le monde et repassez-les, cadet rose et moi cirerons les bottes de tout le monde.

Cadet rouge : Cela n'a pas pris de temps pour trouver un plan. J'espère que nous arriverons à tout faire.

Cadet bleu : Nous y arriverons, si tout le monde se met à la tâche immédiatement.

Cadet rouge : Je ne suis pas doué pour faire les lits, mais je vais faire ce qu'on m'a dit de faire.

Cadet orange : Je suis bon pour faire les lits, on réussira.

Cadet bleu : D'accord, allons-y. Tout le monde donne son t-shirt au cadet gris, son pantalon au cadet jaune et vous me donnez vos bottes. Écoutez tout le monde : nous avons beaucoup de choses à faire et pas beaucoup de temps... alors allez-y. Je reviens dans 40 minutes.

Cadet rose : Je vais aller chercher ma trousse de cirage.

(TOUS LES CADETS FONT SEMBLANT DE DONNER LES ARTICLES AUX CADETS QUI DOIVENT S'EN OCCUPER.)

(40 MINUTES PASSENT.)

(TOUS LES CADETS REVIENNENT DANS LA CHAMBRE.)

Cadet rouge : Comme vous pouvez le voir, les lits sont faits et la chambre est balayée.

Cadet orange : Les lits ne sont pas parfaits, mais cela suffira pour passer l'inspection.

Cadet bleu : Comment s'est déroulé le repassage?

Cadet gris : Voici les t-shirts, ils sont prêts. Je n'ai jamais repassé autant de t-shirts en si peu de temps. J'espère qu'ils passeront l'inspection.

Cadet jaune : Tous les pantalons ont le pli à la bonne place et je ne vois pas de faux plis.

Cadet rose : Nous avons fini de cirer les bottes de tout le monde.

Cadet bleu : Allons mettre nos uniformes immédiatement, parce que le temps presse.

(TOUT LE MONDE SE PRÉPARE POUR L'INSPECTION.)

Cadet bleu : Nous paraissions bien. Je suis presque certain que nous passerons l'inspection. D'accord tout le monde, mettez-vous en garde-à-vous à côté de votre lit, le cadet-cadre arrive.

JEU DE RÔLE SUR LE COMPORTEMENT PERSUASIF

(Mise en situation : Six cadets de deuxième année du CIEC se préparent à une inspection des quartiers, qui aura lieu dans une heure.)

Cadet rouge : D'accord, nos quartiers seront inspectés dans une heure, nous ferions mieux de nous préparer.

Cadet orange : Est-ce que notre uniforme sera également inspecté ou c'est uniquement la chambre?

Cadet bleu : J'ai demandé au cadet-cadre. Nous avons une inspection de la chambre et de l'uniforme en même temps. Nous sommes censés porter nos t-shirts, nos pantalons de cadet et nos bottes de parade.

Cadet gris : Wow, c'est beaucoup de choses en une heure.

Cadet jaune : Vous plaisantez?

Cadet rose : Je ne pense pas que je serai prêt.

Cadet bleu : Nous pouvons y arriver, mais il nous faut un plan. Il faut faire les lits, balayer la chambre, repasser les t-shirts et les pantalons et cirer les bottes.

Cadet gris : C'est beaucoup de choses.

Cadet bleu : J'ai une idée pour y arriver à temps. Voulez-vous l'entendre?

(TOUT LE MONDE FAIT UN SIGNE AFFIRMATIF DE LA TÊTE.)

Cadet bleu : Je pense que nous devrions répartir le travail, car cela nous permettra de faire les choses rapidement. Si les personnes se portent volontaires pour accomplir les tâches dans lesquelles elles excellent, ça devrait également aider la cause. Est-ce que ce plan a du sens à votre avis?

(TOUT LE MONDE FAIT UN SIGNE AFFIRMATIF DE LA TÊTE.)

Cadet bleu : Je sais que si nous travaillons en équipe, nous pouvons tout finir à temps et nous réussirons à passer l'inspection. D'accord, alors qui aime faire les lits?

Cadet rose : Moi, Je veux faire les lits.

Cadet bleu : D'autres personnes sont intéressées?

Cadet rouge : Pas moi, je veux repasser les t-shirts; c'est ce que je vais faire.

Cadet bleu : C'est très bien. Un autre volontaire?

Cadet jaune : J'aime cirer les bottes. C'est ce que je vais faire.

Cadet orange : Moi aussi. Je vais aider le cadet jaune.

Cadet gris : Ça ne me dérange pas de repasser. Je vais repasser les pantalons de tout le monde.

Cadet bleu : Donc il me reste à vous aider à faire les lits et à balayer la chambre. Maintenant que tout le monde a une tâche à accomplir, donnez vos t-shirts, vos pantalons et vos bottes.

(TOUS LES CADETS FONT SEMBLANT DE DONNER LES ARTICLES AUX CADETS QUI DOIVENT S'EN OCCUPER.)

Cadet rouge : Combien de temps cela prendra-t-il selon vous?

