

# JUGER L'ESPRIT D'EQUIPE, LES VALEURS FONDAMENTALES

Les valeurs fondamentales peuvent être perçues comme plus difficiles à évaluer que le projet ou le design du robot.

En effet, il y a une tendance à penser que c'est forcément plus subjectif de juger l'esprit d'équipe que les 2 autres domaines. Les critères d'évaluation donnés tel que la découverte, l'inclusion et la coopération sont vus comme plus difficiles à noter et la différenciation des équipes semblent plus complexe.

Mais si l'évaluation de l'esprit d'équipe peut paraître moins tangible, il faut savoir qu'un nombre d'outils et de techniques existent pour aider les juges à acquérir et gagner de la perspicacité dans leur jugement.

Évaluer l'esprit d'équipe comme tout autre domaine rappelle à tous son importance fondamentale.

En tant que juge de l'esprit d'équipe et des valeurs fondamentales, voici plusieurs choses que vous devrez prendre en considération :

1. Il arrive que des équipes pensent que faire un discours à propos de « l'esprit d'équipe » puisse être mal vu par certains juges. Ceux-là pouvant avoir l'impression qu'on leur joue la comédie juste pour marquer des points. Mais les équipes peuvent tout à fait présenter un « discours » à propos de l'esprit d'équipe comme elles l'ont fait pour le projet et le robot. Plus les équipes pratiqueront des activités concrètes avec du travail d'équipe, plus elles en parleront et plus elles intégreront cette notion abstraite qu'est l'esprit d'équipe.

2. Souvenez-vous que vous évaluez l'esprit d'équipe pendant la compétition mais vous évaluez aussi la façon dont les équipes ont abordé l'esprit d'équipe tout au long de la saison. Le parcours de l'équipe - tout ce qu'elle a appris et qui l'a fait progresser - est le plus important.

3. Les équipes (incluant coaches, parents et autres associations) doivent détenir et dispenser les valeurs fondamentales de la FLL tout le temps et pas seulement lors de la compétition, devant les juges.

4. Les informations concernant les valeurs fondamentales peuvent être obtenues de plusieurs façons :

Le jury de l'esprit d'équipe inclura dans sa session une activité que devront faire toutes les équipes. Cette activité nécessitera un travail d'équipe. Cette activité aidera les juges pour comprendre le fonctionnement de l'équipe et permettra l'évaluation par l'observation de l'équipe en action. A la fin de l'activité, faire un retour bilan sur son déroulement avec l'équipe en guidant la discussion, posant des questions plus précises.

Critères d'évaluation	Méthode d'observation	Valeurs de l'esprit d'équipe correspondantes
Découverte	Affiche d'esprit d'équipe	Ce que nous avons appris est plus important que ce que nous gagnerons
Esprit d'équipe	observation	Nous partageons nos expériences avec les autres.
Intégration	Affiche d'esprit d'équipe	Nous avons du FUN !
Efficacité	Activité de travail d'équipe	Nous sommes une équipe.
Les enfants font le travail	Activité de travail d'équipe	Nous savons que notre coach n'a pas toutes les réponses. Nous apprenons ensemble.
Inclusion	Affiche d'esprit d'équipe	Nous adhérons à l'esprit d'une compétition amicale.

respect	Observation	Nous sommes bienveillants et respectueux mais aussi « coopétiteurs » dans tout ce que nous entreprenons.
Coopertition	Affiche d'esprit d'équipe	

5. Que la présentation au jury soit sous forme d'exposé, interview ou question et réponses, toutes les informations devront être rassemblées à la fin dans un entretien avec l'équipe.

6. Si les juges des valeurs fondamentales imposent aux équipes une activité de « travail d'équipe » dans leur jury, ils pourront en apprendre beaucoup par une observation directe sur le fonctionnement de l'équipe en action. Attention : L'activité sert à observer comment les membres de l'équipe travaillent ensemble pour résoudre le problème. L'évaluation de l'activité ne porte pas sur le résultat de leur travail.

