

DOCUMENT RESUME

ED 112 290

CG 010 063

AUTHOR Geoffrion, R.; Comeau, L.
 TITLE Dynamique de la Vie: Livre du Meneur (Dynamics of Living: Coaching Manual).
 INSTITUTION Saskatchewan NewStart, Inc., Prince Albert.
 PUB DATE 72
 NOTE 590p.; In French; lengthy informative abstract in English; Translator and abstractor is Howard P. Alvir; For related document, see ED 087852

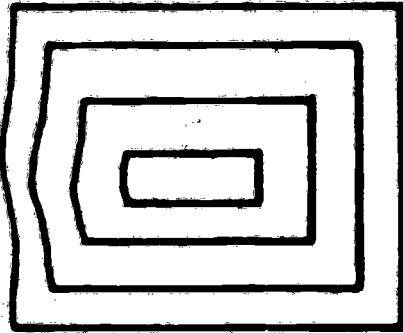
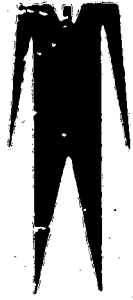
EDRS PRICE MF-\$1.08 HC-\$29.83 Plus Postage
 DESCRIPTORS Curriculum Guides; Educational Development; *Foreign Culture; French; Group Dynamics; *Guidance; Instructional Materials; Leadership Qualities; *Leadership Training; *Problem Solving; *Skill Development
 IDENTIFIERS *Saskatchewan (Prince Albert)

ABSTRACT

This French-language guide, based on an English language version, provides day-by-day activities to be implemented in the classroom and the guidance office, specifically to develop leadership in both French-speaking students and teachers. The course is intended to provide life skill training, in French, for French-speaking students. Leadership is analyzed on five dimensions: (1) stimulus, (2) response, (3) research, (4) application, and (5) evaluation. Evaluation is approached in several ways: (1) as a personal judgment; (2) as quantitative measurement; (3) as the efficient executing of performance objectives; and (4) as a continuously evolving process. A problem solving self inventory with suggestions for application in a wide variety of situations is included. (Author/JS)

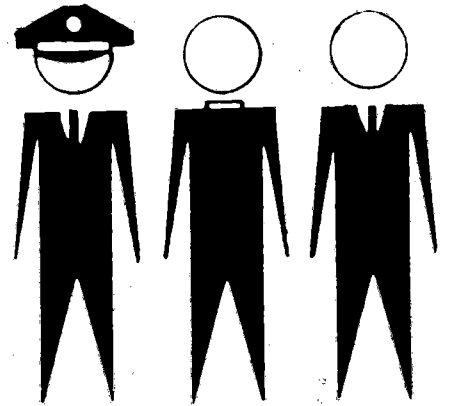
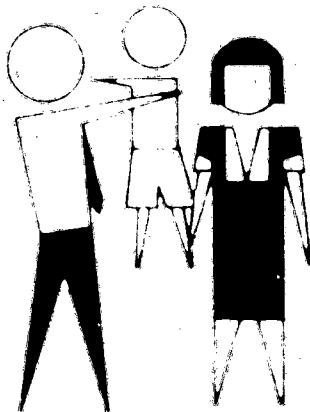
 * Documents acquired by ERIC include many informal unpublished *
 * materials not available from other sources. ERIC makes every effort *
 * to obtain the best copy available. Nevertheless, items of marginal *
 * reproducibility are often encountered and this affects the quality *
 * of the microfiche and hardcopy reproductions ERIC makes available *
 * via the ERIC Document Reproduction Service (EDRS). EDRS is not *
 * responsible for the quality of the original document. Reproductions *
 * supplied by EDRS are the best that can be made from the original. *

ED112290

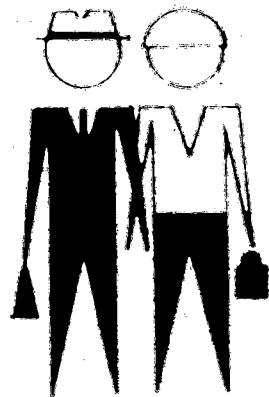


Dynamique de la vie

Livre du meneur



**SASKATCHEWAN
NEWSTART INC.**



DEPARTMENT OF HEALTH,
EDUCATION & WELFARE
NATIONAL INSTITUTE OF
EDUCATION
THIS DOCUMENT HAS BEEN REPRO-
DUCED EXACTLY AS RECEIVED FROM
THE PERSON OR ORGANIZATION ORIGIN-
AL SOURCE. POINTS OF VIEW OR OPINIONS
STATED DO NOT NECESSARILY REPRESENT
THE OFFICIAL NATIONAL INSTITUTE OF
EDUCATION POSITION OR POLICY.

PERMISSION TO REPRODUCE THIS COPY-
RIGHTED MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

V.W. Muller

TO ERIC AND ORGANIZATIONS OPERATING
UNDER AGREEMENTS WITH THE NATIONAL IN-
STITUTE OF EDUCATION. FURTHER REPRO-
DUCTION OUTSIDE THE ERIC SYSTEM RE-
QUIRES PERMISSION OF THE COPYRIGHT
OWNER.

ED112290

TITLE OF ABSTRACT (in English)

Leadership, Group Dynamics, Problem Solving, and Life Skills:
A DYNAMIC APPROACH

AUTHOR OF ABSTRACT

Howard P. ALVIR, Ph.D.
27 Norwood Street
Albany, New York 12203

ORIGINAL TITLE (in French)

Dynamique de la vie
LIVRE DU MENEUR
(LEADERSHIP GUIDE)

ORIGINAL SOURCE

Saskatchewan Newstart Incorporated
Prince Albert, Saskatchewan, Canada

CG 10 063

A ROSE BY ANY OTHER NAME

Ordinarily, the French word for leadership is LEADERSHIP.

This book, in order to try a new angle, has substituted MENEUR for the English word leadership. Not everyone will accept it.

This booklet is a day by day guide on practical classroom and guidance office activities that can develop leadership in both students and teachers.

3

A COURSE IN APPLIED PROBLEM SOLVING

In English speaking provinces, it is important to provide life skill training in French for French speaking students. This is precisely what is provided by this document.

This approach to bilingual education is characterized by a careful integration of life skills and applied problem solving into a school framework.

In addition, to providing a complete guidance kit, this material provides a miniature course in LEADERSHIP.

AN OPERATIONAL DEFINITION OF LEADERSHIP

Leadership is analyzed into five dimensions:

1. Stimulus
2. Response
3. Research
4. Application
5. Evaluation

From this analysis, it is obvious that the leader is the individual who provides the right stimulus to evoke the right response from the right person in accord with the right information after the right research and ties the whole thing together by the right evaluation before recommencing the leadership cycle.

Thus, a leader will use many different stimuli in order to provoke the proper response in the right person: a problem, a film, a case study, an inspiring word, a glance, delegation, judgment, or even non-directive therapy.

The leader must evoke the proper response in the right person: sometimes, the respondent will be active; at other times, the respondent will be passive; at other times, the respondent will be creative, innovative, and imaginative.

The leader must base the relationship on stimulus and response on the right information achieved through the right type of research. This implies more than bibliographic research and involves going to the individuals directly concerned during face to face contacts with learners.

The leader is more than theoretically concerned with research. The leader must consider the perception of the person being lead every step of the way. This necessitates the creation of the most effective leadership mechanism in the most appropriate affective climate.

The leader's role in evaluating is important. The leader's role in evaluating is based upon the philosophy evaluation conceived by the leader.

Going through the contents of the book, several approaches to evaluation emerge. Each of these approaches may be summarized by the following formulae :

$$(1) E = P J$$

$$(2) E = M$$

$$(3) E = (P \approx 0?)$$

$$(4) EVAL = EVOL$$

In the first formula, $E = PJ$, evaluation is conceived as a form of personal judgment. This type of evaluation is easy to make and accurate as long as the judge is just. However, this equation of evaluation with personal judgment leaves open the door for wide divergence of opinions on certain crucial issues. After all, an issue is defined as a question on which unbiased judges seem to have divergent opinions.

In the formula, $E = M$, evaluation is equated with measurement. This means counting, adding up statistics, and applying various probability analyses. The numbers game is a good way to count and measure. However, there are certain problems that are not completely amenable to the slide-rule or the calculator. The introduction of computerized analysis only complicates the error if evaluation as measurement is inappropriate in a given evaluation circumstance.

The formula, $E = \left[P \stackrel{\approx}{=} O \right] ?$, implies that evaluation is basically a determination of a question of how well performance is congruent with pre-stated objectives. This type of evaluation is appropriate in those situations when objectives can be pre-stated in a satisfactory manner.

On the other hand, there are situations when a different form of evaluation must be used.

It is precisely the role of leader to make these individual judgments in individual circumstances.

The previous five dimensions of stimulus, response, research, implementation, and evaluation point up the dimensions of the leader. It can be ascertained that the leader must have personal characteristics to back up each of these dimensions.

This is where APPLIED PROBLEM SOLVING comes in.

Since problem solving by the leader must be done in a group, this opens the door to GROUP DYNAMICS.

Since evaluation must consider highly specific technical problems in the perspective of human applications, the road is open to LIFE SKILLS.

Another formula for evaluation presents itself.

* The formula, EVAL = EVOL, is intended to imply that evaluation through the intermediate area of leadership, group dynamics, problem solving, and life skills becomes the dynamic process of evolution.

This definition points to the ability of the leader to incorporate unforeseen and almost unforeseeable circumstances into the character of the leadership given.

The preceding four definitions of evaluation are gathered from the text at large.

The text provides a certain number of exercises that give practice in life skill.

As the reader goes through the book, it might be valuable to keep these four conceptualizations in mind everytime evaluation enters the picture.

Similarly, everytime a specific training exercise is undertaken, the reader should be aware of whether stimulus, response, research, implementation, or evaluation is under consideration.

The book is BIG. It contains a lot of material. Before the reader gets to the end on page 569, there is a large amount of integration to be achieved.

READING THE LAST PAGE OF A MYSTERY
STORY FIRST

The busy reader will probably want to come up with several practical implications of this book before taking the time to go through all the details.

Such a reader is referred to page 568. This poses the challenge of equating self-evaluation with the opinions of conferees and peers.

The first question for the self-evaluator to ask is, "Am I able to solve my problems in general?"

♦ If the self-evaluator feels capable to attack most general problem solving situations, the self-evaluator will choose the two squares on top of the horizontal line.

If the self-evaluator feels incapable in general of solving most problems, the self-evaluator will choose the two squares on the bottom of the center horizontal line.

The next question for the self-evaluator to ask is, "Am I able to solve the particular problem in front of me at the present moment?"

If the self-evaluator feels capable of solving this particular problem, the self-evaluator chooses the two squares to the right of the central vertical line.

If the self-evaluator feels incapable of solving the specific problem under study, the self-evaluator selects the two squares to the left of the central vertical line.

Wherever the self-evaluator has found two squares indicated as a result of the preceding two analyses, the self-evaluator finds himself in one of the four sectors created by the intersection of the horizontal and vertical line.

Obviously, the reader will want to know what this means.

Page 567 provides the answer. In addition, page 567 shows the self-evaluator how to apply this material to a wide variety of situations.

THE SURPRISE ENDING

In the preliminary definition of leadership, the emphasis has been placed on the following sequence of the five dimensions.

1. Stimulus
2. Reaction
3. Research
4. Implementation
5. Evaluation

Actually, this method is completely wrong as can be seen from the activities contained in the book.

The first step of the leader is research for alternative solutions or for examples of what others have done.

The second step of the leader is to try to apply this research in practical situations.

The third step of the leader is to stimulate others to activity.

The fourth step of the leader is to make sure that the other person gets active rather than merely shoved around.

The fifth step is not evaluation. The secret of leadership is to conduct a continuous evaluation during each of the preceding steps.

11

RELATED BIBLIOGRAPHY

ALVIR, Howard P. "The Role of the Responsible Leader in Developing Teacher-Prepared Research in Educational Technology." EDUCATIONAL TECHNOLOGY. Vol. xiv, Number 12 (December, 1974), pp. 19-22.

ALVIR, Howard P. "The Role of the Responsible Leader in Evaluation Based upon Learner Benefit Gains." EDUCATIONAL TECHNOLOGY. (Accepted for publication.)

ALVIR, Howard P. "CAI Design Package." (Brief Notice) EDUCOM : Bulletin of the Interuniversity Communications Council. (Summer, 1975), p. 24.

ALVIR, Howard P. "A Few Low Cost Tests for Usability." (Brief Notice) AEDS (ASSOCIATION FOR EDUCATIONAL DATA SYSTEMS) MONITOR. Volume 13, Number 11 (June, 1975), p. 12.

The above articles stress :

PACKAGING leadership materials into modular learning activity packages (MOD-LAP's) for independent self-paced study and

VALIDATING THE USE-ability of such MOD-LAP's in terms of benefits and gains to learners using such resources

LIVRE DU MENEUR
DYNAMIQUE DE LA VIE

SASKATCHEWAN NEWSTART INCORPORATED
PRINCE ALBERT, SASKATCHEWAN

© 1972 par:

Saskatchewan NewStart Incorporated

Prince Albert, Saskatchewan

Tous droits réservés. La reproduction de ce livre, en totalité ou en partie, par quelque procédé que ce soit, tant électronique que mécanique, en particulier par photocopie et par film, est interdite sans l'autorisation écrite de l'éditeur.

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

Je dois reconnaître la contribution de plusieurs personnes à cet ouvrage: les étudiants qui ont participé dans les sessions d'entraînement et qui ont ainsi contribué à une amélioration constante du programme; les meneurs qui ont démontré courage et détermination à travailler avec des nouvelles idées, des nouveaux concepts et des techniques d'animation modernes également ceux qui ont émis des idées et des critiques et ceux qui ont aidé à la rédaction depuis la conception du cours jusqu'à la réalisation de ce volume.

Saskatchewan NewStart est un laboratoire de recherche en nouvelles méthodes de recyclage et d'orientation des adultes. Il est patroné par le Ministère d'Education de la Province de Saskatchewan et le Ministère d'Expansion Economique Régionale du Canada qui finance en entier cette recherche.

Ralph Hims1
Directeur
Direction Life Skills

TABLE DES MATIERES

AU MENEUR ET AU DIRECTEUR DU PROGRAMME "DYNAMIQUE DE LA VIE"	1
Le matériel dont vous aurez besoin	2
Equipement requis	2
Accessoires requis	3
PREMIERE PARTIE - DE LA THEORIE A L'ACTION	3
Principes de base	4
Description du cours	5
Comment utiliser les rencontres	5
Agencement des rencontres	9
Techniques utilisées dans la classe	10
DEUXIEME PARTIE - AMENAGEMENT DU LOCAL	10
Salle de cours	10
Eclairage, chauffage et aération	11
Ameublement	11
Plancher	12
Entreposage	12
TROISIEME PARTIE - TRAVAIL AVEC LES AUTRES	
PERSONNES ET AGENCES DU MILIEU	12
Relations publiques	12
Les personnes ressources du milieu	13
Liste de personnes ressources suggérées pour les différentes rencontres	15

QUATRIEME PARTIE - L'UTILISATION DU MATERIEL AUDIO-	
VISUEL ET DE LA DOCUMENTATION	18
Ensemble du matériel didactique audio-visuel ...	18
Films utilisés dans le cours	21
Divers articles requis	22
Autre matériel documentaire	23
Préparation du "Multi-média"	24
L'utilisation du "Multi-média"	25
 CINQUIEME PARTIE - MANIEMENT DES GROUPES	 26
Le groupe-classe	26
L'équipe de travail	28
La triade	28
La diade	29
Groupe ès groupe	29
L'orientation du travail de groupe	30
 SIXIEME PARTIE - L'ADAPTATION DU MATERIEL	 30
Problèmes particuliers des élèves	31
L'adaptation de la documentation aux conditions régionales	32
Suggestions pour la clôture du cours	33
 SEPTIEME PARTIE - L'EVALUATION DES PROGRES DE L'ELEVE ...	 34
Les procédés d'évaluation	35
Remèdes aux échecs	38
L'application de techniques pédagogiques dans l'évaluation	42

HUITIEME PARTIE - CONCLUSION	43
NEUVIEME PARTIE - LISTES SUGGEREES DE RENCONTRES	
POUR "DYNAMIQUE DE LA VIE"	45
1ère étape - Analyse de la situation	
Les présentations	45
Sommaire du cours	52
2e étape - Définition du problème	
Du comportement au rôle	77
Se voir à la télé	83
Savoir écouter	86
Communiquer avec les autres	92
Exprimer ce que je ressens I	100
Suppositions et préjugés	107
Le feedback	114
Dépendre des autres	122
Faire son propre portrait	126
Mes qualifications à l'emploi	130
Définition du problème	142
Expliquer à d'autres ce qu'est	
"Dynamique de la vie"	147
3e étape - Choix et alternatives de solutions	
Exprimer sa confiance au groupe	153
Exprimer ce que je ressens II	158
Parler en public	162
Ecrire des tests	166
Un brainstorming sur nos temps libres	171
Identifier mes comportements dans le groupe ...	178
Un débat sur le travail	190
La vie de famille	201
Apprentissage des comportements dans le	
groupe	205
Connaître les exigences de l'employeur	236
S'exprimer de façon créative	242
Se défendre honorablement	249
Solutionner ses problèmes avec méthode	257
Mes préférences d'emploi	295
Se fixer des objectifs	300

4e étape - Application des solutions.

Une démonstration de "Dynamique de la vie"	311
Se tirer de difficultés financières	322
Coiffure et habillement	331
Comment économiser en préparant un repas nutritif	339
L'alcool	347
La survie des siens	359
Comment dépenser sa paie	366
Comment solutionner ses problèmes sexuels	377
La police	382
Surveiller le comportement de ses enfants	394
Évaluer des membres d'une équipe	401
La drogue	406
L'éducation sexuelle des enfants	411
Se servir de services légaux	415
Gardiennes et garderies d'enfants	422
Les droits du locataire	428
Partager avec les membres de sa famille	440
Le vote	447
Élever une famille sans mari	454
Connaître les organisations de son milieu	459
Préjugés et discrimination	468
S'entraider à résoudre des problèmes personnels	476
Les changements dans mon comportement	482
Règlements des débats	487
Prendre nos responsabilités dans notre milieu	491
Aider un enfant avec un problème scolaire	497
Un plan pour mon développement personnel	501
Quitter son emploi	507
Faire une demande d'emploi	518

5e étape - Evaluation

Evaluation de talents en solution de problèmes	547
Évaluer ses possibilités d'emplois	561

AU MENEUR ET AU DIRECTEUR DU PROGRAMME

"DYNAMIQUE DE LA VIE"

Vous êtes au seuil d'une nouvelle aventure, que vous utilisiez ce manuel, "Dynamique de la vie" pour la première fois ou que vous soyez un vétérinaire au courant de ce qu'il contient. C'est une nouvelle aventure, parce que chaque groupe d'élèves apporte des idées et des opinions différentes, qui s'intègrent dans ce cours avec l'acquisition de nouveaux comportements, qui aident à résoudre les problèmes de la vie quotidienne. Vous aussi, vous subissez ce changement et votre apport à l'étude des thèmes de ce programme peut ouvrir des optiques qu'ensemble, vous et le groupe, pouvez rendre aussi excitants que vous le désirez.

Le matériel d'enseignement du cours, "Dynamique de la vie" aide le meneur et le groupe à acquérir de nouvelles méthodes pour résoudre les problèmes. Mais ce n'est qu'un accessoire destiné à aider le directeur et le meneur à rendre le cours plus vivant, pendant que vous guidez un groupe de dix à douze élèves, dans l'acquisition de comportements et techniques qui peuvent exercer une influence considérable sur leur vie.

Les connaissances que vous avez acquises dans votre entraînement pour le rôle de meneur, votre expérience personnelle et le soin que vous apportez à la préparation des leçons quotidiennes sont aussi importants que le matériel dont vous disposez.

En vous préparant à guider un nouveau groupe d'élèves dans cette nouvelle aventure, utilisez ce livre pour bien connaître les nombreux éléments du programme "Dynamique de la vie", ou pour vous rafraîchir la mémoire et vous ouvrir de nouveaux horizons.

Le matériel dont vous aurez besoin

Life Skills: A Course in Applied Problem Solving (4e édition)

Life Skills Coach Training Manual

Ensemble de matériel audio-visuel qui accompagne ce manuel

Multi-media (n'est pas en vente -- voir la liste des articles suggérés).

Equipement requis

Equipement magnétoscopique, caméra, contrôleur EIAJ-1, 1/2" standard.

Rétroprojecteur 10" x 10".

Projecteur 16mm.

Projecteur de diapositives 35 mm.

Projecteur de films fixes.

Ecran.

Enregistreuses genre cassette

Magnétophone avec adaptateur propre à la synchronisation d'une présentation de diapositives (facultatif).

Duplicateurs, soit photocopieuse ou procédé à l'alcool.

Accessoires requis

Tableau de papier

Classeur et filière

Ruban à masquer, plumés avec pointes en feutre, ciseaux, punaises, brocheuses, etc.

Petite caissé pour l'achat de journaux, revues, et autres item suggérés dans les rencontres.

PREMIERE PARTIE: DE LA THEORIEA L'ACTION

Le programme "Dynamique de la vie" comprend une série d'expériences pour guider les élèves à atteindre des objectifs précis. Le meneur utilise le matériel afin d'aider le groupe dans cette démarche. Le programme "Dynamique de la vie" tel que définit dans le manuel Life Skills A Course in Applied Problem Solving comprend le meneur et son entraînement spécialisé, l'élève et les expériences qu'il vit dans son milieu, les textes décrivant les objectifs et les thèmes du cours, et les ressources dont disposent le milieu. Dans cette optique, le matériel écrit du programme prend sa véritable dimension: ce n'est qu'un des éléments sur lequel on élabore des activités tout en adhérant aux principes fondamentaux du programme.

L'agencement ordonné des leçons peut sembler restrictif au début, mais une certaine flexibilité se manifeste, dès que les

4

principes qui ont guidé la disposition des leçons et la solution des problèmes deviennent évidents. L'agencement de chaque leçon sert de modèle au meneur et leur enchaînement en assure la variété; chaque leçon diffère par son contenu et ses autres aspects pendant que le processus de solution des problèmes se transforme et s'accumule au rythme des leçons.

Principes de base

Life Skills: A Course in Applied Problem Solving décrit les aspects théoriques du cours et les procédés qui ont été suivis dans sa préparation, sa mise à l'essai et son évaluation.

L'article écrit par Ralph Himsl décrit les idées générales et les principales parties constituantes du cours. Cet article pose les jalons qui déterminent la préparation de tout le cours. Avant de continuer, lisez cet article ou, si vous l'avez déjà fait, relisez-le. En le revoyant, arrêtez-vous aux passages suivants:

La définition de "Dynamique de la vie" - p. 17

La définition du cours - p. 19

L'amplitude du cours: moi, famille, travail, loisir,
milieu - p. 19-20.

Les rencontres de "Dynamique de la vie" soulignent une méthode rigoureuse de solution des problèmes ainsi qu'une vaste gamme de comportements très efficaces dans cette tâche. A lire les pages 120-127 pour une explication détaillée de ceci.

Description du cours

Après avoir étudié les principes de base, parcourez l'article intitulé: "A description of the Life Skills Course" pages 40-53. Cet article trace un tableau du cours, énumère les rencontres individuelles et résume quelques-unes des techniques que ces rencontres font ressortir.

Comment utiliser les rencontres

Dans l'article "The Life Skills lesson," pages 29-39, Mary Jane Martin explique la structure des rencontres où s'effectuera le travail des élèves dans l'acquisition d'une méthode solution de problèmes. Le modèle vous aide à associer l'orientation, la pédagogie avec quelques techniques d'acquisition de comportements afin d'aider les élèves dans leur démarche.

On se demande parfois laquelle des cinq phases devrait être soulignée: le stimulus, l'évocation, recherche de l'information, la mise en pratique et l'évaluation. Quelle est la plus importante? On ne peut donner de réponse, parce que cette séquence est en elle-même une démarche, une façon de s'attaquer aux problèmes. Mais le fait de poser la question entraîne de bonnes idées en vue d'expliquer l'utilisation du modèle.

Qu'est-ce qu'un stimulus? Voici ce qu'en dit l'article: "Par le stimulus le meneur présente le problème: dans une des leçons il emploie un film; dans une autre, l'étude d'un cas spécifique;

ailleurs, un exercice d'animation. Pendant cette phase le meneur provoque, informe ou interroge; quelle que soit sa méthode, il s'efforce de soulever une discussion entre les élèves". Chaque rencontre prévoit un stimulus que vous pouvez utiliser. Mais qu'arrive-t-il si un stimulus ne stimule pas votre groupe, s'il ne soulève aucun intérêt dans votre communauté, si ce n'est plus d'actualité, si votre groupe ne le comprend pas? Bien que le texte des rencontres apporte les meilleures idées en cours lorsque le cours a été préparé, vous devez avoir l'oeil ouvert pour découvrir les sujets d'actualité ou d'intérêt particulier qui conviennent aux élèves dans votre centre. Et, bien entendu, vous entrez dans la phase de l'évocation seulement après avoir donné aux élèves un stimulus qui les stimule réellement. Lorsqu'un sujet ne produit pas l'effet désiré, vous devez prendre la méthode nécessaire pour stimuler les élèves afin que leurs idées et que leurs opinions commencent à surgir.

Des commentaires analogues s'appliquent aux autres phases de chaque rencontre. Bien que la discussion des problèmes au stage de l'évocation puisse produire un effet thérapeutique en soi, la structure des leçons entraîne les élèves à examiner de plus près les idées et les opinions, à faire une étude objective des problèmes. Quand le meneur doit-il passer de l'évocation à recherche de l'information? Ce n'est pas quand il a épuisé les questions ou que les aiguilles de l'horloge indiquent que le temps est passé, qu'il faut

passer à un autre sujet, mais seulement lorsque les élèves soulevent des questions qui demandent une étude plus poussée du sujet. Cela peut se produire peu de temps après le stimulus, à la suite d'une longue discussion ou après une incitation vigoureuse de votre part. Les groupes sont portés, parfois, à "vider la question" pendant la phase de l'évocation. Vous pouvez éliminer cette tendance en considérant l'évocation comme une période où l'on peut échanger des renseignements, exprimer son désaccord, demander des questions et suggérer des solutions improvisées à la hâte. Il y a, plus tard dans chaque rencontre, une période consacrée à l'étude détaillée. Considérez les questions dans ces textes comme des suggestions seulement; utilisez-les pour soulever des discussions sur les idées et sentiments mais n'hésitez pas à les abandonner s'il y en a de meilleures qui surgissent au cours de la discussion.

La phase de recherche de l'information doit accroître ou confirmer les connaissances des élèves. La documentation réunie dans les multi-média constitue une base de recherches qui devraient se prolonger à la bibliothèque, dans les journaux et auprès des personnes spécialistes dans ces domaines. Vous devez continuellement recueillir de la documentation qui rendra ces multi-média plus intéressants et toujours à date. En même temps, vous démontrerez l'ampleur de la documentation qu'il y a dans la plupart des communautés ou que l'on peut obtenir de diverses sources.

S'il y a une phase qui mérite d'être soulignée d'une manière particulière, c'est bien celle de la mise en pratique. Toutefois, vous ne pouvez l'utiliser en isolement; son application et son sens véritable reposent sur les phases précédentes. Si vous omettez cette phase, en vous arrêtant à la discussion ou à l'étude objective, vous perdez la force d'impulsion, l'élan et vous ne donnez pas un cours en solution de problèmes. Il y a des élèves qui parlent de solutions avec une grande facilité et il y en a qui ont vite fait de dire aux autres comment agir; la mise en pratique met la solution à l'épreuve. L'élève doit s'exercer à acquérir la compétence qui lui permettra de mettre en pratique ce qu'il a appris; il doit aider les membres à faire l'essai de nouveaux comportements et il doit lui-même en faire l'essai. S'il ne réussit pas, on l'encourage à faire de nouveaux efforts. Lorsqu'il constate qu'un comportement est efficace, il est porté à continuer, et par ce fait même, il modifie son comportement. C'est l'objectif poursuivi par ce programme éducatif.

La phase de l'évaluation mérite aussi une attention spéciale: en réfléchissant sur ce que l'on a fait, ce que l'on aurait pu faire et les alternatives que l'on pourrait prévoir, on augmente les chances d'agir intelligemment. Quand un élève prend l'habitude de juger lui-même son action, il a acquis ce qu'il lui faut pour se rendre compte de son comportement une fois le cours terminé.

Vous devez prendre note que dans une évaluation, les élèves et vous, vous vérifiez pour voir si les objectifs ont été atteints.

et, aussi, vous planifiez pour du travail additionnel afin d'acquérir ou améliorer de nouvelles techniques ou découvrir d'autres alternatives; non pas assigner des notes comme témoignage de vos efforts. L'évaluation, même si elle était négative, doit inciter à faire davantage et non à discontinuer le travail de croissance. "Qu'avons-nous fait? Comment l'avons-nous fait? Quels succès avons-nous obtenus? Qu'aurions-nous pu faire? Où allons nous maintenant? Que devons nous faire pour commencer?" Ces questions peuvent guider l'évaluation à la fin de chaque rencontre ou même pendant une rencontre si c'est nécessaire.

Agencement des rencontres

Le même article donne l'agencement des sujets et explique comment on est arrivé à cet agencement et l'usage que l'on doit en faire. Seulement lorsque vous connaissez bien vos élèves et qu'ils participent aux sessions avec vous, vous pouvez décider quelles questions devraient être l'objet d'une plus grande attention et quelles sont celles dont la valeur est minime pour les élèves: Tout en assurant une certaine flexibilité dans l'aménagement des leçons lorsque cela est nécessaire, n'oubliez pas que l'agencement suggéré repose sur une base logique, psychologique et empirique. Si vous décidez d'omettre un sujet, utilisez tout de même les techniques de la rencontre pour faciliter l'apprentissage de cette méthode de travail.

Techniques utilisées dans la classe

Pendant que vous poursuivrez la lecture des rencontres dans ce manuel, vous voudrez peut-être revoir les techniques que vous avez apprises dans votre cours d'entraînement spécialisé. Les rencontres peuvent expliquer comment une technique peut servir dans une situation particulière mais il est aussi bon de revoir le manuel d'entraînement afin de vous rafraîchir la mémoire. Par exemple, aux pages 70 à 74, vous trouverez des explications sur les jeux de rôles. Comme il arrive dans l'utilisation de toute technique, la répétition abusive peut engendrer l'ennui mais en variant la présentation des techniques, on peut les animer davantage. Plusieurs rencontres suggèrent de dramatiser des situations particulières et vous devrez faire preuve d'un grand intérêt à cet égard pour en faire une expérience dynamique et excitante.

DEUXIEME PARTIE: AMENAGEMENT DU LOCAL

Des études ont démontré que la disposition du local, c'est-à-dire le "théâtre d'opération" du programme, exerce une influence sur le comportement des élèves. Vous devez considérer les points suivants en préparant les séances destinées à votre groupe.

Salle de cours

La salle de cours doit être assez spacieuse pour un groupe de 12 à 14 personnes et elle doit convenir à une variété de dispositions

selon les activités du groupe (tables et chaises pour de petits ateliers de travail, des débats oratoires, des discussions générales, présentation de films, enregistrement magnétoscopique des jeux de rôles, des jeux de groupe.)

Eclairage, chauffage et aération

La salle doit être bien éclairée et pourvue d'un nombre suffisant de prises de courant pour alimenter tous les appareils électriques utilisés pendant le cours. Il faut une source de chaleur, sur laquelle on peut compter, réglée par un thermostat placé dans la pièce même. L'air doit circuler librement grâce à un bon système de ventilation qui débarrassera rapidement l'atmosphère de la fumée. N'oubliez pas que vous utilisez la salle pendant des périodes allant jusqu'à trois heures et que le succès d'une session est facilement compromis par un éclairage insuffisant ou une température désagréable.

Ameublement

Il faut dans la salle assez de fauteuils pour les élèves, le meneur et les invités; sans être dispendieux, ces sièges doivent assurer le confort pendant les discussions qui peuvent durer jusqu'à trois heures; n'allez surtout pas entreprendre un tel programme avec pupitre et chaises d'aciers. Il vous faut des tables de travail que vous pouvez disposer selon les besoins des groupes

de discussion; les tables trapézoïdales sont très utiles à cette fin.

Plancher

Les élèves sont assis sur le plancher pendant quelques-uns des exercices. Il vous faut donc un plancher exempt de courants d'air et recouvert d'un tapis, ou d'un grand (10x24') tapis maniable que vous pouvez installer pour certains exercices de groupe.

Entreposage

Vous devez avoir des étagères, des armoires ou des tables le long du mur où vous pourrez disposer la documentation, revues, etc. Il faut aussi un endroit où vous pourrez entreposer le matériel audio-visuel ou au moins avoir accès à l'équipement nécessaire.

TROISIEME PARTIE: TRAVAIL AVEC LES AUTRES

Relations publiques

Outre le soin que le meneur doit apporter au travail de tous les jours, il agit comme agent des relations publiques pour le programme de "Dynamique de la vie" tel qu'il fonctionne dans l'entourage immédiat, que ce soit dans une institution ou une agence quelconque. Afin d'assurer la bonne marche du programme prenez le temps de faire comprendre aux administrateurs et aux autres membres du personnel,

les objectifs et le contenu du programme. Sollicitez leur concours à titre de personnes possédant des connaissances en certains domaines. Soulignez le fait que des études ont démontré que ceux qui suivent le cours de "Dynamique de la vie" améliorent leurs comportements dans les autres matières à l'étude. Dites-leur qu'ils peuvent s'attendre à moins d'absences, une meilleure application au travail, plus de facilité d'expression, une plus grande confiance en soi, un meilleur sens de planification et une plus grande maturité. La conviction que ce sont quelques-uns des bénéfices qui découlent du cours "Dynamique de la vie" peut créer une atmosphère beaucoup plus favorable envers le programme.

Les personnes ressources du milieu

L'une des qualités les plus importantes que les élèves doivent développer consiste à solliciter et à accepter de l'aide de la part des personnes compétentes dans la région. Le cours "Dynamique de la vie" offre aux élèves de nombreuses occasions de s'exercer à rencontrer les personnages importants ainsi que les personnes ayant des connaissances particulières.

Bien avant la rencontre, vous-même ou votre directeur devez localiser les personnes qui pourraient ainsi collaborer et les inviter à venir. Vous trouverez dans la liste des personnes mentionnées ci-dessous, des suggestions qui peuvent vous guider dans le

choix de personnes ressources et que vous pouvez rejoindre soit par une visite à leur bureau, un appel téléphonique ou au cours d'une réunion convoquée dans le but d'expliquer les objectifs du programme.

Vos rapports avec les gens de la région doivent avoir une double action: vous fournir de l'aide et faire connaître votre programme. Prenez le temps de l'expliquer à ces gens, afin qu'ils comprennent bien l'importance de leur contribution. Vous devez vous rappeler également que ce programme est différent de ceux qu'ils connaissent; d'ordinaire un visiteur domine le groupe en donnant sa conférence; dans "Dynamique de la vie", les élèves orientent la séance en posant des questions. Plusieurs invités éprouvent quelques difficultés au début; vous devez tâcher, vous et les élèves, de les mettre à leur aise. Dites-leur ce qui les attend; expliquez-leur l'importance de la disposition des sièges qui diffère de l'ordinaire et informez-les si vous utilisez un magnéto. Epargnez-leur ces surprises.

Prenez le temps de répondre aux questions et d'écouter les suggestions que pourraient faire les invités; ceci facilitera vos relations avec l'extérieur et pourra améliorer votre programme. Mais ne perdez pas de vue les objectifs que vous poursuivez en utilisant ces personnes; ne leur permettez pas de réorganiser le cours ou de se contenter de parler aux élèves. Voyez à ce qu'il y ait des

échanges fructueux en vous assurant que les élèves puissent agir dans ce sens.

Vous préférerez peut-être que les élèves s'occupent eux-mêmes des invitations. Dans ce cas, prenez le temps de les préparer à cette tâche. La mise en scène d'une pièce où l'on dramatise la manière de procéder peut rendre de grands services aux élèves: prenez le cas d'un médecin fort occupé qui n'a jamais entendu parler de votre programme et qui, tout-à-coup, entend, au téléphone, une voix étrangère qui l'invite à rencontrer un groupe d'élèves pour répondre à leurs questions, un mardi après-midi, à deux heures; il a peut-être d'autres obligations, d'autres rendez-vous. Celui qui est très occupé doit avoir le temps de changer son horaire. Il faut qu'il sache pourquoi il est invité et ce que l'on attend de lui. Songez à ses besoins et assurez-vous qu'il coopérera encore avec vous à l'avenir. Bien que les invitations puissent être une partie du travail des élèves, nous conseillons au directeur de faire les premières démarches afin d'expliquer les objectifs du cours.

Liste des personnes ressources suggérées pour les différentes rencontres:

Parler en public: un orateur du "Toastmaster's Club"

Ecrire des tests: une personne qui peut donner les tests réguliers et en interpréter les résultats, qui est au courant des cours tech-

niques disponibles et des opportunités d'emploi. Les commissions scolaires ou le bureau local du Ministère de la Main d'oeuvre disposent peut-être d'un personnel compétent dans ce domaine dont les services pourraient être utilisés.

Connaître les exigences des employeurs: un groupe d'employeurs représentant les industriels, les petits et les gros commerçants, ceux qui s'occupent de la construction, du transport, de la vente en gros et au détail, la fonction publique et l'agriculture.

Coiffure et habillement: spécialiste en produits de beauté, coiffeuse ou autres personnes en vue de donner aux hommes et aux femmes des conseils sur la coiffure et l'habillement.

Comment économiser en préparant un repas nutritif: une diététicienne ou une économiste ménagère. Une ménagère qui connaît les conditions d'une bonne alimentation et comment magasiner, peut remplacer la diététicienne et l'économiste ménagère si ces dernières ne sont pas disponibles.

L'alcool: une personne qui peut donner des conseils à ceux qui ont des problèmes avec l'alcool. Un représentant de "Alcoholics Anonymous", un médecin, ou un travailleur social peut offrir ses services.

La survie des siens: une personne qui a connu les problèmes occasionnés par celui qui meurt sans testament; une personne qui expliquera la préparation d'un testament.

Les problèmes sexuels: un médecin, une infirmière ou un membre du clergé.

La police: un policier, autres personnes du domaine juridique, telles que avocat, juge, shérif, préposé à la liberté surveillée, garde de pénitencier ou un membre d'une société qui s'occupe de la réhabilitation des détenus (John Howard Society).

Surveiller le comportement des enfants: infirmière hygiéniste, professeur, conseiller en orientation, travailleur social, psychologue ou psychiatre.

La drogue: médecin, spécialiste en traitement des drogues ou un membre d'une organisation s'occupant des soins à donner aux victimes de la drogue, et un avocat.

Se servir de services légaux: un avocat.

Gardiennes et garderies d'enfants: un travailleur social ou une infirmière.

Les problèmes du locataire: représentants de diverses agences, un propriétaire, membre du bureau du Bien-être, des Affaires Indiennes, des centres d'Amitié Indien-Métis, un avocat.

Le vote: candidats au scrutin.

Elevé une famille sans mari: participants pour discussion; parents seuls, représentants du "Big Brother Movement", un travailleur social et des représentants de "Parents without Partners" et "Mirus One Club".

Connaître les organisations dans son milieu: orateurs invités provenant des diverses organisations locales, des clients de ces organismes.

Règlements des débats: une personne qui peut contribuer à la tenue d'une assemblée modèle.

L'aide à un enfant avec un problème scolaire: un professeur, un expert en orientation ou un directeur d'école.

Faire une demande d'emploi: entrevue simulée avec des membres du personnel ou un employeur.

QUATRIEME PARTIE: L'UTILISATION DU MATERIEL AUDIO-VISUEL

ET DE LA DOCUMENTATION

Ensemble de matériel didactique audio-visuel

Cet ensemble contient une enveloppe pour chaque rencontre exigeant du matériel ou des formules particulières. Le nom de la rencontre et la liste du matériel requis pour la bonne marche de la leçon sont inscrits sur chaque enveloppe. Ces listes sont semblables à celles que vous trouverez dans le programme des rencontres sous le titre: Matériels requis. Vous pouvez utiliser indéfiniment une bonne partie du matériel tels que graphiques, diapositives et transparents; d'autres, telles que les formules, ne peuvent être employées qu'une fois. On vous conseille de remplacer sur le champ, ou à la fin de chaque phase, ce que vous utilisez. Vous trouverez les copies originales pour toutes les formules et les textes à imprimer (que vous pouvez reproduire au duplicateur à l'alcool ou photocopier) dans les rencontres elles-mêmes.

Bien que vous puissiez organiser un autre système de classement, vous constaterez que les enveloppes sont d'une grande utilité pour tout travail de classement ou de vérification. En les disposant selon l'ordre des leçons, vous perdrez moins de temps qu'en cherchant des items particuliers classés séparément, surtout si plus d'un meneur utilise le même matériel. Le directeur doit insister pour que le classement soit fait dès que le matériel a été utilisé. Le cours "Dynamique de la vie" peut fonctionner sans toute la documentation, mais la méthode "multi-média" suscite une plus grande motivation. Nous croyons que l'effort en vaut la peine.