Cadet bleu : Je pense que ça devrait prendre environ 40 minutes. Est-ce que cela a du sens?

(TOUT LE MONDE FAIT UN SIGNE AFFIRMATIF DE LA TÊTE.)

Cadet bleu : Est-ce que tout le monde peut être de retour dans 40 minutes?

Cadet orange : Pas de problème. Soyons de retour dans 40 minutes.

(TOUT LE MONDE FAIT UN SIGNE AFFIRMATIF DE LA TÊTE.)

(40 MINUTES PASSENT.)

(TOUS LES CADETS REVIENNENT DANS LA CHAMBRE.)

Cadet bleu : Comme vous le voyez, les lits sont vraiment bien faits. Merci cadet rose. Comment ça s'est passé pour vous autres?

Cadet rouge : Les t-shirts sont repassés et sont beaux.

Cadet jaune : Les bottes sont cirées et reluisantes. Merci cadet orange.

Cadet orange : Merci, nous formons une bonne équipe.

Cadet gris : Les pantalons sont également repassés et si je peux me permettre, ils sont beaux.

Cadet bleu : Je pense qu'il est temps de mettre nos uniformes, car je pense que le temps presse.

(TOUT LE MONDE SE PRÉPARE POUR L'INSPECTION.)

Cadet bleu : Nous sommes beaux, je pense que nous passerons l'inspection. D'accord tout le monde, veuillez vous mettre en garde-à-vous à côté de votre lit, le cadet-cadre arrive.

JEU DE RÔLE POUR LE COMPORTEMENT PARTICIPATIF

(**Mise en situation** : Six cadets séniors du CIEC se préparent à une inspection des quartiers, qui aura lieu dans une heure.)

Cadet rouge : D'accord, nos quartiers seront inspectés dans une heure, nous ferions mieux de nous préparer.

Cadet orange : Est-ce que notre uniforme sera également inspecté ou c'est uniquement la chambre?

Cadet bleu : J'ai demandé au cadet-cadre. Nous avons une inspection de la chambre et de l'uniforme en même temps. Nous sommes censés porter nos t-shirts, nos pantalons de cadet et nos bottes de parade.

Cadet gris : Wow, c'est beaucoup de choses en une heure.

Cadet jaune : Ce n'est pas comme si c'était la première fois. Nous y arriverons.

Cadet gris : Tout ce dont nous avons besoin, c'est de nous organiser.

Cadet bleu : Préparons un plan. Avez-vous des idées?

Cadet jaune : Je sais que nous devons nous répartir le travail, mais comment?

Cadet rouge : Et si nous procédions par tirage au sort? Ça pourrait fonctionner.

Cadet gris : Pourquoi ne pas laisser chacun faire ce dont il a envie de faire.

Cadet jaune : Je pense que chacun pourrait faire ce qu'il sait faire le mieux?

Cadet bleu : J'aime vraiment cette idée.

Cadet orange : Moi aussi, j'aimerais faire ce que je sais faire le mieux.

Cadet rouge : D'accord, c'est une bonne idée.

Cadet rose : Je suis d'accord.

Cadet gris : De plus, si chacun fait ce qu'il sait faire le mieux, ça devrait prendre moins de temps.

Cadet bleu : D'accord. Qui est bon dans quoi?

Cadet rose : Je suis bon dans le repassage des t-shirts.

Cadet bleu : D'accord, alors c'est votre travail et l'équipe s'attend à de bons résultats.

Cadet rouge : Ma spécialité est de cirer des bottes. C'est le travail que vous devriez me confier.

Cadet bleu : Alors, c'est votre tâche. Allez-y.

Cadet jaune : Je suis un expert dans le cirage de bottes. Je vais aider le cadet rouge.

Cadet orange : Je fais les plus beaux lits, alors c'est ce que je devrais faire.

Cadet gris : Je sais également bien faire les lits et je vais balayer la chambre.

Cadet bleu : D'accord, allez-y vous deux. Je suis bon pour repasser des pantalons. C'est ce que je ferai, alors et je ne me préoccupe pas des tâches des autres. D'accord, allons-y.

(TOUT LE MONDE FAIT UN SIGNE AFFIRMATIF DE LA TÊTE.)

Cadet rouge : Combien de temps cela prendra-t-il selon vous?

Cadet gris : Environ 40 minutes?

Cadet orange : Ça a du sens. Alors soyez de retour dans 40 minutes.

(TOUS LES CADETS FONT SEMBLANT DE DONNER LES ARTICLES AUX CADETS QUI DOIVENT S'EN OCCUPER.)

(40 MINUTES PASSENT.)

(TOUS LES CADETS REVIENNENT DANS LA CHAMBRE.)

Cadet bleu : Wow, cette chambre est vraiment belle. Bon travail cadet orange et cadet gris. Comment ça s'est passé pour vous autres?

Cadet rose : Les t-shirts sont repassés et sont magnifiques.

Cadet jaune : Les bottes sont cirées et reluisantes. Merci cadet rouge.