7. Quand la réalisation d'une affiche des valeurs fondamentale est demandée aux équipes, elle peut ensuite être utilisée comme support de départ pour une conversation entre l'équipe et les juges.

Elle servira ainsi à orienter la réflexion des équipes avant la session du jury de façon à ce qu'elles soient plus à l'aise et efficaces devant les juges.

8. En plus de leur session de jury, les juges des valeurs fondamentales peuvent avoir envie d'observer les équipes dans leur environnement de compétition, les zones de jeux... pour affiner leur jugement et rendre une évaluation complète à propos de l'équipe.

Maintenant voici quelques critères pour guider votre observation et votre évaluation :

### **INSPIRATION**

3 critères permettent de mesurer l'efficacité des membres d'une équipe à réussir à améliorer ensemble leur compréhension du monde en s'enthousiasmant pour les sciences et la technologie.

#### **Découverte :**

Les équipes doivent être capables d'expliquer comment elles ont équilibré les 3 aspects de la FLL, surtout si elles ont dû cibler un seul aspect par moment.

Les équipes doivent citer des exemples de choses qu'elles ont découvertes durant la saison... des gains de connaissances qui sont plus importants que le gain de la victoire.

#### **Esprit d'équipe :**

Les équipes doivent être enthousiastes et imprégnées de l'esprit de leur équipe et de la FLL

Il ne s'agit pas seulement d'être l'équipe qui arrive en criant le plus fort mais celle qui a une vraie cohésion entre ses membres, une vraie identité. Chaque membre doit être heureux dans son équipe et véhiculer l'esprit de la FLL même en dehors de son équipe et de la compétition.

#### **Intégration :**

Cherchez des exemples concrets dans la vie quotidienne qui illustrent comment l'équipe applique aussi les valeurs fondamentales et autres choses apprises à travers la FLL à l'extérieure du tournoi. Cherchez comment les équipes intègrent leurs découvertes FLL, leurs compétences dans leur vie de tous les jours.

### **TRAVAIL D'ÉQUIPE**

Chaque équipe a un fonctionnement différent.

Des fonctionnements différents ne sont pas forcément gage de réussite ou d'échec.

Certaines équipes ont des leaders forts, d'autres ont une approche plus démocratique, d'autres ont des membres avec des rôles bien déterminés, d'autres partagent les responsabilités en fonction des domaines. Attention, il faut garder à l'esprit qu'aucun fonctionnement d'équipe n'est meilleur qu'un autre. Tout dépend de ce que l'équipe fait de ce fonctionnement.

### **Efficacité**

Quel que soit son fonctionnement, une équipe doit avoir une démarche claire et appropriée pour prendre des décisions et résoudre des problèmes donnés.

De plus, une définition claire de ses objectifs aidera l'équipe à bien appréhender son expérience dans la FLL.

### **Gestion du temps**

Les juges ont besoin de savoir comment les équipes gèrent leur temps, leur énergie et les autres ressources dont elles disposent.

Les équipes expérimentées savent comment gérer leur temps et la répartition des tâches pour espérer faire aboutir dans les temps leur projet. Elles savent s'auto réguler lors des différents tournants de la compétition.

### **Les enfants font le travail**

Il faudra savoir quelle part le coach a pris dans le travail de l'équipe.

Les coaches, bien sûr, peuvent participer mais nous ne voulons pas qu'ils programment eux même les robots, fassent les recherches, dictent leurs idées. Ils ne doivent pas décider pour l'équipe.

C'est l'équipe qui doit prendre elle-même ses décisions pour savoir ce qu'elle doit faire.

## **GRACIOUS PROFESSIONALISM**

### **Inclusion**

Comment une équipe parvient à prendre en compte les avis de chacun.

Comment fait-elle pour que chacun se sente être une vraie valeur pour elle.

Est-ce que l'équipe a bien compris que travailler tous ensemble permet d'accomplir plus que travailler tout seul.

### **Respect**

Les juges doivent chercher à voir au-delà des bonnes manières que leur démontrera l'équipe.

Nous n'attendons pas seulement un « bon groupe d'enfants » devant le jury.