Dans l'ensemble, vous trouverez les articles suivants:

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Rencontre</u>
Cassettes	Le cas d'Hélène	Mes qualifications à l'emploi.
	Arthur déteste son travail	Un débat sur le travail.
	D'habitude j'aime mon travail	Un débat sur le travail.
	Il n'y a rien à faire dans ce trou	Solutionner ses problèmes avec méthode.
	Pratique en solution de problème	Solutionner ses problèmes avec méthode.
	Un esquisse de la quatrième étape	Une démonstration de "Dynamique de la vie".
	Et quoi encore!	La police
	Le cas Jean Landry	Se servir de services légaux
	Interview avec un propriétaire	Les droits du locataire

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Rencontre</u>
	Le cas de Georges et Marie	Les droits du locataire
Rubans magnéto- scopiques	Salut, je dois partir Rhétorique Se défendre hono- rablement Coquette Mara	Suppositions et préjugés Parler en public Se défendre honorablement Les problèmes sexuels Etudier ses possibilités d'emploi
Diapositives	20 diapositives 35 mm Le cas Jean Landry (facultatif)	Tenter un exercice créateur Se servir de services légaux
Plaques pour rétroprojec- teur	Liste de vérifica- tion (5) Se servir d'un pré- jugé Mes objectifs Pierre est en retard au travail (7) Quitter son emploi un résumé La Windego Mining	Un aperçu de "Dynamique de la vie" Suppositions et préjugés Définition du problème Quitter son emploi Quitter son emploi Faire une demande d'emploi
Graphiques	Rôles utiles en groupe Etapas en solution de problèmes (5)	Apprentissage de Comporte- ments utiles en groupe Résoudre ses problèmes avec méthodes

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Rencontre</u>
Graphiques	Sketchs de la quatrième étape	Une démonstration de "Dynamique de la vie"
Cas-Types	Cas-type: Situations de familles	La vie de famille
	Cas-type pour jeu de rôle	Apprentissage de Comportements en groupes
	Photos de personnes au travail (10-12)	Mes préférences d'emploi
	Cas-type pour jeu de rôle	L'alcool notre responsabilité
	Cas-type	Notre milieu
Formules	115 originales	Diverses rencontres

Films utilisés dans le cours

La partie de la rencontre intitulée Matériels requis énumère les films que l'on recommande pour la rencontre. Vous pouvez les obtenir des distributeurs ordinaires ou en écrivant aux fournisseurs mentionnés ci-dessous. Les élèves du cours "Dynamique de la vie" ont été satisfaits mais on peut les remplacer si on le juge à propos, parfois par des films plus récents. Voyez le catalogue récent de films pour des suggestions.

<u>Rencontre</u>	<u>Titre du film</u>	<u>Fournisseur connu</u>
Un aperçu de la "Dynamique de la vie"	Tout le temps, tout le temps, tout le temps.	Office national du film Case postale 6100 Montréal 3, P.Q. (ou le bureau local)

<u>Rencontre</u>	<u>Titre du film</u>	<u>Fournisseur connu</u>
Suppositions et préjugés	L'oeil du spectateur	Service audio-visuel Ministère de l'éducation Frédéricton, Nouveau-Brunswick (ou votre province)
Apprentissage d'utiles comportements en groupe	Diagnosing Group Operation (no:3)	Université de Saskatchewan, Services Audio-Visuels, Saskatoon Saskatchewan
Rapports avec la police	(Un film quelconque sur la police)	Office national du film Case postale 6100 Montréal 3, P.Q.
La vie de famille	Quatre enfants du monde	Office national du film
	Ce n'est pas le temps des romans	
La drogue	Le cercle	Office national du film
L'alcool	Portrait d'un alcoolique	Office national du film
Préjugés et discrimination	L'immigré	Office national du film
Règlements des débats	Règlements des débats	Office national du film
Prendre nos responsabilités dans notre milieu	Community responsibility	Office national du film

Divers articles requis

Dans quelques-unes des rencontres, il faudra certains articles qui ne sont pas inclus dans l'ensemble de Matériel didactique audio-visuel mais qui sont mentionnés dans la liste Matériel requis de

chaque rencontre. Cela comprend: rubans à mesurer, bandeaux pour couvrir les yeux, crayons pastels ou fusain, confetti, gobelets dixie, monnaie-jouet, tinkertoy, ustensiles tels que casseroles et chaudrons, couteaux et fourchettes en plastique, assiettes en carton, réchaud et des fonds en caisse pour payer un repas. Il faut parfois une petite caisse pour les affaires imprévues. Vous devez prendre les mesures nécessaires à cet effet.

Dans la leçon portant sur les tests écrits, vérifiez la liste assez longtemps d'avance afin de placer une commande pour le matériel dont vous aurez besoin. L'ensemble ne comprend pas la procédure à suivre dans l'orientation des tests, ni les tests individuels que vous pouvez obtenir des distributeurs. Renseignez-vous auprès de la personne compétente sur le procédé à suivre pour vous les procurer.

Autre matériel documentaire

L'une des suggestions du programme "Dynamique de la vie" est d'utiliser à titre documentaire, des livres, des brochures, des articles puisés dans les périodiques et du matériel audio-visuel. La liste mentionne du matériel didactique audi-visuel que vous pouvez grouper ensemble et étiquetter pour chaque rencontre sous le titre de Multi-Media. Vous aurez ainsi une source de documentation que vous pouvez classer facilement et retrouver promptement pour les besoins des élèves. Cela vous permet également de constater ce que vous avez recueilli.

Préparation du "Multi-média"

Vous trouverez une liste de suggestions pour le "Multi-média" avec l'ensemble du matériel didactique audio-visuel. Cela comprend une documentation que d'autres ont utilisée avec d'excellents résultats mais c'est loin de compléter l'ensemble. Vous trouverez de la documentation dans votre propre localité et vous pouvez en obtenir des distributeurs. Puisez des articles dans les revues, les journaux ainsi que d'autres renseignements courants. L'un des buts du "Multi-média", c'est de montrer à l'élève qu'il peut trouver dans sa propre localité des renseignements sur n'importe quel problème; le talent qu'il acquiert ainsi peut lui être utile après le cours. Donc, ce que l'on obtient localement constitue une phase importante du cours. Mentionnons aussi que la plupart des ministères aux deux niveaux (fédérale et provinciale) ont d'excellents pamphlets et brochures sur presque tous les thèmes du programme. Pour commencer un ensemble, voyez la liste des articles suggérés pour le "Multi-média" de base qui décrit quelques articles et nomme les fournisseurs ainsi que le prix de l'unité. Lorsque vous recherchez de la documentation, observez les critères suivants: Quel rapport y a-t-il avec la question en jeu? Est-ce que cela répond aux besoins et aux désirs des élèves et correspond à ce qui les intéressent et ce qu'ils peuvent comprendre? La documentation est-elle suffisante et provient-elle de nombreuses sources? Correspond-elle à la variété des sujets étudiés?

Imprimés? Audio? Visuel? Se prête-t-elle facilement aux changements pour la rendre plus intéressante ou plus utile?

Dans la préparation de l'ensemble, maintenez un registre de la documentation utilisée par les élèves ainsi qu'une liste des questions auxquelles ils n'ont pu répondre. Cela vous permet de conserver ce qu'il y a de mieux et vous guide lorsque vous recherchez quelque chose de nouveau.

L'utilisation du "Multi-média"

Les Multi-média nous aident à lancer les élèves à la recherche de la documentation qui se rattache à la solution des problèmes qu'ils ont décelés. Avant la leçon examinez le matériel en mains afin de signaler aux élèves ce qui peut leur être utile. Cet examen est en même temps un excellent moyen de se rappeler certaines questions, de guider les discussions et de fournir des renseignements nécessaires au bon fonctionnement du programme.

Quand vous utilisez multi-média dans une rencontre, variez chaque fois la façon de procéder; placez le contenu de la boîte sur une table; disposez des articles intéressants sur une table ou le tableau d'affichage; lisez quelques extraits d'articles ou de livres; présentez quelques-unes des diapositives; faites entendre une bande magnétique lorsque le groupe revient de la pause-café; demandez à un élève de décrire la documentation devant le groupe; donnez de la documentation différente à différents sous-groupes; apportez des

périodiques récents ou des journaux; demandez aux élèves de découper des articles appropriés; invitez les élèves à préparer un multi-média complet pour le prochain groupe d'élèves; et, si possible invitez les élèves à préparer un multi-média pour eux-mêmes.

Il y a des élèves qui voudront peut-être emprunter la documentation jusqu'au lendemain ou ils voudront peut-être venir le soir pour l'utiliser. Il vous faudra établir un système de prêts dans ce sens afin de vous assurer que la documentation vous soit remise. Vous pouvez établir un fichier à cet effet ou maintenir une liste pour chaque sujet. Si les élèves veulent visionner des dispositives ou entendre des bandes magnétiques le soir, il vous faudra prendre les mesures appropriées.

Le temps consacré à l'utilisation des multi-média dépend surtout des besoins des élèves et de ce qui les intéressent. Les animateurs ont constaté, qu'à l'ordinaire une heure au plus était suffisante à chaque occasion.

CINQUIÈME PARTIE: MANIEMENT DES GROUPES

Vous constaterez qu'il est bon de varier la formation des groupes afin de répondre aux besoins des élèves et aux vôtres également.

Le groupe-classe

Vous pouvez réunir tous les élèves en un seul groupe pour la présentation du stimulus offert dans la rencontre, pour entendre des

rapports, prendre part à des discussions ou pour discuter avec des visiteurs. Un cercle avec suffisamment d'espace au centre offre beaucoup d'avantages: la discussion se déroule plus facilement d'un élève à l'autre; vous pouvez plus facilement observer certains indices significatifs sans qu'un seul mot soit prononcé, par exemple, lorsqu'un élève manifeste l'intention d'intervenir en s'avançant un peu ou au contraire qu'il semble se désintéresser. Lorsque vous entreprenez la dynamique de groupe pour le développement des élèves vous constaterez que cet arrangement est satisfaisant. Lorsque le groupe entreprend une tâche qui comporte de l'écriture, des discussions, des décisions à prendre ou une période d'étude, voyez à ce qu'ils aient des tables de travail.

N'hésitez pas à changer la disposition des sièges. Par exemple, si vous constatez que le concierge a placé les sièges le long du mur et vous jugez que cela ne répond pas au travail que vous voulez faire, disposez les chaises comme vous le jugez à propos.

Pour certaines leçons, il se peut que les élèves préfèrent s'asseoir sur le plancher, ce qui tend à créer une ambiance favorable aux échanges d'idées et inspire une plus grande confiance.

Expliquez aux visiteurs comment les sièges sont disposés. Ils s'attendent souvent à voir un groupe de personnes alignées sur des chaises disposées en rangées régulières. Quand ils se trouvent, tout à coup, assis au milieu d'un groupe fort attentif, ils peuvent être

embarrassés. Cela leur plaît mais c'est mieux de leur éviter cette surprise. Il ne faut pas oublier, toutefois, qu'il est bon parfois de s'asseoir sur des sièges disposés en rangées. Puisque c'est une pratique que l'on retrouve en plusieurs endroits, vos élèves doivent s'exercer à parler devant leur groupe assis en rangées.

L'équipe au travail

Quand vous assignez des tâches, choisissez des groupes moins nombreux, de quatre ou cinq élèves, car ils peuvent se mettre à leurs tâches plus facilement et d'ordinaire on trouve dans leurs rangs des personnes compétentes. Les élèves timides sont plus à l'aise pour apporter leur concours.

La triade

Utilisez cette formule pour la dramatisation de certains rôles et des programmes d'orientation. Pendant que des réactions surgissent entre deux des membres du comité, le troisième observe ce qui se passe. Ce dernier peut interrompre la discussion et faciliter l'interprétation des réactions entre les deux autres participants, en leur disant ce qu'il voit. Utilisez cette formule dans les séances d'acquisition de compétence et de retour d'information (feedback).

La diade

Utilisez cette formule pour faire de l'orientation, pour pratiquer l'acquisition de compétence, et le retour d'information.

Il arrive souvent qu'une personne timide puisse participer à la discussion dans un groupe plus nombreux après s'être exercé avec une autre dans une diade.

Groupe ès groupe

Connu en anglais sous les noms "Vignette" et "Fish Bowl". Cela consiste à diviser le groupe en deux parties égales et les asseoir pour former deux cercles, l'un à l'intérieur du cercle extérieur. Ceux qui sont à l'intérieur discutent la question à l'ordre du jour et leurs réactions sont observées individuellement ou au niveau du groupe par ceux qui forment le cercle extérieur. Ces derniers gardent le silence aussi longtemps qu'ils demeurent à cette place. Après un certain laps de temps, changez les rôles en plaçant le groupe qui est à l'extérieur à la place du cercle intérieur et la discussion se continue dans le groupe interne pendant que les autres les observent. Enfin, réunissez les deux groupes dans un seul cercle pour discuter la question ensemble. Cette formule permet à l'animateur de tenir la discussion en mains et facilite la participation générale des élèves. Si vous l'utilisez alors qu'il y a des visiteurs dans le groupe, donnez-leur des explications car

peu de gens sont au courant de cette manière de procéder.

L'orientation du travail de groupe

L'art de diriger l'acquisition des connaissances que recherchent vos élèves est important et cela implique l'encouragement que vous devez donner au développement du groupe. A la page 22 de Life Skills: A Course in Applied Problem Solving, vous trouverez les raisons pour un groupe vigoureux. Lorsque vous constatez que la rencontre en question n'a pas réussi à développer le groupe, que faites-vous? D'abord, bien entendu, vous devez discuter le problème avec votre directeur; ensuite consultez de nouveau le Life Skills Coaching Manual et troisièmement, voyez les indications dans la bibliographie de l'article "Training the Life Skills coach" dans le manuel: Life Skills: A Course in Applied Problem Solving.

SIXIEME PARTIE: L'ADAPTATION DU MATERIEL

Malgré les efforts déployés pour assurer un assortiment de documentation en faisant appel aux aides audio-visuels et aux ensembles Multi-média, il y a toujours une prépondérance pour les textes écrits. S'il y a, dans votre groupe, des gens qui ne lisent pas ou qui lisent difficilement, vous devez tenir compte de leurs besoins. Vous pouvez, par exemple, en placer un avec un autre qui sait lire; vous pouvez également faire la lecture des textes devant

un petit groupe; préparer de la documentation sur ruban ou demander à un des élèves qui possède le don de bien lire de faire un enregistrement pour les autres. Tout en vous occupant de ceux qui ne lisent pas, n'oubliez pas les autres qui ne savent quoi faire pendant cette lecture à haute voix ou qui seront las d'attendre qu'on leur dise de poursuivre leur lecture seuls.

En avançant dans les cours d'éducation de base et de "Dynamique de la vie", la plupart des élèves devraient atteindre un degré d'instruction qui leur permettra de s'occuper de certaines affaires telles que les formules et lettres de demandes d'emploi. Toutefois, il y a des élèves qui ne parviendront pas à ce niveau d'instruction; ces échecs sont dus à de multiples causes. L'élève qui ne réussit pas à maîtriser l'art de lire et d'écrire a besoin plus que tout autre de développer des talents personnels afin de compenser ses déficiences scolaires. Aidez-lui à développer l'art de la parole; sait-il poser des questions? sait-il bien écouter? quel succès obtient-il quand il sollicite l'aide des autres? quand il cherche à résoudre un problème?

Problèmes particuliers des élèves

Les rencontres dans le Livre du meneur sont des exemples pour des groupes simulés. En pratique, aucun groupe ne progressera exactement de la même façon que les plans tracés. Le cours "Dynamique de

la vie" traite de problèmes réels que les gens rencontrent dans leur vie. Afin d'aider les élèves, vous devez parfois vous occuper de problèmes fort compliqués amenés par des circonstances qui ne dépendent pas de vous. Votre entraînement au rôle de meneur vous a préparé à la discussion de ces problèmes avec votre directeur et d'autres personnes compétentes dans la communauté. Ayez soin de respecter en tout temps le caractère confidentiel de ces questions. Le cours de "Dynamique de la vie" n'est pas un remède universel et ne solutionnera pas tous les problèmes soulevés dans le groupe. C'est pourquoi vous et les élèves auront à vous exercer à l'art de solliciter de l'aide d'une personne appropriée quand ses services sont requis, une qualité que chaque élève doit avoir quand il aura complété le cours. Il vous faudra faire appel, peut-être, à la clinique de la santé mentale, au ministère du Bien-être, à un juge de l'endroit, à des gardiens d'institutions correctionnelles, à des médecins, à des avocats ou à des hommes d'affaires de l'endroit. Expliquez-leur comment le cours encourage la sollicitation de l'aide auprès des agences de l'extérieur plutôt que de vouloir appliquer une action collective à la solution de tous les problèmes.

L'adaptation de la documentation aux conditions régionales

Notre entraînement au rôle de meneur et directeur vous a préparé au développement de leçons nouvelles ou de documentation supplé-

mentaire. Le cours serait ainsi approprié aux besoins particuliers de groupe et ainsi, d'un intérêt vital pour les participants. Pour un guide à suivre, voir l'article intitulé "The Life Skills Lesson" dans le manuel Life Skills: A Course in Applied Problem Solving. Dans les centres où la population est peu nombreuse, il est parfois difficile de trouver les personnes compétentes qui peuvent fournir de l'aide pour les problèmes particuliers ainsi que les leçons régulières. Voici quelques suggestions qui pourront vous servir: Cherchez à donner les leçons quand vous pouvez compter sur des visiteurs des localités avoisinantes; vous devrez peut-être enregistrer des entrevues que vous utiliserez plus tard; les personnes compétentes devront peut-être jouer plusieurs rôles auprès des élèves; vous devrez peut-être utiliser les discours enregistrés par des invités pour d'autres groupes engagés dans l'étude de la "Dynamique de la vie". Toutefois, les élèves devront apprendre à utiliser les ressources disponibles dans leur milieu. Dans la phase de recherche de l'information, il vous faudra, peut-être accroître leurs connaissances et, pour cause, utiliser ce que d'autres groupes ont réalisé, tels que films ou rubans magnétoscopiques.

Suggestions pour la clôture du cours

La dernière "leçon" du cours "Dynamique de la vie" appuie sur l'acquisition d'un emploi et suggère qu'il se peut que les élèves

aient à s'entraider jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi convenable ce qui peut prendre plusieurs jours, voir plusieurs semaines. Le cours n'indique pas de cérémonies de clôture tels: un banquet, rencontre sociale ou une collation de diplômes. Si vos élèves ou l'institution veulent observer la fin du cours, aidez les élèves à planifier un tel événement en puisant des idées des leçons développées en classe.

Il arrive que des élèves se détachent difficilement du programme "Dynamique de la vie"; ils reviendront peut-être pour revivre quelques-uns des souvenirs qu'ils ont conservés. Il se peut, aussi, que d'autres aient encore besoin d'aide. Sans doute répondrez-vous à leurs attentes en jugeant que ce sont les indices d'un besoin réel.

SEPTIEME PARTIE: L'EVALUATION DES PROGRES DE L'ELEVE

A mesure que vous connaîtrez mieux vos élèves et ce que vous pouvez attendre d'eux, vous trouverez des méthodes efficaces afin d'évaluer le développement de talents personnels. Dans la préparation d'un système d'évaluation, considérez-le comme un cycle continu basé sur les deux questions suivantes: Quels résultats l'élève a-t-il obtenus dans les séances d'acquisition de talents? Comment lui ai-je aidé à se perfectionner? Envisagez l'évaluation comme un procédé à double phase: l'évaluation du travail de l'élève et ce que vous avez fait pour faciliter son avancement.

Les procédés d'évaluation

Dans la "Dynamique de la vie", jugez le rendement de l'élève selon l'usage qu'il fait des connaissances acquises. Voyez d'abord ce qu'il en fait avant de voir comment il le fait. C'est évident que vous ne pouvez pas toujours établir une distinction entre les deux; toutefois vous constaterez que des élèves cherchent par tous les moyens à utiliser ce qu'ils ont appris sans parler de la qualité du travail. Occupez-vous d'abord de l'application des connaissances acquises et ensuite considérez la qualité du travail.

Pour juger la compétence de l'élève, vous pouvez utiliser l'échelle de contrôle "Opportunity Response Scale (ORS)" basé sur quatre critères: aucune réaction, réaction restreinte, réaction intentionnelle et réaction démonstrative. Le critère aucune réaction n'a pas besoin d'explication: quels que soient les efforts de l'animateur, l'élève est insensible aux nouvelles techniques. Au niveau de la réaction restreinte, l'élève pratiquera une nouvelle technique s'il reçoit une impulsion quelconque. Vous lui demanderez peut-être d'agir ou vous l'encouragerez; vous lui rappellerez qu'il avait promis d'utiliser cette nouvelle technique ou vous l'obligerez à le faire; peut-être que le groupe le poussera à agir. Si l'élève réagit par contrainte, vous avez donc une évaluation de son comportement vis-à-vis une nouvelle technique. Au niveau de la réaction intentionnelle, l'élève applique la technique nouvelle quand l'occasion

se présente. Si le groupe vient de s'exercer à donner du feedback, l'élève appliquera la nouvelle technique dès que l'occasion se présentera. Vous pouvez être plus convaincu que les élèves ont adopté une nouvelle technique quand vous constatez une réaction démonstrative. Sous l'influence de votre enseignement, l'élève se dit, probablement, que cette technique lui a tellement aidé qu'il veut la montrer à d'autres personnes. Cela veut dire qu'il a le sentiment de la maîtriser.

En examinant chacune de ces réactions, vous constaterez que chaque phase successive--Aucune réaction, Réaction restreinte, Réaction intentionnelle et Réaction démonstrative--exige de la part des élèves une plus grande concentration que la précédente. Vous voudrez certainement amener vos élèves à la phase de la Réaction intentionnelle mais vous vous rendrez compte également que les élèves n'atteindront pas ce niveau dès la première tentative.

Afin de suivre le développement des élèves, préparez un registre à cette fin. Vous pouvez utiliser le modèle ci-dessous en préparant une feuille distincte pour chaque élève.

Registre personnel du développement des techniques
selon l'échelle de contrôle ORS.

Nom de l'élève _____

Technique enseignée	Date	Date et niveau du développement			
		Aucune réaction	Réaction restreinte	Réaction intentionnelle	Réaction démonstrative

Vous pouvez identifier la technique enseignée par un renvoi à l'objectif de la rencontre qui renferme deux procédés ou plus; quand vous examinez l'objectif de la leçon, vous remarquerez que le procédé que l'on a souligné dans l'objectif est celui sur lequel on appuie dans la leçon; toutefois, l'élève n'a pas atteint l'objectif de la leçon aussi longtemps qu'il n'a pas complété tous les procédés décrits dans l'objectif. Voyons un exemple: si une certaine leçon décrit l'objectif suivant: l'élève emploie la formule "qui, que, quoi, comment, quand" et la question "pourquoi" pour indiquer son objectif personnel, vous devez inscrire dans le tableau au moins trois procédés: l'élève doit employer la formule comme telle il doit d'une manière ou d'une autre faire l'application de la question "pourquoi" et il doit indiquer un objectif personnel. D'ordinaire vous verrez à ce que les élèves appliquent chacune des techniques pendant la leçon; toutefois, il arrive parfois que les élèves ne réagissent pas tout de suite et le meneur doit attendre; il est entendu qu'ils ne réagiront pas toujours sans délai au niveau de la réaction intentionnelle et qu'ils ne pourront pas dans chaque cas enseigner la nouvelle technique dès la première journée. De plus, la structure de quelques leçons exigent qu'une certaine période de temps s'écoule avant que l'élève puisse appliquer quelques-unes des techniques. Des registres bien tenus permettent à l'animateur d'avoir une idée très nette des progrès réalisés par

les élèves et il voit mieux comment les orienter pour qu'ils puissent se développer davantage.

Vous avez vu plus tôt, que l'évaluation se divise en deux parties: une évaluation des progrès accomplis par l'élève et les efforts que vous déployez pour les intensifier. Le registre que nous venons de décrire vous renseigne quant aux progrès accomplis. La bonne tenue de la formule d'évaluation "Remède aux échecs" vous aide dans la deuxième partie du travail.

Remèdes aux échecs

Si vous avez évalué les progrès de l'élève sans en faire davantage, vous avez contribué peu de choses au développement de techniques chez votre élève. Vous désirez, comme meneur, promouvoir son développement. Vous le ferez en utilisant la deuxième formule.

Examinez la formule suivante qui peut compléter votre travail d'évaluation:

Formule d'évaluation - Remèdes aux échecs

Rencontre _____ Date _____ Meneur _____

Nom de l'élève	Nature de l'échec	Mesure d'aide adoptée par le meneur

Utilisez cette formule pour faire l'analyse de chaque leçon. Vous pouvez constater un échec par les objectifs particuliers de la leçon courante ou vous observerez qu'un élève n'a pas appliqué une technique que vous avez enseignée précédemment. Dans l'un ou l'autre cas, vous donnez une description aussi précise que possible de l'échec. Choisissez une description telle que "n'a pas fait un commentaire approprié sur ce qui a été enseigné" plutôt que "n'a pas compris ce que je lui ai dit". Il faut écrire "n'a pas fixé son regard" au lieu de "ne semble pas faire attention". Inscrivez en détails précis les comportements observés dans la colonne "nature de l'échec" vis-à-vis du nom de l'élève.

Tout comme dans l'inventaire de votre propre comportement, vos commentaires doivent porter sur des détails spécifiques révélant clairement votre comportement. Ecrivez: "Je lui démontrerai comment observer" au lieu de "Je tâcherai de l'amener à regarder autour de lui"; au lieu de détails vagues tels que "Je l'encouragerai à participer aux activités du groupe" inscrivez un commentaire pour votre propre gouverne tel que: "Demandez-lui de s'engager devant le groupe à porter la parole quatre ou cinq fois au cours de la leçon". Un examen quotidien de la formule vous permet de suivre de près les progrès réalisés par les élèves. En vous engageant à inscrire votre propre comportement dans la colonne qui suit celle où vous enregistrez les échecs vous obtenez un système

complet d'évaluation. C'est dire qu'en remplissant la formule, vous vous engagez à terminer le programme entrepris. En conservant les rapports quotidiens pendant la durée du cours, vous pouvez constater le progrès que chaque élève accomplit à la suite de vos propres efforts. Cette liste sert de règle pour mesurer l'efficacité des efforts que vous faites pour exécuter votre propre travail.

Pendant les séances et chaque fois que l'occasion se présente, prêtez l'oreille aux remarques des élèves, ce qui révèle parfois les problèmes qu'ils rencontrent dans l'application des aptitudes qu'ils développent. Vous devez également être attentifs aux commentaires exprimés sur votre propre compte. Le programme de formation que vous avez suivi à titre de meneur vous a démontré la valeur de ces témoignages.

Ayez l'oeil ouvert également afin de constater sans délai s'il y a peu ou pas d'échanges entre quelques membres du groupe. C'est souvent l'indice de structures à l'intérieur du groupe qui gênent les élèves timides. Parfois, vous constaterez que la participation est beaucoup plus vigoureuse et variée dans la première et deuxième phase du cours, qu'elle le sera plus tard. Utilisez des sociogrammes à des intervalles réguliers pour déterminer les relations interpersonnelles, ou enregistrez la participation ou, ce qui est peut-être encore plus efficace, faites appel aux rubans magnétoscopiques pour inscrire les réactions mutuelles.

Chacune de ces méthodes complète la première partie de l'évaluation en indiquant au groupe la valeur de sa participation. Complétez l'évaluation en faisant connaître ces renseignements à votre groupe le plus tôt possible et en discutant l'orientation ou les objectifs à établir pour accélérer le développement.

Lorsque vous utilisez un sociogramme, choisissez l'heure où vos élèves peuvent travailler sans votre participation. Utilisez un tableau de présentation sur chevalet et préparez un sociogramme aussi grand que possible. Disposez-le hors de la vue du groupe afin qu'il ne puisse suivre l'acheminement du tracé avant que vous le révéliez.

Un simple pointage des remarques faites par les élèves ne donne pas autant de renseignements qu'un sociogramme mais vous pouvez conserver ces renseignements plus longtemps. En préparant le pointage, inscrivez sur une page le nom de chaque personne et faites un trait de plume ou de crayon chaque fois qu'il parle, comme suit:

Jean Landry ~~+++~~ ///

Joe Alain ~~+++~~ ~~+++~~ //

Le retour d'information aux élèves peut s'effectuer de la manière suivante: "Pendant les dix dernières minutes, j'ai tenu compte de chaque intervention à l'intérieur du groupe. J'ai constaté que Jean Landry a parlé 7 fois; Joe Alain 10 fois, et ainsi de suite". Ce pointage que vous pouvez faire facilement

exerce une bonne influence sur ceux qui participent trop souvent ou pas suffisamment.

L'application de techniques pédagogiques dans l'évaluation

Après avoir recueilli toutes les données, que faites-vous? Nous avons déjà mentionné la nécessité du "feedback". Peut-être devrez-vous également utiliser d'autres techniques pédagogiques. Le cours crée de nombreuses occasions pour la mise en oeuvre des techniques que l'on y enseigne. Warren les décrit dans un essai intitulé "Behavioral Skill and Role Training Approach to Life Skills; dans Life Skills: A Course in Applied Problem Solving". Vous constaterez que ses explications sur les avantages de cette méthode vous seront d'une grande utilité. De la page 95 à 111, il ajoute à ses commentaires des exemples révélant les mots mêmes et les gestes qu'un meneur peut employer. Il a préparé des directives pour les élèves (pages 97-101). Vous pouvez vous en servir telles quelles ou vous pouvez adapter les suggestions aux besoins de l'enseignement dont vous êtes responsable.

Warren avertit les meneurs (page 101) de faire succéder les éléments constitutifs du cours selon les aptitudes et les besoins des élèves. Cette précaution considérée comme partie intégrale du système d'évaluation exposé dans ce guide, vous fournit un mode de diagnostic qui vous permettra de déterminer la méthode à suivre dans votre enseignement.

En complétant votre évaluation, c'est-à-dire en choisissant la procédure pédagogique que vous devez suivre en tenant compte des échecs dans l'acquisition des techniques, comme de nombreux meneurs avant vous, vous constaterez des attitudes qu'il est difficile de modifier efficacement. Evitez les déceptions qui surviendraient si vous vous efforcez d'enseigner à votre élève la façon de faire une entrevue avec le directeur du service de la police quand cet élève ne peut pas vous regarder en vous parlant. S'il ne peut pas se décider à faire une causerie de deux minutes devant le groupe, donnez-lui l'occasion de s'exprimer seul devant un magnétophone puis d'entendre sa propre voix ou amenez-le à répondre aux questions d'un interlocuteur. Si votre diagnostic indique qu'un élève garde le silence la plupart du temps quand il est dans un groupe nombreux, observez-le quand il est dans un cercle plus restreint. Dans chaque cas, efforcez-vous de découvrir l'étendue de ses aptitudes dont parle Warren à la page 91. Aidez-lui à surmonter le manque d'aptitude par un enseignement mieux approprié à ce qu'il peut faire.

HUITIEME PARTIE: CONCLUSION

Dans l'article intitulé "A Description of the Life Skills Course" dans Life Skills: A Course in Applied Problem Solving Mary Jane Martin et Ralph Himsel font l'exposé des phases du cours

et discutent les techniques traitées dans les soixante leçons subséquentes. Le "Life Skill Process/Content Model" à la page 26 et le "Diagram of the Skill Transfer Process" à la page 28 que discute Ralph Himsl résume les principes fondamentaux à développer. Ayez-les toujours à l'esprit en suivant le programme afin d'aider l'élève à faire de son propre chef une application appropriée des modes de solutions de problèmes, le principal objectif du cours.

En guidant les élèves dans les sessions, utilisez la documentation afin d'atteindre les objectifs mais rappelez-vous que les textes écrits ne sont qu'un des éléments du cours. N'oubliez pas le rôle que les élèves jouent.

En vous familiarisant avec le programme, vous serez des plus satisfaits si vous préparez de la documentation additionnelle. Vos élèves et votre communauté vous inspireront des idées; le progrès de ceux qui auront terminé le cours sera votre raison d'agir.

MOI



Première étape

Première rencontre: Les présentations

Durée: 2½ heures

Aperçu

La première rencontre aide à établir les bases de cette expérience en formation par le groupe et il est normal que plusieurs étudiants manifestent un peu d'anxiété, faisant face à des inconnus assis autour d'une table plutôt qu'à des bancs d'école.

L'interaction devrait commencer dès cette première rencontre: elle se manifeste d'abord entre le meneur et les étudiants, mais également entre les étudiants eux-mêmes. Cette interaction devrait aussi disposer les participants à s'entraider.

Si l'élève a tendance à parler de choses sûres, telles les expériences du passé, l'animateur s'efforce de ramener la discussion à la situation présente de chacun.

Matériel

1 - Textes d'explications du jeu des 'carrés brisés':

deux copies aux participants

deux copies aux observateurs.

2 - Deux jeux des carrés brisés.

Objectif de la rencontre

L'étudiant parle de sa situation actuelle: "ici et maintenant". Cette première expérience partagée avec les autres personnes du groupe l'amène à parler de ce qu'il subit et voit maintenant.

Stimulus

Le meneur demande aux participants de choisir chacun un partenaire qu'ils ne connaissent que très peu. Les membres de chacun de ces couples s'interviewent pendant cinq minutes à la manière d'un reporter ou d'un journaliste. Ils questionnent donc sur l'état civil, le niveau professionnel, les intérêts particuliers etc. De retour au groupe, les étudiants présentent leur partenaire au groupe. Si les membres se connaissent déjà ils peuvent procéder au même exercice mais cette fois-ci en parlant de quelque chose qu'ils aiment beaucoup, ou quelque chose qui les irrite beaucoup.

Evocation

Le meneur invite le groupe à discuter de ces introductions dans le contexte d'"ici et maintenant". Il peut demander à chacun s'il a aimé la manière dont il a été introduit, si le partenaire a tout saisi. "Cet exercice est-il dur à prendre? Pourquoi? Comment se sent-on lorsqu'on présente quelqu'un à un groupe?"

Le meneur demande au groupe de suggérer d'autres façons de rencontrer les gens. Le groupe essaie quelques-unes des méthodes suggérées.

Le meneur fait remarquer au groupe que la plupart de ces exercices exigent l'usage de la parole, et suggère une méthode de connaître les gens sans parler. Les étudiants doivent se lever, marcher un peu dans la pièce tout en approchant quelqu'un pour le saluer sans parler. Ils ne doivent ni se hâter ni essayer de penser à l'avance à ce qu'ils feront en rencontrant un des participants. Le meneur commence avec le groupe, mais se retire afin d'observer le comportement de chacun.

Après l'exercice, le meneur demande qu'on discute de cette méthode. "A-t-on appris quelque chose de nouveau sur le compte de chacun? Sur soi-même? Comment vous sentez-vous maintenant? Pendant l'exercice? Etiez-vous gênés, excités, confus?"

Recherche de l'information

Le meneur tente de faire voir au groupe la nécessité de bien se connaître en vue de s'entraider. Les jeux et les exercices, leur explique-t-il, les aidera, comme dans ses expériences, dans son entraînement de meneur, à mieux se connaître.

Il devrait amener le groupe à s'interroger sur l'aspect matériel de la classe et demande au groupe de réagir au fait que la situation professeur-étudiant n'existe pas et qu'il n'y a pas de manuel scolaire.

La discussion à ce point devrait porter sur l'entraide comme moyen de s'instruire et de solutionner ses problèmes de vie. Le meneur par après suggère un jeu où on peut sentir le besoin de l'entraide dans la vie de groupe. Il n'impose pas le jeu et tente d'obtenir un consensus dans les regards et les signes de tête. (Il est probable que les étudiants ne parlent que très peu à ce stage.)

Le meneur présente le jeu "des carrés brisés" comme un jeu d'entraide. Il demande deux groupes de cinq joueurs et deux observateurs. Il demande ensuite si quelqu'un a des questions et demande à un ou deux participants d'expliquer les règles du jeu au groupe. Le meneur surveille le jeu avec les deux observateurs.

Après le jeu, c'est la discussion. D'abord le groupe commente et ensuite les observateurs expliquent ce qu'ils ont vu. On peut se servir des questions suggérées à la fin du texte de cette rencontre. La discussion se termine lorsque chacun s'est exprimé et lorsque toutes les questions ont été répondues.

Mise en pratique

Le meneur reprend la session en demandant au groupe ce que cette première rencontre leur a apporté. Est-ce que chacun a appris quelque chose au sujet de lui-même? Est-ce que cet exercice les aide à se connaître et leur donne envie de s'entraider? Quels sont les problèmes qu'ils rencontrent depuis leur arrivée au centre? Comment peuvent-ils s'entraider à solutionner ces problèmes?

Evaluation

Le groupe aborde une discussion de la rencontre. Le meneur devra probablement diriger cette discussion. Il est probable que les étudiants voudront en savoir davantage sur la "Dynamique de la vie" et quelques-uns questionneront peut-être le meneur à ce sujet. Ce sera le temps opportun d'introduire la prochaine rencontre.

Sommaire du cours.

Rencontre: Les présentations

Jeux des carrés brisés: Directives aux participants

Chacune des cinq enveloppes contient des morceaux de cartons destinés à former des carrés. Au signal, chaque groupe doit faire cinq carrés de dimensions égales. Le jeu se termine lorsque chacun a fait son carré.

Règlements:

- 1) Défense de parler.
- 2) Défense de demander un morceau à quiconque.
- 3) Défense d'enlever un morceau à quiconque.
- 4) Défense de communiquer de façon non verbale (faire signe de la tête, pointer du doigt, etc.)
- 5) Vous ne pouvez que donner un ou des morceaux à quelqu'un.

Rencontre: Les présentations

Jeux des carrés brisés: Directive à l'observateur

Vous devez vous assurer que chacun observe les règlements:

1. Les joueurs ne doivent ni parler, ni communiquer par signes ou autrement.
2. Les joueurs peuvent donner un ou des morceaux à un autre joueur mais ne peuvent lui en enlever aucun.
3. Les joueurs ne peuvent jeter leurs morceaux au centre afin que chacun puisse piger: ils doivent donner les morceaux eux-mêmes à un autre joueur.
4. Un membre peut donner toutes les pièces de son casse-tête, même s'il a déjà complété son carré.

Assurez-vous que ces règlements soient observés.

L'observateur devrait remarquer les points suivants:

1. Qui a donné ses morceaux?
2. Est-ce qu'un des joueurs s'est contenté d'attendre que les autres joueurs aient terminé après avoir complété son propre carré.
3. Est-ce qu'un des joueurs a refusé de donner une ou toutes ses pièces tout en essayant désespérément de les ajuster?
4. Combien ont essayé de fabriquer cinq carrés?
5. A quel moment les membres du groupe ont-ils commencé à travailler ensemble?
6. Qui était ennuyé? excité?
7. Est-ce que quelqu'un a friché?

MOI



Première étape

Deuxième rencontre: Sommaire du cours

Durée: à peu près 3 heures



Aperçu

Cette leçon introduit le participant à la "Dynamique de la vie". Quelques films peuvent être utilisés ici, ayant comme thèmes des gens aux prises avec des problèmes. Au meneur de choisir le film selon les besoins du groupe, du milieu, etc.

Dans la deuxième partie de cette leçon, les élèves complètent la formule Liste de Vérification pour identifier des problèmes que les gens rencontrent dans leur vie de chaque jour. Ils identifient les aptitudes qu'ils ont déjà utilisées, d'autres qu'ils n'ont jamais utilisées et enfin d'autres qui demandent d'être améliorées.

Dans la troisième partie de cette leçon, les élèves examinent leurs attentes personnelles du cours "Dynamique de la vie", en complétant la formule "Pourquoi suis-je ici?" Ils utilisent une formule de 6 questions pour décrire une situation et pratiquer le processus de solution de problèmes.

Ressources

Un film

Ecran, projecteur

Une copie de la Liste de vérification pour chaque élève

Une copie de la formule "Pourquoi suis-je ici?" pour chaque élève.

Objectif

Les élèves utilisent la formule de questions ouvertes: Qui? Quoi? Quand? Où? Comment? et Pourquoi? pour exprimer leurs attentes dans le cours "Dynamique de la vie".

Stimulus

Le meneur explique aux élèves que cette leçon leur apprendra à évaluer leurs aptitudes (qualités ou talents), ainsi que leurs capacités à solutionner des problèmes. Ils discuteront de ces aptitudes après avoir vu le film. Ils utiliseront une liste de vérification pour identifier leurs propres aptitudes. Il explique également qu'ils identifieront ce qu'ils aimeraient apprendre dans le cours "Dynamique de la vie".

Après cet exposé le meneur explique la signification de "Dynamique de la vie" comme ceci: "Pouvez-vous vous rappeler n'importe quand dans votre vie où vous avez joué très bien au hockey? où vous

avez gagné au billard contre un adversaire formidable? où vous avez fait plus de 300 aux quilles? Vous rappelez-vous la satisfaction que vous avez éprouvée? Vous étiez fier de votre savoir-faire, de votre talent! Vous étiez dans les nuages. Quand vous travaillez bien avec d'autres personnes vous avez la même satisfaction. Deux personnes travaillant sérieusement sur un problème éprouvent la même satisfaction quand il est résolu, ils se regardent et sont heureux à la pensée d'avoir si bien travaillé. Le meneur donne des exemples de différentes aptitudes, qualités ou talents; les aptitudes de se trouver de l'emploi, de payer une dette, de payer la traite à ses amis, exprimer de la sympathie, demander de l'aide, même critiquer un ami à son nez qui lui répondra "ce que tu me dis, fait mal, mais tu as raison". Il demande aux élèves de penser à d'autres aptitudes, qualités ou talents et les encourage à s'exprimer.

Evocation

Après la projection de chaque film le meneur demande des questions telles: Que pensez-vous du film? Qu'avez-vous remarqué à propos de "Dynamique de la vie"? Quels talents avait le héros? Quels talents avait-il de besoin?

Recherche de l'information

- Le meneur introduit maintenant la Liste de Vérification. Il explique aux membres comment la remplir et, si nécessaire, il peut lire les items à haute voix en laissant assez de temps aux participants pour indiquer leur réponse.

Mise en pratique

La Liste de vérification complétée, le meneur invite les participants à poser des questions ou à faire part de leurs commentaires. Il peut ouvrir cette période d'échange par les questions suivantes: "Avez-vous remarqué un ou plusieurs problèmes que vous ne pouvez pas solutionner?" Si les participants semblent un peu gênés de parler devant le groupe le meneur peut s'offrir comme exemple. Il peut décrire un problème de la Liste de vérification qu'il serait embêté à solutionner et demande de l'aide et des suggestions pour y trouver une solution.

Le meneur invite maintenant les participants à discuter des situations qui ne les embêtent pas et des talents qu'ils ont déjà.

Tout en laissant les participants parler entre eux, il notera ces talents (skills) sur le tableau. L'idée ici est de rassurer les participants en leur faisant réaliser qu'ils ont déjà plusieurs talents et, qu'en mettant ces ressources ensemble ils peuvent plus

facilement trouver solution à leurs problèmes. En fait, voilà le but du cours: travailler en groupe pour résoudre des problèmes.

La séance terminée, le meneur doit recueillir les formules pour s'en servir plus tard dans le cours.

Le meneur explique aux élèves qu'ils feront plusieurs exercices se rapportant à leurs attentes du cours "Dynamique de la vie".

Pour commencer je veux que vous examiniez et décriviez votre situation présente de sorte que plus tard dans la leçon vous puissiez dire ce que vous espérez retirer du cours "Dynamique de la vie".