Cadet rouge : Merci, nous formons une bonne équipe.

Cadet bleu : Les pantalons sont également repassés et si je peux me permettre, ils sont vraiment beaux. Je pense qu'il est temps de mettre nos uniformes, car le temps presse.

(TOUT LE MONDE SE PRÉPARE POUR L'INSPECTION.)

Cadet bleu : Nous sommes beaux, je pense que nous passerons l'inspection. D'accord tout le monde, veuillez vous mettre en garde-à-vous à côté de votre lit, le cadet-cadre arrive.

MISE EN SITUATION DE RÉOLUTION DE PROBLÈME

Récemment, après avoir réalisé des études sur l'environnement, les cadets décident de créer un programme de recyclage au corps de cadets.

1. **Confirmer la tâche** – (que devez-vous faire?)

2. **Identifier le problème** – (quel est le problème?)

3. **Définir le facteur critique** – (quel est le problème principal?)

4. **Élaborer des solutions de rechange** – (différentes façons de résoudre le problème)

1)

2)

3)

5. **Comparer les solutions de rechange** – (solution la plus simple, sécuritaire, flexible, meilleure utilisation des ressources, meilleure solution pour le facteur critique)

Solutions	Répondre aux questions

6. **Trouver la meilleure solution possible** – (faire un choix)

7. **Mettre en œuvre la solution** – (élaborer un plan pour résoudre le problème)

8. **Évaluer le plan et la mise en œuvre** – (dresser une liste de questions à poser pour l'évaluation)

MODÈLE 2

Définir le leadership

En me basant sur la dernière activité de formation, je définis le leadership comme suit :

En me basant sur la dernière activité de formation, la définition de leadership de mon chef est (ce que vous pensez que votre chef dirait) :

En me basant sur la dernière activité de formation, j'ai observé le leadership positif dans la situation suivante :

MODÈLE 4

Le leaderships fait penser à / sonne comme / ressemble à

En me basant sur la dernière activité de formation, le leadership positif que j'ai observé ressemblait à :

En me basant sur la dernière activité de formation, le leadership positif que j'ai observé sonnait comme :

En me basant sur la dernière activité de formation, le leadership positif que j'ai observé faisait penser à :

En me basant sur la dernière activité d'apprentissage, les caractéristiques que j'ai observées et que j'aimerais intégrer à mon propre style de leadership sont :

Compte tenu de la dernière activité d'apprentissage, les caractéristiques que j'ai observées et que je n'aimerais pas intégrer à mon propre style de leadership sont :

MISES EN SITUATION

Mise en situation n° 1

Vous et cinq autres cadets de la phase deux avez pour tâche d'arranger une salle de classe pour un cours qui débutera dans dix minutes. Vous arrivez devant la porte de la salle de classe et elle est verrouillée. L'officier qui possède la clé est introuvable.

Mise en situation n° 2

Votre officier d'instruction se prépare pour un exercice de fin de semaine et vous demande de faire l'inventaire et réapprovisionner trois trousseaux de premiers soins avec l'aide de cinq cadets.

Mise en situation n° 3

Pendant une pause de cantine, vous et d'autres cadets voyez votre meilleur ami prendre de l'argent qui appartient à un autre cadet.

Mise en situation n° 4

Vous entrez dans l'édifice de votre corps de cadets avec quatre autres cadets et tombez sur deux cadets de l'Air de 1^{re} classe qui ont une altercation verbale et physique.

Mise en situation n° 5

Votre adjudant de 2^e classe vous informe qu'une grande salle de classe n'a pas été aménagée correctement pour accueillir un conférencier qui doit arriver dans dix minutes. Il vous demande, à vous et trois autres cadets, de vous assurer que la salle de classe sera prête à temps.

Mise en situation n° 6

Votre corps de cadets effectue un exercice d'instruction obligatoire la même journée que votre équipe de soccer doit jouer les finales régionales. Vous et trois autres cadets de votre corps de cadets jouez dans la même équipe. L'entraîneur de votre équipe de soccer compte sur vous le jour du match.

Mise en situation n° 7

Votre sergent de peloton et votre commandant d'escadrille sont absents pendant la soirée de parade. L'officier d'administration vous demande, à vous et à un autre cadet, de vérifier les présences et de faire signer la feuille de présence par les membres de votre escadrille.

Mise en situation n° 8

Vous et cinq de vos amis constatez que le terrain de parade a besoin d'être nettoyé. Votre équipe accepte ce petit défi et vous avez décidé de vous assurer que le terrain de parade est propre pour la pratique de parade de la période suivante.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC

RENSEIGNEMENTS À CHERCHER

Nom (complet) : _____

Date de naissance : _____

Lieu de naissance : _____

Date du décès (si décédé) : _____

S'il est décédé, comment est-il décédé? _____

Renseignements sur son enfance : _____

Postes de responsabilité occupés (s'il y a lieu) : _____

Évènements dans le cadre desquels il a fait preuve d'influence : _____