Nous attendons une bonne attitude en toute circonstance. Une attitude respectueuse intégrée.

Les équipes expérimentées agissent et parlent avec intégrité. Elles savent que leurs paroles et leurs actes peuvent influencer sur les autres ainsi que sur les situations rencontrées.

### **Coopertition (coopération et compétition)**

Les juges chercheront à savoir si l'équipe adhère aux valeurs d'une compétition amicale.

Si l'équipe aide et se fait elle-même aider par les autres équipes.

Les juges détermineront comment les membres des équipes s'aident entre eux et aident les autres équipes.

# LES QUESTIONS ESSENTIELLES DE L'ESPRIT D'EQUIPE /VALEURS FONDAMENTALES.

Ces questions doivent être considérées comme des sources d'inspiration. Elles ne sont ni obligatoires... ni à formuler nécessairement sous cette forme.

## **INSPIRATION**

### **Découverte**

- 1 Quelle est la chose la plus importante que vous avez apprise durant la saison ?
- 2 Voudriez-vous encore participer à la FLL même s'il n'y avait aucune possibilité d'y être récompensé ? Pourquoi ?
- 3 Si une équipe ne peut pas participer à un évènement car il n'y a pas un à proximité, est-il toujours utile de faire la FLL ? Pourquoi ?
- 4 Est ce que certains membres de votre équipes sont les « mentors » des autres ? Si oui, expliquez.
- 5 Quelle est la chose la plus surprenante que vous ayez apprise cette saison ?
- 6 Quels sont les aspects de la FLL, qu'aime le plus votre équipe ? Listez.
- 7 Comment votre équipe a-t-elle décidé du domaine de la FLL qu'elle attaquerait en premier ?
- 8 Décrivez les soucis que votre équipe a rencontrés pour compléter tous les domaines de la FLL.

### **L'esprit d'équipe**

- 9 Comment pourriez-vous décrire votre équipe ?
- 10 Comment l'équipe a-t-elle décidé de son nom ?
- 11 Quelle est la chose la plus importante que nous devrions savoir à propos de votre équipe ?
- 12 Que fait votre équipe quand elle traverse une mauvaise passe ?
- 13 Comment votre équipe partage avec les autres son enthousiasme et sa motivation ?
- 14 Faites-vous partie d'autres clubs, équipes... ? (Ex : équipes de sport, clubs de théâtre...) et si oui, est-ce une expérience d'équipe différente de celle de la FLL ?

### **Intégration**

- 15 Expliquez-nous ce que vous avez appris grâce à la FLL et en quoi cela pourrait vous aider dans le futur.
- 16 Nommer une des valeurs fondamentales et expliquez comment votre équipe l'applique aussi en dehors de la FLL.
- 17 Qui peut me donner un exemple de la manière dont il applique les valeurs fondamentales de la FLL cette année en dehors de son équipe ?
- 18 Est-ce que vous pourriez nous citer l'exemple d'une personne de l'équipe ou non qui utiliserait ses valeurs d'une manière qui vous impressionne ?

## **TRAVAIL D'EQUIPE**

### **Efficacité**

- 1 Quels étaient les objectifs de votre équipe cette saison ?
- 2 Comment votre équipe a-t-elle définie ces objectifs ?
- 3 Parlez-nous des problèmes que votre équipe a rencontrés et comment elle les a solutionnés.
- 4 Expliquez-nous comment votre groupe prend ses décisions.
- 5 Que faites-vous quand vous n'êtes pas tous d'accord ?
- 6 Comment votre équipe résout un problème imprévu ?
- 7 Est ce que votre équipe a des règles précises ? Si oui, quelles sont-elles ? Et comment les avez-vous définies ?

### **Gestion du temps**

- 8 Comment votre équipe décide-t-elle de ce que vous devez faire à chaque fois que vous vous retrouvez ?
- 9 Est ce que votre équipe a fait des choses cette saison qu'elle n'avait pas prévue ?
- 10 Si vous aviez eu une semaine de travail supplémentaire, comment l'auriez-vous utilisée ?