Je vais vous montrer une formule que nous utiliserons très souvent au long de notre cours, elle sert à analyser toutes sortes de situations. Il s'agit d'une formule de questions ouvertes que nous appellerons 6 mots clés--ces mots sont: Qui? Quoi? Quand? Où? Comment? et Pourquoi? Après que vous aurez appris cette formule vous vous en servirez pour expliquer votre situation actuelle.

Le meneur demande au groupe de regarder à une situation (sur la liste de situations) et d'expliquer ce qu'ils comprennent. Quand ils ont terminé leurs descriptions, le meneur leur enseigne comment cataloguer les détails basés sur les 6 mots clés. Le meneur fait la liste sous chacune des questions: Qui? Quoi? Quand? Où? Comment? et Pourquoi?

Le meneur explique que l'élève doit appliquer attentivement cette formule pour décrire les situations, utilisant seulement les faits

dont il est certain. L'élève doit se garder d'imaginer des faits basés sur des suppositions.

Après que les élèves comprennent cette formule des 6 mots clés, le meneur leur demande de compléter la liste des situations.

Quand tout le monde a terminé ce travail le meneur et les élèves revoient toutes les situations et discutent l'information trouvée à l'aide de la formule des 6 mots clés. Le meneur répond à toutes les questions et réexplique si nécessaire.

Quand le meneur est satisfait de la façon dont les élèves comprennent la formule des 6 mots clés il leur demande de se servir de cette formule pour décrire les raisons qui les ont amenés à suivre le cours "Dynamique de la vie". Il donne de l'aide à ceux qui ont de la difficulté à expliquer leurs situations. Le meneur encourage chaque élève à partager leurs attentes.

Le meneur dit: "Maintenant que vous avez expliqué votre situation, regardons ce que vous vous attendez du cours. Chacun d'entre vous est prêt à consacrer quatre mois de son temps dans le cours "Dynamique de la vie". Faites une liste de vos propres attentes sur la formule "Pourquoi suis-je ici?"

Le meneur leur demande de se rappeler les raisons qui les ont amenés ici. Pourquoi êtes-vous venu? Qu'espérez-vous gagner du cours? Il offre des suggestions comme par exemple: Etes-vous venu pour apprendre à vous entendre mieux avec les autres? Voulez-vous apprendre à résoudre vos problèmes personnels? Peut-être désirez-

vous plus de formation pour augmenter vos qualifications à l'emploi? Le meneur leur donne le temps nécessaire pour réfléchir et compléter leurs formules.

Après que les formules sont complétées, il demande aux élèves d'exprimer verbalement les raisons écrites sur les formules. Le meneur donne à chacun le support nécessaire, il encourage la discussion du groupe et exprime sa satisfaction dans la présentation de leurs attentes.

Le meneur garde les formules complétées, elle serviront de références plus tard dans le cours.

Evaluation

Le meneur et les élèves évaluent la leçon qui avait trois buts pour chacun des participants:

1. L'élève évalue ses aptitudes, qualités ou talents personnels en terme de "Dynamique de la vie" comme soulignée dans la Liste de vérification
2. L'élève utilise la formule des 6 mots clés pour expliquer sa situation actuelle.
3. L'élève examine ses attentes personnelles au cours "Dynamique de la vie" en complétant la formule "Pourquoi suis-je ici?"

Rencontre: Sommaire du cours

"Pourquoi suis-je ici?"

Mes attentes personnelles du cours "Dynamique de la vie" sont:

1.

2.

3.

4.

5.

Signature: _____

Date: _____

Rencontre: Sommaire du cours

LISTE DE VERIFICATION

NOM DU PARTICIPANT _____

DATE _____

Directives pour compléter cette Liste de vérification

1. Lisez chacun des item suivants et marquez d'un crochet le carré vide à la droite de la page qui décrit le mieux votre capacité devant ces situations. "J'ai ce talent" veut dire que vous n'êtes pas embêté devant une telle situation; "Je n'ai pas ce talent" veut dire que vous êtes embêté ou n'êtes pas certain de vous-même dans une telle situation. Ces deux phrases sont au haut de la page.
2. Remplissez maintenant votre Liste de Vérification. Lorsque vous l'aurez terminée, revenez à cette page-ci pour les directives suivantes.
3. Vous avez complété la Liste de Vérification et vous avez sans doute remarqué à la gauche de chaque item une lettre. Ces lettres servent à codifier vos réponses. J veut dire moi; F veut dire famille; L veut dire loisir; T veut dire travail;

M veut dire milieu. Le meneur peut vous en dire plus long sur ce sujet. Demandez-le-lui.

- 3.1 Comptez le nombre de questions "J" auxquelles vous avez répondu "J'ai ce talent" ainsi que "Je n'ai pas ce talent" et insérez le nombre dans les boîtes appropriées au bas de cette page.
- 3.2 Répétez cette opération pour les autres lettres du code.

Indiquez le nombre de situations		
	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
Situations "M"		
Situations "J"		
Situations "F"		
Situations "L"		
Situations "T"		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
J	1. Vous êtes en retard pour l'ouvrage. Votre patron est fâché et vous dit que vous ne travaillez pas bien. Vous ne voulez pas perdre votre position. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
F	2. Vous vous disputez avec votre femme et vous savez qu'elle a raison. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
L	3. Vous prenez une bière avec votre ami. Vous voulez rentrer chez vous. Mais il vous supplie d'en prendre "juste une autre". Vous savez quoi faire et vous le faites.		
M	4. Vous êtes dans une ville étrangère. Vous ne connaissez personne et vous voilà sans argent. Vous voulez de l'aide. Vous savez quoi faire et vous le faites.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
T	5. Vous avez l'occasion d'obtenir une bonne position. Le patron vous demande pour des références. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
J	6. Vous avez aidé un ami à réparer sa maison. Il vous remercie et vous dit tant de belles choses que vous en êtes embarrassé. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
F	7. Votre mariage ne va pas trop bien. Vous vous chicanez constamment et vous décidez de vous séparer pour quelque temps. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
L	8. Vous voulez rencontrer des gens, mais vous ne voulez pas vous attirer des ennuis. Vous savez où aller, vous savez quoi faire et vous le faites.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
M	9. Vous êtes dans la taverne quand une bataille commence à la table voisine. Vous essayez de l'arrêter. La police arrive et vous arrête. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
T	10. Vous cherchez de l'emploi. Le bureau de la Main d'oeuvre vous informe qu'il n'y a pas de position d'ouverte. Vous vous décidez de vérifier par vous-même. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
J	11. Votre ami a une manie qui vous agace. Vous pensez qu'il arrêterait s'il savait qu'il ennuie les autres. Vous décidez de lui en parler. Vous savez quoi dire et vous le dites.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
F	12. Vous êtes (ou connaissez une fille-mère. Vous (ou votre amie) avez besoin d'aide pour supporter l'enfant. Vous savez où l'obtenir et vous la demandez.		
L	13. Vous voulez vous distraire, mais tout ce que vous désirez coûte trop cher. Vous êtes convaincu qu'il doit y avoir des loisirs qui ne sont pas coûteux. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
M	14. Vous ne pouvez pas trouver votre porte-monnaie. Vous soupçonnez quelqu'un de l'avoir volé. Vous voulez que la police fasse une enquête. Vous savez quoi faire et vous le faites.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
T	15. Vous sentez que votre patron vous a traité injustement. Vous voulez lui en parler, mais vous ne voulez pas perdre votre position. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
J	16. Vous avez été demandé de faire un discours. Vous savez composer un discours et vous le donnez.		
F	17. Vous n'avez jamais assez d'argent. Vous avez de la misère à joindre les deux bouts. Vous manquez toujours d'argent avant le jour de paie. Vous savez formuler un budget et vous y tenez.		
L	18. Vous aimez jouer au poker de temps en temps, mais vous n'avez pas l'argent pour jouer souvent. Vous pouvez décider quand jouer, combien dépenser et tenir à votre décision.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
M	19. Vous voulez faire adopter une résolution à une réunion de syndicat, (conseil de ville, etc.) Vous savez quoi faire et vous le faites.		
T	20. Vous n'aimez pas votre position. Vous aimeriez démissionner mais vous ne voulez pas gâcher vos chances pour un autre emploi. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
J	21. Vous (ou un de vos amis) semblez avoir des problèmes avec la boisson. Vous (ou l'ami en question) essayez d'arrêter de temps à autre, mais sans succès. Vous savez où obtenir de l'aide et vous y allez.		
L	22. Vous savez comment vous faire des amis et les garder.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
F	23. Vous avez des enfants à faire vivre. Vous n'avez pas de mari (femme). Personne ne semble comprendre vos problèmes. Vous savez où obtenir de l'aide.		
M	24. Vous êtes accusé d'une offense que vous n'avez pas comise. Vous avez besoin de conseil. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
T	25. Vous faites application pour une position. Il y a beaucoup de formulaires à remplir. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
J	26. Vous venez de perdre votre emploi; vous devez un peu d'argent; votre femme prend mal la situation et vous dispute constamment ces jours-ci. Les problèmes s'accablent. Vous savez quoi faire et vous le faites.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
F	27. Vous savez budgeter et obtenir la plus grande valeur pour votre argent. Vous tenez à votre budget sans acheter ce que vous n'avez pas besoin.		
L	28. Vos amis viennent chez-vous tous les jours (soirs) pour le café (ou une bière). Vous aimeriez avoir du temps pour votre famille et autres choses. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
M	29. Votre voisin a tout perdu dans un feu. Vous voulez organiser quelque chose pour lui venir en aide. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
T	30. Vous avez un emploi que vous aimez. Il y a d'autres employés que vous ne pouvez pas endurer. Mais vous devez travailler avec eux. Vous savez quoi faire et vous le faites.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
J	31. Vous attendez le train (autobus) à la gare. Un homme (femme) vous fait certaines propositions. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
F	32. Vous (ou votre femme) venez d'avoir un autre enfant. Vous trouvez que votre famille est assez nombreuse; vous ne pourriez pas vous débrouiller avec d'autres enfants. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
L	33. Vous aimeriez avoir un loisir (peinture, bricolage, etc.). Vous savez par où commencer et vous le faites.		
M	34. Vous êtes nommé pour organiser une soirée. Vous avez besoin d'un permis de boisson. Vous savez où l'obtenir et vous l'obtenez.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
T	35. Vous avez à parler au congrès du Syndicat. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
J	36. Vous avez essayé de la drogue. Ca vous tente de répéter cette expérience mais vous avez peur d'en prendre l'habitude. Vous savez où obtenir de l'aide et vous le faites.		
F	37. Votre enfant ne réussit pas bien à l'école et il s'attire des ennuis dans le milieu. Vous vous demandez ce qui le tracasse. Vous savez comment le découvrir et vous l'aidez.		
L	38. Vos adolescents se plaignent d'aboier rien à faire et pas assez d'argent à dépenser. Vous voulez leur aider à avoir du plaisir mais vous n'avez pas les moyens de le		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
	faire. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
M	39. Vous aimeriez vous joindre à un groupe qui prend part aux sports, aux arts ou à d'autres activités récréatives. Vous savez où vous informer sur les clubs, comment en faire partie et vous le faites.		
T	40. Vous avez un nouvel emploi. Vous aimeriez être bien habillé mais vous n'avez pas l'argent ni le goût pour acheter du linge qui est à la mode. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
J	41. Vous avez un problème et vous en parlez à une personne. Mais cette personne vous blesse et vous insulte par ses propos vraiment choquants. Vous savez		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
	comment vous débrouiller avec ses commentaires.		
F	42. Votre logis a besoin de réparations. Le propriétaire vous promet toujours de faire quelque chose mais ne le fait pas. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
L	43. Vous avez trop de temps libre à votre disposition. Vous aimeriez l'employer de façon constructive. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
M	44. Vous avez des voisins curieux et leur bavardage vous agace. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
T	45. Vous avez un loisir qui est intéressant et vous aimeriez trouver un emploi aussi intéressant. Vous décidez		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
	de chercher une autre position. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
J	46. Vous savez ce que vous voulez faire dans la vie. Vous avez des buts que vous croyez pouvoir atteindre. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
F	47. Vous savez ce que vous aimeriez donner à votre famille. Vous savez comment vous y prendre pour réussir et vous le faites.		
L	48. Vous avez un bon cercle d'amis avec qui vous aimez vous distraire. Vous vous apercevez que vos loisirs coûtent trop cher. Vous ne voulez pas perdre de si bons amis. Vous savez quoi faire et vous le faites.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
M	49. Vous aimez votre milieu (quartier, paroisse, village) et vous tenez à le garder ainsi pour vous et votre famille. Vous savez quoi faire et vous le faites.		
T	50. Vous entendez parler d'un emploi ou d'une position que vous voulez. Vous savez comment vous y prendre pour l'obtenir.		
Si possible, décrivez d'autres situations ici.			
	51.		
	52.		

Code	Situation	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
53.			
54.			

MOI



Première étape

Rencontre: - Du comportement au rôle

Durée: 2 heures

Aperçu

Pour la plupart des participants cette rencontre occasionnera une profonde réflexion sur eux-mêmes et sur leur propre comportement. Il est important pour le meneur de comprendre pourquoi certains noteront certains rôles tout en pensant à d'autres; c'est-à-dire: un homme qui sort de pénitencier n'a pas habituellement envie de s'afficher comme ex-prisonnier. Le meneur devra servir de soutien sans toutefois forcer l'élève à expliquer son comportement.

Ressources

Formules "Qui suis-je" et "Ce qui le démontre"

Objectif

L'élève énumère ses rôles par rapport à son comportement afin d'identifier certaines suppositions à son sujet.

Stimulus

Le meneur explique aux élèves que le but de la rencontre est de développer un sens de rétrospection chez l'individu.

L'exercice proposé dans cette rencontre est en fait un exercice de rétrospection. Le participant doit écrire sur 10 bandes de papier, le nom de 10 "personnes" qu'il croit être.

Lorsque tous les participants ont complété leur liste, le meneur leur demande de la réviser avant de commencer le jeu.

Il demande à chacun de mettre de côté un de ses billets - celui de la "personne" la plus facile à enlever dans sa vie. Réfléchir sur ce changement possible. En prendre un deuxième, un troisième et finalement compléter la liste en mettant de côté la personne à qui vous tenez les plus.

Evocation

Le meneur, qui a lui-même fait une liste, offre au groupe de lui faire part de ses "10 personnes". Il fait la lecture de sa liste, fait des commentaires et exprime ce qu'il ressentait lorsqu'il devait choisir entre une et l'autre "personnes".

Il suggère au groupe de faire la même chose et attend que quelqu'un s'offre comme volontaire. Le meneur essaiera de faire participer tous les membres du groupe à cet exercice.

Le meneur doit à ce moment manifester énormément de chaleur humaine et inspirer confiance aux élèves sans toutefois les forcer à participer. La discussion peut traiter de participation, d'honnêteté avec soi-même. Ceux qui hésiteront ou refuseront de partager leur liste avec le groupe le manifesteront habituellement par une remarque comme celle-ci: "Je suis vraiment très ordinaire; je ne suis pas une personne des plus intéressantes; je n'ai pas grand-chose à dire, etc." Il est important que le meneur soit très humain et ne les force en aucune façon à aller plus loin pour l'instant.

Après l'exercice, le meneur suggère de faire une liste des instants qu'ils ont aimés vivre au cours de la journée d'hier ou de la dernière semaine tels que: regarder la télé, prendre un coup à la taverne, etc., Le jeu peut s'appeler "10 choses que j'aime faire". Les énumérations peuvent paraître banales ou importantes.

Recherche de l'information

Le meneur distribue les formules "Qui suis-je" et "Ce qui le démontre". Du côté "Qui suis-je?" l'élève doit inscrire les 10 "personnes" et du côté "Ce qui le démontre" les activités, mais en essayant de les agencer avec les "10 personnes".

Après l'exercice, on discute des découvertes. La discussion portera presque infailliblement sur la difficulté d'agencer les

activités aux personnes. C'est à ce moment que certains élèves s'apercevront de la difficulté de coordonner leurs aspirations et leurs activités.

Mise en pratique

Le meneur doit susciter (orienter) la discussion sur la discordance (marge) entre les buts et les moyens, sans toutefois faire de jugements ou d'évaluation. Il leur rappelle toutefois que dans un mois, cet exercice sera répété et cette nouvelle liste comparée à celle d'aujourd'hui. Il leur demande de discuter les moyens de se servir de l'expérience d'aujourd'hui en attendant l'exercice du mois prochain.

Evaluation

A chacune des rencontres le meneur peut évaluer le comportement des élèves par rapport à certains critères de la méthode de solution de problèmes en stimulant la discussion par des questions comme celle-ci: "Quels problèmes avez-vous étudiés pendant cette rencontre?" "Comment avez-vous procédé pour recueillir l'information nécessaire à ce ou à ces problèmes?" "A-t-on des suggestions quant à la méthode?" "Comment peut-on s'étudier soi-même" "Comment met-on en application ce qu'on a appris?"

Avis au meneur

Dater aujourd'hui la Formule de reprise du cours de "Dynamique de la vie." Vous répétez cet exercice dans exactement un mois.

Rencontre: Du comportement au rôle

"Qui suis-je" et "Ce qui le démontre"

Mes 10 personnes

Mes 10 joies

1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

"Dynamique de la vie"

Formule de reprise

1. Cette feuille permet au meneur d'inscrire les parties de la rencontre à reprendre plus tard.
2. Un rappel de faire ces inscriptions est fait au meneur dans les textes des rencontres.
3. A côté de la partie de la rencontre à reprendre, le meneur devra inscrire également une date tentative: il peut également indiquer pendant quelle rencontre cette reprise aura lieu.

Date	Rencontre	Date	Reprise Rencontre

MOI



Deuxième étape

Rencontre: Se voir à la télé

Durée: 1 heure



Aperçu

Dans cette leçon, l'étudiant se familiarise avec l'enregistreuse à bande magnétoscopique. L'idée est de laisser l'élève libre de manipuler l'enregistreuse, et d'en apprendre le fonctionnement.

Cette leçon sert de période de détente. Laisser l'étudiant libre d'apprendre le fonctionnement de l'enregistreuse aidera à réduire ses craintes ou ses inquiétudes devant cet appareil, vu la grande utilisation qu'on en fera dans les cours subséquents.

Cependant si un ou certains étudiants manifestent une très grande crainte devant l'appareil et refusent de se laisser filmer, il faudra prendre d'autres moyens pour réduire cette peur. Par exemple, celui ou ceux qui craignent le plus, peuvent durant les leçons qui suivent, filmer les autres.

Ressources

Equipement magnétoscopique.

Objectif

L'étudiant se familiarise avec le magnéscope pour s'en servir comme outil dans son apprentissage.

Stimulus

L'animateur apporte le magnéscope dans la classe pour une expérience avec les membres du groupe. Il leur démontre brièvement le fonctionnement de cet appareil d'apprentissage et leur explique comment et quand il l'utilisera dans le cours. Cet appareil sert à enregistrer les activités du groupe et permet la reprise immédiate de certaines séquences. Ainsi l'élève se voit tel qu'il apparaît aux autres.

Cet instrument lui permet aussi d'analyser son comportement dans telle ou telle situation et facilite l'apprentissage des rôles. L'animateur peut maintenant filmer les activités du groupe. Si le groupe semble gêné, l'animateur peut se laisser filmer par quelqu'un d'autre.

Evocation

Avant de revoir la séquence filmée, l'animateur peut se rassurer sur l'effet de cette machine sur les élèves. Il peut leur demander comment ils se sentent devant l'appareil. Il peut aussi demander si quelqu'un du groupe a déjà participé à une émission de télévision.

Pour les plus timides l'animateur peut comparer cet enregistrement à la prise d'une photo.

L'animateur repasse la ou les séquences filmées plus tôt. Tout en le faisant il peut expliquer brièvement ce qu'il fait. L'explication devrait être courte et assez simple. L'idée est de démontrer que cette machine n'est qu'un simple outil d'apprentissage et qu'il ne faut pas en avoir peur. Durant cette explication, il devrait encourager toute question et tout commentaire sur l'équipement et sur l'usage qu'on en fait.

Il est tout probable que les élèves voudront manipuler l'équipement et se filmer l'un l'autre. Ceci n'est pas à décourager. L'animateur peut leur montrer comment enregistrer, filmer et comment effacer le ruban. Ce stage du "toucher" par les élèves est probablement la meilleure façon d'enrayer toute crainte et tout malaise face à cet appareil.

Evaluation

Le meneur demande aux élèves d'exprimer ce qu'ils ressentaient en se voyant sur film, ce qu'ils ressentent maintenant, ayant touché, manipulé l'appareil. Le meneur demande aussi si certains membres du groupe ont appris quelque chose à leur propre compte, et s'ils entrevoient comment on se servira de l'enregistreuse dans les rencontres.

MOI



Deuxième étape

Rencontre: Savoir écouter

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre présente certaines activités qui ont pour effet de faciliter le processus de communication entre deux personnes. Ces comportements, appelés "attending behaviors" en anglais, consistent à laisser savoir de façons verbales et non-verbales qu'on écoute la personne qui nous parle.

Objectifs

L'étudiant sait écouter à un autre et lui manifeste de façon verbale et non-verbale.

Ressources

Équipement magnétoscopique

Une copie de Comportements qui facilite une conversation pour chaque étudiant.

Stimulus

Le meneur explique brièvement le thème de la rencontre: que savoir communiquer avec autrui implique savoir écouter à ce qu'un autre dit et de le lui manifester d'une façon ou d'une autre.

Il demande au groupe de se diviser en diade avec la seule instruction de se parler l'un à l'autre, d'apprendre à se connaître. Le meneur filme chaque diade pendant a-peu-près quinze minutes.

Ensuite le meneur choisit un volontaire du groupe et engagera une conversation avec lui pendant 2-3 minutes. Ceci est fait en avant de la classe à la vue de tous. Un volontaire filme cette séquence sur magnéscope. Durant cette séquence le meneur doit démontrer certains comportements qui illustre bel et bien qu'il écoute: il regarde à celui qui parle, il fait des gestes (avec la tête, les mains etc.) et le suit verbalement.

Evocation

Le meneur explique qu'ils vont se voir sur film et demande aux étudiants de comparer leurs diades sur le film avec celle où le meneur tient une conversation avec le volontaire. Après avoir repassé les séquences filmées le meneur peut diriger cette comparaison avec des questions telles: Comment a-t-il démontré qu'il écoutait? Que fait-il avec sa tête, ses mains? Comment est-il

assis? Que dit-il pour faciliter la conversation? Il écrit les idées au tableau.

On peut repasser les rubans filmés une deuxième fois si nécessaire avec volume bas pour voir les gestes etc. Le meneur devrait arrêter le ruban de temps à autres et poser d'autres questions comme celles plus haut. Il ajoute à la liste des étudiants.

Recherche de l'information

Le meneur explique maintenant que ce qu'ils (les participants) viennent de découvrir et qu'il a inscrit à la liste, sont quelques comportements qui facilitent une conversation et qui se résume par le mot écouter. Le meneur reprend la liste de comportements et les classifient dans trois grandes catégories.

1. Le regard. Toutes les expressions des yeux telles: regarder la personne qui vous parle, "sourire" des yeux, ouvrir les yeux plus grands, etc.
2. Les gestes corporels. Tous les mouvements du corps (la tête, les mains, et même la façon dont on s'assoit).
3. Les paroles. Tout ce que la personne dit qui prouve qu'elle écoute, qu'elle suit la conversation, ou qu'elle cherche à suivre la conversation.

Il explique brièvement ces catégories donnant beaucoup d'exemples de chacune d'elles, exemples tirés de la vie quotidienne. Si le

meneur le veut il peut mimer ces gestes et comportements. Il donne une copie de la feuille Comportements qui facilitent une conversation à chaque étudiant. On la lit et discute ensemble. Après la rencontre l'étudiant gardera ce feuillet dans sa filière personnelle.

Mise en pratique

Le meneur demande aux participants de se reconstitué dans les mêmes diades que tout à l'heure et de reprendre l'exercice, cette fois-ci en utilisant les comportements et gestes expliqués plus haut.

Il demande aussi aux participants d'utiliser ces comportements avec parents et amis ce soir et d'en faire rapport au groupe le lendemain.

Evaluation

Le lendemain les étudiants font part de leurs expériences avec ces comportements et de leurs effectivités. De temps à autre durant les semaines qui viennent le meneur pourra revenir à ces comportements lorsque le besoin se fera sentir.

Rencontre: Savoir écouter

Comportements qui facilitent une conversation

1. Détendez-vous (relaxez) physiquement et mentalement. Préoccupez-vous seulement de ce que vous dit la personne qui parle.
2. Regardez à la personne qui parle. Ne la fixez pas des yeux, mais laissez-la savoir que vous êtes là, que vous suivez ce qu'elle dit.
3. Suivez la conversation. Ceci peut être fait de deux façons:
 - a) réponse non-verbale: regardez la personne qui parle, hochez la tête, souriez, riez, froncez les sourcils, etc. selon le ton de la conversation. Même la façon dont on s'assoit indique intérêt ou un manque d'intérêt.
 - b) réponse verable: une conversation n'est pas un monologue. Pour qu'il y ait communication il faut qu'il y ait participation de la part des deux personnes. La personne (groupe) qui écoute peut participer à la conversation:
 - i) en exprimant son accord. On peut même exprimer son désaccord, mais toute remarque qui porte jugement soit sur la personne ou sur ses idées risque de couper court la conversation. La personne se sent visé, se tait et se met sur la défensive cherchant refuge dans le silence.

ii) en ajoutant à ce qui est dit, (pour élaborer une idée, vérifier de ce qui est dit, etc.)

iii) en exprimant ce qu'elle (la personne qui écoute) ressent sur le sujet.

iv) en posant des questions. Ces questions devraient exiger plus qu'un simple "oui" ou "non" comme réponse. Elle doit permettre à celui qui parle de développer le sujet davantage.

Savoir écouter est plus que suivre certains règlements qui gouvernent notre comportement. / Cela exige de porter notre attention sur ce que dit la personne qui nous parle, mais ces quelques comportements utilisés judicieusement dans une conversation, en tenant compte de la situation, et de la personne qui parle, sont votre gage de votre participation dans ce dialogue et de la considération que vous avez pour elle. Bien parler exige savoir écouter..



Deuxième étape

Rencontre: Communiquer avec les autres

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre permettra à l'élève de subir une critique de sa conception des relations qu'il a avec les autres--une procédure semblable à l'étape de sensibilisation dans la solution des problèmes. Le sketch à message fait partager aux élèves une expérience commune et agréable. Le jeu leur permet de se comparer l'un à l'autre et d'évaluer leurs relations avec le groupe. L'exercice dans la Mise en pratique de cette rencontre les rendent sensibles à l'état de relation avec les autres puisque cette sensibilité s'exprime en quelque sorte de façon palpable. Ils expriment d'ailleurs cet éveil dans la discussion qui suit l'exercice.

Ressources

Une copie des Règlements du sketch à message pour chaque étudiant

Une copie du formulaire Ce que je pense du jeu pour chaque étudiant

Equipement d'enregistrement à bande magnétoscopique
 Rubans à mesurer, crayons et papier

Objectif

L'élève exprime son état de sensibilisation à l'influence qu'il exerce sur les autres et sur l'effet que les autres ont sur lui.

Stimulus

Le meneur divise les participants en deux groupes d'égal nombre (méthode 1-2, 1-2, 1-2, etc.) après avoir lu à haute voix les règlements du jeu. Les deux groupes (les "1" et les "2") se retirent dans deux pièces et ont 45 minutes pour composer un sketch. Le meneur ne participe pas à la préparation.

Les 45 minutes écoulées, les groupes reviennent, présentent leur sketch aux autres pendant que le meneur les filme au magnétoscope.

Evocation

Assis en cercle les élèves discutent des sketches et de leurs réactions vis-à-vis tels ou tels détails. Le meneur leur montre les sketches, permettant ainsi aux élèves de se voir à la télé.

Recherche de l'information

Si nécessaire, les élèves visionnent les sketches une seconde fois

et le meneur aide le groupe à s'évaluer en lui posant les questions suivantes:

Comment chacun a-t-il participé?

Évaluez vos relations de l'un à l'autre pendant le jeu.

Quels sont les messages communiqués dans les sketches?

Le meneur devrait se servir du tableau. Ce dernier aide les étudiants à visualiser les questions et à les retenir.

Le questionnaire Ce que je pense du jeu est distribué aux membres du groupe et le meneur leur explique que le but de cet exercice est d'aider chacun à voir comment il influence les autres et comment les autres l'influencent. Les étudiants répondent au questionnaire individuellement.

La discussion qui suit devrait porter sur les diverses façons employées par chacun pour compléter son formulaire. Autant que possible, le meneur ne recommande pas l'emploi des seuls mots "bien" et "mal" lorsqu'on répond aux questions.

Il est important que tous les élèves participent à la discussion dans la mesure du possible. Si toutefois un élève n'avait pas encore parlé, le meneur, s'il juge que l'instant est propice, pourrait l'inviter à faire un résumé du contenu de sa formule. Il demande ensuite au groupe s'il croit ou non que cet élève a réagi de la façon qu'il décrit. Il peut alors dire: "Le groupe est d'accord

avec toi, ou le groupe n'a pas compris ce que tu pensais exprimer". Il leur explique alors qu'ils sont là pour livrer un message. Il est possible que le travail de l'élève soit exact et que le reste du groupe ne sache pas s'exprimer.

Un résumé de l'exercice par le meneur mettant l'accent sur le "plaisir" ressenti, sur le résultat des discussions et sur l'usage du matériel audio-visuel terminera cette partie de la rencontre.

Mise en pratique

Afin de donner les consignes au groupe pour le jeu des distances le meneur demande pour deux volontaires. Les deux volontaires sont invités à se placer debouts face à face. Ils doivent avancer et reculer, l'un devant l'autre, jusqu'à ce qu'ils se sentent confortables. Le meneur mesure la distance du bout du pied (orteils) de l'un au bout du pied de l'autre, au quart de pouce près.

Après la démonstration, il demande aux autres membres du groupe de faire la même chose en s'assurant de mesurer les distances avec le maximum de précision. Chaque participant doit répéter l'expérience avec chaque membre du groupe.

Chacun doit ensuite vérifier son tableau des distances et placer sur le tableau des distances que le meneur a dessiné au tableau un "I" près du nom de la personne qui s'est trouvée le plus près de lui;

mettre "2" à la personne qui était la deuxième en place, etc.

Se servant de ces données, le meneur lance une discussion à partir de quelques questions suivantes qu'il a écrit au tableau.

- 1) Pourquoi vous êtes-vous placé plus près de certaines personnes que d'autres?
- 2) Est-ce que cette distance est justifiée par ce qu'on sait ou par ce qu'on ne sait pas de la personne?
- 3) Que ressentez-vous du fait que vous êtes le ou la dernière sur la liste de quelqu'un?
- 4) Est-ce que vous voulez tous être près l'un de l'autre?
- 5) Pouvons-nous apprendre à nous connaître?
- 6) Est-ce que cet exercice a un sens pour vous?
- 7) Comment vous sentez-vous "ici et maintenant"?

Evaluation

Le meneur peut ici donner une sorte d'évaluation du travail en groupe. Il devrait faire ressortir davantage l'importance d'apprendre à se connaître, à connaître son impact sur les autres et à connaître l'impact que les autres ont sur soi.

Les exercices servent à nous sensibiliser à l'autre et à nos réactions inter-personnelles. Ils nous éveillent également à nos problèmes. Ces exercices, faits en groupe, nous apprennent à

donner et à recevoir l'aide des autres.

L'expérience de la vie exige qu'on développe ses talents interpersonnels.

Le meneur donne un aperçu de ce qu'il pense de cette rencontre, servant ainsi de modèle de comportement. Il demande à chacun de s'exprimer sur l'efficacité de cette rencontre, sur l'effet qu'il a cru avoir sur le groupe et sur l'effet que le groupe a pu avoir sur lui.

Rencontre: Communiquer avec les autresCe que je pense du sketch

Encerclez votre choix:

- | | | |
|---|-----|-----|
| 1) Ma participation dans l'élaboration du texte était importante. | Oui | Non |
| 2) Comme membre du groupe, j'ai assumé la plus grande partie du leadership. | Oui | Non |
| 3) J'ai beaucoup appris en travaillant sur le sketch. | Oui | Non |
| 4) J'aurais voulu contribuer au sketch plus que je ne l'ai fait. | Oui | Non |
| 5) J'ai aidé les autres membres à la préparation et à la production du sketch. | Oui | Non |
| 6) J'ai senti que le groupe avait honnêtement besoin de moi pour monter le sketch. | Oui | Non |
| 7) J'ai senti que mes idées étaient acceptées par le groupe. | Oui | Non |
| 8) J'ai senti que les membres du groupe travaillaient bien ensemble. | Oui | Non |
| 9) Je me suis senti plus près des membres du groupe après avoir travaillé au sketch. | Oui | Non |
| 10) Faites la liste des personnes qui vous ont aidé, y compris vous-même, en inscrivant sur la première ligne le nom de celle qui vous a le plus aidé; sur la deuxième ligne, le nom de la deuxième personne etc... | | |

- | | |
|----------|----------|
| 1. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 4. _____ |
| 5. _____ | 6. _____ |
| 7. _____ | 8. _____ |

Rencontre: Communiquer avec les autres

Règlements du sketch à message

1. Votre sketch peut porter sur n'importe quel sujet. Mais votre sketch doit avoir un message. Quelques suggestions pour le sketch:
 - a) L'importance d'une élection.
 - b) Les avantages de l'instruction.
 - c) "Lorsque vous conduisez, buvez du thé".
 - d) "Le bon vin m'endort,
L'amour me réveille encore." etc.
2. Tous les membres de votre équipe doivent dire quelque chose.
3. Il n'est pas nécessaire d'apprendre vos paroles par coeur. Vous pouvez les écrire sur papier et les lire en groupe.
4. Votre sketch doit durer de cinq à dix minutes.
5. Votre sketch peut être drôle, ou triste, ou sérieux.
6. Utilisez le mobilier de la classe, et du papier pour faire des enseignes, symboles etc. Vous pouvez demander au groupe d'imaginer un certain local, un certain lieu, une certaine scène.
7. Pratiquez-vous quelques fois avant de présenter votre sketch au groupe.
8. Nous ne demandons pas des talents d'acteurs, mais plutôt que tous les membres de chaque équipe participent à l'élaboration d'un petit sketch pour nous donner un petit message.

MOI



Deuxième étape

Rencontre: Exprimer ce que je ressens

Durée: 1½ heures



Aperçu

Cette rencontre aidera l'étudiant à réaliser que toute expérience comporte sentiments et émotions.

On reconnaît souvent un problème par les sentiments qu'il fait naître. Posséder cette habileté d'expression de ses sentiments est une réussite pour l'étudiant, puisque la description d'une sensation nécessite que ce sentiment soit identifié. Un feedback de sentiments aux autres membres du groupe a une certaine valeur pour l'étudiant et l'aide à changer son comportement.

Le meneur met donc une emphase sur l'acquisition de cette habileté d'exprimer ses sentiments:

- 1) afin de promouvoir chez l'étudiant l'usage d'une méthode en vue de résoudre ses problèmes.
- 2) afin de développer le contrôle individuel de ses sentiments,
- 3) afin de changer le comportement des membres du groupe.

Il est possible que certains refusent ou ne savent pas comment décrire leurs sentiments. Le meneur doit tenter de créer une atmosphère propice à cet élève pour s'exprimer, mais ne doit pas forcer ce dernier à parler en lui posant des questions qui pourraient être embarrassantes.

Du simple point de vue apprentissage, l'élève qui refuse de développer cette habileté perd énormément à trois niveaux: il rejette sa première chance de changer son comportement, il perd la découverte que la pratique lui donne et risque de se nier l'existence de tout sentiment.

L'exercice a pour but de rapprocher les participants. La nervosité que fait naître cette nouvelle expérience commune, une expérience vécue "ici et maintenant" par eux seuls, crée chez les membres cet esprit de groupe qui provoque le désir de continuer ses activités de groupe.

Des élèves peuvent, à ce moment, exprimer certaines craintes devant les répercussions émotives que ces expériences peuvent avoir sur leur vie à l'extérieur du groupe. Il est bon que la discussion s'engage sur ce point pour que les étudiants réfléchissent un peu sur les implications de tout changement de comportement, et traduire également pour permettre au meneur de leur redire

que les exercices du cours ne concernent que les situations vécues "ici et maintenant". Cette limitation sert de protection à la fois au meneur et à l'élève.

Objectifs

L'étudiant démontre une prise de conscience de ses sentiments intérieurs, en exprimant ce qu'il ressent durant et au sujet d'un petit jeu.

Stimulus

Les étudiants sont face à face, en deux lignes. Le premier d'une des lignes adopte une pose que le premier de l'autre ligne, en face de lui, adopte également. Ce dernier prend une nouvelle pose que le deuxième de la première ligne imite, etc. Les membres peuvent s'aider les uns les autres. Le jeu se termine lorsque tous les membres ont pris une pose et en ont copié une autre.

Evocation

Après l'exercice, les membres du groupe s'assoient en cercle et sont invités à prendre conscience de leurs sentiments. La session est filmée au magnétoscope.

Questions-guides

- 1) Qu'avez-vous ressenti en imitant la pose d'une autre personne?

- 2) Qu'avez-vous ressenti lorsque quelqu'un vous a imité?
- 3) Qu'est-ce que l'expérience vous apprend à votre sujet?
- 4) Qu'est-ce que l'expérience vous apprend au sujet des autres?
- 5) Pourquoi est-il important d'exprimer ses sentiments?
- 6) Pourquoi est-il difficile d'exprimer ses sentiments?
- 7) Pourquoi voulez-vous savoir ce que les autres ont ressenti?
- 8) Comment vous sentez-vous maintenant?

Recherche de l'information

Après cet échange, le meneur suggère de visionner le ruban de la discussion et invite les participants à vérifier si les réflexions faites pendant la discussion et les gestes correspondent l'un à l'autre. Lorsque le meneur s'aperçoit d'une divergence entre geste et parole, il arrête la machine et demande au groupe de bien vouloir aider l'étudiant impliqué à expliquer les sentiments qui ont créé cette situation. Si le meneur soupçonne que l'étudiant n'est pas tout à fait prêt pour ce genre d'analyse, il devrait alors faire remarquer au groupe les distinctions (disproportions) apparentes entre ce que l'étudiant a démontré sur le ruban et sur ce qu'il semble vouloir dire.

Pour aider le groupe à s'exprimer plus intensément par un vocabulaire moins restreint, le meneur devrait noter au tableau les mots les plus expressifs employés par le groupe. (Cette méthode

peut être répétée tout au long du cours).

Si quelques-uns ne dépassaient pas le stade du "Je me sentais bien", l'animateur devrait encourager les plus expressifs à s'exprimer et ainsi servir de modèles aux plus gênés. L'animateur peut parler de la nécessité d'accepter les sentiments des autres. Certaines normes culturelles exprimées dans: "Un homme ne pleure pas", "Agis comme un homme et non comme une femme" empêchent les gens d'exprimer librement et sans gêne leurs sentiments intérieurs.

Mise en pratique

L'animateur demande au groupe de participer à un autre exercice exigeant de partager une expérience commune qui aidera chacun à exprimer ce qu'il ressent.

Le groupe se divise en deux, formant deux lignes parallèles; les joueurs sont face à face. Le premier, au bout de sa ligne, fixe son voisin dans les yeux. Quelques secondes après il passe à la personne suivante. Il continue ainsi jusqu'au bout de sa lignée et il se place à la queue. Le deuxième fait de même dès que le premier l'a quitté. Le jeu s'arrête lorsque tous les participants, y inclus le meneur, y ont passé.

Réuni de nouveau en cercle pour discussion, l'exercice est analysé par le groupe et la session est filmée au magnétoscope.

Voici diverses questions que le meneur peut poser pour encourager la discussion:

1. Qu'avez-vous ressenti lorsque quelqu'un s'approchait de vous?
2. Comment vous sentiez-vous en vous approchant de quelqu'un?
3. Quelle gamme de sentiments s'est éveillée en vous durant l'exercice?
4. Est-ce que certaines personnes ont éveillé chez vous de nouveaux sentiments? Pourquoi?
5. Avez-vous cru deviner ce que d'autres ressentait?
6. Voulez-vous entendre les autres exprimer les sentiments que vous avez éveillés chez eux?

Le meneur doit être aussi non-directif qu'il le peut tout en donnant beaucoup d'encouragement et d'affection à ceux qui en ont besoin. Il doit chercher la participation de tout le monde.

Evaluation

"Repassons cette discussion qui a été filmée pour voir comment on s'entraide dans la description de nos sentiments. Ne cherchez que ceci. A chaque fois que vous voyez quelqu'un aider un autre à exprimer ses sentiments faites moi signe ou dites-le. J'arrêterai la machine."

Suivant l'analyse du ruban le meneur pourra déterminer de l'habileté du groupe dans ce domaine pour y revenir selon le besoin dans les semaines à venir.

MOI



Deuxième étape

Rencontre: Suppositions et préjugés

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre aide l'étudiant à saisir que "nous entendons seulement ce que nous voulons entendre...et voyons seulement ce que nous voulons voir..." En langage technique "processus de solution de problèmes", l'étudiant arrive par un acheminement à une délimitation elucidante de la situation, une étape importante dans la définition d'un problème.

Le meneur devrait connaître dans les moindres détails le film.

Ressources

Film: The eye of the beholder, version française

Ruban magnétoscopique: Salut, je dois partir

Plaqué de projection: Se servir d'un Préjugé

Projecteur et écran

Rétroprojecteur

Magnétoscope

Objectif

A l'aide d'un film l'étudiant se familiarise avec le concept de suppositions. Il utilise la formule des 6 questions clés pour découvrir ailleurs et chez lui-même des suppositions et préjugés.

Stimulus

Après avoir visionné la première partie du ruban magnéto-copique les étudiants sont demandés de répondre à ces questions sur papier:

- 1) Qui est cet homme?
- 2) Comment le voyez-vous?
- 3) Quelle sorte de personne est-il?
- 4) Pourquoi a-t-il agit comme il l'a fait?
- 5) A qui parlait-il?
- 6) Est-ce que vous l'aimez?

Ces questions et leurs réponses sont mises de côté pour usage plus tard dans la rencontre.

Evocation

Le meneur montre le film The Eye of the Beholder, version française. A l'aide du feuillet qui accompagne le film le meneur engendre une discussion avant la projection, au milieu et à la fin du film. Pour pousser la discussion plus loin il pose d'autres

questions telles:

- 1) Vous est-il arrivé de juger arbitrairement les gens?
- 2) Qu'avez-vous supposé des gens en les jugeant?
- 3) Qu'avons-nous à apprendre du personnage principal du film?
- 4) Comment pouvons-nous arrêter de juger les gens avant de les connaître à fond?

Le meneur suggère que la question "Pourquoi ai-je dit telle ou telle chose au sujet de cette personne?" nous aide à élucider certaines situations qui fait que nous jugeons arbitrairement les gens. Cette question est écrite au tableau pour usage plus tard pendant la rencontre.

Recherche de l'information

Le groupe visionne une seconde fois la première partie du ruban magnétoscopique: Salut, je dois partir. Il demande ensuite aux étudiants de comparer ce qu'ils comprennent maintenant du film à leurs questions et réponses du début de la rencontre. Dès que l'information s'épuise, le groupe visionne la deuxième partie du ruban.

On discute des résultats. Ensuite le meneur dirige les questions vers l'étude du concept de "préjugé."

- 1) Est-ce que vous avez aimé l'homme du film à première vue?
- 2) Pourquoi?

Le meneur demande au groupe de définir le mot "préjugé". L'usage d'un dictionnaire sera peut-être nécessaire. Un préjugé peut nous faire réaliser que nous avons supposé certaines choses au sujet de la chose ou la personne en question. Les gens font habituellement des suppositions lorsqu'elles manquent d'information ou rejettent l'information qu'ils possèdent.

Le meneur alors demande au groupe de tenter d'identifier quelques unes des suppositions que les membres avaient faits sur le compte de l'homme dans le film.

On peut se servir de la plaque de projection Se servir d'un préjugé pour faire un résumé de la discussion.

Mise en pratique

Le meneur demande à chacun d'identifier un de leurs préjugés. Il écrit les directives suivantes au tableau:

- 1) Décrivez ce préjugé.
- 2) Trouvez-en les raisons.
- 3) Nommez les suppositions créées par ce préjugé.
- 4) Identifiez le besoin d'informations plus complètes.

"Interrogez-vous pendant un certain temps sur les raisons de vos préjugés. Après avoir entendu la description de préjugés par chacun ainsi que leurs causes, aidons-nous à identifier les détails "supposés" et les manques ou rejets d'information dans les préjugés de chacun."

Evaluation

Avez-vous appris quelque chose?

Votre comportement changera-t-il?

— Voulez-vous dorénavant être averti lorsque votre comportement reflétera vos préjugés?

Rencontre: Suppositions et Préjugés

Scénario pour enregistrement magnétoscopique: Salut, je dois partir.

Première partie

1. Décor et première scène:

Un bureau.

Un pupitre qui semble vide.

Un diplôme est suspendu au mur.

Un homme, bien habillé, collet blanc, nerveux, est assis au pupitre, et parle au téléphone. On n'entend pas ce que la personne au bout du fil dit.

2. La conversation

- Oui.

-

- Mmmmm.

-

- Mmmmm

-

- Oui

-

- Je sais.

3. Fin de la première scène

L'homme accroche le téléphone, se lève du bureau, enfile son

manteau et quitte rapidement le bureau. La caméra le suit pour se fixer sur l'horloge accroché au mur qui indique 5:55.

Deuxième Partie

Les Faits

L'homme parlait à son épouse. Leur fille souffrait depuis midi de violentes crampes à l'estomac et sa température s'élevait. Son épouse devait appeler un médecin et lui demander de visiter la malade à domicile. Un temps très froid empêchait la malade de sortir de la maison.

Pendant la première partie de la conversation, jusqu'à ce que l'homme dise: "Je sais", son épouse lui faisait un résumé de ce qu'elle avait dit au médecin. La conversation se poursuivait comme suit:

L'épouse: Devines ce qu'il a dit?

Le mari: Je sais.

L'épouse: Alors dis.

Le mari: Prenez 2 aspirines; ayez une bonne nuit de sommeil et appelez-moi demain matin.

L'épouse: Ma foi, t'es un vrai sorcier. Elle semble aller mieux maintenant.

Le mari: Très bien! Je dois partir maintenant.

L'épouse: Ah, oui! J'oubliais. Veux-tu passer à la pâtisserie et acheter deux pains? Dépêches-toi.

MOI



Deuxième étape

Rencontre: Le feedback

Durée: 2 heures

Aperçu

Dans cette rencontre l'étudiant continue d'exprimer ses sentiments et apprend à donner et recevoir du feedback (processus circulaire auto-régulateur) sur certains de ses comportements. L'étudiant développe une prise de conscience de l'influence interpersonnelle de ses actions, ce qui l'aidera plus tard à identifier ses problèmes de relations humaines et reconnaître les possibilités de les solutionner.

Ressources

Bandeaux pour les yeux.

Formules de classement Exprimer ce que je ressens -- une par élève.

Objectif:

L'élève se rend conscient de certains comportements spécifiques chez lui-même et chez les autres, et analyse un jeu de rôle pour donner et recevoir du feedback.

Stimulus

Les participants s'assoient en cercle autour du meneur qui leur explique le premier exercice. Après l'explication, tout le monde, y compris le meneur, se bande les yeux. On fait silence pendant environ cinq minutes; le meneur leur dit de penser à tout et à rien en se demandant de temps en temps: "Qu'est-ce que je ressens?"

Evocation

Les cinq minutes écoulées, le meneur dit ce qu'il ressent et invite les autres à faire de même en gardant les yeux bandés. (Un observateur, à l'extérieur, donne le signal lorsque les cinq minutes sont écoulées.)

Le meneur permet aux participants d'exprimer, pendant un certain temps, pensées et fantaisies, mais tente de fixer leur attention sur la description de leurs sentiments.

Après que les bandeaux sont enlevés, le meneur demande au groupe d'évaluer chacun sur sa facilité à décrire ses sentiments lorsqu'il avait les yeux bandés. Les étudiants font ce classement sur la formule de classification Exprimer ce que je ressens.

Recherche de l'information

Le meneur donne au tableau un graphique des classements et demande au groupe de commenter. Pour stimuler la discussion, il peut faire remarquer au groupe la constance des classements: soit entièrement hauts ou bas; ou encore l'inconstance, par un mélange de hauts et de bas. (Voir: Exemplaire de classements, Expression de sentiments). Le meneur doit tenter de les amener à s'exprimer sur ces classements et de leur faire dire pourquoi ils ont classé les membres du groupe dans tel ou tel ordre.

- 1) Qu'a-t-il dit ou fait pour influencer votre classement?
- 2) Comment s'est-il exprimé?
- 3) Quels mots a-t-il employés?

Le meneur tente ici d'amener les membres à donner librement du feedback en décrivant le comportement des gens sans les juger comme personnes.

Les étudiants sont souvent tentés de trouver des "solutions", des "réponses" et même de changer leur classement pour pouvoir se comparer au classement du voisin. Le meneur devra expliquer au groupe qu'il n'existe pas de "bonnes" ou "mauvaises" réponses, et que le classement démontre seulement comment chacun de nous voit les autres membres individuellement. Le meneur devra manifester de l'encouragement à ceux qui sont affectés négativement par le feedback ou par leur position dans les classements.

Mise en pratique

Après la discussion, le meneur fait un résumé des activités de cette rencontre et demande aux étudiants de discuter des comportements observés chez les autres et chez eux-mêmes durant la session. Chacun devrait exprimer ce qu'il ressent "maintenant", comment il se ressent par les classements qui le catégorisent. Chacun devrait pouvoir comparer cette situation à celle de la vie.

Voici quelques questions qui pourront animer la discussion:

- 1) Comment classons-nous habituellement les gens?
- 2) Est-ce que nous faisons des comparaisons entre les gens?
- 3) Est-ce que nous nous comparons aux autres?
- 4) Est-ce que nous comparons les gens par rapport à nos comportements, à nos paroles?
- 5) Quels sont ces comportements?
- 6) Dans ces comparaisons, nos impressions ou nos perceptions sont-elles précises ou vagues?
- 7) Sommes-nous toujours honnêtes lorsque quelqu'un nous demande de commenter ses actions?
- 8) Est-ce que nous prenons garde à nos paroles ou à notre comportement lorsque nous analysons les autres?

Après cette discussion, le meneur précise que dans un groupe, les membres doivent s'habituer à donner et à recevoir l'information

qui permettra de connaître l'effet qu'ils ont sur les autres membres et vice versa.

"Imaginons d'autres instances où nous pouvons nous donner du feedback. Procédons par jeu de rôle. (Le meneur devra expliquer ici ce qu'est un jeu de rôle). Je veux deux volontaires, un pour le rôle d'un épicier et l'autre pour le rôle d'un client." Il envoie l'épicier hors de la pièce et donne les explications suivantes au client. "La semaine passée vous avez acheté un pain de l'épicier pour découvrir rendu chez vous que quelques tranches étaient moisies. Hier, vous avez trouvé de la corde dans un autre pain. Vous voulez en parler à l'épicier." Le meneur demande aux autres membres du groupe de noter comment les deux décrivent leurs sentiments: "remarquez les gestes, leurs paroles, etc."

On filme le jeu de rôle au magnétoscope pour l'analyse et les commentaires du groupe. Si les élèves démontrent de l'intérêt dans cet exercice on procède à d'autres jeux de rôles.

Evaluation

Le meneur résume le thème de la rencontre en insistant sur l'importance du feedback, et demande aux participants de se donner du feedback dans les rencontres à venir.

Rencontre: Le Feedback

Formule de classement: Exprimer ce que je ressens

Classez les membres de votre groupe d'après l'habileté d'expression manifestée durant la session où chacun avait les yeux bandés. Commencez par le meilleur. N'oubliez pas de vous inclure vous-même dans cette classification.

- | | | |
|-------------|-----|-------|
| Le meilleur | 1. | _____ |
| Le suivant | 2. | _____ |
| Le suivant | 3. | _____ |
| Le suivant | 4. | _____ |
| Le suivant | 5. | _____ |
| Le suivant | 6. | _____ |
| Le suivant | 7. | _____ |
| Le suivant | 8. | _____ |
| Le suivant | 9. | _____ |
| Le suivant | 10. | _____ |
| Le suivant | 11. | _____ |
| Le suivant | 12. | _____ |
| Le suivant | 13. | _____ |
| Le suivant | 14. | _____ |
| Le dernier | 15. | _____ |

Rencontre: Le Feedback

Exemplaire de classements: Expression de sentiments

Classeur →	1	2	3	4	5	-----12
↓ Classé	Pierre	André	Marc	Annette	Marie	
1. Pierre	1	2	1	1	1	
2. André	10	11	12	10	11	
3. Marc	2	3	11	2	3	
4. Annette	7	6	8	3	10	
5. Marie	3	4	9	7	9	
12.						

Interprétation

1. Pierre se classe très haut et les autres le voient de la même façon. Il semble être assez réaliste.
2. André est en bas du classement dans toutes les listes, même la sienne. Il semble être également assez réaliste.
3. Marc semble se classer au bas de sa liste pendant que le groupe veut le placer vers le haut. Son classement dénote un manque quelconque dans son habileté d'exprimer ce qu'il ressent. On devrait en discuter et lui donner l'encouragement nécessaire.
4. Annette semble se surestimer puisqu'elle se classe au-dessus de ce que les autres voient en elle. Discussion si possible, avec également beaucoup d'encouragement.
5. Marie démontre le plus d'inconstance. Elle est difficile à évaluer.

MOI



Deuxième étape

Rencontre: Dépendre des autres

Durée: 1½ heures

Aperçu

Par cette rencontre, les étudiants communiquent entre eux d'après un motif clairement défini de leader/élève. Avec l'aide des autres membres du groupe, chacun étudie et décrit ses sentiments dans ces deux situations. Le participant se découvre des qualités qu'il n'était pas conscient de posséder. Cette découverte lui permet de reconnaître ses besoins et d'estimer jusqu'à quel point ce cours peut l'aider.

Ressources

Bandeaux (pour les yeux)

Équipement magnétoscopique

Objectif

L'élève est amené à exprimer ses sentiments de dépendance et de responsabilité dans un jeu où il joue les rôles de leader et d'élève.

Stimulus

Le meneur donne un bref aperçu du stimulus de cette rencontre. Il divise les élèves par groupes de deux et un membre a les yeux bandés tandis que l'autre lui sert de guide. Le couple décide lui-même qui jouera le rôle de leader et qui sera le suiveur. Le leader conduira son protégé autour de l'édifice*; il devra lui faire toucher différents objets, des personnes, mais toujours sans parler. Au bout de quinze minutes, les rôles changent: le leader devient suiveur et vice-versa.

Evocation

Une discussion filmée au magnétoscope fait suite au jeu qui dure environ une demi-heure. Le meneur peut se servir des questions suivantes pour aider le groupe à décrire l'expérience:

- 1) Comment vous sentiez-vous lors de cet exercice?
- 2) Qu'avez-vous appris de nouveau?
- 3) Que pensiez-vous de l'attitude de votre guide?
- 4) Qu'avez-vous aimé dans votre rôle de guide?
- 5) Les personnes et les objets vous faisaient-ils les mêmes impressions lorsque vous aviez les yeux bandés?

Pour rattacher l'exercice à la marche du groupe, il demande:

- 1) Pouvez-vous donner un sens quelconque à cet exercice?

* Si possible, les couples devraient aller à l'extérieur de l'édifice.

- 2) Aimons-nous notre rôle de meneur dans un groupe, ou préférons-nous être menés?
- 3) Comment pouvons-nous mettre cette expérience à profit dans le groupe?

Recherche de l'information

Le groupe visionne le ruban filmé de la discussion et tente de faire la relation entre les comportements et les mots.

- 1) Est-ce que ceux qui disent aimer être menés se laissent mener dans la discussion?
- 2) Et ceux qui disent aimer mener, sont-ils vraiment meneurs dans la discussion?
- 3) Est-ce que dans le groupe chacun a la chance d'être mené et d'être leader?
- 4) Est-ce que nous pensons souvent à la participation des autres dans le groupe?
- 5) Avons-nous confiance aux autres?

Mise en pratique

Voici un exercice qui permettra de mettre en pratique les idées émises lors de l'analyse du ruban magnétoscopique. Le groupe se choisit un sujet à discuter, mais les rôles de leadership sont changés. Ceux qui parlent habituellement peu dans le groupe doivent,

pendant cette discussion, servir de leaders, et ceux qui parlent habituellement beaucoup doivent se laisser diriger.

La discussion est filmée au magnétoscope.

Evaluation

Le groupe tente d'évaluer la discussion qui vient d'avoir lieu. Les élèves doivent noter les changements et les transferts de leadership. Le meneur invite les timides à révéler ce qu'ils ont ressenti lorsqu'ils se sont exprimés. Il demande la même chose aux plus expressifs.

MOI

Deuxième étape

Rencontre; Faire son propre portrait

Durée: Environ 3 heures

Aperçu

Lorsque l'étudiant accepte de faire lui-même son propre portrait au cours de cette rencontre, il s'expose de trois façons: il fait confiance au groupe; il prend le risque de dire au groupe comment il se voit lui-même, ou ce qu'il suppose de lui-même; et il invite le groupe à contester son image. Sa confiance au groupe dénote une utilisation consciente du groupe comme milieu d'apprentissage. Ce risque qu'il prend de se dire au groupe représente le dévoilement de l'aspect émotif dans la situation d'apprentissage. S'il invite le groupe à contester sa vision de lui-même, c'est qu'il désire étudier certaines suppositions qu'il fait sur lui-même depuis longtemps.

Ressources

Portrait de moi-même par le meneur.

Crayons pastels, peinture à l'huile ou fusain.

Papier journal.

Épingles ou ruban gommé.

Objectif

L'étudiant identifie les suppositions que l'on fait de lui.

Stimulus

Le meneur montre au groupe le portrait qu'il a fait de lui-même; il explique qu'il a tenté de représenter comment il se voyait physiquement aussi bien qu'"intérieurement". Il peut se servir de symboles: un chapeau extravagant peut vouloir dire qu'il aime à s'habiller; à se costumer ou qu'il a une personnalité flamboyante.

Il invite les membres du groupe à décrire la personne qu'ils voient dans le dessin.

Evocation

Les étudiants se séparent les uns des autres pour faire leur propre portrait. Il est important que chaque étudiant travaille seul pour le faire. Les portraits sont numérotés et affichés au mur; chacun doit alors trouver à qui appartient les portraits.

Recherche de l'information

Chacun identifie son portrait et l'interprète aux autres. Il tente d'expliquer aussi pourquoi certains l'ont reconnu et d'autres pas. Le meneur implique tout le monde dans la discussion et encourage

chacun d'eux à poser la question pourquoi? pour identifier les suppositions qu'il fait de lui-même. Il est important d'encourager des questions qui exigent des informations précises: "D'après ton portrait, quelle est ta plus grande qualité? Comment le montres-tu dans ton portrait? Quels sont les comportements que tu aimerais changer? Tu fumes, cependant tu ne nous le montres pas dans le portrait; y a-t-il une raison?"

Mise en pratique

Le meneur encourage chaque étudiant à expliquer les suppositions qu'il vient de découvrir à son propre compte. Pour faire ceci il peut formuler ses questions de différentes façons tels:

Avez-vous découvert des choses que vous supposiez de vous-même dans cet exercice?

Quelles sont les choses que vous prenez pour acquis endroit?

Dans le portrait, est-ce qu'on a indiqué des choses à votre sujet que vous ne connaissiez pas?

Quelles sont les choses, dans ce portrait, que vous pensez que les autres n'ont pas comprises?

Le meneur demande aux membres du groupe de démontrer ou "enseigner" cette rencontre en dehors de la classe, soit à leur famille ou à des amis. Ils peuvent apporter leurs portraits avec eux s'ils le

désirent. Le lendemain ils en parleront en classe.

Evaluation

Le meneur demande aux membres du groupe de parler de leurs expériences avec le portrait.

Pour évaluer la rencontre le meneur écrit deux questions au tableau: "Qu'avons-nous fait dans cette rencontre?" et "Pourquoi l'avons-nous fait?" Les étudiants devraient comprendre que le but du dessin était de découvrir des suppositions à leur propre compte.



TRAVAIL

Deuxième étape

Rencontre: Mes qualifications à l'emploi

Durée: 3 heures

Aperçu

Nous avons tous des aptitudes ou des "talents cachés" que nous tenons pour acquis sans trop y penser davantage. La découverte que certains talents, aptitudes ont une valeur sur le marché du travail est encourageante, surtout pour la personne qui cherche à améliorer son sort.

L'idée que nous pouvons trouver de tels talents et aptitudes justifient pleinement de faire l'inventaire de nos ressources. Cette rencontre encourage l'étudiant à regarder au "problème d'emploi" sous un nouvel aspect. Etant donné qu'un emploi n'est rien d'autre que le total d'aptitudes, talents et comportements que l'on met en oeuvre devant une situation particulière il s'ensuit donc que tout entraînement en vue de développer des talents, aptitudes et même des comportements nous prépare à l'emploi.

Ressources

Ruban-sonore: Le cas d'Hélène

Une copie du formulaire: Mes talents/aptitudes/comportements
au travail pour chaque étudiant.

Le Dictionary of Occupational Titles, Vol. 1 (version française si possible).

Objectif

L'étudiant analyse sa situation (première étape de la méthode de solution de problèmes) pour identifier ses talents, aptitudes et comportements qui ont une valeur sur le marché du travail.

Stimulus

Le meneur fait jouer le ruban sonore, Le Cas d'Hélène et écrit les questions suivantes sur le tableau.

- 1) Qu'est-ce que vous voyez dans le cas d'Hélène?
- 2) Quels sont les talents, aptitudes et comportements d'Hélène?
- 3) Quels ouvrages peut-elle faire avec ces talents, ces aptitudes et comportements?
- 4) Quels cours de perfectionnement pourrait-elle prendre pour mettre en valeur son bagage de "ressources"?

Evocation

A mesure que les étudiants répondent aux questions le meneur inscrit sur le tableau les talents, aptitudes et comportements dont

Hélène a fait preuve dans ses activités:

comme caissière à l'épicerie, elle:

- manipule de l'argent.
- se rappelle des prix
- prend les commandes
- rencontre le public

comme "dispatcher" pour le cie de taxi, elle:

- répond au téléphone
- prend note d'adresses
- donne des ordres au conducteurs

comme mère, elle:

- prend soin des enfants
- cuisine pour une famille de six
- fait le budget pour la famille

comme volontaire au club, elle:

- aide aux autres
- suggère des idées
- travail avec des adolescents

Lorsque les étudiants ont une liste assez longue le meneur leur demande de procéder de la façon suivante: "Nommez les talents, aptitudes et comportements qui servent à plus d'une activité." Exemples: travail avec d'autres personnes, diriger d'autres personnes, surveiller des enfants. Une fois que le meneur sent que les étudiants ont compris que des différents travaux

exigent souvent des activités semblables, il demande au groupe de suggérer différents ouvrages (carrières) dans lesquels Hélène peut se lancer et aussi quel entraînement pourrait aider Hélène à développer davantage ses talents et ressources.

Recherche de l'information

Le meneur explique que le cas d'Hélène démontre que même les activités les plus communes, tel, élever des enfants comportent l'application de talents, aptitudes et comportements qui se retrouvent dans plusieurs emplois; et qu'on ne peut découvrir ceci que d'après ce qu'elle nous dit.

Il suggère maintenant de faire l'inventaire des ressources d'un membre du groupe; préférablement un homme pour faire contraste avec Hélène. Les étudiants l'assistent dans la tâche. Arrivé au stage de suggestions d'emplois (carrières) possibles, le meneur réfère le groupe au Dictionary of Occupational Titles, leur expliquant comment s'en servir.

Mise en pratique

Le meneur demande aux membres du groupe de faire ce genre d'étude sur eux-mêmes. Il leur dit qu'ils travailleront à deux et leur distribue les formules en leur expliquant comment s'en servir. Ils devront aussi se référer au Dictionary of Occupational Titles pour se trouver des carrières.

Evaluation

Les formules complétées le meneur demande à chaque étudiant de faire une liste au tableau des talents, aptitudes et comportements qu'il possède et qui ont le plus de valeur sur le marché du travail. Le meneur fait une liste à part pour le groupe. Ensuite il leur demande s'ils étaient tous conscients de leurs ressources avant cet exercice, et s'ils croient utile le procédé de faire un inventaire de soi-même.

Chaque étudiant met son inventaire au propre et le garde dans son dossier personnel.

Rencontre: Mes qualifications à l'emploi:

Le cas d'Hélène

Hélène a 32 ans. Elle est mariée et mère de quatre enfants dont les âges sont 14, 10, 8 et 6 ans. Son mari, Laurent, travaille régulièrement mais le salaire n'est pas élevé et ça prend tout pour arriver. Maintenant que les enfants sont tous à l'école Hélène aimerait bien retourner au travail pour gagner un peu plus.

Elle y pense beaucoup ces temps-ci, mais, que faire? Elle, a dû quitter l'école après sa 8e année. Après ça elle a travaillé quelques années comme caissière dans une épicerie, puis comme "dispatcher" pour une compagnie de taxi, mais il y a des années de cela. Depuis l'arrivée du premier bébé elle est restée à la maison. Elle se demande ce qui est arrivé à son rêve de jeune fille, celui d'être garde-malade.

Enfin elle se décide qu'elle doit retourner au travail. Elle pense que peut-être quelqu'un au bureau de placement de la Main d'Oeuvre peut lui suggérer quelque chose comme travail ou lui dire où s'en trouver. Elle fixe un rendez-vous et s'y rend. La personne qui l'interview lui pose toute sorte de questions. "Qu'est-ce que tu as fait depuis que tu as quitté l'école? Quel instruction as-tu? Quels sont tes passe-temps favoris? As-tu d'autres intérêts dans la vie?" et bien d'autres encore. Elle

explique tant bien que mal au sujet de sa famille, de son intérêt aux enfants. Elle lui dit qu'elle aide souvent aux différents clubs féminins du village, soit pour garder des enfants ou surveiller les activités des adolescents. Elle lui mentionne aussi qu'elle fait un peu de couture, tricot et crochet à la maison, et qu'à l'occasion, elle a même fait des poupées pour ses jeunes.

A mesure qu'elle raconte ceci à l'interviewer elle se sent de plus en plus déprimé. Mais comment est-ce que son intérêt dans ses enfants puisse lui gagner un emploi pense-t-elle. Toutes les mères font ça. Hélène est un peu surprise lorsque son interviewer lui fixe une date pour écrire des tests. Il lui a même dit qu'avec ses talents elle aura un assez bon choix de positions.

Hélène retourne chez-elle, un peu plus encouragée, toute surprise de savoir qu'elle aura un choix lorsqu'elle pensait avoir si peu à offrir.

Rentrée chez-elle, Hélène s'assoit une minute et repense un peu à ce que le type au bureau de la Main d'Oeuvre a prit en note. Elle se dit "Je peux cuisiner, préparer des menus, et budgeter l'argent pour la famille. Je sais conduire une auto, coudre, tricoter un peu. Je garde les bébés pour des dames de la ville, et elles peuvent se fier à moi. J'ai dû rendre compte des taxis et remplir des commandes à l'épicerie". Finalement Hélène décide

qu'elle devrait peut-être prendre ça par écrit. Une telle liste pourrait peut-être lui être utile pour remplir les formulaires de demande d'emploi et pourrait même lui servir à l'interview. Après tout le conseiller au bureau de la Main-d'Oeuvre semblait intéressé à tout ça. Elle devrait peut-être faire un inventaire de ses talents et ses aptitudes.

Rencontre: Mes qualifications à l'emploi

Formulaire: Mes talents, aptitudes, comportements au travail

Dans la colonne de gauche faites une liste de toutes les positions que vous avez déjà occupées, de vos passe-temps préférés, des machines et outils que vous pouvez manier, de vos intérêts et activités dans le milieu où vous vivez, et de tout ce que vous aimez faire à la maison.

Dans la colonne à droite faites une liste de tous les talents, les aptitudes et les comportements qui accompagnent ces intérêts et que vous savez que vous faites bien.

POSITIONS JUSQU'A DATE

CE QUE JE FAIS BIEN

POSITIONS JUSQU'A DATE	CE QUE JE FAIS BIEN

MES PASSE-TEMPS PREFERES	CE QUE JE FAIS BIEN

MACHINES/OUTILS QUE JE SAIS MANIER	CE QUE JE FAIS BIEN

MES INTERETS D'ACTIVITES DANS MON MILIEU	CE QUE JE FAIS BIEN

CE QUE J'AIME FAIRE AUTOUR DE LA MAISON	CE QUE JE FAIS BIEN

MOI



Deuxième étape

Rencontre: Définition du problème

Durée: 2 heures

Aperçu

Dans cette leçon, l'étudiant doit faire preuve d'une certaine compréhension du cours en se fixant un but. Le but précisé par l'étudiant dans cette leçon sert de lien entre le cours, tel qu'il le comprend et son besoin de croissance, tel qu'il le voit. Le meneur doit encourager les élèves à décrire le problème aussi précisément que possible mais ne doit pas s'attendre à ce que tous réussissent. Les rencontres qui suivent reviennent toujours sur cette étape; elles aideront l'étudiant à clarifier sa situation et son objectif.

Ressources

Formules complétées: Liste de vérification (voir Sommaire du cours).

Formule: Mes Objectifs, une copie à chaque étudiant.

Objectif

L'étudiant analyse les données du cours et de ce qu'il a appris

sur lui-même. Avec ces connaissances en main, il se fixe un objectif.

Stimulus

Le meneur doit faire au groupe une présentation du cours. Il s'agit de tracer en grandes lignes le but du cours, ses objectifs, les méthodes à employer et les résultats qu'on espère en retirer afin d'aider les élèves à clarifier leurs idées du cours. Cette présentation ne devrait pas dépasser 15 minutes. Le meneur peut rattacher les leçons précédentes au cours; il peut expliquer le pourquoi de certains jeux. Il peut aussi parler de ce qui s'en vient dans les leçons suivantes, des activités auxquelles ils participeront et des sentiments qu'ils pourront en ressentir.

Evocation

Une fois la présentation terminée, le meneur laisse la parole aux étudiants, soit pour faire leurs commentaires, soit pour poser des questions. Si nécessaire, il peut les stimuler à l'interroger en les questionnant lui-même ou en faisant quelques remarques sur le comportement d'un ou plusieurs élèves durant la présentation.

Quoique nous reconnaissons aux étudiants la liberté de diriger la discussion là où ils le désirent nous insistons, dans cette leçon, à ce que le meneur traite de certains points spécifiques,

de préférence lors de la présentation du cours. Ces points sont: la réalité comme base du cours, c'est-à-dire "l'ici et maintenant"; la vie intense d'un groupe, la vie qui "naît" de l'acceptation sans condition des membres du groupe; la responsabilité de chacun de son comportement en général, et de son engagement dans le cours.

- Ici le meneur peut introduire le concept de "contract group" par lequel une personne s'engage envers le groupe par promesse ou par contrat. On peut ici donner plusieurs exemples: être à l'heure précise pour des rendez-vous, ne s'absenter du cours que pour des raisons sérieuses, etc., etc. Le meneur doit aussi expliquer qu'un contrat peut toujours être annulé ou modifié lorsque les deux contractants s'entendent et se mettent d'accord sur une formule différente.

Recherche de l'information

Lorsque les élèves sont satisfaits, le meneur introduit la notion d'un but dans la vie. Il peut leur demander ce qu'ils entendent par un "but". Cette introduction tend à amener les étudiants à faire le lien entre le cours qu'ils suivent et le but qu'ils se sont fixé; ceci afin qu'ils puissent profiter du cours à son maximum et utiliser les connaissances qu'ils en retireront pour atteindre leur but.

Mise en pratique

Lorsque le meneur est convaincu que les étudiants comprennent la notion du "but", il leur distribue leur copie de la Liste de vérification complétée dans la rencontre Sommaire du cours. De cette Liste de vérification chaque étudiant doit choisir au moins un point, un item sur lequel il sent qu'il doit s'améliorer. L'élève doit maintenant tracer par écrit un plan pour atteindre son objectif. La formule Mes objectifs peut l'aider à faire ce travail. Sur cette feuille il doit indiquer le ou les points qu'il désire améliorer ainsi que les moyens qu'il entend prendre pour arriver à son but. Ensuite il devra présenter son plan au groupe. En réalité, il fait ici un "contrat" avec le groupe. Ce dernier pourra réviser avec lui les moyens pour atteindre son objectif et l'aider dans sa poursuite.

L'élève conserve son plan avec lui et le révisera périodiquement avec le groupe.

Le meneur recueille les Listes de vérification pour usage plus tard.

Evaluation

Le plan de l'étudiant sera utilisé plus tard dans le cours et dans les sessions d'orientation. A mesure que le cours progresse l'élève peut modifier son plan à condition que le groupe soit d'accord.

Rencontre: Définition du problème

Mes Objectifs

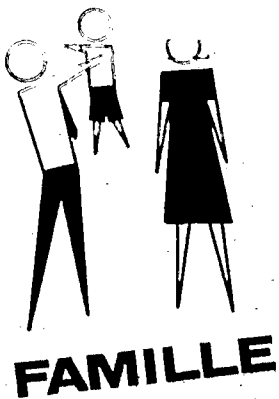
1. De votre Liste de vérification choisissez trois ou quatre "talents" que vous aimeriez améliorer.

2. De quelles façons croyez-vous que le cours "Dynamique de la vie" peut vous servir dans cette tâche.

3. Mon objectif est:

Nom

date



Deuxième étape

Rencontre: Expliquer à d'autres ce qu'est "Dynamique de la vie"

Durée: 2 heures

Aperçu

Cette rencontre accomplit deux objectifs. Elle permet aux étudiants d'expliquer à d'autres personnes, parents ou amis, ce qu'ils ont appris jusqu'à date en "Dynamique de la vie": elle permet aussi aux participants de se détendre ensemble dans une activité.

Pour le meneur la rencontre lui permet d'évaluer l'objectif général de cette étape: Définition du problème. Il acceptera des explications comme celles qui suivent comme preuve que les étudiants retiennent quelque-chose du cours: "Telle ou telle partie du cours m'intéresse." "J'ai appris telle ou telle chose à mon sujet" "Le cours me servira dans tel domaine" "J'ai fixé tel objectif pour moi-même."

La préparation de l'activité choisie par le groupe permet aux membres du groupe de coopérer ensemble et peut-être même avec d'autres groupes. Cette rencontre suggère une méthode pour faire

parler les étudiants au sujet de "Dynamique de la vie" mais ne suggère pas dans quelle sorte d'activité. La seule condition est que l'activité permette aux membres de coopérer dans un esprit de détente. Cette rencontre ne s'occupe pas de la planification de l'activité, ceci relève entièrement du groupe et du meneur.

Ressources

Les ressources dépendent de l'activité choisie.

Objectif

L'étudiant décrit à sa famille et à ses amis ce qu'il entend par "Dynamique de la vie" et comment il s'en servira, démontrant ainsi qu'il reconnaît la situation problématique. Ceci correspond à la première étape dans la méthode de solution de problème: l'Analyse de la Situation.

Stimulus

"Depuis votre arrivée ici, des gens à l'extérieur (parents et amis) vous ont sans doute demandé ce que vous apprenez ici. Vous avez peut-être été embêté de leur expliquer ce qu'est "Dynamique de la vie". Il serait peut-être bon d'organiser une activité quelconque pour leur expliquer ce que vous entendez par "Dynamique de la vie" et ce que vous espérez en retirer. Si vous le voulez vous

pouvez prendre l'occasion pour vous distraire en même temps. Libre à vous de choisir l'activité: un pique-nique ou une soirée, etc."

Evocation

Le meneur assiste le groupe dans la préparation. Il peut poser les questions suivantes pour les diriger dans leur préparation:

"Quels problèmes y a-t-il?"

"Quelles ressources avons-nous à notre disposition?"

"Voulez-vous utiliser le magnétoscope?"

"Voulez-vous faire un des jeux déjà vu dans une rencontre?"

Au meneur, de se servir de son jugement pour atteindre l'objectif. Il est souhaitable de tenir compte des quatre points suivants.

1. Tous les étudiants doivent dire quelque chose.
2. Le meneur agira comme observateur (ne pas participer à la discussion).
3. En plus de l'objectif qui est d'expliquer à d'autres ce qu'est "Dynamique de la vie" l'activité devrait permettre aux gens de se détendre.
4. En autant que possible, les étudiants devraient organiser et présenter l'activité eux-mêmes.

Recherche de l'information

Si, à l'avis du meneur, les étudiants n'ont pas d'activité adéquate pour rencontrer l'objectif, le meneur peut suggérer la technique des deux cercles, l'un à l'intérieur de l'autre pour expliquer le cours. Cette technique est connue sous le nom de "fishbowl" ou "vignette" en anglais. A ce stage-ci les étudiants ne connaissent probablement pas cette technique. Au meneur de l'expliquer et de la faire pratiquer par les étudiants. Pour la présentation elle-même les étudiants peuvent choisir le ou les thèmes suivants: "Ce qu'est Dynamique de la vie" ou "Ce que je m'attends du cours" ou "Ce que j'ai appris jusqu'à date en Dynamique de la vie" ou "Comment j'entends me servir de Dynamique de la vie dans ma vie personnelle."

Une autre rencontre qui peut être utilisée est Faire son propre portrait ou un ou quelques membres du groupe prendraient le rôle du meneur.

Durant la préparation (pratique de la technique) le meneur peut filmer la séance au magnétoscope. On repasse le ruban pour discuter de ce que l'on a dit.

Mise en pratique

Les étudiants discutent de "Dynamique de la vie" avec parents et amis.

Evaluation

Le meneur revoit les engagements pris par chacun des élèves dans le plan pour expliquer "Dynamique de la vie" à leurs familles ou leurs amis. Il constate les manquements à ces promesses et exprime ses sentiments à ce sujet. Il invite le groupe à l'aider. Vous ne serez toujours pas d'accord avec ce qu'un autre dit ou fait. Si c'est le cas dites-lui honnêtement et expliquez pourquoi. Nous appellons ça "confrontation". Quand vous confrontez quelqu'un vous lui demandez d'examiner ses comportements. Vous montrez votre intérêt pour lui. Quand quelqu'un vous confronte, essayez d'écouter ce qu'il vous dit et non pas d'analyser les sentiments qu'il provoque chez vous. Par exemple: Michel! Tu n'as pas fait ta part dans le plan pour expliquer "Dynamique de la vie" à nos invités. Tu étais en charge de l'arrangement des sièges. Tu n'es pas venu et tu n'as laissé savoir à personne que tu ne venais pas. Ne connaissais-tu pas ta responsabilité au groupe? Pourquoi n'es-tu pas venu? Après que l'élève a exprimé son point de vue le meneur demande aux autres membres du groupe: Que ressentez-vous à ce sujet?

Durant la préparation et la présentation le meneur a observé les talents développés durant les leçons précédentes et appliqués à la situation. Après la démonstration le meneur fait part de ses observations au groupe et leur demande des commentaires. Par exemple comment certains exprimaient ce qu'ils ressentaient; comment d'autres

donnaient du feedback; comment le leadership changeait de mains; comment ils réglaient les problèmes qui se présentaient, soulignant les talents nécessaires pour les résoudre.

MOI



Troisième étape

Rencontre: Exprimer sa confiance au groupe

Durée: 2 à 3 heures

Aperçu

Quand un étudiant peut apprendre à partir des expériences vécues en groupe ou qu'il peut utiliser les talents ou aptitudes des autres membres du groupe pour son propre avancement, il a franchi l'étape la plus importante dans le processus de changer son mode de vie. Il est nécessaire que le nombre de membres dans le groupe ne soit pas trop élevé afin de permettre à chacun de s'exprimer et de mettre en pratique les aptitudes et talents suggérés par le cours lui-même. Cependant, on exprime ses inquiétudes, ses appréhensions et ses problèmes à un groupe en qui on a confiance. Cette rencontre aide les étudiants à évaluer la confiance qu'ils ont en chacun.

Ressources

Une copie du formulaire "Evaluation individuelle et par le groupe" à chaque membre du groupe.

Objectif

L'étudiant demande du feedback sur son comportement dans un exercice et apprend ainsi à avoir confiance en d'autres personnes.

Stimulus

Le meneur explique brièvement le thème de la rencontre d'aujourd'hui, la confiance, en insistant sur son importance dans une situation d'apprentissage. Le meneur peut dire "On reçoit du groupe la confiance qu'on donne au groupe. Essayons un exercice ensemble."

Les membres du groupe sont debout, épaule à épaule, et forment un cercle. Les plus costauds se placent à intervalles régulières dans la formation du cercle. Tous les membres doivent à tour de rôle se placer au centre du cercle, se fermer les yeux et tomber à plusieurs reprises dans les bras des autres membres qui doivent l'empêcher de tomber au sol.

Evocation

Après l'exercice, les membres s'assoient en cercle, par terre de préférence, l'un près de l'autre afin de conserver le plus possible ce contact physique de l'exercice. Le meneur demande aux participants de décrire ce qu'ils ressentaient durant l'exercice. Il peut demander:

- 1) Que sentiez-vous en tombant sur les autres?

- 2) Que sentiez-vous en soutenant les autres?
- 3) Aviez-vous confiance à tout le monde? Sinon, à qui?

Le meneur tente de faire ressortir les comportements qui manifestaient soit la confiance, soit une absence de confiance. Cette discussion est filmée au magnétoscope.

Recherche de l'information

Le meneur demande au groupe de repasser le film afin de détecter les comportements qui démontrent confiance ou manque de confiance. Il demande "Est-ce que nos paroles traduisent nos actions? Agissons-nous comme un groupe dont chaque membre se fait confiance?"

Mise en pratique

Après l'étude de la discussion sur film, le meneur demande aux membres de faire chacun sur papier une classification des autres par rapport à l'intensité de la confiance manifestée durant l'exercice en commençant par celui qui en a manifesté le plus. Le meneur fait une synthèse de ces classements au tableau et demande au membres du groupe d'en interpréter les résultats et de se donner du feedback.

Evaluation

Le meneur distribue à chacun une copie de la formule: Evaluation individuelle et par le groupe. Lorsque chacun a terminé son évaluation,

le meneur fait le calcul des données et en fait un résumé au tableau. Il demande au groupe d'en interpréter les résultats et d'agir en conséquence. Il peut lui-même suggérer quelques exercices, ou quelques techniques pour améliorer les faiblesses soulignées par le groupe.

1/0

Rencontre: Exprimer sa confiance au groupe

Evaluation individuelle et par le groupe.

Nom	Groupe	Date	
Encerclez:			
1)	Le groupe me veut comme membre.	Oui	Non
2)	Tous les membres du groupe se préoccupent des autres membres du groupe.	Oui	Non
3)	Lorsque l'un des membres traverse une phase ou un instant difficile, le groupe l'aide.	Oui	Non
4)	Je participe au succès du groupe.	Oui	Non
5)	Les sessions aident le groupe mais ne m'aident pas.	Oui	Non
6)	Notre groupe voit le meneur tout comme un autre des membres.	Oui	Non
7)	Le principal problème de ce groupe est causé par ceux qui parlent constamment.	Oui	Non
8)	Plusieurs des membres se sont améliorés comme participants. Ceci est un résultat des sessions.	Oui	Non
9)	J'aimerais changer la composition de ce groupe.	Oui	Non
10)	Cet exercice m'a servi pour comprendre ce qu'est la confiance.	Oui	Non

MOI



Troisième étape

Rencontre: Exprimer ce que je ressens II

Durée: 1 heure

Aperçu

Cette rencontre donne l'occasion aux étudiants de se pratiquer à exprimer leurs sentiments, un thème qu'ils ont déjà touché dans la rencontre Exprimer ce que je ressens I. L'expression de sentiments n'est pas toujours chose facile, ainsi qu'aider un autre à exprimer ses sentiments. Et partout l'expression de ses sentiments est essentielle à la démarche du groupe en "Dynamique de la vie": c'est une condition essentielle à se comprendre soi-même et à mieux comprendre les autres membres du groupe. A mesure que l'étudiant améliore son habilité à travailler avec d'autres il apprend à mieux accepter le feedback sur son propre comportement.

Cette rencontre est en sorte une suite à la rencontre précédente. Exprimer sa confiance au groupe.