- 11 Parlez-nous du rôle de chacun dans l'équipe et comment vous fonctionnez.
- 12 Comment décidez-vous du rôle de chacun ?
- 13 Que se passe-t-il quand un membre de l'équipe ne fait pas son travail dans les temps ?
- 14 Quelqu'un d'autre peut-il faire votre travail ? Que se passe-t-il quand quelqu'un est malade ?
- 15 Avez-vous des leaders dans l'équipe ? Si oui expliquez ce fonctionnement.

### **Les enfants font le travail**

- 16 Quelle est la chose la plus importante que vous avez apprise de votre coach ?
- 17 Que fait votre équipe quand elle est bloquée ?
- 18 Quand le coach vous aide, que fait-il ? Décrivez ce genre de situation.
- 19 Que doit faire un bon coach ?
- 20 Quelles sortes de choses un coach a-t-il besoin de savoir ?
- 21 Qu'aurait fait votre équipe sans coach ? Que ce serait-il passé ?
- 22 Comment votre coach a aidé votre équipe à réussir ?

## **GRACIOUS PROFESSIONALISME ( Bienveillance et respect dans le travail )**

### **Inclusion**

- 1 Comment les idées naissent-elles dans votre équipe ?
- 2 Comment votre équipe décide-t-elle des idées qu'elle poursuit ?
- 3 Citez un exemple où chacun d'entre vous a fait progresser l'équipe.
- 4 Qu'est-ce que vous faites quand vous n'aimez pas l'idée d'un membre de l'équipe ?

### **Respect**

- 5 Qu'est-ce que veut dire Gracious Professionalisme pour vous ?
- 6 Comment montrez-vous votre GP quand vous vous adressez à votre équipe ? À votre coach ? Aux autres ?
- 7 Comment faites-vous pour que quelqu'un se sente valorisé lorsque vous lui parlez ?

### **Coopertition**

- 8 Quels exemples de GP avez-vous vu dans d'autres équipes aujourd'hui ?
- 9 Si vous étiez témoin d'une injustice ou d'un manque de fair-play envers une autre équipe que feriez-vous ? Et pourquoi ?
- 10 Expliquez en quoi le GP peut être comparé à une bonne navigation. Et en quoi il est différent ?
- 11 Pouvez-vous nous donner un exemple de GP qu'a vécu votre équipe cette saison ?
- 12 La compétition peut parfois s'avérer stressante. Comment votre équipe s'est-elle préparée ? >Peut-être avec d'autres équipes à affronter cet événement ?

### **Le jury doit être attentif à :**

- 13 Les confidences et l'enthousiasme des membres de l'équipe.
- 14 Des descriptions concrètes, des exemples.
- 15 Est ce que les membres de l'équipe s'écoutent ? Est ce qu'ils écoutent les juges ? Est ce qu'ils se coupent la parole ? Est ce qu'ils coupent la parole aux juges ?
- 16 Est ce que les membres de l'équipe se regardent quand ils parlent ? Regardent-ils les jurys ?
- 17 Est ce que chacun dans l'équipe répond aux questions ou quelques membres seulement.
- 18 Est ce qu'ils encouragent les autres à participer ?
- 19 Est ce que l'équipe regarde souvent son coach ? Pour orienter ses réponses, se canaliser, se rassurer...

## Formulaire d'évaluation : Les valeurs fondamentales / l'esprit d'équipe.

Pour chaque domaine, cochez clairement la case qui décrit le mieux le positionnement de l'équipe sur l'échelle de sa réussite.

Si une équipe n'a démontré aucune compétence pour un domaine particulier, cochez la 1ere case ( ND : non démontré ).

Veillez SVP fournir le plus possible de commentaires écrits . Les équipes se rendront ainsi compte que vous avez reconnu l'intérêt de leur travail et elles pourront s'appuyer sur vos commentaires pour s'améliorer.

Quand vous avez complété cette grille d'évaluation, veuillez SVP entourer le prix pour lequel vous voudriez voir l'équipe récompensée.