Ressources

\$10.00 en argent (argent de monopoly ou autre jeu) en espèce suivante:

- 1 billet de \$5.00
- 5 billets de \$1.00

Stimulus

Le meneur donne les dix dollars (un billet de cinq, cinq billets de un dollar) à celui qui s'était classé le plus bas dans la mise en pratique de la rencontre précédente Exprimer sa confiance au groupe avec les instructions suivantes: "Distribue cet argent à qui tu veux dans le groupe. A toi de décider à qui tu veux le donner et combien tu veux lui en donner. Après que tu auras distribué l'argent tu nous diras pourquoi tu as choisi telle ou telle personne et pourquoi tu lui as donné tel ou tel montant. Cet exercice se fait en silence."

Evocation

Après qu'il distribue l'argent le meneur lui demande d'expliquer pourquoi il l'a distribué de cette façon. Les autres membres peuvent l'aider dans son explication.

On répète l'exercice avec le deuxième plus bas, le troisième, et ainsi de suite jusqu'à ce que l'intérêt diminue.

A mesure que les membres décrivent leurs sentiments, le meneur ajoute les meilleures expressions à la liste commencée lors de la rencontre Exprimer ce que je ressens I. Il souligne et répète les

expressions qui semblent vraiment sincères et questionne celles qui semblent un peu banales, ou gauches, afin d'aider l'individu à s'exprimer. Après que chaque étudiant a exprimé ce qu'il ressentait le meneur lui demande "Comment te sens-tu maintenant que tu nous a expliqué le pourquoi de tes actions? Comprends-tu mieux ce sentiment chez-toi? ou Crois-tu pouvoir contrôler ce sentiment maintenant?"

Recherche de l'information

Lorsque le meneur ressent que de poursuivre l'exercice n'ajoutera rien de nouveau, il l'arrête et demande au groupe d'analyser l'interaction dans le groupe. On peut partir d'incidences spécifiques dans l'exercice mais l'idée est d'en arriver à une évaluation du groupe lui-même et sa démarche dans le domaine d'interaction. Le meneur peut demander: Nous entraînons-nous entre nous? Croyez-vous que d'autres savent ce que vous ressentez? Comprenez-vous ce que les autres ressentent? Comment protégeons-nous ceux que nous croyons avoir besoin de protection? Comment confrontons-nous les personnes qui ont besoin d'être confrontées? Que faites-vous? Dites-vous vraiment ce que vous ressentez?

Le meneur explique ensuite l'objectif de cette rencontre. Il demande aux participants de fournir des exemples ou des occasions où ils pourraient s'améliorer dans l'habilité d'exprimer leurs sentiments.

On repasse les listes d'expressions, de mots et le meneur demande aux élèves d'en ajouter s'ils le peuvent.

Mise en pratique

Le meneur suggère un exercice amusant pour mettre en pratique l'habilité de décrire ce qu'on ressent. "Fermez vos yeux et imaginez que vous êtes un légume. Pensez-y pour quelques minutes. Ensuite dites-nous quel légume vous êtes devenu et ce que vous ressentez comme ce légume." Les élèves commentent: chacun exprime ce qu'il ressent.

Le meneur peut reprendre cet exercice-ci avec quelques variantes, dans de futures rencontres. A chaque fois qu'il juge l'occasion propice de le faire, il rappelle aux étudiants cette rencontre et les pourquoi ou l'importance de l'exercice. Il est à suggérer de varier ce que l'on devient: cette fois-ci un légume, une autre fois une plante, un animal, un meuble, etc.

Evaluation

Comme évaluation le meneur demande aux membres du groupe de retracer les activités de la rencontre, d'expliquer ce qu'ils ressentent et de suggérer quelques applications de ce thème dans leur vie courante.

MOI



Troisième étape

Rencontre: Parler en public

Durée: 6 heures

Aperçu

La préparation et la présentation d'un discours sont les deux principales activités de cette rencontre. Les étudiants donnent une valeur et un sens à ces exercices. Ils critiquent et subissent la critique de leur rendement.

Pendant la phase d'évaluation de cette rencontre, le meneur tente d'attirer l'attention du groupe sur sa situation d'apprentissage. Il donnera une évaluation de la démarche du groupe.

Ressources

Ruban magnétoscopique: Techniques oratoires

Un orateur de la région (si le groupe le désire).

Magnétoscope

Multi-média

Objectif

Le participant recueille des informations sur lui-même.

Stimulus

Le meneur présente le film Techniques oratoires au groupe. Suivant les commentaires sur le film le meneur explique brièvement les activités de cette rencontre. Il demande au groupe d'expliquer comment ces techniques oratoires peuvent aider à obtenir du travail, à fonctionner "socialement" et à solutionner certains problèmes: Ensuite il suggère que chacun prépare un discours d'une durée d'environ deux minutes sur un sujet quelconque: politique, vie familiale, vie urbaine, le sexe, les animaux, etc. Ils peuvent travailler individuellement ou s'entraider dans leur préparation.

Evocation

Suivant la préparation du discours (environ 15 minutes) le groupe décide de certaines règles à suivre durant cet exercice telles l'ordre des orateurs, de leur position: soit assis, soit debout, etc.

Les discours sont filmés au magnétoscope par le meneur. Chacun, par après, est invité à exprimer ses sentiments d'orateur ou de spectateur: nervosité, peur, gêne, etc. Le meneur analyse avec les membres les comportements observés. A surveiller: gestes, posture,

volume de la voix, ton, clarté, notes, intérêt, contact avec les yeux. Le meneur écrit ces comportements identifiés sur le tableau. On garde cette liste pour y revenir dans la section suivante.

Recherche de l'information

Les participants étudient l'enregistrement. Ils commentent leur propre discours et invitent les autres à le critiquer. (La liste énumérée plus haut devrait couvrir en plus les découvertes de cette session de feedback). Chaque participant fait une liste des talents qu'il veut acquérir ou développer.

Le meneur permet aux participants de se familiariser avec la documentation dans le multi-média afin de se préparer pour le discours de la section suivante. Ils peuvent se servir du magnétoscope pour se pratiquer.

On peut inviter un orateur qui donnerait une causerie sur l'art oratoire ou autre sujet connexe. Dans ce cas quelques étudiants sont nommés pour planifier l'activité.

Mise en pratique

Chaque étudiant fait un petit discours de 3 à 5 minutes qui est enregistré au magnétoscope. Le meneur encourage les étudiants à se donner autant de feedback que possible durant l'étude de ces discours.

filmés surtout sur l'amélioration des faiblesses notées lors du premier discours. Suivant cette session de feedback le meneur demande à quelques étudiants de démontrer et même d'enseigner aux autres quelques-unes de leurs meilleures techniques.

Evaluation

Le meneur entreprend l'évaluation de cette rencontre en demandant "De quelles façons est-ce que le groupe a aidé à chacun d'entre vous? Comment avez-vous aidé aux autres membres du groupe? Quelle technique aimeriez-vous améliorer? Quelle technique aimeriez-vous enseigner aux autres?" Si les étudiants le veulent, ils peuvent se pratiquer et s'entraider.

MOI



Troisième étape

Rencontre: Ecrire des tests

Durée: 2 heures pour la rencontre, 5 - 10 heures pour l'administration des tests, $\frac{1}{2}$ heure pour chaque interview.

Aperçu

Les étudiants en "Dynamique de la vie" reçoivent du feedback des autres membres du groupe d'apprentissage, du meneur, des enregistrements au magnétoscope; l'interprétation des résultats de tests standardisés est une autre forme acceptable de feedback. Comme adulte les étudiants ont droit aux résultats de ces tests, cependant c'est au meneur ou à la personne qui donne les résultats des tests de voir à ce que les étudiants n'attachent pas plus d'importance à ces tests que ce qu'ils valent en réalité.

Quoique l'étudiant écrit ces tests dans le but de mieux se connaître, il doit comprendre que dans le monde d'aujourd'hui le testing est à la mode. Des agences de placements, les écoles et souvent les employeurs exigent qu'un nouvel employé ou nouvel étudiant passe une série de tests. Pour une personne peu familière avec cet outil cette demande peut lui causer certaines inquiétudes et nuire à ses résultats. Une "pratique" avec des tests et le rituel qui

accompagne l'administration et l'interprétation des tests aidera à réduire ses inquiétudes plus tard.

Il est probable que le meneur ne soit pas qualifié pour administrer et surtout interpréter le résultat des tests. Le meneur aura donc à planifier d'avance avec l'orienteur de la commission scolaire ou avec un conseiller à la Main d'Oeuvre pour cette rencontre.

Ressources

Personnes ressources: une ou quelques personnes qualifiées dans l'administration et l'interprétation de tests standardisés.

Tests standardisés: quelques tests mesurants intérêts, aptitudes, etc.

Multi-média.

Objectif:

L'étudiant se sert des résultats des tests pour l'aider à se fixer des objectifs.

Stimulus

Le meneur explique le but de la rencontre et les activités qu'elle contient.

Selon les ressources à sa disposition le meneur a deux alterna-

tives pour débiter l'étude des tests: soit qu'il donne des vieilles éditions retirées d'usages de tests standardisés que les élèves peuvent compléter et discuter entre eux; ou qu'il donne une présentation sur le sujet Comment prendre des tests avec, peut être, quelques exemplaires. S'il choisit cette dernière alternative le meneur devrait consulter le manuel, Test Orientation Procedure How to Take Tests 1

Evocation

Le meneur encourage les commentaires sur les tests complétés, les règles à suivre, ce que l'on ressent en prenant des tests, etc. De ce qui ressort de cette discussion le groupe peut se faire une liste de questions à poser à l'invité. Ensuite il s'informe pour savoir si les membres du groupe ont déjà eu à passer des tests du genre dans leur vie personnelle "Avez-vous subi des tests semblables en faisant une demande d'emploi? Croyez-vous avoir râté votre chance pour un emploi à cause d'un test? Dites-nous ce qui est arrivé. Comment pensez-vous que la main d'oeuvre, les écoles et les employeurs utilisent les résultats de ces tests?" Tout en discutant ainsi on ajoute à la liste de questions qu'on peut poser à l'invité.

-
1. Test Orientation Procedure How to Take Tests, The Psychological Corporation, New York.

Recherche de l'information

Le meneur présente l'invité qui donne une courte présentation sur l'usage qu'on fait des tests et répond aux questions des étudiants. Ensuite cette personne donne une série de tests selon une schedule élaborée d'avance avec le meneur. Ceci peut s'échelonner sur plusieurs jours dépendant du nombre de tests, et de leur longueur, difficulté, etc. Suivant chacun de ces tests on devrait prévoir une période de discussion où les étudiants tentent d'analyser leurs réactions durant le test: ce qu'ils ressentaient et pourquoi. Le meneur devrait les aider à s'exprimer. Le groupe trouvera peut-être d'autres questions à poser à l'invité.

Pour répondre à certaines nouvelles questions et pour se renseigner davantage sur le sujet le meneur réfère les étudiants au multi-média.

Suivant l'administration et l'analyse des résultats la personne ressource se réunit de nouveau avec le groupe. Il peut leur présenter certains résultats pouvant intéresser le groupe, tel un profil des résultats d'un test ou la variété des aptitudes et intérêts dans le groupe etc. Il invite les commentaires, aide les étudiants à interpréter les résultats, et répond à d'autres questions.

Mise en pratique

Chaque étudiant rencontre la personne ressource individuellement pour recevoir les résultats des tests qu'il a subit. Durant cet interview l'invité devrait aussi renseigner l'étudiant sur les cours ou possibilités d'entraînements, et même aviser l'étudiant sur son objectif; est-il réalisable dans le contexte actuel? etc.

Evaluation

• Durant toute la rencontre le meneur devrait noter tous changements d'attitudes et changements de comportements vis-à-vis les tests. Les interviews privés finis, le meneur fait part de ses observations au groupe.

Le meneur demande ensuite aux membres d'écrire comment les résultats des tests peuvent les aider. On discutera les réponses en groupe.

LOISIRS

Troisième étape

Rencontre: Un brainstorming sur nos temps libres

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre expose à l'étudiant trois aspects du cours: le procédé de solution des problèmes par déférence aux jugements; la pratique des comportements de groupe dans le solutionnement des problèmes; une introduction au contenu de la concentration: Loisirs.

Ressources

Une copie du formulaire Evaluation des rôles pour chaque membre

Magnétoscope

Confetti

Multi-média

Objectif

L'étudiant participe à un brainstorming d'idées sur les loisirs, et se pratique à la planification d'activités.

Stimulus

Le meneur explique au groupe que cette rencontre a trois buts qu'il écrit sur trois feuilles séparées fixées au mur.

- 1) apprendre la technique du brainstorming.
- 2) faire une liste des différentes façons d'apprendre comment utiliser le temps consacré aux loisirs.
- 3) mettre en pratique une de ces façons de se renseigner sur les loisirs.

Il invite les membres à commenter ces trois sujets et note les commentaires. Si la discussion traîne, le meneur passe immédiatement à l'introduction de la technique du brainstorming.

Il explique aux participants comment fonctionne le brainstorming. "Lorsqu'un groupe se sert de cette technique, il accepte à l'avance de se garder de juger les idées présentées. Les membres s'abstiennent de dire "J'aime ton idée" ou "Je ne l'aime pas". Ils ne produisent que des idées: ils ne jugent rien. Les idées sont décidément jugées mais seulement après l'exercice de brainstorming. Il s'agit de fournir au groupe un maximum d'idées. Les confetti, je les verserai sur la tête de ceux qui porteront un jugement quelconque sur une idée durant l'exercice de brainstorming."

Avant de procéder, le meneur demande à un volontaire de présenter au groupe ce qu'il a compris de son explication.

Lorsque le meneur est convaincu que tout le monde comprend bien cette technique, il commence un brainstorming sur un sujet qui pourrait intéresser tout le groupe. Ex. "A quoi sert une voiture?" Il s'assure que la technique est bien employée: suite constante et rapide des idées, pas de jugement et des confetti sur la tête de celui ou ceux qui ne s'abstiennent pas de juger les idées émises.

Les idées sont immédiatement écrites au tableau (feuilles mobiles) afin d'éviter toute interruption. De temps à autres il peut animer la session en suggérant d'autres domaines à développer tels: "Que fait-on avec les vieilles autos? Comment peut-on vivre de son auto? Comment peuvent-elles nous protéger? etc."

Quand une feuille est remplie, on la colle au mur, à la vue de tout le monde et on continue sur une seconde feuille, etc.

Evocation

Le meneur invite les participants à commenter le technique du brainstorming:

- 1) Que pensez-vous de cette manière de produire les idées?
- 2) Etes-vous surpris du contenu des idées?
- 3) Peut-on appliquer cette technique à quelque chose qui nous concerne?

Recherche de l'information

Le meneur demande au groupe d'atteindre les autres objectifs de la rencontre en se servant du brainstorming pour décrire le concept "loisirs". La question suivante peut être écrite au tableau: "De quelles façons peut-on utiliser nos temps libres?"

Les étudiants sont divisés en deux groupes égaux: un groupe fera un brainstorming de la question et l'autre servira de groupe-observateur. Les membres sont accouplés: un observateur par membre de l'équipe du brainstorming. Le groupe du brainstorming, assis en cercle, est entouré du groupe-observateur; chaque observateur étant placé derrière son "partenaire".

Lorsque les groupes sont formés, le meneur distribue au groupe observateur le formulaire Evaluation des rôles et demande à chacun de lire les directives. Lorsque le meneur a répondu à toutes les questions concernant le jeu et ses règlements, il pose la question "De quelles façons peut-on utiliser nos temps libres?" Il ne nomme ni un leader de discussion ni un secrétaire. Il filme cependant la session au magnétoscope.

Dès que le sujet est épuisé, le meneur demande au groupe de discuter de la session deux par deux, (un observateur et un du brainstorming) et de se donner du feedback. Le magnétoscope peut

devenir un instrument de feedback valable. Il peut confirmer en cas de doute ou d'argumentation certaines remarques des observateurs.

A la deuxième session, on renverse les rôles, c'est-à-dire: le groupe-observateur devient groupe-brainstorming et vice-versa. Sujet du brainstorming: "Comment pouvons-nous nous documenter sur les loisirs?" Les membres s'assoient comme pour la session précédente, les observateurs en cercle à l'extérieur, les membres accouplés et assis l'un derrière l'autre. Les observateurs complètent le formulaire Evaluation des rôles. La session est filmée au magnétoscope.

Après la session du brainstorming, les membres du groupe brainstorming reçoivent le feedback de leurs observateurs individuels et du meneur. Encore une fois on peut se servir du ruban filmé de la session pour confirmer ses observations.

Mise en pratique

Le meneur forme des équipes de deux membres à qui il donne les directives suivantes: "A partir du contenu des deux sessions de brainstorming, préparez une définition du mot loisir, et trouvez une méthode parmi celles qui ont été proposées pour se renseigner davantage sur le sujet. Planifiez l'application de cette méthode. Vous devez vous rapporter au groupe dans 10 minutes."

Si ce dernier exercice s'avère faible stimulus, le meneur pourrait suggérer aux équipes d'aller interviewer différentes personnes de l'école en ville ou dans la rue, sur le sujet: "Comment te sers-tu de tes temps libres?" On peut se servir de magnétophones portatifs. Le meneur devrait s'assurer que ces entrevues soient préparées et que les rendez-vous d'usage sont faits convenablement. Interroger un homme de la rue ne requiert que de préparer l'entrevue elle-même: toutefois, une entrevue avec le maire de la ville exige un rendez-vous. Les équipes peuvent se pratiquer pour ces entrevues par jeu de rôle.

Evaluation

Les équipes font un rapport au groupe sur leurs interviews.

Le meneur demande aux participants d'évaluer leur préparation pour ces entrevues. Il est à espérer que les membres du groupe réalisent un peu l'importance ou l'utilité de "planifier" avant d'entreprendre un projet quelconque. Le meneur doit cependant reconnaître que c'est la première fois que les étudiants planifient une activité. Il doit juger de leur fonctionnement ici pour d'autres projets dans les rencontres à venir.

Rencontre: Un brainstorming sur nos loisirs.

Formulaire: Evaluation des rôles.

Enregistrez le nombre de fois que la personne que vous observez prend un des rôles suivants (voir l'exemple)

Exemple 1. Introduit une idée	<u>1111 1</u>
Exemple 2. Badine	<u>111</u>

- + 1. Introduit une idée _____
 - 2. Fronce les sourcils _____
 - 3. Rit d'une idée _____
 - + 4. Clarifie l'idée d'un autre _____
 - 5. Demande qu'on lui explique l'idée d'un autre _____
 - 6. Rabaisse quelqu'un d'autre _____
 - + 7. Met de l'enthousiasme dans le groupe _____
 - 8. Juge _____
 - 9. Badine _____
 - + 10. Encourage les autres _____
 - + 11. Agence les idées des autres _____
 - + 12. Change une idée _____
 - + 13. Suggère de nouveaux agencements d'idées _____
 - 14. Se retire, dort, s'amuse à dessiner, s'assoit à l'extérieur du groupe. _____
 - + 15. S'avance dans le groupe _____
- + Dénote une réaction positive.
- Dénote une réaction négative.



MOI

Troisième étape

Rencontre: Identifier mes comportements dans le groupe

Durée: 2 heures

Aperçu

Avant d'entreprendre tout changement dans son comportement une personne doit nécessairement identifier les points faibles de son comportement actuel. Cette rencontre, centré sur l'"ici et le maintenant", initie l'étudiant à se servir du groupe pour identifier ou vérifier son propre comportement et en autant que l'individu et le groupe accepte leurs responsabilités dans cette tâche, l'individu a donc trouvé une atmosphère propice pour changer certains de ses comportements."

Ressources

Quatre copies du formulaire, Etude du comportement personnel dans le groupe pour chaque étudiant.

Un enregistrement ou disque d'un chansonnier connu; le choix est laissé au meneur.

Objectif

L'étudiant identifie des suppositions quand à son comportement dans les groupes.

Stimulus

Le meneur explique brièvement comment l'observation des autres sur notre propre comportement peut nous aider à mieux se connaître et même à changer notre comportement. (Voir aperçu). Il explique ensuite comment utiliser le formulaire d'évaluation, peut-être de la façon suivante.

Le meneur parle									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Peu					Beaucoup				

Il trace ce graphique-ci sur le tableau et demande aux étudiants de l'évaluer sur cet item (parler). Les élèves viendront tour à tour encercler le numéro qui correspond le plus à l'image qu'ils se font du meneur. Cette tâche finie le meneur s'évalue lui-même sur cet item en donnant sa raison. Il demandera à quelques membres pourquoi ils l'ont évalué comme ils l'ont fait. Le meneur doit

aussi expliquer que dans cet exercice il n'y a pas de réponse juste et de réponse mauvaise. Chaque membre du groupe jugera d'après certaines circonstances. Les explications données aident le meneur à mieux se comprendre. Le meneur peut aussi expliquer comment s'y prendre pour changer ce comportement. Il trace une flèche dans une direction et suggère certains moyens, méthodes, pour arriver à une nouvelle position. Les membres du groupe peuvent l'aider en ceci.

Après l'évaluation du meneur on évaluera certains membres du groupe sur cet item, ceci pour s'assurer que les membres du groupe comprennent comment se servir de cet instrument.

On peut procéder à un autre exemple, par exemple évaluer la beauté d'un personnage connu (Pierre Trudeau). On discute des différences dans cette évaluation.

Beauté d'une personne connue									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Peu					Beaucoup				

Si nécessaire on procède à un autre exemple: évaluer la voix d'un chansonnier. Le meneur fait jouer un extrait, ou une chanson.

Les membres font leur évaluation et on discute les différences d'opinions.

Le meneur explique ensuite l'importance de certains comportements dans le groupe. "L'apprentissage dans ce groupe-ci, comme dans la vie, dépend beaucoup de notre habilité à travailler avec d'autres. Nous allons maintenant compléter un formulaire d'évaluation pour déterminer comment nous utilisons le groupe pour faciliter notre apprentissage."

Le meneur donne une première copie du formulaire Etude du comportement personnel dans le groupe. Il demande à chaque étudiant de s'évaluer lui-même selon les items du formulaire.

Evocation

Le formulaire rempli, on le discute brièvement. "Comment vous sentez-vous?" "Avez-vous de la difficulté à le compléter?" etc.

Recherche de l'information

Le meneur divise le groupe en équipes de trois ou quatre personnes et distribue à chaque membre deux ou trois autres formulaires. Chaque membre doit maintenant compléter l'évaluation de chaque membre de l'équipe. On compare et discute l'auto-évaluation de chaque membre avec l'évaluation fait par ses co-équipiers.

Chaque membre garde les évaluations faites de son compte. On retourne au groupe pour discuter.

Mise en pratique

Chaque membre doit repasser le formulaire qu'il a complété sur lui-même afin de voir s'il doit changer certaines auto-évaluation, d'après les observations et discussions avec les autres membres de son équipe.

Les étudiants sont priés de garder ces évaluations afin d'y revenir plus tard.

N.B. Le meneur doit prévoir pour d'autres sessions d'évaluations (avec ces mêmes formulaires) périodiquement dans le cours.

Évaluation

Le groupe forme un cercle. Le meneur demande à chacun s'il a appris quelque chose sur son propre compte et d'identifier un ou quelques comportements qu'il aimerait changer. A ceux qui veulent changer quelque chose à leur compte il leur demande s'ils seraient prêts à recevoir de l'aide du groupe. Le groupe suggère moyens, méthodes et techniques pour l'aider.

Rencontre: Identifier mes comportements dans le groupe

Etude du comportement personnel dans le groupe.

Observateur: _____

Nom du participant: _____

Date: _____

Encerclez le chiffre qui, dans l'échelle 1-10, vous semble décrire son comportement.

1. Ecoute aux autres.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

peu beaucoup

2. Un leader dans le groupe

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

peu beaucoup

3. Enchaîne, développe les idées

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

peu beaucoup

4. A confiance aux autres

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

peu

beaucoup

5. Parle d'émotions dans le groupe

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

peu

beaucoup

6. Suit les autres

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

peu

beaucoup

7. Montre de l'agressivité dans le groupe

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

peu

beaucoup

8. Se fait des amis intimes dans le groupe

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

peu

beaucoup

9. Parle d'elle-même dans le groupe

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 peu beaucoup

10. Semble comprendre ce que d'autres ressentent

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 peu beaucoup

11. Semble comprendre ses raisons d'agir

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 peu beaucoup

12. Tolère les arguments et ceux qui parlent fort dans le groupe.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 peu beaucoup

13. Accepte la sympathie et la chaleur dans le groupe

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 peu beaucoup

200

14. Accepte les idées différentes des siennes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
peu beaucoup

Rencontre: Identifier mes comportements dans le groupe

Description des comportements dans le groupe.

1. Ecoute aux autres: - Est-ce que cette personne porte vraiment attention aux autres lorsqu'ils parlent? Est-elle vraiment intéressé dans ce que les autres personnes ont à dire?
2. Un leader dans le groupe: - Est-ce que cette personne dirige les autres pendant des tâches de groupe ou attend-elle que quelqu'un d'autre fasse le premier pas?
3. Enchaîne, développe les idées: - Est-ce que cette personne accepte les idées des autres? aide-t-elle à les améliorer à les développer ou ignore-t-elle les suggestions?
4. A confiance aux autres: - Est-ce que cette personne montre de la confiance aux autres membres du groupe, donne-t-elle de l'information personnelle ou montre-t-elle des comportements d'incertitudes?
5. Parle d'émotions dans le groupe: - Est-ce que cette personne laisse voir ses émotions dans le groupe ou demeure-t-elle silencieuse durant les discussions?
6. Suit les autres: Est-ce que cette personne accepte les autres membres du groupe comme des "leaders" naturels ou offre-t-elle ses services comme leader?

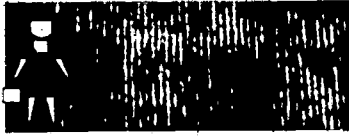
7. Montre de l'agressivité dans le groupe: - Est-ce que cette personne s'impose aux autres membres du groupe, force ses idées au groupe, interrompt, et domine la conversation?
8. Se fait des amis intimes dans le groupe: - Est-ce que cette personne encourage l'amitié avec d'autres membres du groupe ou demeure-t-elle distante?
9. Parle d'elle-même dans le groupe: - Est-ce que cette personne parle facilement de ses ambitions, de son passé dans le groupe ou demeure-t-elle silencieuse et fermée durant les discussions?
10. Semble comprendre ce que d'autres ressentent: -- Est-ce que cette personne montre de la compréhension envers les autres membres du groupe dans des situations délicates ou montre-t-elle de l'incompréhension?
11. Semble comprendre ses raisons d'agir: -- Est-ce que cette personne semble comprendre ses actions dans le groupe ou semble-t-elle confuse et incertaine à propos de ses propres comportements?
12. Tolère les arguments et ceux qui parlent fort dans le groupe:
Est-ce que cette personne accepte les arguments et ceux

qui parlent fort dans le groupe ou semble-t-elle menacé
devant ces comportements?

13. Accepte la sympathie et la chaleur dans le groupe: - Est-ce que cette personne accepte des marques d'amitié et des gestes réconfortants des membres du groupe ou rejette-t-elle les actes de bonté?
14. Accepte les idées différentes des siennes: - Est-ce que cette personne accepte les nouvelles idées par d'autres membres du groupe même si ces nouvelles idées sont différentes des siennes ou rejette-t-elle les idées des autres qui sont contre sa façon de penser?



TRAVAIL



Troisième étape

Rencontre: Un débat sur le travail

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre permet aux étudiants d'exprimer leurs opinions envers le travail par l'entremise d'un débat et de discussion. Le meneur devra donc utiliser les moyens possibles pour stimuler la discussion; participer dans les discussions, contester les opinions émises, etc. Cette rencontre met en évidence la première étape de la méthode de solution de problèmes en obligeant les étudiants à clarifier la situation problématique.

Ressources

Ruban sonore: Arthur déteste son travail

Ruban sonore: D'habitude, j'aime mon travail, résultat d'une interview avec quelqu'un de la région (serveuse, garagiste).

Une copie des Règles pour un débat formel pour chaque étudiant

Multi-média

Objectif:

Par l'entremise d'un débat l'étudiant analyse ses opinions sur le travail et reçoit du feedback sur les suppositions qu'il fait sur ce sujet.

Stimulus

Le meneur présente le ruban sonore Arthur déteste son travail et laisse les étudiants en discuter pour quelques minutes. Il demande ensuite à quelques volontaires de supposer, par jeu de rôle, le dialogue entre Arthur et son ami. Il peut aussi demander d'autres volontaires pour présenter différentes opinions.

Evocation

Pour encourager les étudiants à discuter du travail le meneur peut poser des questions telles:

Qu'est-ce qu'une personne retire du travail à part l'argent?

Est-ce vraiment important de chercher du travail qui nous plaît?

Parlez-nous de gens que vous connaissez qui sont heureux/malheureux dans leur travail et essayez de trouver des raisons pour leur état.

Qu'est-ce que vous ressentez lorsque vous savez que vous avez bien fait quelque chose?

Pour stimuler la discussion davantage, le meneur présente le deuxième ruban sonore, D'habitude, j'aime mon travail. Il se sert de ce ruban pour diriger la discussion sur l'aspect positif du travail. N.B. Pour ce ruban le meneur aurait dû interviewer quelqu'un du milieu (serveuse, garagiste).

Durant tout ce stage-ci le meneur doit encourager en autant que possible les différences d'opinions parmi les étudiants. Il pourra même contester des opinions avec des propos tels: "Je préfère aller sur l'assistance sociale que de faire un tel travail" et l'idée contraire "N'importe quel travail est mieux que de rester à rien faire."

Recherche de l'information

Lorsque le meneur voit qu'il y a différences d'opinions claires et nettes chez les étudiants il propose de continuer la discussion sous forme d'un débat. Le sujet devrait être sur un des points ou opinions ressortis des discussions, préférablement celui/celle qui suscite le plus de controverse de la part des étudiants.

Afin de s'assurer que tout le monde comprend les règles d'un débat le meneur distribue une copie des Règles pour un débat formel à chaque étudiant. Suivra lecture, questions, réponses, etc. Le groupe choisit 4 participants, un président d'assemblée et des juges.

Les équipes se préparent avec meneur, multi-média, et personnes ressources si nécessaires.

Le débat a lieu. Si les élèves le désirent ils en préparent un deuxième.

Mise en pratique

Après le débat le meneur leur rappelle la rencontre Suppositions et Préjugés et leur demande si durant les discussions et débats sur le travail-ils ont découverts des suppositions, et préjugés dans leurs attitudes envers le travail. Ont-ils détectés des préjugés chez les autres? Il demande aux étudiants de décrire ces suppositions.

Le meneur demande aux étudiants de parler de leurs problèmes à se trouver de l'emploi. Cette discussion peut servir à donner du feedback à un ou quelques étudiants, ou servir comme point de départ d'une étude des problèmes de sous-emploi ou chômage de la région.

Evaluation

Le meneur demande au groupe d'évaluer ce qui s'est passé dans cette rencontre en terme de méthode de solution de problèmes.

"Avons-nous défini le problème?"

Quand avez-vous personnellement réalisé ce qu'était le problème?

Avons-nous solutionné le problème?

Quelle était notre démarche?

Quelles techniques propre à la méthode de solution de problèmes avez-vous utilisés?"

Rencontre: Un débat sur le travailRègles pour un débat formel

1. A élire parmi le groupe 4 orateurs: deux en faveur de la proposition et deux contre. Elire aussi un président d'assemblée, quelques juges (3 ou 4) et un chronométrateur.
2. Directives suggérées pour le débat
 - 2.1 Le sujet est présenté sous forme de motion et doit être précédé de la phrase "Attendu que..." L'équipe pour l'affirmative défend la motion et l'autre attaque la motion.
 - 2.2 Le groupe décide d'un temps maximum pour chaque orateur.
 - 2.3 L'ordre dans lequel le débat se poursuit est le suivant:
 - Le premier orateur en faveur de la motion.
 - Le premier orateur contre la motion.
 - Le deuxième orateur en faveur de la motion.
 - Le deuxième orateur contre la motion.
 - Le premier orateur en faveur de la motion
 (On lui donne une minute supplémentaire afin de rejeter les idées de ses adversaires.)
 - 2.4 En plus de présenter des arguments chaque orateur attaque les arguments des autres.

3. Le président d'assemblée introduit la motion, et chaque orateur de la façon suivante:

3.1 J'appelle le premier orateur en faveur de la motion.

J'appelle le premier orateur contre la motion.

J'appelle le deuxième orateur en faveur de la motion.

J'appelle le deuxième orateur contre la motion.

J'appelle le premier orateur en faveur de la motion.

4. Les juges sont assis au fond de la salle et doivent évaluer chaque orateur pour sa présentation et ses arguments. On attache plus d'importance sur la force des arguments que sur l'art oratoire de chaque participant.

5. Le chronométrateur averti l'orateur vingt secondes avant la fin du temps alloué et à la fin de son temps alloué.

6. Pour cette rencontre les juges arriveront à leur décision de la façon suivante:

Le groupe formera deux cercles, les juges assis dans un cercle au milieu de la pièce, et les autres membres du groupe dans un cercle à l'extérieur des juges et agissant comme observateurs. Les juges discutent entre eux. Une fois le verdict rendu les juges rejoignent le groupe extérieur pour discussion.

7. Voici une disposition possible pour un débat formel.

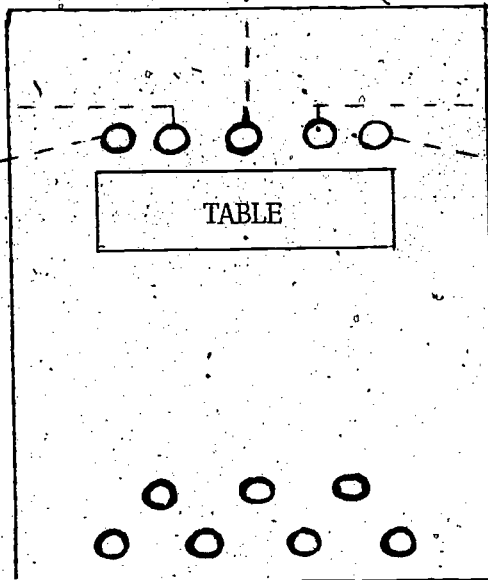
PRESIDENT
d'ASSEMBLEE

1er Orateur

2e Orateur

1er Orateur

2e Orateur



TABLE

En faveur de
la motion

Contre la
motion

JUGES et CHRONOMETREUR.

Rencontre: Un débat sur le travail

Script pour ruban sonore: Arthur déteste son travail.

Arthur faisait triste figure ce soir-là, le cou caché dans son coupe-vent faisant du pouce le long de la route. Il venait de quitter son petit village, laissant sa femme derrière lui, pour se trouver de l'ouvrage en ville. Depuis qu'on avait fermé le moulin d'en haut il y a cinq ans, Arthur n'avait pas eu de chance. La plupart du temps il s'était débrouillé avec l'assistance sociale.

"Ch'ui un bon travaillant" dit-il à l'auto qui passa sans arrêter. "J'ai toujours été pauvre, mais j'étais mon propre boss. J'avais besoin de personne pour me dire où et quand aller couper le bois. Pas comme ces maudits là du bureau d'assistance sociale. Pas capable de répondre à des questions sans vérifier le patron. Y veulent que j'travail à n'importe quoi. Ma femme non plus ne veut plus comprendre."

Il était fatigué et déprimé là le long de la route et l'idée lui était venue de retourner chez-lui lorsqu'une petite camionnette s'arrête. Il embarque.

Arthur s'est trouvé un endroit pour rester, chambre et pension, et s'enregistra à la main d'oeuvre. Quelques jours plus tard on lui téléphone pour offrir quelque chose - balayer les planchers dans une usine. C'est pas grand chose mais il accepte.

Le lendemain, il se rend à l'ouvrage. Quelqu'un lui donne un balai, lui montre où commencer et s'en va. Personne s'en occupe trop par après, sauf pour lui crier de se "décoller de leurs jambes". Le bruit des machines l'agaçait, et il n'aimait pas ça qu'on lui crie comme ça par la tête, mais au moins c'était mieux que l'assistance sociale. Même si c'était pas grand chose il pouvait dire aux gens "ch'travail à la manufacture".

Avec le temps, Arthur s'est aperçu qu'il n'est pas bien heureux. C'est monotone balayer de la mousse de laine et puis il n'y a pas grand avenir dans sa position. "Les gens de la main d'oeuvre m'ont trouvé ça, juste pour se débarrasser de moi" pense-t-il. "Il me semble qu'ils auraient pu s'efforcer pour me trouver quelque chose de plus intéressant". Il avait une envie de leur dire quoi faire avec leur job.

Mais Arthur persiste. Il ne s'attend pas à de grandes promotions, vu le peu d'éducation qu'il a, mais il n'est pas un qui lâche facilement. D'ailleurs, il voyait bien les gars en chemise blanche se plaindre continuellement de la job ou du patron. "Même avec leur argent y sont pas plus heureux que moi" disait-il à sa femme. "Eux aussi se font donner des ordres par les patrons."

"C'est un bande de fous" se disait-il lorsqu'il les voyait courir d'un bord à l'autre. "Pourquoi se morfondre pour de l'ouvrage qu'on aime pas faire. C'est pas l'argent! Il y en a qui ne font

pas grand chose comme salaire, mais ils sont toujours là pour lécher les souliers du patron. Je n'y comprend plus rien". Mais Arthur continue, et rêve à ses parents et amis et au petit village.

En sortant du travail un après-midi de printemps Arthur vit quelques compagnons de travail s'embarquer dans une voiture. Les gars étaient gais aujourd'hui: ils parlaient pour une fin de semaine de pêche. Et Arthur rêve au petit lac d'en haut où il a déjà prit de si belles truites. "Ca y est" pense-t-il, "J'en ai assez de cette maudite job. Je peux toujours m'en trouver une qui me plaît un peu plus." Mais tout de suite Arthur pensa à sa famille; que leur arriverait-il s'il ne se trouvait pas d'emploi? L'idée de rester l'écoeuré par contre il n'aimerait pas se faire traiter de lâche par ses amis. Soudain un ami s'approche de lui.

"Salut, Arthur!"

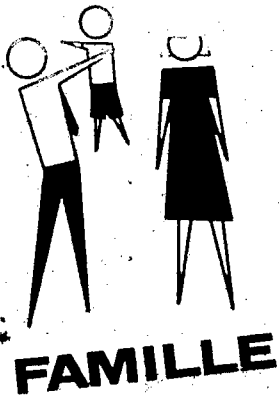
"Eh..ah..., salut Joe!"

"Dis-donc Arthur, qu'est-ce qui ne va pas?"

"Ah Joe si tu savais..." et Arthur lui raconte son problème; comment il déteste sa position, comment il aimerait mieux être à son propre compte, à la fin Arthur demande:

"Dis donc Joe, être à ma place que ferais-tu? Rester à un travail que tu détestes ou en chercher un autre? Il faut que je décide car j'en peu plus."

Si vous étiez Joe, que lui diriez-vous?



Troisième étape

Rencontre: La vie de famille

Durée: Deux sessions - une de 3 heures et une de
2 heures

Aperçu

Cette rencontre permet à l'étudiant de réfléchir sur le concept de famille et d'identifier des comportements qui aident à promouvoir une bonne vie de famille. L'étudiant se questionne sur plusieurs aspects de la vie de famille qu'il tient pour compte afin d'identifier ses comportements qui sont à la base d'un bel'esprit de famille. Cette rencontre oblige l'étudiant à étudier ses suppositions et préjugés.

Ressources

Film: Ce n'est pas le temps des romans. (28 mins. O.N.F.)

Projecteur 16 mm et écran.

Magazines et journaux (avec beaucoup de photos).

Papier, carton, ciseaux, colle, ruban gommé, et autre matériel pour monter un collage.

Une copie de Comportements de groupes pour chaque étudiant.

Enregistreuse (cassette)

Multi-média

Objectif

L'étudiant prépare une description des points forts de sa vie de famille pour en faire une présentation au groupe.

Stimulus

Le meneur devrait introduire le sujet par une série de commentaires tels:

"Lorsque vos enfants quitteront le foyer, que diront-ils au sujet de la vie de famille?" Diront-ils:

1. J'ai connu un bel esprit de famille. Nous n'avions pas beaucoup d'argent. Mes parents ont travaillé à nous donner les meilleures chances possibles.

2. Je n'ai jamais connu mon père. C'est ma mère et mes grands-parents qui m'ont élevé. Ma mère a tout fait pour m'encourager à continuer mon école.

3. Je n'ai jamais connu mes parents. Tout ce que je sais c'est qu'ils vivent encore. Mes parents adoptifs étaient bons pour moi et je les visitent assez souvent.

4. Mes parents ont bu toutes leurs vies. Et lorsqu'ils buvaient c'était la bagarre à chaque fois.

Quelles sont les composantes d'un bel esprit de famille?"

Les élèves ont quelques minutes pour réfléchir.

Evocation

Le meneur suggère aux élèves de définir ce qu'ils entendent par le mot famille. Durant la discussion le meneur peut poser quelques questions telles: "Croyez-vous qu'une fille mère qui élève son enfant constitue une famille?" "Pourquoi" ou "Pourquoi pas?" Le meneur peut aussi suggérer d'autres cas de ce genre.

S'il y a divergence d'opinion dans le groupe le meneur peut diviser le groupe en deux ou trois équipes pour étudier ce thème. Les équipes auront à lister tous les comportements qui entrent en jeu dans une "belle" famille (famille unie).

Recherche de l'information

Le meneur dirige maintenant le groupe dans quelques activités pour approfondir l'étude de la famille. Le groupe voudra peut-être voir un film (quelques uns sont suggérés sous Ressources, le meneur en connaît peut-être d'autres). De ce(s) film (s) on ajoutera à la liste de comportements qu'on a commencé plus haut.

Le meneur dirige les étudiants vers le multi-média afin d'approfondir ce thème et leur demande d'ajouter à leur liste de comportements qui décrivent la famille idéale.

Le meneur rappelle aux étudiants qu'ils doivent mettre en

pratique ce qu'ils apprennent et leur suggère de faire une présentation au groupe avec comme thème "La vie de famille." Ils peuvent se servir de magazines, revues, journaux pour monter leur présentation.

Mise en pratique

Les étudiants travaillent sur leurs projets et font une présentation au groupe. Le meneur demande au groupe de discuter les idées apportées.

Evaluation

Le meneur demande à chaque étudiant de nommer au moins une chose qui est ressorti de cette rencontre et que l'étudiant avait toujours tenu pour compte sans vraiment réaliser comment ce comportement aidait à sa vie de famille.

Le meneur complétera le formulaire évaluant chaque étudiant sur ses comportements dans le groupe. Il en fera rapport à l'étudiant, l'encourageant à continuer dans certains domaines et à s'améliorer dans d'autres.

Le meneur doit prendre note durant cette rencontre pour des idées, thèmes qui reviennent dans d'autres rencontres plus tard (exemple: l'éducation sexuelle des enfants, etc.) ou qui peuvent servir comme thèmes à de nouvelles rencontres à développer.

MOI



Troisième étape

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Durée: Indéterminée (certains groupes prennent 6 heures)

Aperçu

Cette leçon se sert du groupe comme source de modèles et de situations pour étudier et pratiquer les comportements utiles.

Le manque d'information et de talents empêchent les gens de se servir de comportements d'appuis dans leur rapport journalier avec les autres. Au cours de cette rencontre, l'élève observe une "illustration" de comportements dans le groupe, et apprend à reconnaître lesquels sont considérés d'appuis et lesquels sont considérés nuisibles dans le groupe.

Ressources

Film: (optional: Diagnosing Group Operation, Série: Dynamics of Leadership)

Six copies de la formule, Feuille de contrôle des comportements d'appuis dans le groupe à chaque étudiant.

Une copie de La confrontation à chaque étudiant.

Une copie de Comportements nuisibles dans le groupe à chaque étudiant.

Une copie de Comportements d'appuis dans le groupe à chaque étudiant.

Un graphique Apprentissage des comportements dans le groupe.¹

Cartes de cas

Magnétoscope

Objectif

L'étudiant reconnaît les comportements d'appuis qu'il emploie et ceux qu'emploient les membres du groupe: il répond à une critique qu'on fait de son comportement par la mise en pratique d'un comportement d'appui spécifique.

Stimulus

Le meneur explique comment les groupes cherchant une solution de problèmes se servent de "comportements d'appuis". Il donne un aperçu de la rencontre: les membres verront une démonstration des comportements d'appuis à la vie de groupe; ils étudieront leur propres comportements et ils identifieront ceux qu'ils veulent étudier.

¹ d'après Man the Manipulator, E. L. Shostrom

Quelques alternatives de stimulus s'offrent ici au meneur.

Première alternative Il peut présenter le film Diagnosing Group Operation de la série Dynamics of Leadership et continuer avec le texte de cette rencontre tel que décrit ici.

Deuxième alternative Le meneur présente un sujet quelconque à discuter par le groupe. Le meneur laisse le groupe complètement libre de discuter et filme la session au magnétoscope. Après étude du ruban par le meneur, il présentera ses commentaires au groupe en se référant aux tableaux Comportements nuisibles dans le groupe et Comportements d'appuis dans le groupe.

Troisième alternative Le meneur au préalable filme un jeu de rôle dans un groupe, avec des gens de l'extérieur du groupe d'apprentissage, et tente de les analyser. (Avis au meneur: Projeter les premières cinq minutes du film jusqu'à ce que "No. 2" dise "You keep talking about censorship. I'm talking about the movie I can't go to see because somebody thinks I shouldn't!")

Après cette première projection, le meneur demande à un ou deux membres du groupe de surveiller de près les acteurs afin de dire au groupe ce qu'ont fait les acteurs. Le meneur peut aider: "Certaines personnes parlent très fort, élevant la voix dès que quelqu'un manifeste l'envie de parler; certains se servent de gestes pour attirer l'attention; certains tentent de prendre la direction

et le contrôle de l'assemblée; certains négligent complètement les autres qui pourraient parler. Observez le comportement de chacun: Le meneur peut montrer des bouts du film pour s'assurer que chacun se familiarise avec leur "partenaire" dans le film.

Evocation

Le meneur demande aux étudiants de décrire les comportements observés chez les acteurs. Il enregistre par écrit les descriptions et aide aux membres à les classer par catégories. Il leur demande de nommer les comportements souvent employés par les membres de leur propre groupe, et de les classer dans les catégories dans lesquelles les comportements des acteurs ont été classés.

Recherche de l'information

Le meneur indique aux étudiants qu'en classant ainsi ses comportements, ils ont en même temps découvert des rôles de dynamique de groupe. Il leur présente Comportements d'appuis dans le groupe; ce tableau les initie à d'autres rôles. "Le cercle extérieur décrit les comportements nuisibles que les gens se servent; le cercle médial décrit les comportements d'appuis dont se servent les gens pour faciliter l'action de groupe; le cercle du centre décrit les comportements propres aux solutions de problèmes

en groupe".¹ Le meneur se réfère à la description de comportements sur les feuilles explicatives A et B Comportements nuisibles et Comportements d'appuis dans le groupe pour aider à répondre aux questions des étudiants concernant les descriptions. Il montre aux membres comment se servir de ces catégories en reclassant les comportements qu'ils ont identifiés durant l'évocation, les classant selon les catégories "d'appuis ou nuisibles" comme il est inscrit dans le tableau.

Le meneur projete de nouveau le film Diagnosing Group Operation et demande aux étudiants d'identifier d'autres comportements en se servant aussi du tableau des rôles. Vient ensuite une discussion sur les identifications et classements des comportements vu les membres.

Dès que les membres peuvent se servir de ce classement de comportements, le meneur suggère au groupe d'étudier les diverses inter-actions des membres. Il dispose le groupe en vignette (un cercle à l'intérieur d'un autre, le cercle intérieur actif et le cercle extérieur observateur) s'assurant que chaque observateur s'assoit près de son partenaire dans le cercle actif. Il distribue la formule Feuille de contrôle des comportements d'appuis dans

1. Voir le supplément à la rencontre pour plus amples informations.

le groupe aux observateurs, leur demandant d'inscrire les comportements de leurs partenaires. Il suggère le sujet suivant pour la discussion:

Une étudiante très près de vous (une soeur ou une fille) tombe enceinte au début de l'année scolaire; le bébé doit naître en mai. Elle a toujours bien réussi à l'école, et elle veut à tout prix rester à l'école. Que conseillerez-vous à cette fille et à ses parents?

Durée de la discussion, cinq minutes. Le meneur enregistre au magnéscope.

La période de discussion écoulée, le groupe se refait en un seul cercle afin de recevoir le feedback des observateurs. Chaque observation peut être vérifiée avec l'aide du ruban magnéscope de la discussion: le meneur commente, vérifie, offre du support et protège les minorités si cela s'impose. Après les observations, le meneur invite les commentaires du groupe sur les résultats de l'étude, essayant de faire ressortir les comportements peu usagés. Chaque membre devrait se choisir un comportement à exercer.

Après cette analyse, le meneur refait la vignette, mais cette fois les observateurs deviennent actifs. Il change les partenaires pour créer de nouvelles interactions. Après avoir distribué les Feuilles de contrôle des comportements d'appuis dans le groupe, il

suggère ce sujet de discussion.

Une veuve avec deux dépendants fait application pour aller vivre dans les habitations à loyer modique. L'agent de location lui apprend qu'on ne loue pas à des familles sans père. Elle a beau lui montrer ses papiers et ses bonnes références, il refuse de prendre sa demande. Que lui conseillez-vous?

Durée de la discussion, cinq minutes.

Lorsque tous les membres ont décidé du comportement qu'ils veulent exercer, le meneur divise le groupe en sous-groupe de quatre personnes. Il distribue les cartes de cas, demandant à chacun de faire le jeu du rôle décrit tout en essayant d'exercer le comportement qu'il a choisi d'exercer. En circulant parmi les membres, il aide à chacun à s'exprimer dans cette nouvelle façon.

Chaque sous-groupe prépare une situation qu'il présentera aux autres. Avant les présentations, le meneur demande à chacun d'inscrire sur un bout de papier son nom et les comportements qu'il a choisi d'exercer. Il transcrit ces informations au tableau à feuilles mobiles, le dévoilant seulement après que le groupe a terminé ses présentations, ce qui permet aux observateurs d'identifier les comportements tels qu'ils les perçoivent sans être influencés. Après les exposés des situations, les observateurs décrivent les comportements observés.

Le meneur forme des groupes de travail et distribue une deuxième série de cartes de cas. Même procédure: exercice/feedback.

Mise en pratique

"Les comportements que vous avez étudiés aujourd'hui peuvent devenir des 'talents' dans le groupe des comportements d'appuis. Il vous reste un talent à exercer: c'est un comportement de groupe qui aide les autres plutôt que vous-même. C'est le 'procédé de confrontation'. Il distribue La confrontation à chaque membre et leur demande d'en lire le contenu. Il répond aux questions si nécessaire.

Le meneur demande à quelqu'un de l'extérieur de venir filmer au magnétoscope cette session puisqu'il va participer à la confrontation.

Il demande au groupe d'expliquer ce qu'il a appris dans les séances d'exercices. Quoiqu'en soit les réponses, il les confronte en leur disant qu'ils n'ont absolument rien appris. "On croit souvent apprendre des choses lorsqu'on se sent en sûreté dans un groupe, mais on se leurre probablement et peu d'entre nous change véritablement sa façon de vivre par la suite--on finit toujours par retourner à nos vieilles habitudes." Si personne ne s'objecte, il reprend: "Vous voyez? Je viens de vous confronter et vous ne pouvez même pas réagir. Vous ne savez pas comment mettre à profit le feedback que je vous donne." Le meneur continue jusqu'à ce qu'un agressif riposte. Le

meneur: "Tu prouves mon point. Dès ton arrivée au groupe, tu as toujours parlé pour le groupe, et tu viens de le refaire. Tu nous as dis plus tôt que tu te servais de ce style. Ça te va, mais nous voulons de nouveaux comportements. Qu'aurais-tu pu faire d'autres?" Sans laisser le temps à la personne de s'expliquer, le meneur passe à un autre membre du groupe, peut-être le plus tranquille, et à la fois tenace: "Tu nous as démontré dans ton travail aujourd'hui que tu es tenace, peut-être même têtue, mais lorsque tu es confronté, tu laisses à un plus agressif la responsabilité de la barque. Quel nouveau comportement veux-tu apprendre? Montre-nous le!"

Le meneur continue ainsi sur ce ton sérieux et provoquant et arrête tout à coup pour dire: "Avez-vous compris?" d'un ton doux et compatible. Il se met immédiatement à rire, laissant voir son jeu et demande au groupe ce qu'il a appris de cette confrontation.

Lorsque le meneur a rétabli la tranquillité émotionnelle de chacun, il change de nouveau son style: "Vous pensez que je fais des farces, et vous avez un peu raison. Mais, je suis quand même très sérieux. Vous avez à la suite de ma provocation démontré que j'avais un peu raison de vous confronter. Je vous ai dit que vous n'aviez pas vraiment adopté de nouveaux comportements d'appuis. Je crains parfois que vous quittiez ce cours sans avoir rien changer des choses que vous vouliez changer. Agissez dès maintenant. Pourquoi attendre

au printemps, comme dit l'annonce. Ceux d'entre vous qui aimez attaquer servez-vous de ce "talent" pour entamer une bonne conversation. Ceux qui sont nerveux et qui ont constamment besoin des autres, offrez vos services au groupe, ou confrontez-moi en me prouvant que vous avez appris quelque chose du groupe."

Le meneur continue ainsi, provoquant le groupe, interprétant les comportements ici et maintenant des membres à la lumière des comportements passés.

Evaluation

Le meneur revient à son naturel, et explique pourquoi il a provoqué si fort. Il essaie en quelques mots de montrer le sérieux de la situation. Il leur montre le ruban magnétoscope de la confrontation, et les invite à bien observer leurs propres comportements. Apprendre veut dire élargir sa gamme de comportements d'appuis. Commentez vos actions, en vous servant du tableau Comportements d'appuis en groupes.

Dans deux ou trois jours, le meneur devra filmer une session au magnétoscope et fera une autre évaluation avec le groupe, à l'aide de la formule Contrôle des comportements d'appuis en groupe, et du tableau Comportements d'appuis en groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Un supplément au graphique: Apprentissage des comportements dans le groupe.

1. Le tableau indique différentes catégories décrivant les comportements de personnes dans un groupe.
2. La colonne extérieure (à gauche) contient les comportements qu'utilisent les gens lorsqu'ils veulent se servir du groupe pour satisfaire leurs propres besoins.
3. La colonne du centre démontre comment l'intérêt dans le groupe et l'intérêt qu'on porte aux autres changent ces comportements. Une personne qui a l'habitude de foncer sur les autres, d'attaquer, comme on le décrit dans la colonne extérieure peut devenir un bon souteneur lorsqu'il développe son intérêt et son amitié pour le groupe, comme on le voit dans la colonne du centre. Une personne qui a l'habitude de se replier sur elle-même en se cherchant, peut apprendre à exprimer les sentiments du groupe lorsqu'elle met sa grande sensibilité au service du groupe et non seulement d'elle-même.
4. La colonne intérieure (à droite) démontre comment la tâche en question peut modifier ces comportements encore davantage. Par exemple, le manipulateur qui sait manipuler les gens pour son propre avantage, peut utiliser ce comportement en vue de coordonner

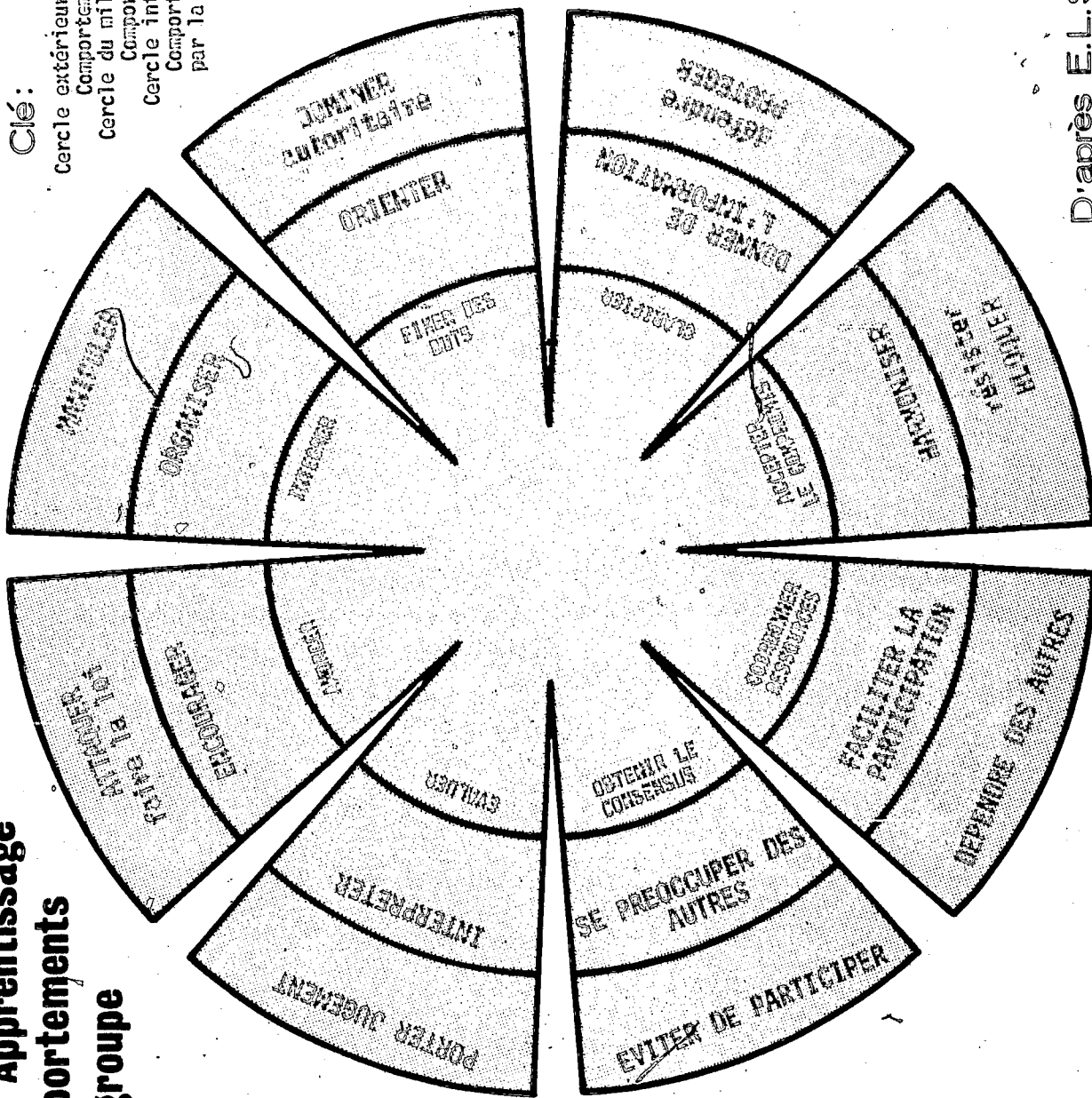
les ressources du groupe et les intégrer à l'accomplissement de la tâche.

5. Les comportements qui rencontrent seulement les besoins des individus amène une désintégration totale d'un groupe; les comportements qui tiennent compte des trois éléments: les personnes, le groupe et la tâche mettent en jeu une force qui amène le groupe à l'accomplissement d'une tâche et un apprentissage véritable.

RENCONTRE: Apprentissage des comportements dans le groupe

Clé:

- Cercle extérieur: Comportements nuisibles
- Cercle du milieu: Comportements d'appuis
- Cercle intérieur: Comportements modifiés par la tâche.



D'après E.L. Shostrum

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Feuille explicative A: Comportements nuisibles en groupe

Comportements nuisibles

Description

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Porter jugement | Blâmer quelqu'un, comparer les gens, désapprouver d'une personne. |
| 2. Attaquer | Humilier un autre, attaquer quelqu'un, intimider, être sarcastique. |
| 3. Manipuler | Toujours "laisser entendre" quelque chose, "parler derrière son dos," être décevant, présenter une façade autre que soi-même. |
| 4. Dominer | Toujours donner des ordres, vouloir toujours gagner, agir en dictateur. |
| 5. Ne pas participer | Oublier, jamais avoir d'opinion, jamais comprendre ce qui se passe. |
| 6. Dépendre des autres | Jamais prendre l'initiative, toujours suivre les autres, se plaindre constamment, toujours donner raison à un autre. |

7. Bloquer

Toujours résister, être toujours
"contre", change de sujet, trop poli,
fait des plaisanteries au mauvais
moment.

8. Protéger

Toujours défendre les autres, toujours
sympatiser, "faire sa mère poule."

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Feuille explicative B: Comportements d'appuis en groupes

<u>Comportements nuisibles</u>	<u>Comportements d'appuis</u>	<u>Description des Comportements</u>
1. Porter jugement	Accepter les idées	au lieu de critiquer de blâmer les autres, cette personne écoute aux autres, accepte leurs suggestions et agence les idées des autres avec les siennes.
2. Attaquer sans raison	Encourager	cette personne n'attaque pas le groupe, ne déprécie pas les autres. Elle traite les autres comme des égaux, elle invite les autres à faire des efforts.
3. Manipuler	Coordonner	cette personne ne ment pas, n'essaye pas de manipuler les autres. Elle encourage à travailler ensemble pour une cause commune.
4. Dominer	Orienter	cette personne ne domine pas les autres, ne donne pas des ordres mais oriente le groupe par rapport à ces buts.

- | | | |
|---------------------------------|------------------------------|--|
| 5. Ne pas participer | ←→ Observe les autres | au lieu de rien dire dans le groupe cette personne s'implique activement dans les tâches du groupe et tient compte des idées et des sentiments des autres. |
| 6. Dépendre des autres | ←→ Facilité de participation | cette personne ne dépend pas des autres pour faire son travail mais prend ses responsabilités et facilite la participation des autres. |
| 7. Bloquer, s'opposer, résister | ←→ Harmoniser | cette personne n'est pas gentille par politesse mais démontre une affection et une considération véritable pour les autres en essayant d'harmoniser les différents qui s'élèvent. |
| 8. Protéger | ←→ Donner des informations | cette personne n'essaye pas d'en montrer aux autres, ou de protéger certains membres. Elle donne son opinion avec franchise et délicatesse afin d'aider autrui à se découvrir par ses propos et par son exemple. |

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Feuille de contrôle des comportements d'appuis en groupe

Observateur: _____

Date: _____

Nom du participant: _____

Comportement Individuel	Fréquence	Comportement de solidarité	Fréquence	Comportement de tâche	Fréquence
Attaquer		Encourager		Amorcer	
Manipuler		Organiser		Intégrer	
Dominer		Orienter		Fixer des buts	
Protéger		Donner des informations		Clarifier	
Badiner		Harmoniser		Chercher le compromis	
Dépendre des autres		Faciliter la participation		Coordonner les ressources du groupe	
Ne pas participer		Observer les autres		Obtenir le consensus	
Porter jugement		Accepter les idées		Evaluer	

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

La confrontation

Il nous arrive tous de ne pas être d'accord avec ce qu'une autre personne dit ou fait. Dans ce cas il s'agit d'être assez honnête avec l'autre personne pour le dire et lui expliquer pourquoi. Nous appelons ceci la confrontation. Lorsque vous faites ceci dans les sessions de "Dynamique de la vie" vous invitez cette personne à évaluer ses actes ou ses propos dans le groupe. Par exemple vous remarquez qu'un membre du groupe n'encourage jamais les autres, ne leur offre aucun support. Si vous lui dites et lui demandez d'examiner ce comportement, vous faites de la confrontation.

La façon dont vous faites cette confrontation est très importante: vous le faites parce qu'un comportement ou un propos vous dérange. Ce n'est pas une question de lui "dire votre façon de penser". Une confrontation honnête invite une personne à évaluer ou étudier son comportement, ses propos; elle ne cherche pas à l'abattre ou le punir.

Lorsqu'une personne nous confronte nous avons tendance à répondre de deux façons: soit de défendre immédiatement notre position ou d'attaquer la personne qui nous confronte. C'est plutôt une réaction aux émotions éveillées chez nous par la confron-

tation qu'une réponse à la confrontation elle-même. Pour éviter ceci centrer toute votre attention sur ce que la personne dit, ne réagissez pas seulement aux sentiments que ces propos éveillent chez vous. C'est souvent très difficile de contrôler ses sentiments, mais si l'autre personne est sincère dans ses propos et qu'elle veut vraiment vous aider vous avez tout avantage à l'écouter et vous en serez récompensé davantage.

Savoir exprimer ce qu'on ressent, savoir écouter les autres, savoir comprendre et encourager les autres, savoir confronter, savoir accepter la confrontation... voilà autant d'éléments de comportements inter-personnels avec lesquels nous vous demandons de travailler. Et votre engagement total dans ces comportements saura accroître votre contribution au groupe et à vous-même.

Rencontre: Apprentissage des Comportements dans le groupe

Premier cas

Quatre étrangers prennent l'ascenseur dans un petit édifice. La porte se ferme, l'ascenseur se met en marche pour aussitôt s'arrêter. Une lumière rouge s'allume pour indiquer que l'ascenseur est hors d'usage. Un affiche sur la porte dit "N'ouvrez pas la porte par en dedans."

Un des quatre dit "Batêche! J'ai un taxi qui m'attends en bas."

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle, s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation, les différents comportements, utilisés par les membres dans le groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Deuxième cas

Vous êtes quatre amis Charles, Sarah, George et Alice en voyage dans la voiture de Charles. Vous visitez un coin de la province que personne d'entre vous connaissez. Une crevaison a tout à coup interrompu le plaisir du voyage. Vous sortez les bagages de la valise pour découvrir que Charles a oublié le cric chez lui. Vous vous rappelez avoir dépassé un petit garage à cinq ou six milles en arrière. Georges dit "Chanceux qu'il fait beau. Je ne pense pas que nous avons rencontré d'auto depuis une bonne demi-heure.

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle, s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation, les différents comportements utilisés par les membres dans le groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Troisième cas

Quatre bons amis se rencontrent un soir chez l'un d'entre eux. Vous avez passé la meilleure partie de la veillée à boire de la bière et à jouer aux cartes. Vous venez d'arrêter pour manger un peu et regarder les nouvelles à Radio-Canada. L'annonceur dit que le gouvernement provincial vient d'introduire un programme d'austérité pour le ministère du bien-être. En fait les allocations du bien-être seront réduites de 5% pour l'année prochaine.

Un des quatre dit "C'est le temps d'envoyer ces lâches là au travail. J'en ai assez de les faire vivre avec mes taxes."

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle, s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation, les différents comportements utilisés par les membres dans le groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Quatrième cas

Deux couples partent pour une réception de noces dans le village voisin. Une camionnette est embourbée le long de la route. De toute apparence le chauffeur de la camionnette a fait des efforts pour s'en tirer puisqu'il est sale de la tête au pieds. Son épouse semble bien inquiète et leurs deux jeunes enfants pleurent à tue-tête.

Les deux maris dans votre groupe décident de les aider. Après une heure de travail avec chaînes, pèles; à pousser et tirer vous réussissez à les remonter sur la route.

Vous regagnez votre auto. Une des épouses, "Et bien, mes sarrains! Je crois bien que notre journée est fichue!"

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle, s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation, les différents comportements utilisés par les membres dans le groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe.

Cinquième cas

Quatre d'entre vous arrêtez pour une bière après le travail. Un du groupe n'est pas d'âge légal mais il suit le groupe. Après quelques bières il commence à faire le fou. Un de vous reconnaît une police en civile à une table voisine.

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle, s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation, les différents comportements utilisés par les participants dans le groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Sixième cas

Trois d'entre vous arrêtez pour une bière après le travail. Un autre ami, Jacques entre et se joint à votre groupe. Il paraît inquiet et nerveux et commande une ronde pour la table. Vous en êtes surpris parce qu'il est membre de l'association A.A. Un de vous lui dit, 'Ne serais-tu pas mieux de prendre un coke Jacques?'

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle, s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation les différents comportements utilisés par les participants dans le groupe.

Rencontre? Apprentissage des comportements dans le groupe

Septième cas

Vous allez à la plage un dimanche après-midi. Vous arrivez à la scène d'un accident. Il y a plusieurs blessés, certains gravement. Un de vous se met à dire aux autres quoi faire. Un autre d'entre vous n'est pas d'accord.

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation, les différents comportements, utilisés par les participants dans le groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Huitième cas

Deux d'entre vous visitez un couple chez eux. Vous discutez des adolescents et des problèmes que les parents ont à les élever. Vous savez que leurs jeunes rentrent très tard la nuit et s'amuse à faire des coups aux voisins mais vos amis disent ne pas avoir de problèmes à les élever.

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation, les différents comportements, utilisés par les membres dans le groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Neuvième cas

Pierre, Jean et Jacques commandent un repas dans un restaurant.

Pierre s'amuse avec Fanny, la serveuse, et va même jusqu'à lui pincer la cuisse. Jean pense que c'est pousser la folie trop loin.

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation, les différents comportements utilisés par les membres dans le groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Dixième cas

Jacqueline, France, Mariette et Louis sont ensemble dans le cours "Education de base". Jacqueline et Louis s'amuse ensemble et dérange la classe.

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle, s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation, les différents comportements, utilisés par les participants dans le groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Onzième cas

Louise a une voisine qui vient toujours emprunter quelque chose. Elle remet toujours quelque chose mais jamais ce qu'elle a emprunté. Par exemple elle emprunte des oeufs et remet des petits pains. Louise parle de son problème à son mari et quelques amis.

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation les différents comportements, utilisés par les participants dans le groupe.

Rencontre: Apprentissage des comportements dans le groupe

Douzième cas

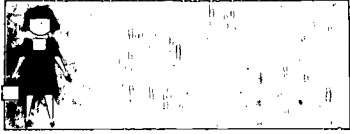
Alphonse; un membre du groupe, est toujours en retard pour les sessions de "Dynamique de la vie". Ceci dérange toujours le groupe et vous commencez à en être fatigué. Georges, Lucie et Louise décident de confronter Alphonse à ce sujet.

Avis au meneur

1. Avant de présenter cette situation pour jeu de rôle s.v.p. la lire au groupe.
2. Il ne s'agit pas d'arriver à une solution même si plusieurs alternatives de solutions seront présentées.
3. Il s'agit de faire ressortir d'une telle situation, les différents comportements, utilisés par les participants dans le groupe.



TRAVAIL



Troisième étape

Rencontre: Connaître les exigences de l'employeur

Durée: 6 heures



Aperçu

La seule mesure véritable du succès du cours de "Dynamique de la vie" est le transfert de ce qu'on apprend dans le cours à la vie réelle. Cette rencontre-ci permet de vérifier ce que les étudiants ont assimilé. Ils rencontrent des invités dans le milieu familial (en classe) pour ensuite mettre en pratique ces nouvelles connaissances en dehors de la classe.

Ressources

Préparer d'avance un groupe d'employeurs représentant différents secteurs de l'industrie: construction, transport, agriculture, etc.

Magnétoscope.

Objectif

L'étudiant se sert d'une méthode de travail pour connaître les exigences de l'employeur, afin de les pratiquer et les apprendre dans son groupe-classe.

Stimulus

Avant que les invités arrivent, le meneur demande aux membres du groupe de faire une liste d'après leurs propres expériences des qualifications et compétences qu'un employeur exige habituellement d'un employé. On en fait une liste au tableau qu'on met de côté pour l'instant (la cacher des invités).

Après la discussion, le meneur demande aux membres ce qu'ils veulent connaître des exigences d'un employeur. Faire une autre liste sur le tableau. Avant l'entrée des invités le meneur demande aux étudiants de mettre en pratique les techniques de la rencontre

- ◊ Savoir écouter; c'est-à-dire, regarder celui qui parle, se servir de gestes, reformuler les exposés, etc. Les étudiants peuvent repasser ces techniques avant l'arrivée des invités.

Le meneur donne aux invités avant qu'ils entrent, une explication sommaire des procédures de discussion de groupe ainsi que le but de la rencontre. Il leur demande la permission de les enregistrer au magnéto, démontrant aux employeurs comment les membres du groupe emploient cet appareil.

Evocation

Pendant cette première partie de la discussion, les employeurs et le meneur sont groupés en cercle: les membres sont assis à

l'extérieur de ce cercle. La discussion, qui se déroule uniquement à l'intérieur du cercle, traite des qualifications et des compétences que les employeurs exigent d'un employé. Le meneur est un instrument dans la discussion, n'intervenant que pour guider la discussion et faire participer tous les membres du cercle. Lorsque possible, le meneur retourne au groupe les questions qu'on lui pose afin d'intensifier l'interaction des invités.

Lorsque la discussion a duré assez longtemps pour servir de stimulus aux membres du cercle extérieur, les membres de l'extérieur changent de place avec les membres du cercle intérieur. Le meneur reste au cercle intérieur, et demande au cercle intérieur de commenter la discussion précédente tout en essayant d'établir une relation avec leurs propres expériences (Cette discussion dure environ 15 minutes).

La discussion terminée, les deux groupes se fondent en un seul, et une nouvelle discussion s'engage. Le meneur clarifie, tente de faire expliciter les informations données précédemment par les employeurs et il rappelle aux étudiants de chercher réponses aux questions sur la liste.

Il est souhaitable d'avoir une pause-café pour que la discussion devienne moins formelle.

Après la rencontre, le meneur et le directeur discutent avec les employeurs. Ils leur demandent s'ils accepteraient d'être interviewés dans leurs bureaux par les membres du groupe. Ils leur donnent l'explication exposée dans la mise en pratique (voir p. 4). Ils leur demandent également s'ils veulent voir le ruban magnétoscopique de la discussion, et effacent le ruban si ceux-ci l'exigent.

Recherche de l'information

Le meneur demande aux membres de faire une liste des informations recueillies durant les discussions avec les invités et de les comparer à la liste des qualifications et compétences qu'ils avaient fait avant l'entrée des invités. Il faut également visionner quelques extraits de l'enregistrement et indiquer quelques comportements propres aux qualifications et compétences listées. La discussion peut traiter des compétences que chacun veut améliorer chez lui-même.

Mise en pratique

Le meneur propose aux membres de mettre en pratique ces compétences dans une situation réelle, c'est-à-dire en interviewant les employeurs à leurs bureaux. Ils leur suggèrent de poser deux questions: "Qu'est-ce que vous aimez le plus d'un employé? Qu'est-

ce qui vous agace le plus d'un employé?" Il leur suggère de faire ces interviews à deux, afin de pouvoir mieux discuter de l'expérience. On peut même visiter des employeurs autres que les invités de cette rencontre.

Procédure suggérée:

- Faire un rendez-vous par téléphone.
- S'identifier, se présenter à l'employeur.
- Expliquer la raison de cet interview.
- Fixer une date et un endroit.

Le meneur peut également suggérer un jeu de rôle de cette procédure et de l'interview pour ceux qui se sentent mal à l'aise de sortir du centre.

Une heure est consacrée aux interviews.

Lorsque chaque équipe a fait son rapport au groupe on peut commencer à classifier les exigences des employeurs dans différentes catégories, telles que les compétences et habilités, relations interpersonnelles, désir d'apprendre, honnêteté, santé, etc.

Evaluation

Le meneur aide les membres à faire un certain résumé de la rencontre en mettant l'emphase sur la méthode employée pour recueillir les informations. Le meneur devrait suggérer que les

comportements qui aident à développer les talents étudiés aujourd'hui soient mis en pratique dans les rencontres à suivre; honnêteté, habillement, relations interpersonnelles, savoir écouter, etc.

Il fait part aux étudiants des remarques d'ordre évaluatif faites par les invités.

212



Troisième étape

Rencontre: S'exprimer de façon créative

Durée: 6 heures

Aperçu

L'étudiant s'exprime d'une nouvelle façon dans cette rencontre-ci. Le meneur devra s'assurer d'une grande solidarité de groupe afin de protéger l'étudiant qui veut tenter de nouveaux comportements.

Ressources

20 diapositives 35 mm sans relation apparente entre elles

Un projecteur à diapositives

Un écran

Multi-média

Objectif

L'étudiant s'exprime d'une façon différente par l'entremise d'un exercice de créativité.

Stimulus

Le meneur présente l'exercice au groupe comme un exercice d'expression, "un exercice qui vous aide à vous exprimer".

Il projette les diapositives rapidement et demande aux membres de développer un thème (Ex: Ce que le cours "Dynamique de la vie" veut dire pour moi. Ce que je ferais avec \$10,000.00. La personne que j'aime.) à partir des idées suggérées par chaque diapositive. Il s'agit de développer un thème à partir des diapositives et non de parler des sujets des diapositives. Par exemple, la diapositive d'un principal d'école peut vous aider à commencer votre histoire. Vous pouvez dire: "La principale raison de est" ou "L'école est un lieu d'enseignement pour", etc. La diapositive d'une porte peut suggérer l'idée d'une nouvelle maison, d'un nouvel emploi ou d'une amitié. Faites un brainstorming sur chacune des diapositives.

Cet exercice se fait en équipes de 3 à 5 membres. Procédure à suggérer:

- 1) Discuter du thème en regardant les images.
- 2) Il est permis de changer l'ordre des images.
- 3) Les regarder plusieurs fois.
- 4) En passant les photos en revue, écrire des phrases concernant le thème qu'elles suggèrent.

5) Agencer les phrases et compléter votre histoire.

6) Durée approximative: une heure.

Après environ une heure, les groupes racontent leurs histoires.

Evocation

Le meneur engage une discussion sur l'expérience créatrice vécue dans le stimulus.

- 1) De quelle façon avez-vous réagi à cette tâche au début?
- 2) Avez-vous changé d'optique, d'attitude? Comment?
- 3) Est-ce que ce changement vous a aidé?
- 4) Comment chaque membre du groupe a-t-il contribué?
- 5) Quelle partie (ou quelles parties) avez-vous trouvée(s) la plus profitable (s)?
- 6) Pouvez-vous identifier vos façons de créer durant l'exercice?

Le meneur encourage les étudiants à parler d'autres jeux, de tâches, de la vie courante etc. qui demandent un certain talent ou "pouvoir créateur" tel cuisiner certains mets, la danse, la peinture, écrire (articles, poèmes, etc.) la photographie etc. Il encourage les étudiants à parler de leurs talents dans ce domaine. Si un, ou quelques étudiants désirent démontrer un talent de ce genre devant le groupe le meneur doit les encourager de le faire leur accordant suffisamment de temps pour se préparer.

Recherche de l'information

Le but de cette rencontre est présenté au groupe par le meneur: amener chacun à faire une chose qu'il n'a jamais faite auparavant et à apprendre des choses au sujet de lui-même. Il peut leur demander: "Avez-vous déjà eu envie de faire quelque chose de créatif, mais vous n'en avez jamais eu la chance? Voulez-vous essayer maintenant?" On peut faire un brainstorming en pensant aux diapositives du groupe. "Est-ce que ces photographies vous suggèrent des idées?"

Dès que quelques activités sont énumérées pour le brainstorming, le meneur suggère une nouvelle méthode. "Essayons de trouver ou de faire des relations entre les idées suggérées afin d'en créer de nouvelles." Se servant les idées du groupe, le meneur procède comme suit: il fait une liste verticale sur le côté gauche de la feuille et une liste horizontale au haut de la feuille. "Agencez un mot de la marge avec un mot du haut de la feuille. Pensez à ces deux mots en même temps. Est-ce que quelqu'un obtient de nouvelles idées?"

	chant	photographie	coiffure	collection
peinture				
cuisine				
sculpture				
danse				

"Par exemple, cuisine et chant (1) me font penser à la cuisine italienne, aux garçons de table chantant en me servant du vin, ce qui me suggère comme activité de faire du vin; cuisine et chant me font également penser à chanter en groupe après un repas, ce qui me fait penser à un feu de grève, une épluchette de blé-d'inde, un pique-nique, etc."

Le meneur invite le groupe à continuer d'établir des relations entre les idées, d'en faire la liste sur papier. Il leur suggère

de ne rien rejeter pour l'instant: toutes les idées sont bonnes.

Mise en pratique

Les membres se choisissent chacun un projet issu des idées suggérées par le brainstorming ou l'exercice d'agencement des idées. Il n'y a qu'un seul critère de choix: n'avoir jamais faite cette chose "afin d'apprendre le plus à son sujet." Les membres peuvent travailler seuls ou en équipes.

Le meneur devrait donner trois heures au groupe afin de permettre à chacun un bon départ dans son projet. Les trois heures écoulées: "Avez-vous besoin d'un surplus de temps? Pouvez-vous travailler le midi? le soir? Comment allez-vous exposer les résultats? Devrions-nous avoir une exposition quelconque pour le public?" Le meneur devrait veiller à ce que cette exposition, si elle a lieu, soit un succès et rapporte au groupe une certaine reconnaissance de leurs efforts.

Evaluation

Le meneur demande au groupe d'expliquer comment ils comprennent: "l'expression de soi-même d'une façon différente" (voir l'objectif de cette rencontre).

Comme test de la technique "faire des relations entre idées"

il demande au groupe de lui démontrer cette technique. Le meneur explique qu'il a le talent pour travailler le bois et qu'il aimerait "inventer" un nouveau produit pour vendre. Il demande au groupe de l'aider à développer de nouvelles idées.

Si les étudiants ont de la difficulté dans cette tâche le meneur explique de nouveau la technique à suivre.

MOI



Troisième étape

Rencontre: Se défendre honorablement

Durée: 3 heures

Aperçu

Les gens refoulent habituellement leurs sentiments à la suite de bagarres au lieu de régler le désaccord et d'éliminer cette sensation déplaisante de malaise. Savoir se "chicaner" honnêtement (ou se défendre honorablement) constitue un comportement social nécessaire à l'équilibre émotionnel. Reconnaître ses sentiments est un pré-requis à la lutte honnête. En termes de solution de problèmes, une lutte honorable exige que les gens reconnaissent leurs suppositions et préjugés, et identifient et traitent de leurs sentiments.

Ressources

Ruban magnétoscopique: Se défendre honorablement

Une copie à chaque membre de Quelques suggestions de règles à suivre pour se défendre honorablement.

Multi-média

Objectif

L'étudiant apprend à se défendre honorablement.

Stimulus

"Certaines situations dans la vie exigent parfois que nous sachions nous quereller, du moins nous "défendre honorablement". Les comportements que nous étudierons aujourd'hui sont ceux qui nous aident à se sortir des bagarres, sans toutefois y perdre son honneur. Afin d'arriver à ce point, il nous faut d'abord accepter certaines choses:

1. les bagarres sont inévitables
2. il faut vouloir en sortir
3. il n'est pas nécessaire de toujours gagner.

Ces trois points sont écrits au tableau: "Est-ce que vous êtes d'accord avec ces trois points?" Une discussion peut s'en suivre, sinon le meneur la lance. Le deuxième point est souvent le plus contesté. "Il se peut que vous vouliez vous venger, que vous vouliez "descendre" l'autre personne, ou il se peut que vous vouliez tout simplement vous défendre: cependant il est important au préalable que vous sachiez exactement ce que vous voulez."

Après la discussion, le meneur fait remarquer au groupe que les trois points mentionnés plus haut peuvent requérir, si on les accepte, l'usage de comportements déjà vus dans le cours "Dynamique de la vie". "Pour le prochain exercice, j'ai besoin de deux volontaires: je veux deux membres qui aideront à simuler des bagarres." Lorsqu'il obtient ses deux volontaires, il suit le procédé suivant:

- 1 - Il leur demande de quitter la pièce.
- 2 - Il fait asseoir le groupe en petit cercle.
- 3 - Il prépare le magnétoscope afin de filmer la bagarre.
- 4 - Il demande à un des volontaires d'entrer et lui dit:

"Toi et ton copain allez nous simuler une bagarre. Nous allons analyser vos actions. Je vais également vous filmer. Votre ami veut vous emprunter \$10. Vous lui avez déjà prêté de l'argent et sa demande ne vous surprend pas; toutefois, quelqu'un vient de vous dire que votre ami raconte partout qu'il regrette le fait que vous avez peu d'amis, mais qu'il trouve votre compagnie peu intéressante. Vous êtes évidemment blessé, et en colère contre lui, mais à cause de votre longue amitié avec lui, vous ne savez pas trop comment traiter de cette situation: de toutes façons, vous ne voulez pas lui prêter l'argent."
 "Maintenant, répète ce que je viens de te dire, tout en essayant déjà de te mettre dans la peau de ton personnage."

- 5 - Il demande ensuite au premier volontaire de quitter la pièce et invite le deuxième volontaire à entrer. Il lui dit: "Toi et ton copain allez nous simuler une bagarre. Nous allons analyser vos actions. Je vais également vous filmer. Vous voulez emprunter \$10. de votre ami. Vous avez déjà emprunté de lui et votre demande ne le surprend pas. Vous avez rencontré un autre copain ce matin qui vous a demandé pourquoi vous êtes de si bons amis. Vous lui avez dit que vous étiez tous les deux de genre tranquille et qu'aucun de vous deux aviez beaucoup d'amis; vous lui avez également dit que lorsque vous êtes ensemble vous faites habituellement peu de choses."
"Maintenant, répète ce que je t'ai dit, tout en essayant d'entrer dans la peau de ton personnage."
- 6 - Il demande ensuite au groupe d'observer ce qui va se passer, et de garder un silence absolu durant toute la bagarre.
- 7 - Il demande ensuite au premier volontaire de revenir et demande aux deux de commencer.
- 8 - La "bagarre" qui suit est enregistrée au magnétoscope.