I N S P I R A T I O N		Equipe débutante	Equipe en cours de développement	Equipe Accomplie	Equipe Exemplaire
		<b>Découverte</b> Les 3 domaines de la FLL : Robot, Projet et Valeurs Fondamentales traités avec la même importance.			
	ND	Accent mis sur un domaine seulement, les autres sont négligés.	Accent mis sur 2 domaines les autres sont négligés	Accent mis sur les 3 domaines	Accent mis sur les 3 domaines avec la même importance pour tous
	<b>Esprit d'équipe</b> L'expression de l'identité de l'équipe à travers le FUN et l'enthousiasme.				
	ND	Enthousiasme minimal ET identité minimale	Enthousiasme minimal OU identité minimale	L'équipe est enthousiaste et FUN. Son identité est claire.	L'équipe communique son enthousiasme et son Fun aux autres. Son identité est claire.
	<b>Intégration</b> L'application des valeurs et des compétences de la FLL à l'extérieur de la compétition. (capacité à donner des exemples tirés de la vie courante)				
	ND	L'équipe n'applique pas les valeurs FLL en dehors de la compétition.	L'équipe est capable de donner au moins un exemple.	L'équipe est capable de donner de multiples exemples.	L'équipe est capable de donner de multiples exemples incluant des histoires individuelles.

Commentaires :

T E A M W O R K	<b>Efficacité</b> La résolution des problèmes et les décisions prises tout au long du projet aident l'équipe à atteindre son but.				
	ND	Les objectifs ET les procédures de l'équipe ne sont pas clairs.	Les objectifs OU les procédures de l'équipe ne sont pas claires.	Les objectifs ET les procédures de l'équipe sont clairs.	La clarté des procédures permet à l'équipe d'accomplir ses objectifs bien définis.
	<b>Efficacité</b> Les ressources utilisées pour la réussite de l'équipe. ( la gestion du temps, la distribution des rôles et les responsabilités )				
	ND	Gestion du temps difficile ET rôles pas clairs	Gestion du temps difficile OU rôles pas clairs	Excellente gestion du temps et bonne répartition des rôles pour permettre à l'équipe d'atteindre le plus d'objectifs possibles.	Excellente gestion du temps et bonne répartition des rôles pour permettre à l'équipe d'atteindre tous les objectifs
	<b>Les enfants ont fait le travail</b> Equilibre cohérent entre une équipe responsable et un coach qui la guide.				
	ND	Responsabilité de l'équipe limitée ET participation du coach excessive	Responsabilité de l'équipe limitée OU participation du coach excessive	Bon équilibre entre la responsabilité de l'équipe et la participation du coach.	Equipe indépendante avec une participation minimale de l'équipe.

Commentaires :

G R	<b>Inclusion</b> Les idées et compétences de chacun sont prises en compte et valorisées de manière équilibrée.
--------	---

A C I O U S  P R O F E S S I O N  A L I S M	ND	La participation des membres de l'équipe n'est pas équilibrée ET leurs différentes contributions non valorisées	La participation des membres de l'équipe n'est pas équilibrée OU leurs différentes contributions non valorisées	La participation des membres de l'équipe est équilibrée ET les contributions de la plupart des membres sont valorisées	La participation des membres de l'équipe est équilibrée ET les contributions de tous les membres sont valorisées
	<b>Respect</b> Les membres de l'équipe doivent agir et se parler avec intégrité... même quand il s'agit de résoudre des problèmes et dénouer conflits.				
	ND	Pas évident concernant la majorité des membres de l'équipe.	Evident concernant la majorité des membres de l'équipe.	Presque toujours évident concernant tous les membres de l'équipe.	Toujours évident concernant tous les membres de l'équipe.
	<b>Coopertition</b> L'équipe est compétitrice mais avec un bon état esprit . Elle coopère avec les autres équipes.				
ND	Pas évident concernant la majorité des membres de l'équipe.	Evident concernant la majorité des membres de l'équipe.	Presque toujours évident concernant tous les membres de l'équipe.	Toujours évident concernant tous les membres de l'équipe.	

**Commentaires :**