Evocation

Le meneur fait cesser le jeu de rôle lorsqu'il croit que le groupe a suffisamment de matériel à discussion. Il demande

aux volontaires d'exprimer ce qu'ils ressentent: "Êtes-vous vraiment entrés 'dans le ton?' Avez-vous senti le besoin de vraiment vous choquer? Qu'avez-vous appris sur votre compte?" Le meneur se sert de questions directives et de remarques de soutien, d'appui, pour inciter les autres membres à exprimer les sentiments exprimés durant le jeu. Lorsque les membres du groupe ont exprimé ce qu'ils ressentent, le meneur demande à chacun des deux volontaires de raconter ce qu'il croit s'être passé. Il se sert de l'enregistrement au magnétoscope pour les aider: si nécessaire, il suggère aux volontaires de terminer le jeu afin d'essayer de découvrir ce qui s'est passé. Il leur accorde environ trois ou quatre minutes pour trouver ce que l'autre avait dans la tête, et ensuite définir le problème. Il demande les commentaires des autres membres du groupe.

Recherche de l'information.

Le meneur dit au groupe qu'il va leur montrer sur film la même bagarre par deux personnes qui veulent trouver une solution. Il leur montre la scène du ruban: Se défendre honorablement. Il leur demande d'identifier les comportements de solution de problèmes manifestés par des personnages du film: il les écrit au tableau à mesure que les membres les identifient. (On peut visionner le ruban plusieurs fois si nécessaire). Lorsque

l'analyse est complétée, il demande à quelqu'un de faire un résumé des techniques utilisées par les acteurs.

Il distribue ensuite à chacun une copie de la formule:
"Quelques suggestions de règles à suivre pour se défendre honorablement qu'il lit au groupe.

Mise en pratique

Le meneur passe en revue le fonctionnement du groupe afin d'identifier quelques conflits non-résolus. Il rappelle aux membres leur travail dans le groupe, et leur besoin d'apprendre ces nouvelles aptitudes en les exerçant. "Est-ce que quelqu'un d'entre vous veut mettre en pratique ses aptitudes sur un désaccord avec quelqu'un du groupe, voire moi-même?"

"Les autres membres du groupe vont aider. Nous allons nous appuyer l'un l'autre durant l'exercice, arrêtant le cours des événements s'il le faut afin d'identifier les besoins et les comportements correspondants. Nous voulons apprendre. Il est possible que nous ne solutionnions rien pour l'instant: ces techniques nous sont nouvelles. Mais, c'est en s'exerçant qu'on s'améliore."

Le meneur attend que quelqu'un s'offre: sinon, il expose une situation de désaccord qui existe dans le groupe. Il demande

aux personnes impliquées, en les nommant, de tenter de solutionner ce problème. Cependant, avant que la discussion s'engage entre les deux, il repasse les règles. Il demande ensuite à quelqu'un de faire un résumé du désaccord. Ce résumé terminé, il demande aux deux participants de commencer.

Le meneur et les autres membres (ou un des membres désigné par les participants) servent d'arbitre en rappelant l'usage des règles lorsque nécessaire.

Evaluation

L'évaluation se fait tout au long de la rencontre. Le meneur motive les membres par un usage constant de feedback.

Rencontre: Lutter et se défendre honorablement

Quelques suggestions de règles à suivre pour se défendre honorablement

Dès que vous vous apercevez que la bagarre est inévitable:

1 - Laissez tomber le sujet.

2 - Admettez ce que vous ressentez.

2.1 Demandez à l'autre personne de vous permettre d'exprimer ce que vous ressentez. "Tu me fais peur."; "Tu me mets en colère"; "Tu me blesses lorsque tu parles ainsi."

Faites vite ne prenez pas trop de temps.

2.2 Demandez à l'autre personne d'exprimer ce qu'elle ressent. Aidez-la, mais faites vite.

3 - Répétez ce que l'autre dit, et ajoutez: "Je te crois..." ou "J'accepte ce que tu ressens."

4 - Posez-vous la question: "Pourquoi?"

Le meneur explique l'usage et l'utilité de la question "Pourquoi?" Vous vous rappelez pourquoi on utilisait "Pourquoi?" dans la solution de problèmes. Il se peut que vous ayez à l'utiliser plusieurs fois, comme dans la solution de problèmes. Posez-vous ces questions: "Pourquoi sommes-nous en colère? Pourquoi discutons-nous? Pourquoi sommes-nous bouleversés?"

5 - Faites un résumé de ce qui s'est passé.

2.1.1



LOISIRS

Troisième étape

Rencontre: Solutionner ses problèmes avec méthode

Durée: Environ 6 heures plus tout le temps voulu pour la mise en pratique.

Aperçu

L'étudiant met en pratique les cinq étapes de la méthode de solution de problèmes à solutionner un problème de loisirs; un domaine qui ne devrait pas "bloquer" les étudiants. Les membres du groupe devraient donc pouvoir suspendre tout jugements critiques assez facilement pour concentrer sur les étapes de la méthode.

Ressources

Deux copies de la formule Choix d'une solution à chaque membre.

Une copie de la formule Résumé d'une méthode de solution de problèmes à chaque membre.

Machine à enregistrer.

Dossier: Etapes de la méthode de solution de problèmes.

Ruban sonore: Il n'y a rien dans ce trou.

Ruban sonore: Une pratique en solution de problèmes

Confetti

Objectif

L'étudiant solutionne un problème en utilisant une méthode de solution de problèmes.

Stimulus

La journée précédant cette rencontre, le meneur demande à un des membres d'écouter attentivement le ruban: Il n'y a rien dans ce trou. Il lui demande également de jouer le rôle de Paul Castonguay, rôle principal du sketch sur le ruban devant le groupe. Il devra être présenté au groupe comme le Paul Castonguay du ruban et devra répondre aux questions que les autres membres lui poseront. "Quand les membres voudront plus d'informations, réponds comme si tu étais Paul de l'interview. Tu devras probablement inventer certains détails, mais je sais que tu peux le faire."

A la rencontre, le meneur présente le sujet: "On vous a souvent répété que le cours "Dynamique de la vie" vous apprend à solutionner des problèmes. Cette rencontre nous introduit à une série de procédés que certaines personnes emploient pour solutionner leurs problèmes. Toute la séquence ou quelques parties seulement peuvent vous être avantageuses. A la fin de cette rencontre, nous pratiquerons ces techniques que nous avons

appries pour résoudre des problèmes. Écoutons d'abord cet enregistrement, Il n'y a rien dans ce trou.

Évocation

Après avoir fait jouer le ruban, le meneur présente Paul Castonguay au groupe invitant les membres à lui poser quelques questions. Il répète la question entendue sur le ruban: "Quel est le problème de Paul Castonguay? Comment pouvez-vous lui aider?" Il demande au groupe de discuter et de trouver une solution au problème. Lorsque le groupe a trouvé une solution, le meneur en demande un résumé qu'il écrit au tableau. "Vous venez de vous servir d'une méthode courante de solution de problèmes, et vous avez trouvé certaines solutions. J'aimerais vous montrer une nouvelle méthode pour solutionner le même problème ce qui vous aidera peut être à trouver d'autres solutions.

Recherche de l'information

Le meneur demande à chacun de se choisir un partenaire, et donne à chacun un crayon et un papier: "Je vais vous faire entendre un enregistrement qui décrit une méthode de solution de problèmes. Ce ruban peut être écouté en tout temps; si vous voulez repasser telle ou telle partie, dites-le moi." Le meneur distribue un résumé d'une méthode de solution de problèmes aux étudiants. Cette rencontre est

longue et peut devenir fatigante. Le meneur devra voir à ce que tout avance rapidement.

Dans la section qui suit, les directives destinées au meneur sont inscrites dans la colonne de gauche, coordonnant ainsi ses activités avec celles du ruban sonore. Le script du ruban est écrit dans la colonne de droite.

DIRECTIVES AU MENEUR

SCRIPT DU RUBAN: Une pratique en solution de problèmes.

Premièrement, dire au groupe de décrire la situation. Ecrire, pour plus d'emphase, la phrase suivante au tableau:

<p><u>Solution de problèmes</u> 1ère étape: <u>Décrire la situation</u>.</p>

Dire aux membres d'écrire ces mêmes mots au haut de la première feuille, et de paginer la première à 1. Il réfère

le groupe à la feuille Résumé
d'une méthode de solution
de problèmes.

Débuter la partie solution
de problèmes du ruban.

Solution de problèmes

La première étape: Décrire la
situation.

Nous savons rarement où
débuter lorsque nous devons nous
attaquer à un problème. Nous
avons habituellement une sen-
sation de malaise. Il se peut
que nous en parlions à des amis,
comme vous l'avez fait avec
Paul Castonguay. Il se peut
que nous solutionnions le prob-
lème de cette façon. Mais, la
plupart du temps, il nous faut
regarder la situation en face.
Pour ce faire, on peut tenter
une description écrite du pro-
blème, en répondant aux questions

qui? quoi? quand où? pourquoi?

comment? Lorsqu'on a trouvé une bonne réponse à chacune de ces questions, on a une description plus précise du problème.

Certaines de ces questions devront être plus complètes: à la question qui? il faudra probablement ajouter quelques mots et demander plutôt, qui a le problème?, ou qui d'autre est concerné dans cette affaire, ou encore qui est touché par ce problème.

Faites maintenant une brève description. Ne vous inquiétez pas de votre écriture ou de votre composition. Ecrivez rapidement. Essayez d'écrire une brève histoire de Paul dans le texte, Il n'y a rien dans ce trou, tout en répondant aux questions: Qui? Quoi? Quand? Où? Pourquoi? et Comment?

Ecrire au tableau

"Ecrire une brève description du problème en trouvant réponses aux questions: Qui? Quoi? Quand? Où? Pourquoi? Comment?"

Référez les étudiants au Résumé d'une méthode de solution de problèmes.

Demandez au meneur de vous aider si vous en avez besoin.

Lorsque vous aurez terminé nous passerons à la deuxième étape de la méthode de solution de problèmes.

Arrêtez le ruban.

Arrêtez la machine pendant que vous faites ceci.

Lorsque les membres auront complété leurs descriptions, leur demander de les lire au groupe. Accentuez vos commentaires par des expressions de soutiens, telles que: "Très bien; exactement; formidable; etc."

Demander aux membres de paginer la feuille suivante à 2, et écrire ce qui suit:

Ecrire au tableau:

2ème étape: Définir le
problème

Premièrement: Recueillir plus
de faits

Rappelez les étudiants de
se référer à la page du résumé.

Demandez aux membres de
diviser la page 2 comme ci-
dessous:

2		

Partez le magnétophone.

2ème étape: Définir le pro-
blème

Premièrement: Recueillir plus
de faits.

A la première étape, nous
avons décrit le problème: Nous

allons maintenant tenter d'obtenir plus d'informations.

Ne posez pas de questions qui demandent de porter un jugement, c'est-à-dire, pas de questions sur les raisons ou les actions possibles.

Posez les questions semblables à celles-ci:

"Quelles autres personnes connaît-il?

Combien d'argent peut-il dépenser en loisirs?

Est-ce qu'on l'a déjà aidé?

Qui?;

Va-t-il aux parties lorsqu'on l'invite?

Est-ce qu'il reçoit de temps en temps?

A quelle heure part-il du garage?

Trouvez plusieurs questions, mais ne portez de jugement sur

aucune. Ecrivez ces questions
au côté gauche de la page.

Arrêtez la machine deux
minutes pendant que vous
rédigez vos questions.

Arrêtez la machine à
enregistrer. Les deux minutes
écoulées avertissez les élèves
que le ruban va maintenant les
presser. "Le ruban nous
demandera d'échanger vos copies.
Ne vous attardez pas à lire
ce que l'autre personne à
écrit. Faites vite ce que
le ruban vous dit.

Pendant les deux dernières
minutes vous avez écrit vos
questions. Echangez vos feuil-
les avec un des membres du
groupe. Pendant les prochaines
trente secondes, ajoutez
d'autres questions à sa liste.

Vous avez 30 secondes à partir de maintenant--il vous reste 20 secondes--10 secondes.--

Vous avez écrit vos questions sur le côté gauche de la page. Dans la colonne du milieu, à côté de vos questions, indiquez où vous pouvez trouver les réponses. Rappelez-vous que Paul est toujours avec nous.

Arrêtez la machine.

Arrêtez la machine à enregistrer.

Partez la machine lorsque les membres ont indiqué où trouver leurs réponses.

Maintenant, soulignez les 4 ou 5 questions qui vous aideront le plus. Conservez les autres, elles vous seront peut-être utiles plus tard. Arrêtez la machine, et trouvez les réponses à ces questions.

Ecrivez ces réponses sur le côté droit de la feuille.

Arrêtez la machine.

Lorsque les membres auront répondu aux questions qu'ils savent, demandez-leur de paginer une autre feuille à

3.

"Nous pouvons maintenant passer à la deuxième démarche de la deuxième étape.

Ecrivez ce qui suit au tableau:

Deuxièmement: Poser des questions commençant par:
"De quelles façons...?" ou
"Comment"...

"Ecrivez cette dernière démarche sur votre feuille.

Nous allons entendre la partie suivante du ruban."

Nous commençons maintenant à définir le problème.

La partie la plus difficile quand il s'agit de solutionner un problème, pour la plupart d'entre nous, est de trouver les mots pour l'expliquer. Il existe différentes façons de définir un problème: vous avez déjà les vôtres. Je vais vous en décrire une nouvelle.

Pensez aux 4 ou 5 questions que vous avez soulignées. Etudiez-les.

Essayez de les ré-écrire mais en commençant par: "De quelles façons pouvons-nous... ou "Comment?" Voici deux exemples, un simple et un plus compliqué. Le premier exemple est simple. Au début, nous avons posé cette question: "Qu'a-t-il fait pour rencontrer des gens"? En changeant un peu

cette question, nous en obtenons une nouvelle, qui nous suggère plusieurs réponses:

"Comment Paul peut-il rencontrer plus de gens".

Maintenant en voici une plus compliquée. Nous avons posé la question: "Combien

d'argent peut-il dépenser en loisirs?" Elle peut être ré-écrite de cette façon:

"Comment Paul peut-il prévoir son budget de sorte qu'il en ait pour ses loisirs?"

Maintenant à votre tour.

Faites ces deux choses-ci:

Premièrement: repassez vos premières pages et étudiez surtout les mots que vous avez soulignés;

deuxièmement, écrivez autant de questions que vous pouvez en commençant par: "De quelles

291

façons?.,.Ne faites aucun jugement sur ce que vous faites.

Arrêtez la machine.

Arrêtez la machine.

Partez-la dans cinq minutes.

Ecrivez ceci au tableau:

Troisièmement: A chacune des questions commençant par: "De quelles façons?", posez la question: "Pourquoi?"

Renvoyez les étudiants à la page Un Résumé...

Après avoir fait une liste de questions commençant par: "De quelles façons?", ajoutons; "Pourquoi?". Par exemple, nous avons posé la question: "Comment Paul peut-il rencontrer plus de gens?"

En posant la question: "Pourquoi?",
on peut obtenir comme réponse:
"Parce qu'il a besoin d'amis,
parce qu'il est seul, etc..."
Cette question entre au coeur
du problème: c'est une ques-
tion utile.

Faites la même chose avec
les autres questions.

Si vous n'aimez pas la
réponse que vous obtenez par la
question "Pourquoi?", changez
cette question: "Comment?".

Arrêtez la machine pendant
que vous faites ceci.

Arrêtez la machine.

Aidez les membres à
améliorer la définition du
problème en interprétant
leurs réponses à la question:

"Pourquoi?"

Partez la machine.

Ecrivez au tableau:

Quatrièmement: choisir la meilleure question commençant par: "De quelles façons?... comme meilleure définition du problème.

Lorsque vous aurez vérifié et répondu à toutes les questions: "Pourquoi?", soulignez celle qui vous paraît la meilleure. Elle définit le problème que vous voulez attaquer.

Arrêtez la machine.

Arrêtez la machine s'il vous-plaît.

Lorsque les membres du groupe ont déterminé et défini le problème, passez à la 3ème étape.

3ème étape:
Choisir une solution

Référez les étudiants à la page Un Résumé....

Dire aux membres que cette étape du processus pour solutionner les problèmes les introduit à trois choses: i) ils élaborent une liste de solutions possibles au problème;

ii) ils identifient les choses _____

qui les aident à choisir la

meilleure solution, et

iii) ils font le choix d'une

solution.

"Paginez une autre feuille à
4, écrivez-y le numéro et le
titre de cette étape et écoutez
l'explication."

Ecrire les étapes au tableau.

Partez la machine.

3ème étape: Choisir une solu-
tion. La partie la plus diffi-
cile de la méthode solution de
problèmes est maintenant termi-
née: nous avons défini le
problème. Nous avons vérifié
l'énoncé du problème en posant
la question: "Pourquoi?"

Ensuite, vous avez choisi une
réponse à la question: "Comment...?"
comme énoncé du problème. Ecri-
vez cet énoncé au haut de votre

page. Une minute de musique
vous donne le temps voulu:

(Musique)

Maintenant, un peu de
"Brainstorming". Si vous
vous rappelez bien, il s'agit
d'écrire au tableau autant de
réponses possible à la ques-
tion du haut de la page. Ecri-
vez tout ce qui vous passe par
la tête, même les idées les plus
sottes. Vous ferez un nettoyage
après. Rappelez-vous que la
technique du "brainstorming"
demande qu'on ne juge aucune
des idées, qu'on ne décourage
personne en riant de lui, ou
en jugeant ses idées de quel-
que façon que ce soit. L'im-
portant c'est de trouver beau-
coup d'idées; la qualité vient
après. Vous rappelez-vous
comment le meneur remerciait

ceux qui portaient jugement aux idées? Il les couronnait de confetti. Il fera la même chose aujourd'hui.

Assez de babillage!

Passons maintenant aux choses sérieuses. J'ai avec moi quelqu'un qui connaît, comme on dit, sur le bout de ses doigts les techniques du "brainstorming".

X Vicki, veux-tu nous expliquer la technique du "Brainstorming"?

V Avec plaisir!

X Admettons que l'énoncé de ton problème commence par: "Comment..."

V D'accord! "Comment montrer à ma mère que je regrette de l'avoir blessée?"

X Très bien.

V Je puis avertir mon père;
je peux la laisser souffrir;
lui faire un cadeau; l'em-
brasser; lui demander de
me faire un gâteau; pleurer;
rien faire; lui donner rai-
son.

X Quelle liste! Est-ce que
ta mère peut faire quelque
chose aussi?

V Oui: Je peux lui demander
de me dire si je l'ai
blessée; lui demander de
me blesser; lui demander
pardon; admettre que j'ai
tort; dire que je regrette
l'avoir blessée.

X Merci Vicki. C'est toute
une liste! Comment as-tu
fait?

V J'ai tout simplement dit
tout ce qui me passait par
la tête. Je n'ai pas

essayé de voir si oui ou non l'idée me plaisait.

X Merci Vicki! Comme la plupart des jeunes, tu sais bien faire du "brainstorming".

Essayez maintenant cette technique dans votre groupe.

Faites un "brainstorming" sur le sujet du haut de la page; ne passez aucun jugement, écrivez autant d'idées que possible. Arrêtez la machine.

Arrêtez la machine.

Encouragez les membres à écrire tout ce qui leur passe par la tête. Leur demander de donner leurs idées au groupe à haute voix, afin d'en susciter de nouvelles. Elaborer sur les idées de chacun:

i) Peut-on grouper certaines de ces idées pour en produire

de nouvelles?

ii) Peut-on les exprimer
différemment?

iii) Peut-on les réduire?
les étendre?

Alloquez assez de temps pour
l'élaboration avant de partir
la machine.

Vous avez maintenant une
longue liste de solutions
possibles. Nous avons jusqu'ici
refusé de porter jugement aux
idées; nous allons maintenant
les juger. Soulignez les
cinq (ou plus) solutions que
vous préférez. Le meneur arrê-
tera la machine pendant que vous
choisirez. Demandez-lui de vous
aider. Lorsque vous aurez ter-
miné, nous nous exercerons à
faire le choix de la meilleure
solution.

Arrêtez la machine.

Arrêtez la machine.

Allouez assez de temps pour permettre à tous les membres de faire leur choix de solutions.

Partez la machine.

Vous avez maintenant souligné les quelques cinq ou plus solutions que vous préférez. Nous y reviendrons plus loin dans l'exercice.

Il nous faut maintenant faire le choix de la meilleure solution. Nous devons trouver les raisons, ou les mesures qui détermineront si une solution est mauvaise, bonne ou la meilleure. Ces mesures s'appellent critères.

Nous allons maintenant faire un "brainstorming" des critères de la même façon que pour les solutions. Nous écrivons d'abord toutes nos raisons

d'aimer telle ou telle idée, et choisissons ensuite la plus favorable. Mais avant d'aller plus loin, voyons si Vicki peut nous aider. "Vicki, veux-tu faire un "brainstorming" des critères de solutions à un problème?"

V D'accord! Coût? Durée? Est-ce que j'ai blessé quelqu'un? Est-ce que maman sera contente? est-ce facile? Est-ce que mon père sera d'accord? Est-ce que c'est efficace? Est-ce que ça me plaît?

X Très bien! Peux-tu en donner d'autres?

V Est-ce que je puis le faire? Est-ce que ça me plaît? Est-ce que j'en retire quelque chose?

Est-ce que monsieur le maire va le permettre? Est-ce que le courrier du cœur est d'accord?

X C'est tout?

V C'est tout.

X J'ai remarqué que tu as répété deux fois: "Est-ce que ça me plaît?" Pourquoi?

V Pas de raison spéciale.

J'enlève ceux qui sont de trop après.

X Et après?

V Je prends de cette liste les quelques quatre ou cinq idées que je préfère.

X C'est ce que je suggère au groupe de dynamique. Merci Vicki.

Dans votre groupe de dynamique, faites un "brainstorming" des critères et écrivez ces critères sur une feuille.

Trouvez-en le plus possible.

Votre meneur vous dira où
aller après.

Arrêtez la machine.

Arrêtez la machine.

L'enregistrement ne donne
pas de directives quant à
l'usage de la liste des
cinq solutions et des
critères.

"Nous allons maintenant
choisir la solution à l'aide
des critères élaborés.

Servez-vous des deux der-
nières feuilles. Je vous
distribue à l'instant une for-
mule qui vous aidera."

Distribuer à chacun la for-
mule. Choix d'une solution
et expliquer son usage.

Le meneur invite les commentaires du groupe sur l'exercice
qu'il vient de faire. "Quel était le problème de Paul Castonguay?
Quelle solution avez-vous trouvée à son problème? Essayez de pré-

dire les résultats de chaque solution: que va-t-il lui arriver s'il agit de telle façon? Comment notre solution se compare-t-elle avec celle de l'évocation? Vérifions le tableau de l'évocation."

Le meneur passe en revue la méthode de solution de problèmes en se servant du tableau: Etapes de la méthode de solution de problèmes et de la feuille Un résumé d'une méthode de solution de problèmes. Il dit aux membres qu'ils ont mis en pratique les procédures des trois premiers buts: toutes les étapes de la méthode seront retrouvées dans la mise en pratique de cette rencontre et de celles à venir.

Mise en pratique

Chaque membre doit choisir un partenaire et chaque couple doit faire une présentation quelconque ayant pour thème les loisirs. Le meneur leur demande d'utiliser la méthode de solution de problèmes. "Je donnerai des explications à ceux qui m'en demanderont: autrement, je vais rester muet. Vous pouvez vous servir du texte: "Résumé d'une méthode de solution de problèmes et du ruban-cassette si vous voulez.

Le meneur devrait allouer une période complète de "Dynamique de la vie" à cet effet. La présentation au groupe doit comprendre un rapport de la méthode de solution de problèmes utilisée dans la préparation de la présentation: La présentation au groupe peut

comprendre tout ce que permettent les capacités individuelles, de groupe, légales et permises au centre d'entraînement. Les élèves peuvent inviter des gens de l'extérieur à participer à une nouvelle activité de loisirs; ils peuvent aussi inviter un conférencier qui leur parlerait d'un sujet d'intérêt général; ils peuvent assister à un récital ou monter une pièce; ils peuvent organiser une "soirée d'amateurs". Cette liste ne devrait être donnée aux membres du groupe que s'ils demandent au meneur de leur aider.

La mise en pratique crée des problèmes durant la planification de la mise en application d'une solution. Le meneur doit suggérer aux membres d'appliquer une ou toutes les parties de la méthode de solution de problèmes.

Evaluation

Le meneur devrait tenter une évaluation de l'apprentissage de la méthode dans les présentations de chacun. Il suggère des alternatives, plus de "brainstorming", etc. Le groupe peut déterminer certains critères d'évaluation.

Rencontre: Solutionner ses problèmes avec méthode

Résumé d'une méthode de solution de problèmes

1. 1ère étape: Décrire la situation

Ecrivez une courte description dans laquelle vous répondez aux questions qui? quand? quoi? où? pourquoi? comment?

2. 2ème étape: Définir le problème

Premièrement: Recueillir plus de faits. Questionnez votre description. (Mais ne posez pas la question pourquoi?)

Deuxièmement: Posez des questions commençant par: "De quelles façons...?" ou "Comment...?"

Troisièmement: A chacune des questions commençant par: "De quelles façons...?" posez la question: "Pourquoi...?"

Quatrièmement: Choisir la meilleure question commençant par "De quelles façons...?" comme votre définition du problème.

3. 3ème étape: Choisir une solution

Premièrement: Faites un brainstorming de solutions.

Deuxièmement: Faites un brainstorming pour des critères.

Troisièmement: Choisir une solution.

Quatrièmement: Tentez d'en prédire les résultats.

4. 4ème étape: Exécution

Premièrement: Faites un plan pour appliquer votre solution.

Deuxièmement: Exécutez le plan.

5. 5^{ème} étape: Evaluation

Comparez le résultat obtenu par l'exécution de votre plan à vos prédictions.

Script du ruban sonore: Solutionner ses problèmes avec méthode

Une entrevue avec Paul Castonguay

Il n'y a rien à faire dans ce trou.

M. X: Bienvenue au cours de "Dynamique de la vie", Paul. Parle-nous de toi..

Paul: J'ai 23 ans. Je travaille en ville dans un garage depuis deux ans. J'aime ma "job" et je m'accorde OK avec le boss.
(Pause pour indiquer que Paul ne sait plus quoi dire.)

M. X: Demeures-tu chez toi?

Paul: Non, j'ai une chambre et pension chez une vieille. Son mari est mort. Elle n'est pas trop vieille, 46 ans au "plusse". Elle a une fille qui va à l'école technique. Elle a 20 ans.

M. X: Ta famille, est-ce qu'elle demeure en ville?

Paul: Non. A peu près 250 milles au sud d'ici. Sur une ferme en dehors de St. Damien.

M. X: Ah oui! C'est un petit village n'est-ce pas?

Paul: Ben, c'est pas gros, mais c'est quand même plus gros que tous les autres 50 milles alentours. Pi! y'en a des choses à faire.

Mr. X: Qu'est-ce que tu veux dire?

Paul: Ben, à l'école, on avait du fun! L'équipe de hockey était

la meilleure de la région. Y avait des champions dans l'école. Ça allait ben, jusqu'à ce que je quitte l'école. Après j'avais pu envie de faire ces choses là. Il me semble que les jeunes ont changé.

M. X: Est-ce que les autres jeunes ont continué ces activités?

Paul: Ouais, y'ont essayé, Mais l'équipe a pas gagné le championnat, et j'ai pas retourné aux danses à l'école. J'ai trouvé une "job" dans un garage à St. Damien pour deux ans, pi après j'suis venu icitte. Mais c'est pire qu'à St. Damien. Y'a vraiment rien à faire dans c'trou icitte!

M. X: Paul, je ne comprends pas. Je me rappelle être passé à St. Damien l'été dernier: une pancarte de bord de route indiquait une population de 2,500. Tu connais cette pancarte?

Paul: Ben oui, c'est justement à côté du garage où je travaillais. T'as raison, c'est la population de St. Damien.

M. X: Mais, il y a au moins cinq fois plus de monde ici. Est-ce que les gens ne font rien?

Paul: Ouais, j'crois ben. Mais les gens ne sont pas aimables ici. A St. Damien, je pouvais aller au Centre de loisirs, jouer aux quilles, aller au Café Central, au garage et au magasin général où on pouvait voir tout le monde. Y ont placé un restaurant là-dedans depuis que le bonhomme Arsenault est mort. C'est là qu'on se tenait la gang. Pis l'hiver, on allait à la patinoire ou au Centre de loisirs.

M. X: Tu parles souvent de hockey. As-tu joué ici?

Paul: Non.

M. X: Aimerais-tu faire partie d'une équipe?

Paul: Je comprends! Mais personne m'invite.

M. X: As-tu essayé de sortir la fille de ta propriétaire?

Paul: Oui, une couple de fois. On a été aux vues. Elle a pas l'air de connaître beaucoup de monde: J'ai pas rencontré ses amis. Elle va avoir un bon cours. Peut-être qu'elle voudra pu sortir avec moi.

M. X: Et les gars avec qui tu travailles? Peuvent-ils t'aider?

Paul: C'est des bons gars. Mais on a pas une grosse shop: on est seulement six, et ils sont tous plus vieux que moi. Mariés et avec des enfants. Le seul temps que je les vois, c'est après cinq heures à la taverne.

M. X: Paul, que fais-tu pendant tes congés?

Paul: Vous voulez dire les soirs et les fins de semaine?

M. X: Oui, dans tes temps libres?

Paul: Well, pas grand'chose. J'ai de la misère à rencontrer les gens ici. Je regarde la télé. J'aimerais rencontrer d'autres gars et filles, mais on dirait qu'y n'a pas icitte. Y a rien à faire dans c'trou icitte. De temps en temps, je descends à St. Damien, Là, y'en d'quoi à faire!

M. X: Paul, je crois qu'on peut t'aider à trouver un tas de choses

à faire ici. Je suis sûr qu'un gars qui trouve quelque chose à faire à St. Damien peut en trouver ici.

NARRATEUR: Quel est le problème de Paul Castonguay? Comment pouvez-vous l'aider?

Rencontre: Solutionner ses problèmes avec méthode

Faire le choix d'une solution

1. Avant de vous servir de cette formule, vous avez choisi les quelques quatre ou cinq solutions que vous préférez. Ecrivez chacune de ces solutions dans les carrés du: Tableau du choix de la meilleure solution, sur la page A-3, avant de passer au numéro 2.
2. Vous avez fait le choix des critères que vous préférez. Ecrivez ces critères dans les carrés au haut du Tableau du choix de la meilleure solution. Dans chaque carré, il y a une lettre de l'alphabet. Faites ceci avant de passer au numéro 3.
3. Maintenant, il nous faut consulter le Tableau. Nous avons une liste de deux solutions et de deux critères.

Meilleure solution	Critères	
	a	b
1. Paul devrait apprendre à jouer aux dames.	3	1
2. Paul devrait faire partie d'une équipe de hockey.	2	3

Coût
Rencontrer des jeunes

- a. Dans le premier carré, nous avons un numéro 3, parce que ça coûte pas cher d'apprendre à jouer aux dames et Paul ne veut pas trop dépenser.
- b. Dans le deuxième carré, nous avons un numéro 1, parce que Paul ne rencontrera pas beaucoup de monde en jouant aux dames.
- c. Dans le troisième carré, nous avons un numéro 2, parce que Paul devra dépenser un peu sur l'équipement de hockey, mais pas énormément. S'il avait besoin d'une grosse somme (comme pour s'équiper pour le ski) nous dirions que c'est une pauvre solution, et nous aurions un numéro 1 au carré.
- d. Nous avons un numéro 3 dans le dernier carré, parce que nous croyons que Paul pourra rencontrer beaucoup de jeunes gens en jouant au hockey.
- e. Vous pouvez vous servir de ce même système de graduation pour tester vos meilleures solutions avec vos critères; si vous trouvez que la solution s'accorde avec le critère, vous placez un 3 au carré; lorsque la solution et le critère vont plus ou moins bien ensemble, vous placez un 2 au carré; lorsque la solution ne va pas du tout avec le critère, vous placez un 1 au carré.

Faites maintenant ces insertions au tableau de la page A-3.

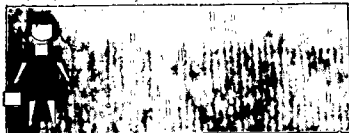
4. Faites l'addition des numéros sur le Tableau et écrivez le total dans le carré correspondant à droite du tableau. Le total le plus élevé vous indiquera la meilleure solution.

Tableau du choix de la meilleure solution

		Critères de la meilleure solution					
		a	b	c	d	e	Total
La meilleure solution							
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							



TRAVAIL



Troisième étape

Rencontre: Mes préférences d'emploi

Durée: 3 heures en classe

temps supplémentaire pour activités à l'extérieur

Aperçu

Quoique les circonstances forcent plusieurs gens à prendre n'importe quel travail pour gagner leur vie et supporter leurs familles, la personne avec une grande préférence pour un travail en particulier, peut prendre les moyens pour y arriver. Cette rencontre permet à l'élève d'étudier ses intérêts dans le domaine du travail, de se fixer un objectif, de l'étudier et de recevoir du feedback sur son plan.

Ressources

Dix photos de personnes au travail

Multi-média

Objectifs

L'étudiant explore ses préférences d'emploi en décrivant tous les aspects de sa propre situation (la première étape de la méthode de solution de problèmes.)

Stimulus

Le meneur fait circuler une dizaine de photos de gens au travail. Il demande aux étudiants d'étudier ces photos et de noter les trois photos qu'ils croient leur convenir le mieux. Il ne donne aucune autre explication.

Le meneur dirige ensuite les étudiants dans un jeu. Le groupe s'assoit par terre dans un cercle assez fermé, lumière basse (ou même éteintes). Il peut entreprendre un long monologue comme le suivant, parlant tranquillement sur un ton calme, et avec plusieurs pauses. Durant ce jeu, "fantasy play", en anglais, les membres du groupe peuvent exprimer leurs idées, aidant ainsi à créer ce "fantasy" ce mode de rêve.

"Fermez vos yeux. Pensez à votre choix de photos. Est-ce que vous pouvez vous voir gagner votre vie à ce genre d'ouvrage? Quel changement devrez-vous apporter dans votre vie pour arriver à ce genre d'ouvrage?...Si vous ne vous voyez pas dans ces photos pensez à un ouvrage que vous aimez. Laissez libre cours à votre imagination... Aimez-vous un travail à l'extérieur?...peut-être que vous vous voyez comme peintre ou à planter des arbres dans un projet de reboisement... Aimerez-vous un travail de bureau?...comme réceptionniste, ou secrétaire...Peut-être que vous aimeriez travailler dans une manufacture... comme soudeur sur la chaîne à General Motors...ou emballer les

vêtements chez Stanfield...Laissez votre imagination vous transporter dans une école. Pouvez-vous vous voir comme professeur, ou comme étudiant dans un cours de recyclage?... Maintenant imaginez-vous à la maison. Vous voyez-vous à la besogne en attendant votre mari?... Laissez-vous transporter ailleurs maintenant... Etes-vous prêt à déménager?... Aimerez-vous vivre à la campagne ou dans une grande ville?... Lorsque vous pensez à ces endroits voyez-vous de nouvelles possibilités d'emploi?... Aimerez-vous gagner votre vie en voyageant, comme hôtesse de l'air, sur un bateau, sur le chemin de fer?... Quelles aptitudes avez-vous pour ces ouvrages?.....

Aimez-vous travailler avec le public?... Aimez-vous travailler avec des outils ou une machine?... Quels buts avez-vous pour votre avenir?... Repensez à votre choix de photos...ensuite regardez-vous... Où allez-vous être, dans un mois d'ici, dans six mois, dans un an, dans cinq ans?... Pensez à quelque chose que vous aimeriez beaucoup. Fixez-vous un objectif."

Le meneur s'arrête et leur donne quelques moments de réflexion.

Evocation

Meneur: "Ouvrez vos yeux maintenant et échangeons entre nous nos rêves et nos projets."

Il facilite l'expression des buts et rêves des membres en les encourageant d'explorer les moyens pour rendre ces "rêves" possibles.

Faudra-t-il un entraînement spécialisé? Où se le procurer?
 Combien ça coûte? Quel moyen prendre pour se financer? où s'in-
 former pour des ouvertures dans ce genre de travail? Faudra-t-il
 déménager? Qui peut nous aider pour ceci? etc. etc.

Le meneur demande aux participants de choisir une ou quelques
 positions sur la/lesquelles ils aimeraient s'informer. Les parti-
 cipants en prennent note.

Recherche de l'information

Sur 3 feuilles séparées le meneur écrit les trois questions
 suivantes pour une session de brainstorming.

- 1) De quelles façons peut-on se renseigner sur la carrière
 (ou cours) qui nous intéresse?...
- 2) De quelles façons peut-on aider ceux ayant un objectif
 de l'atteindre?
- 3) De quelles façons peut-on aider ceux qui n'ont pas d'ob-
 jectif trop prononcé à s'en fixer un?

Le groupe brainstorm chaque idée--quelqu'un écrit sur les
 feuilles.

Les listes complétées le meneur explique ensuite qu'au courant
 des prochaines semaines les étudiants auront comme tâche d'explorer
 leurs choix de carrières en appliquant quelques-uns des moyens sur

les listes. Ils doivent donc maintenant énumérer des critères pour faire un choix de ces moyens. C'est évident que les classes continuent durant ce temps. Les étudiants devront faire la plupart de leurs activités dans leurs temps libres. Au meneur de voir que ce critère entre en jeu.

Mise en pratique

Le meneur assiste les membres à planifier leurs projets. Ceci exige de chaque étudiant une liste d'objectifs clairs et précis, et de se fixer une date limite réaliste. Certains plans seront peut-être trop complexes à suivre. Il s'agira alors de reviser le plan en cours de route (peut-être avec tout le groupe).

Lorsqu'un membre a terminé son plan personnel le meneur l'aide à résumer le tout pour faire une présentation au groupe.

Évaluation

Chaque membre fait une présentation au groupe pour feedback. En plus de lui donner du feedback sur ses recherches, il serait bon de vérifier s'il a toujours ce genre d'ouvrage comme objectif. Il est très possible qu'au cours de ses recherches il a changé d'idée, il s'agira donc de planifier une autre activité. Si l'étudiant persiste dans son choix on peut l'aider maintenant à mettre son plan en marche: appliquer pour un cours d'entraînement, développer ou améliorer certains comportements etc.

35
321

MOI



Troisième étape

Rencontre: Se fixer des objectifs

Durée: 6 heures

Aperçu

Cette rencontre aide l'étudiant à définir un problème particulier et à se fixer un objectif pour solutionner ce problème. L'exercice/du stimulus rappelle aux étudiants d'avoir confiance au groupe et de s'entraider en vue de se fixer des objectifs valables. Cette rencontre est très importante, car toute hésitation de la part d'un étudiant à se fixer un objectif ici, affecterait certainement son progrès dans les rencontres à venir.

Ressources

Une copie des formules 1 et 2 de l'Analyse de mes comportements en vue d'atteindre mon objectif pour chaque étudiant.

Une copie de la Liste de vérification et directives pour chaque étudiant (voir rencontre Sommaire du cours).

Une copie de la formule Se fixer des objectifs pour chaque étudiant.

Formules complétées: Mes objectifs (de la rencontre Définir le problème) et Liste de vérification (de la rencontre Sommaire du cours)

Le meneur doit voir à ce que ces formules soient disponibles le jour de la rencontre.

Objectif

L'étudiant se fixe un objectif spécifique et élabore un plan en vue d'atteindre cet objectif avec l'aide des autres membres du groupe, du meneur, et d'une méthode de travail.

Stimulus

Le meneur donne un bref résumé du cours jusqu'à date. Il parle des objectifs du cours et de l'importance pour les étudiants d'avoir chacun un objectif. Il leur rappelle l'objectif qu'ils s'étaient fixé à la fin de la deuxième étape.

Il leur suggère premièrement un exercice pour les préparer à l'objectif de la rencontre. "Dans cet exercice le groupe soulève chaque étudiant, un à la fois, à la hauteur des épaules, et le berce doucement (Y-a-t-il un premier volontaire?" A ce volontaire, il dit, "Couche-toi par terre et ferme tes yeux. Les autres te ramasseront et te berceront. Le tout se fait en silence. N'aie

pas peur, nous ne te laisserons pas tomber." Aux autres il dit, "N'oubliez pas de garder le silence durant cet exercice. Alors lorsque vous le levez, regardez-moi, je vous ferai signe de monter ou descendre." S'adressant de nouveau au volontaire, il dit, "Lorsque le groupe te dépose par terre, ne bouge pas pour quelques secondes. Garde les yeux fermés et réfléchit à ce que tu ressens. Ensuite lève-toi et un autre prendra ta place."

Si nécessaire le meneur peut donner des instructions pour ce premier, mais d'une voix douce. Pour les autres c'est le silence. Il doit encourager, mais non pas forcer, chaque étudiant à participer à l'exercice. Il peut lui-même participer; son exemple influencera peut-être d'autres à participer.

Evocation

Lorsqu'ils ont tous participés on s'assoit dans un petit cercle (par terre peut-être) pour discuter ce que chacun a ressenti lors de l'expérience. "Qu'avez-vous ressenti lorsqu'on vous soulevait, baissait? Avez-vous ressenti quelque chose lorsque vous soulevez quelqu'un?" Pour rattacher l'exercice à la question de confiance il demande, "Avez-vous confiance dans le groupe? Comment l'avez-vous démontré? Avez-vous, à aucun moment, douté du groupe? Parlez-nous de ce que vous avez éprouvé. Vous ressentez de la confiance dans les bras des autres; et une chaleur de ce soutien. Pouvons-

nous faire preuve de confiance en essayant de nouveaux comportements? Avons-nous assez de confiance pour pouvoir parler ouvertement dans le groupe de nos objectifs, de vos aspirations dans "la vie."

Après discussion de l'exercice le meneur explique l'objectif de la rencontre avec le souhait que les membres du groupe démontrent leur confiance entre eux-mêmes pour l'étude de leurs objectifs personnels.

Recherche de l'information

Le meneur rappelle au groupe les étapes à suivre pour résoudre un problème (voir rencontre: Solutionner ses problèmes avec méthode). Il leur dit qu'ils utiliseront la même méthode dans cette rencontre avec seulement une légère variante au début.

Il distribue la formule Liste de vérification aux étudiants, tout en leur rappelant qu'ils en ont complété une plus tôt dans le cours et il leur demande de compléter celle-ci. Dès que les étudiants ont fini ceci le meneur sort les anciennes copies complétées dans la rencontre Un sommaire du cours et leur demande de comparer les deux. On garde ces copies pour y revenir dans quelques instants.

Le meneur expose ensuite la première page de la formule Analyse de mes comportements en vue d'atteindre mon objectif (voir à la fin de ce texte) qu'il avait dessiné auparavant sur une grande

feuille. Pour expliquer comment remplir cette formule il écrit un objectif sur la ligne approprié et dit: Dans le groupe, quelles sont les qualités que je démontre qui m'aident à atteindre mon objectif?" Il en écrit quelques unes dans la colonne de gauche. Il répète la même opération pour les faiblesses de caractères et les inscrits dans la colonne de droite. "Quelle liste est plus longue? Plus important encore, quelles sont les faiblesses que je peux corriger? et quelles sont les qualités que je peux augmenter? Il marque les item qu'il peut changer avec une étoile. Le meneur expose ensuite la deuxième page de la formule Analyse de mes comportements en vue d'atteindre mon objectif (voir à la fin de ce texte).

Le meneur écrit son objectif au haut de la page. Il inscrit les item étoilés sous le titre Facteurs que je peux changer. Sur une autre feuille ou sur le tableau il demande au groupe de faire un brainstorming sur les façons dont il pourra changer ces facteurs. Il écrit les meilleures idées sur la formule.

Suite à cette démonstration le meneur distribue à chaque étudiant une copie de la formule Analyse de mes comportements en vue d'atteindre mes objectifs, pages 1 et 2, ainsi que les copies de la formule Mes objectifs complétés dans la rencontre Définir le problème. Il demande aux étudiants de travailler à deux pour faire cette analyse. Les analyses terminées on revient au groupe.

Mise en pratique

Le meneur distribue aux étudiants des copies: Se fixer des objectifs et leur demande de les compléter. Le meneur les encourage de travailler à deux. Il les encourage à définir leurs objectifs en terme de comportements spécifiques à apprendre. Il aura peut-être à expliquer la différence entre buts spécifiques et buts vagues ou indéfinis et donner des exemples au tableau.

Ex. un but vague: "s'avancer dans la vie"; un but spécifique: "obtenir ma 10e année, apprendre un métier de plombier".

Évaluation

Le meneur demande à chaque participant d'exposer son objectif et les moyens qu'il entend prendre pour l'atteindre et d'en discuter avec les autres membres du groupe.

Le meneur demandera aux membres du groupe de s'entraider dans les semaines à venir en vue d'atteindre et de surpasser leurs objectifs. Il prend note des succès que les élèves obtiennent pour rencontrer leurs objectifs.

Analyse de mes comportements en vue d'atteindre mes objectifs

<p>Mon objectif: _____</p> <p>Problème: "De quelles façons (comment) puis-je atteindre mes objectifs en Dynamique de la vie."</p>	
<p><u>Facteurs qui travaillent en ma faveur.</u></p>	<p><u>Facteurs qui me nuisent.</u></p>
<p><u>Qualités que je démontre DANS LE GROUPE</u></p>	<p><u>Faiblesses que je démontre DANS LE GROUPE</u></p>
<p>_____→</p> <p>_____→</p> <p>_____→</p> <p>_____→</p> <p>_____→</p> <p>_____→</p> <p>_____→</p> <p>_____→</p> <p>_____→</p> <p>_____→</p> <p>_____→</p> <p>_____→</p>	<p>_____←</p> <p>_____←</p> <p>_____←</p> <p>_____←</p> <p>_____←</p> <p>_____←</p> <p>_____←</p> <p>_____←</p> <p>_____←</p> <p>_____←</p> <p>_____←</p>

Analyse de mes comportements en vue d'atteindre mes objectifs

Mon objectif: _____

Problème: "De quelles façons (comment) puis-je changer ces facteurs afin d'atteindre mes objectifs."

Facteurs que je peux changer

Façons dont je peux les changer

→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←
→	←

320

Rencontre: Se fixer des objectifs

Se fixer des objectifs

Plus tôt, je m'étais fixé cet objectif: _____

1. Décrire la situation présente

En vous servant des objectifs que vous vous êtes fixés plus tôt, plus les renseignements que vous avez dans la formule Liste de vérification, plus l'analyse que vous venez de faire, plus ce que vous connaissez du cours de "Dynamique de la vie", décrivez votre situation à l'heure actuelle dans l'espace qui suit. Rappelez-vous la première étape de la méthode de solution de problèmes: "Qui? Quoi? Où? Quand? Comment?"

2. Définir le problème

2.1 Posez-vous d'autres questions comme les suivantes en vue de sortir tous les faits: ex. Pendant combien longtemps encore

durera le cours "Dynamique de la vie"? Quelles autres rencontres (sujets) avons-nous à traiter? Que ferai-je une fois le cours terminé? etc.

QUESTIONS DE FAITS	REponses

2.2 Posez les questions: "De quelles façons," ou "Comment...?"



2.3 Vérifiez chaque question dans 2.2 avec la question "Pourquoi...?"

Ecrire les réponses ici.

2.4 Choisissez la meilleure question "De quelles façons...?" ou

"Comment...?"

2.5 Maintenant formulez votre objectif.

MOI



Quatrième étape

Rencontre: Une démonstration de "Dynamique de la vie"

Durée: 6 heures

Aperçu

La quatrième étape permet l'application des techniques, méthodes et comportements appris jusqu'à date à l'étude de plusieurs problèmes de la vie réelle. Cette rencontre donne un aperçu des activités de cette étape.

Ressources

Un tableau: Aperçu de la quatrième étape

Ruban magnétique: Aperçu de la quatrième étape

Une copie de la formule Observation à deux sens pour chaque étudiant

Multi-média de quelques rencontres de la quatrième étape

Objectif

L'étudiant prépare une démonstration de "Dynamique de la vie" afin de pratiquer la méthode de solution de problèmes et plus spécifiquement les étapes: Analyse de la situation, Définition du

problème, Elaboration de critères, et Succession de tâches.

Stimulus

Le meneur présente la rencontre par des remarques semblables à celles-ci: "Il y a trois choses qui m'inquiètent: premièrement, je crois que vous éprouvez certaines difficultés à expliquer le cours de "Dynamique de la vie" aux gens qui vous entourent; deuxièmement, j'aimerais vous donner un aperçu de ce que nous allons faire d'ici quelques mois, et troisièmement, j'aimerais que vous vous impliquiez plus à diriger certaines des activités du reste du cours. J'aimerais que vous solutionniez ces problèmes avec moi." Il écrit ces trois points au tableau:

Décrire "Dynamique de la vie" à sa famille et à ses amis.

Etre au courant de ce qui va se passer pendant le reste du cours.

Accroître la participation de tous les membres du groupe dans l'animation des activités du reste du cours.

Evocation

Le meneur demande aux étudiants de commenter ce qu'il vient de dire: "Avez-vous de la difficulté à expliquer le cours aux gens qui vous entourent? Connaissant le contenu du reste du cours cela peut-il vous aider? Comment pouvez-vous animer certaines des

activités?" Il vérifie s'ils ont compris en leur demandant de reformuler le problème.

Le meneur dit au groupe qu'il a un plan qui requiert leur aide: "Voulez-vous m'aider?" cherchant des yeux quelqu'un qui veut l'aider. Dépendamment de la réponse à cette dernière demande, le meneur adoptera une des méthodes suivantes:

Si les membres demandent plus d'explications du plan, il dit: "Très bien, je craignais que vous acceptiez sans exiger plus d'explications."

S'ils ne demandent pas plus d'explications, le meneur les met au défi: "Je vous ai demandé de m'aider, mais je ne vous ai pas dit quoi faire! Est-ce que vous avez l'habitude d'accepter quelque chose sans en connaître les détails? Comment doit-on répondre à ceux qui nous font de telles offres?" Le meneur devrait continuer de cette façon jusqu'à ce que quelqu'un du groupe exige plus de détails.

Recherche de l'information

"Nous avons déjà tenté d'expliquer "Dynamique de la vie" à des gens, amis et parents. Je suggère que nous les ré-invitions. Nous pourrions avoir une Démonstration de Dynamique de la vie pour leur montrer les nouveaux talents que nous avons acquis: nous pouvons les inviter à faire avec nous certains des exercices amusants; nous pourrions également leur montrer certaines tâches que nous avons l'intention de faire. Nous sommes un petit groupe, mais nous pouvons démontrer quatre ou cinq de nos exercices les plus intéressants."

Il écrit la définition du problème au tableau:

"Comment pouvons-nous démontrer à nos visiteurs quelques-unes de nos activités passées et à venir?" Si personne ne prend l'initiative d'écrire les suggestions du groupe au tableau, le meneur invite un des membres à le faire.

Le groupe peut suggérer une technique groupe-sur-groupe, le brainstorming, une démonstration au vidéoscope, etc.

Le meneur attend que les membres posent des questions au sujet de la quatrième étape. Il expose alors le tableau: Aperçu de la quatrième étape; il leur fait également entendre le ruban magnétique Aperçu de la quatrième étape, expose quelques multi-média et invite le groupe à lui poser des questions. "Comment pouvons-nous démontrer quelques unes des activités?"

Le meneur demande à quelqu'un (un volontaire préférablement) d'énoncer le problème et de faire un résumé de ce que nous avons fait jusqu'à date. Il demande: "Comment faisons-nous le choix d'une solution? De quels critères avons-nous besoin? Je suggère que mes trois inquiétudes du début de la rencontre soient les critères. Est-ce qu'il y'en a d'autres?" Ces critères suivants peuvent aider: intéresser les visiteurs, participation maximale.

Mise en pratique

Lorsqu'on a fait le choix définitif des activités, le meneur aide à la planification. "Quelles sont les choses à faire avant la planification?"

Lorsque les membres bloquent dans la planification, le meneur intervient: "Pensez à ceux qui devront subir cette démonstration. Combien sont-ils? Avez-vous pensé à la nourriture? Est-ce que ça va durer longtemps?"

Dès que le groupe a complété la liste des points à considérer dans la planification, le meneur les guide vers des points définis: les pages suivantes suggèrent une démarche opérationnelle. Le meneur peut également adopter une démarche suggérée par le groupe, si elle se réfère à la méthode de solution de problèmes.

<u>Démonstration de Dynamique de la vie</u>		Page 1
		Nombre de personnes
1. <u>Qui va venir?</u>		
1.1	L'épouse de Georges	1
1.2	Les parents d'Albert	2
1.3	L'ami d'Annette et sa soeur	2
1.13	Les membres du groupe 'Dynamique de la vie'	12
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES		66

<u>Démonstration de Dynamique de la vie</u>		Page 2
2. <u>Lieu de la démonstration?</u>		
2.1	Combien d'espace avons-nous besoin?	
2.2	Avons-nous une réservation quelconque à faire?	
3. <u>Date de la démonstration</u>		
3.1	Quand peuvent venir les invités?	
3.2	Quand pouvons-nous être prêts?	
3.3	Combien de temps exige la préparation?	
3.4	Avons-nous besoin d'une schedule?	

6. Quels matériaux et ressources avons-nous besoin?
 - 6.1 Où les trouver?
 - 6.2 Qui peut s'occuper de l'équipement et du matériel?
7. Qu'est-ce qu'il y a à faire avant l'arrivée des invités?
 - 7.1 Où et comment vont s'asseoir les gens?
 - 7.2 Comment allons-nous servir un thé?
 - 7.3 Qui va ouvrir les portes?
 - 7.4 Qui est responsable?
(Nommer un responsable)
8. Y aura-t-il quelque chose à faire après la démonstration?
 - 8.1 Est-ce qu'il faudra nettoyer?
 - 8.2 Qui va s'occuper de fermer l'édifice?

La liste complétée, le meneur aide le groupe à distribuer les tâches. Les membres du groupe planifient et exécutent les activités; le meneur n'intervient que pour aider.

Evaluation

L'évaluation se poursuit durant toute la rencontre alors que le meneur initie les membres à un comportement favorable à la solution de problèmes. Le meneur peut à la fin de la rencontre faire un sommaire de démarches à suivre dans la solution de problèmes et un sommaire des évaluations qu'il a fait. Il peut faire la remarque que tout le monde n'a pas répondu positivement à la question: "Voulez-vous m'aider?" Il met en évidence l'importance de connaître le plus possible une chose avant de s'y embarquer. Il peut parler de l'efficacité ou de la médiocrité d'organisation manifestée par le groupe dans la préparation de la démonstration. La participation individuelle peut être discutée: le meneur doit évidemment s'assurer que le temps est propice.

Cependant, la formule d'observation à deux sens peut aider à prédisposer les membres à une discussion plus objective. Le meneur peut dire au groupe qu'une de ses ambitions à ce temps-ci du cours est d'augmenter la participation et l'initiative de chacun dans les activités. Il demande: "Comment avons-nous amélioré l'initiative et la participation de chacun durant cette rencontre? Comment pouvons-nous continuer de le faire?" Examinez la situation: ce cours de "Dynamique de la vie" a ses objectifs, les étudiants ont des objectifs, le meneur est guidé par les objectifs de son manuel,

le meneur et les étudiants ont des talents. Redéfinissons le problème en y incluant ces faits: "Le problème peut maintenant se définir ainsi: Comment les étudiants peuvent-ils diriger les activités du cours pour rencontrer les objectifs du cours et des étudiants, se servir avantageusement des guides du manuel, mettre à profit les talents du groupe et permettre à chacun de mettre en pratique les talents qu'il veut améliorer chez lui."

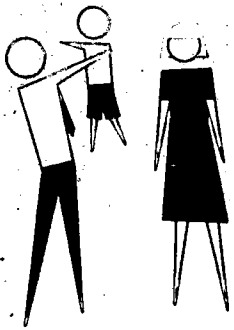
Explications pour remplir la formule "Une observation à deux sens".

Vous êtes familiers avec le tableau "à deux sens" où vous écrivez votre nom et la date à droite dans le coin du haut. Passez maintenant votre feuille à votre voisin.

Maintenant chaque élève écrit son nom dans la colonne de gauche, et sur cette même ligne vous évaluez l'élève dont le nom apparaît en haut à droite de la feuille.

La liste de talents est au milieu de la page. Vous remarquez que certains membres du groupe les emploient durant cette rencontre. Il est possible qu'ils en manifestent d'autres, inscrivez-les dans la marge.

Un acrostiche (✓) dans un carré indiquera qui a fait quoi. Pensez à chacun des membres de votre groupe; inscrivez leurs comportements dans les carrés qui décrivent ce que vous les avez vu faire.



FAMILLE

Quatrième étape

Rencontre: Se tirer de difficultés financières

Durée: 6 heures

Aperçu

Cette rencontre exige un comportement de risque de la part des étudiants; risque au point de vue affectif, intellectuel, et dans le domaine de l' "agir". Le groupe doit être entreprenant. Les étudiants, tout en utilisant la méthode de solution de problèmes, doivent mettre l'emphase sur la définition d'un problème et sur le choix d'un critère.

Un volontaire du groupe expose son propre problème financier. Les membres du groupe l'aideront à décrire la situation, à en étudier tous les aspects et à définir clairement son problème. Ils lui suggéreront des solutions pratiques. Le volontaire choisit une ou plusieurs solutions, la/les met en marche et devra faire rapport au groupe plus tard. Les autres membres du groupe font la même chose.

Ressources

Multi-média

L'Histoire de Pierre et MarieObjectifs

L'étudiant se fait un plan d'action, l'exécute et en fait l'évaluation pour solutionner un problème financier.

Stimulus

Le meneur explique brièvement que les quelques leçons qui suivent traitent de problèmes financiers. Certaines le font d'une façon directe, comme cette leçon-ci et une autre: Comment dépenser son argent. D'autres traiteront de problèmes financiers d'une façon indirecte tel Comment économiser en préparant un repas nutritif.

Le meneur lit ensuite L'Histoire de Pierre et Marie.

Evocation

Le meneur demande au groupe d'identifier le problème de Pierre. Il est tout probable que les membres du groupe dépistent le problème: Pierre est trop impulsif. Mais si les membres ne voient pas le problème, le meneur peut toujours aider le groupe par des questions appropriées.

Après quelques minutes de discussion sur le problème le meneur doit attirer l'attention du groupe sur le problème immédiat de Pierre. "Que doit-il faire pour rencontrer ses paiements? ou de quelle façon doit-il s'y prendre pour rencontrer ses paiements?" Si nécessaire le meneur peut suggérer une session de "brainstorming".

Après la session de "brainstorming" de solutions possibles, il faudra aider Pierre à choisir des critères pour sélectionner la ou les solutions.

Suivant le cas de Pierre, le groupe peut discuter des pièges qui existent dans leur société pour entraîner un type dans le pétrin. On peut faire une liste sur le tableau à feuilles mobiles: "pas de compte d'épargne, crédit à des taux trop élevés, acheter sous impulsion, dépenser en dehors de ses moyens, écrire des chèques sans fonds, avoir un mauvais dossier au bureau de crédit."

Recherche de l'information

Jusqu'à ce moment le groupe a étudié un cas-type, un exemple seulement qui n'affecta certainement pas trop les membres du groupe. Ils ont peut-être tiré un peu de leurs expériences personnelles en discutant des "pièges à finance". Maintenant, il s'agit de demander qu'un membre du groupe présente son problème personnel à l'étude.

Le meneur doit expliquer clairement qu'il s'agit ici d'un problème réel, le type en question devra donner tous les faits et les chiffres en question. Il faudra donc un engagement sérieux de la part de tout le monde. Le procédé employé devra amener le groupe à faire un contrat avec l'étudiant en question. Les clauses du contrat doivent couvrir les points suivants:

L'étudiant fournit tous les faits et chiffres.

Le groupe s'engage au secret.

Le groupe s'engage à l'étude du problème "jusqu'à ce que solution s'ensuive".

Le groupe s'engage à aider l'étudiant à exécuter la/les solutions.

L'étudiant s'engage à faire rapport de ses essais.

Le groupe s'engage à lui donner du feed-back sur ses efforts.

Le meneur peut, si nécessaire, diriger la démarche pour solutionner le problème. La démarche suivante peut servir de guide:

1. Analyse de la situation problématique.

Les faits--Qui? Que? Quoi? Où? Comment?

2. Définition du problème--Passer la question "Pourquoi?"

3. Etude et choix d'alternatives.

Arrivé au stage de "brainstorming de solutions possibles, le meneur devra diriger les étudiants vers le multi-média. Les étudiants peuvent travailler seul, à deux,

ou à trois. Au bout d'une heure environ, on demande aux étudiants de faire une liste de leurs trouvailles. Ensuite on procède au "brainstorming" comme tel en s'inspirant de la liste et de toute autre idée venant des étudiants. Le meneur aide les étudiants à déterminer les critères de sélection pour la/les solutions.

N.B. L'étudiant en question doit être d'accord sur le choix de ces critères ainsi que les solutions proposées.

4. Une fois la/les solutions acceptée(s) par l'étudiant, on l'aide à formuler un plan pour résoudre son problème. Il se peut qu'il lui ait à invoquer les conseils d'un avocat-- ou du bien-être social, etc. Le meneur et le groupe doivent l'aider à se préparer.

Mise en pratique

Le meneur aide le groupe à résumer ce qui s'est passé, surtout les étapes de la méthode de solution de problèmes. Ensuite le meneur demande aux étudiants de se diviser en équipe (préférentiellement deux personnes par équipe) pour s'entraider à résoudre leurs problèmes personnels (tout en suivant les étapes de la méthode). On prépare des plans et les repassent ensemble. Une fois prêt, on met les plans en exécution.

Evaluation

D'ici quelques semaines chaque étudiant doit faire un rapport au groupe. Si le groupe n'est pas satisfait d'un ou de plusieurs rapports, on reprend le plan pour l'analyser de nouveau et y apporter des changements si nécessaires--ou pour contrôler de plus près son exécution.

Rencontre: Se sortir du pétrin

L'Histoire de Pierre et Marie

Pierre et Marie sont un jeune couple. Ils viennent tout juste de se marier. Pierre a un emploi qui lui rapporte \$210. par mois net. Ils ont loué une petite maison pour \$95. par mois--eau, chauffage, électricité compris. Pierre est heureux comme un page et veut tout donner à sa chère Marie. N'ayant pas d'argent en main, il achète du ménage, et emprunte d'une compagnie de finance pour payer. Les paiements sont de \$60. par mois. Il leur reste donc \$55 par mois pour la nourriture et les petites dépenses.

Au mois de novembre Pierre tombe en chômage et Marie est enceinte. Dans peu de temps, ils sont trois mois en arrière sur le loyer et le ménage. Ils ne peuvent payer que \$10 ou \$20. par mois.

Un jour, la laveuse brise. "Je me suis fais fourré", pense Pierre. "C'était probablement une machine de seconde main. Et ben, avec le bébé qui s'en vient, il nous en faut une." Et Pierre achète une machine neuve à \$10 par mois.

Et la chance leur sourit de nouveau. Pierre se trouve un emploi et peu à peu, ils se rattrapent dans leurs paiements. Il s'achète une vieille auto pour \$300. sur la finance naturellement. Dans ses

temps libres, Pierre répare la voiture, achetant ses pièces dans le catalogue Eaton à \$8. par mois.

Une bonne journée, Pierre revient à la maison pour trouver Marie malade au lit. Cette nuit là, Marie entre d'urgence à l'hôpital et elle y reste deux semaines. Pierre est vraiment inquiet.

"J'ai toutes ces maudites dettes à payer, et une femme malade. Encore des dépenses. Avec le bébé qui vient, il nous faudra une maison un peu plus grande. Qu'est-ce que je vais faire?" Il décide d'aller à la banque afin d'emprunter assez d'argent pour payer toutes ses dettes. De cette façon là, il ne doit d'argent qu'à un seul endroit. "Bon, là, je repars de nouveau", pense-t-il.

Six mois plus tard Marie donne naissance à des jumeaux; quels beaux bébés! Pierre en est si fier. Il décide d'acheter les deux petits berceaux qu'il a vus dans la vitrine du magasin l'autre jour. Le vendeur est bien gentil et se réjouit de la bonne chance de Pierre. Le vendeur est prêt à lui laisser avoir les deux petits lits et deux chaises en spécial--\$5. par mois pas de dépôt. Dans le coin du magasin, Pierre voit une sècheuse en spécial--\$10. par mois. Il décide d'en faire cadeau à sa femme.

A la fin du mois, Pierre s'aperçoit qu'il est en difficulté encore une fois. Ca coûte plus cher avec les deux bébés. Et même, s'il gagne un salaire net de \$240. par mois, il lui faut maintenant \$265. pour joindre les bouts.

Que peut-il faire?

MOI



Quatrième étape

Rencontre: Coiffure et habillement

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre est un exercice en solution de problèmes: si l'étudiant a besoin d'aide, le meneur attire son attention sur les talents appropriés, l'encourage et l'invite à pratiquer en se proposant comme modèle.

Cette rencontre et son contenu entrent dans une des sphères très personnelles du développement de la personnalité. L'étudiant face au groupe qui parle de "bien paraître", bien "s'habiller", etc., peut refuser de participer s'il n'a pas le support voulu. Un exercice du genre "encounter" peut créer une situation affective motivante, permettant un examen sérieux de son comportement ou de son apparence physique.

Ressources

Equipement magnétoscopique

Objectif

L'étudiant pratique certaines techniques de la méthode de solution de problèmes et certains comportements (rôles) dans le groupe pour étudier son apparence physique.

Stimulus

Le meneur filmera chacun des membres le jour précédent cette rencontre, en leur disant pourquoi il veut ce ruban. Il leur promet d'effacer le ruban après la rencontre: Coiffure et habillement. Il peut leur dire que ce ruban leur permettra de mieux se voir. Chacun doit se tenir debout devant la caméra et se tourner lentement. L'image doit être de la tête aux pieds. Il ne leur fait pas visionner le ruban.

Le jour de la rencontre, le ruban est présenté au groupe trois fois: la première sans critique, le deuxième a pour but de faire observer sans critiquer et la troisième, le meneur invitera tout le groupe à faire la critique de chacun. Le ruban sera arrêté après chaque personne. Le meneur suggère au groupe de permettre à chacun de faire sa propre critique avant de subir celle du groupe: ce qui permet à chacun d'indiquer le niveau de feedback qu'il peut absorber. Pour vérifier si chacun a compris, le meneur demande à quelqu'un de répéter la procédure et ses raisons.

Le meneur devrait écrire au tableau les trois étapes de cette discussion:

- i) une simple observation pour s'amuser
- ii) une observation sans critique
- iii) une observation avec critique

Evocation

Après que le groupe a visionné le ruban pour la troisième fois, le meneur demande à chacun de commenter sur l'apparence de chacun:

- 1) Pouvez-vous améliorer votre apparence extérieure?
- 2) Que diriez-vous de votre apparence si vous vous voyiez comme vous voit une autre personne?
- 3) Diriez-vous que vous avez l'air confiant, ou diriez-vous que vous soignez votre apparence?
- 4) Si vous étiez employeur, embaucheriez-vous cette personne?

Si le groupe est capable de donner et de prendre un bon feedback et si chacun des membres semble psychologiquement disposé à ce genre d'exercice, le meneur peut suggérer une session "sur la sellette" (hot seat). Chacun, tour à tour reçoit de tout le groupe un feedback sur sa tenue et son apparence. Le meneur sert de modèle au groupe, en s'offrant comme premier à passer "sur la sellette."

Les questions suivantes devraient normalement être répondues pas le groupe lors de la discussion qui suivra. Sinon, le meneur

les provoque: "Comment notre comportement affecte-t-il notre habillement? nos cheveux? Est-ce que le confort peut modifier notre habillement? Lorsque vous demandez un emploi, est-ce que votre habillement est modifié? Est-ce que certaines conditions sociales, le confort, le budget, la mode, la santé, etc. affectent la façon de s'habiller?"

Durant la discussion, le meneur rappelle au groupe les comportements propres à certains rôles de solidarité de groupe, de participation et d'harmonisation. Il peut demander au groupe de formuler le problème que l'entretien personnel leur cause. Si nécessaire, le groupe se réfère au ruban enregistré plus haut. Les questions suscitées par le problème de la tenue sont listées au tableau à feuilles mobiles.

Recherche de l'information

Le multi-média de cette rencontre devrait contenir assez d'informations pour répondre à cette dernière liste de questions.

Se basant sur les besoins et intérêts de chacun, le meneur avec le groupe tentent de solutionner quelques problèmes créés par la coiffure et l'habillement.

1. Inviter un spécialiste en cosmétiques, discuter d'entretien de la peau et de l'usage de cosmétiques et maquillage pour

soirées, tenue sport, et pour le travail. Eviter les services à tendance publicitaire.

2. Demander à un coiffeur de faire une démonstration de coiffures masculines et féminines, et de donner ses conseils aux intéressés.
3. Inviter un connaisseur en modes à parler de couleurs, styles, symbolisme mondain, et de modes pour le travail, sport et soirées.

Le conférencier devrait tenir en considération le budget limité des membres.

4. Faire interviewer les hommes du groupe par les femmes, et ensuite les femmes par les hommes afin de faire ressortir les premières impressions qu'on a des gens. Ils doivent faire un rapport au groupe.
5. Chaque élève peut s'habiller pour la journée comme un artisan ou un professionnel de son choix: mécanicien, homme d'affaires, garde-malade, secrétaire, etc. Chacun se donne du feedback évaluant l'autre d'après la représentation que son habillement fait du personnage qu'il a choisi. On peut enregistrer et donner du feedback sur le ruban. On peut également prendre des photos polaroid.
6. Chaque élève peut faire un budget de dépenses pour ses vêtements, en se basant sur le salaire à recevoir de son prochain emploi.

Durant les activités, le meneur vérifie si tout le monde a compris, et demande à quelqu'un de reformuler: "Est-ce que quelqu'un peut donner un résumé de ce qui vient de se passer?" Je ne comprends pas ce qu'il vient de dire...est-ce que quelqu'un peut m'aider? Etes-vous tous d'accord avec ce qu'on vient de dire?"

A la fin de la session, le meneur demande quels sont les points à considérer dans une bonne tenue: il écrit les réponses au tableau. Les commentaires peuvent être classés ainsi: confort, propreté, occasions spéciales, mode.

Mise en pratique

Le meneur demande aux élèves de se diviser en paires, et de se dire individuellement les problèmes que chacun a en coiffure et habillement et trouver des alternatives de solution.

Lorsque chaque membre a défini son problème et choisi une solution, le meneur rassemble le groupe. "Il nous faut maintenant répondre à la question: "Comment puis-je m'assurer que je vais mettre en pratique cette méthode que j'ai choisie pour améliorer mon apparence?"

Pour amener les membres à s'entraider, le meneur pose les questions-stimulus suivantes:

- 1) Quelle est la valeur des exercices de confiance aux autres?

- 2) Des exercices de feedback?
- 3) Pourquoi le fait de travailler en groupe à une tâche, développe-t-il chez chacun le désir d'essayer d'opérer différemment avec de nouveaux comportements?

Il encourage les réponses positives: "Oui, c'est également ce qu'Henriette pense." Lorsque chacun s'est prononcé sur le projet, le meneur suggère un "brainstorming" sur les façons de s'entraider. Ce "brainstorming" devrait faire ressortir des idées telles que: contrats, promesses, rapports écrits du progrès individuel, clubs sportifs, tournée des grands magasins, feedback quotidien, feedback au magnétoscope, miroir pleine longueur pour le centre, miroir trois-côtés pour la salle de toilette des dames.

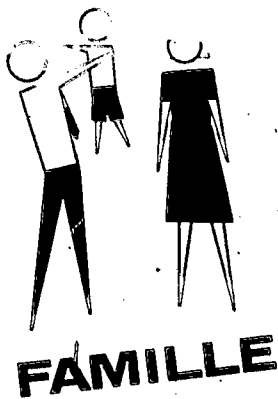
Lorsque le brainstorming est terminé, le meneur demande au groupe de faire un choix: "Maintenant que nous avons une liste des façons de nous aider les uns les autres, il nous faut décider lesquelles nous allons nous servir et comment." Il attend un instant, jusqu'à ce qu'on ait fait une décision, et leur demande un résumé de ce qu'ils s'attendent de faire.

Evaluation

Le meneur a fait son évaluation tout au long de la rencontre. Il devra ici commenter le brainstorming et le feedback.

Il demande aux étudiants d'identifier les moyens de solution de problèmes utilisés durant cette rencontre, telles que, brainstorming, identifications des suppositions et préjugés, feedback (recevoir et donner), reformuler, etc., et d'en évaluer l'usage. Le groupe devrait faire quelques résolutions en vue d'améliorer l'usage de ces techniques.

Le meneur efface le ruban magnétoscopique.



Quatrième étape

Rencontre: Comment économiser en préparant un repas nutritif.

Durée: 6 heures plus une heure pour le repas

Aperçu

Cette rencontre permet aux étudiants d'appliquer la méthode de solution de problèmes à l'achat d'aliments.

Quelques membres du groupe savent déjà comment économiser. Cette rencontre leur permettra de démontrer ce talent aux autres. Certains ne savent pas ou ne s'occupent pas de planifier leurs dépenses; il leur faut peut-être des connaissances de base ou de l'encouragement à budgéter. Les hommes dans le groupe pensent peut-être que l'achat d'aliments c'est l'affaire des femmes. Le meneur peut les encourager à faire compétition avec les femmes dans ce domaine.

Ressources

Une personne ressource, diététicienne ou spécialiste en enseignement ménager.

Le questionnaire Savez-vous faire votre marché madame?

une copie pour chaque étudiant.

50¢ à chaque étudiant.

Ustensiles de cuisine (marmites, assiettes, couteaux, fourchettes, poêle, etc.)

Multi-média.

Objectif

L'étudiant applique la méthode de solution de problèmes à une situation où il fait son budget familial.

Stimulus

Le meneur doit planifier cette leçon à l'avance avec la personne ressource. Il s'agit de demander à l'expert de "juger" les repas préparés par les étudiants et de donner des conseils aux étudiants sur l'achat et la valeur nutritive de divers aliments. Il serait profitable même d'envoyer d'avance une copie de la leçon à la personne en question.

La veille de cette rencontre le meneur avise les étudiants qu'ils doivent rester à dîner et de ne pas apporter leur lunch.

Trente minutes avant le lunch le meneur demande aux étudiants de former des équipes de quatre. Il donne 50¢ à chaque étudiant et demande aux équipes d'aller acheter de quoi faire un repas et revenir le préparer.

Evocation

De retour en session les étudiants répondent au questionnaire Savez-vous comment faire votre marché madame? On y reviendra plus tard.

Chaque équipe fait une liste sur le tableau de ce qu'ils ont acheté et le prix. Les listes sont affichées au mur.

Le meneur ou la diététicienne peut diriger la discussion des élèves en se servant de questions suivantes comme guide:

1. Quel repas avez-vous préféré?
2. Comment avez-vous fait votre choix? ou Sur quels critères vous basez-vous pour faire ce choix?
3. Qu'est-ce qu'il y avait d'attrayant dans le repas?
4. Qu'est-ce qui manquait au point de vue nutrition?
5. Quelle équipe achète le plus pour son argent? Le meneur fait une liste des points saillants sur le tableau.

Le meneur ou la diététicienne encourage les étudiants à parler de leurs habitudes dans l'achat d'aliments pour la famille. Questions utiles à poser: Quels aliments préparés d'avance achetez-vous? De quelle façon économisez-vous? Le meneur note toujours les commentaires les plus révélateurs.

Le meneur repasse les points saillants des discussions avec le groupe, leur demandant de choisir des points ou des questions qu'ils aimeraient traiter avec la diététicienne.

Recherche de l'information

La diététicienne est libre de procéder de la façon qu'elle veut: soit donner un exposé, ou répondre à des questions, ou même travailler avec les étudiants à une étude du multi-média. A la fin de l'activité le meneur demande au groupe de faire un résumé des idées principales.

Mise en pratique

Le meneur demande au groupe de faire l'énoncé du problème. 'N'oubliez pas de poser la question: 'De quelles façons pouvons-nous...' N'oubliez pas d'identifier les suppositions que vous faites. N'oubliez pas de poser la question 'pourquoi?' Ceci aide beaucoup à clarifier vos idées." Le meneur écrira l'énoncé du problème lorsque le groupe est d'accord sur celui-ci.

Le meneur demande aux étudiants de faire un brainstorming sur les solutions possibles du problème.. La diététicienne devrait participer elle aussi. Exemples: un autre repas comme celui de la session d'aujourd'hui, un souper pour le groupe entier, une comparaison de prix dans divers magasins (petits magasins du coin vs. le centre d'achat.)

Suivra une autre session de "brainstorming" pour trouver les critères qui aideront à juger les idées émises.

Le groupe choisira une ou plusieurs activités et l'on procède à la préparation. Le meneur les aide comme membres du groupe.

Evaluation

L'activité terminée, le meneur retourne aux élèves leurs copies du questionnaire: Savez-vous comment faire votre marché madame? qu'ils ont complété au début de la rencontre (voir Evocation p. 3) On compare la note reçue, on en discute, etc.

Au bout d'une semaine, le meneur demande aux membres de faire rapport des idées de cette rencontre qu'ils mettent en pratique. On peut répéter ceci deux ou trois fois.

Au bout d'un mois, le meneur passe aux membres d'autres copies du questionnaire: Savez-vous comment faire votre marché madame? qu'ils complèteront. On comparera les résultats de ce questionnaire avec les résultats du premier.

Rencontre: Comment économiser en préparant un repas nutritif

Savez-vous faire votre marché madame?

Répondre par "oui" ou "non" aux questions suivantes:

- 1) Pouvez-vous dire (à \$2. ou \$3. près) combien vous dépensez pour la nourriture chaque semaine?
- 2) Connaissez-vous les aliments nécessaires à la santé suggérés dans le Guide du Consommateur canadien?
- 3) Préparez-vous vos repas de la semaine sur papier avant de faire votre marché?
- 4) Est-ce que vous écrivez une liste pour faire votre marché?
- 5) Une fois rendue au marché, est-ce que vous suivez cette liste?
- 6) Est-ce que vous lisez les étiquettes sur les boîtes et conserves pour vous renseigner sur la quantité et la qualité du contenu?
- 7) Planifiez-vous vos achats pour les faire seulement une fois ou deux la semaine?
- 8) Avant d'acheter des "nouvelles découvertes" les comparez-vous avec ce que vous achetez habituellement?
- 9) Connaissez-vous le sens des divers "prix de bonne qualité", sceau de vérification", "Catégorie A ou B" qu'on retrouve souvent sur les aliments?
- 10) Comparez-vous de temps en temps le prix, le goût et l'apparence des aliments vendus sous divers aspects--congelé, en boîte, sec, frais?

- 11) Suivez-vous d'assez près les média d'information (presse, radio, T.V.) pour savoir le temps propice pour acheter certains aliments?
- 12) Savez-vous comment apprêter les viandes les moins dispendieuses (épaule, boeuf à bouillir, etc.) pour leur donner bon goût et conserver leur valeur nutritive?
- 13) Achetez-vous les viandes d'après le coût par assiette plutôt que le coût par livre?
- 14) Suivez-vous la recette ou les directives sur l'étiquetage lorsque vous préparez un repas?
- 15) Achetez-vous les formats économiques ou les spéciaux en tenant compte de l'épargne et de l'usage que vous pouvez en retirer?
- 16) Comparez-vous les prix et la qualité dans divers magasins?
- 17) Avez-vous très rarement des restes après les repas?
- 18) Comparez-vous le prix du plat "préparé d'avance" avec celui que vous apprêtez vous-même avant de l'acheter?
- 19) Est-ce que votre menu pour la semaine comprend les lunchs et les collations à la maison?
- 20) Est-ce qu'il y a une différence nutritive entre les produits dits "de choix", "standard", "de luxe"?
- 21) Achetez-vous des vitamines ou des suppléments minéraux seulement sur avis de votre médecin?

- 22) Ajoutez-vous du riz, macaroni, lait en poudre dans vos viandes hachées pour avoir une plus grande quantité à meilleur prix?
- 23) Vérifiez-vous les spéciaux de la semaine avant de faire votre liste d'emplètes?
- 24) Choisissez-vous les céréales d'après leur valeur nutritive plutôt que d'après le goût, la prime, les annonces, ou l'emballage attrayant?
- 25) Achetez-vous les viandes froides (bologna, bacon) en morceau pour les trancher une fois à la maison?

Donnez-vous quatre points pour chaque réponse "oui". Si votre total est:

- 80 - 100 points: vous savez acheter intelligemment
- 60 - 80 points: vous pouvez vous améliorer
- moins de 60 points: vous ne savez pas comment faire votre marché.

D'après What's Your Food Dollar I.Q.? de Mme Alice Jenner, Diététicienne, Ministère de la Santé, Regina, Saskatchewan, 1967.

MOI



Quatrième étape

Rencontre: L'alcool

Durée: 6 heures, plus le temps alloué pour une activité

Aperçu

Cette rencontre permet l'apprentissage de comportements pouvant aider à solutionner certains problèmes découlant de l'usage de l'alcool. Cette rencontre renferme des renseignements sur l'alcool et les organismes existants pour venir en aide à ceux qui sont aux prises avec des problèmes découlant de l'alcool, mais cette rencontre n'a pas comme objectif le traitement de l'alcoolique. Le traitement comme tel relève d'organisme comme le Bureau de réhabilitation de l'alcoolique ou d'une personne experte dans le domaine du "counselling". Une telle personne ou un tel organisme sera la ressource pour cette rencontre (voir évaluation).

L'application de la méthode de solution de problèmes à de telles situations exige une certaine maturité du groupe. Cette rencontre exige un élément de risque pour le membre qui vit un problème dû à l'alcool. Cette rencontre demande une activité quelconque de la part des membres du groupe et non pas seulement une

discussion de l'alcool et de ses problèmes. Le meneur doit donc s'assurer que les participants démontrent la maturité nécessaire pour étudier un tel sujet et que les membres pris avec le problème. Il se peut qu'avant d'aborder la rencontre le meneur introduise certains exercices pour renforcer la cohésion du groupe.

Ressources

1. Film: Version française de A Time for Decision, du bureau de l'alcoolisme provincial ou "Portrait d'un alcoolique" O.N.F. (moins bien) 30 minutes.
2. Une copie du questionnaire Comment l'alcool affecte ma vie pour chaque étudiant.
3. Une personne ressource de la communauté pour conseiller ceux qui le veulent.
4. Multi-média
5. Cartes de situations suggérées pour jeu du rôle.
6. Equipement magnétoscopique

Objectif

L'étudiant se pratique à trouver des solutions alternatives aux différentes situations, surtout en ce qui a trait aux problèmes causés par l'abus de l'alcool.

Stimulus

Le meneur distribue des copies du questionnaire Comment l'alcool affecte ma vie aux étudiants. Il les assure que leurs réponses ne seront pas divulguées à qui que ce soit.

Le meneur introduit la rencontre en disant: "Aujourd'hui nous commençons une étude sur l'alcool. Nous allons discuter du sujet et questionner plusieurs faits tenus pour acquis sur le sujet. Ensuite nous inviterons un expert dans la matière (une personne ressource, ou agence quelconque) pour voir ce qu'ils ont à dire sur le sujet. Dans cette rencontre, comme dans toutes les rencontres nous analyserons aussi nos comportements: que faisons-nous devant ce problème et comment peut-on s'entraider à venir aux prises avec les problèmes causés par l'alcool. Il y en a d'entre vous qui se disent: 'Je n'ai pas ce problème, je ne suis pas alcoolique'. Très bien! Regardez comment vous pourrez aider celui aux prises avec ce problème. D'autres entre vous doivent sans doute se dire: 'Je bois peut-être trop, mais je ne me sens pas prêt à faire face à cela aujourd'hui! Bon, cette rencontre pourra vous servir plus tard. Toute décision finale de résoudre un problème demeure avec l'individu, mais d'autres peuvent lui venir en aide. Donc, étudions ce thème de l'alcool, et regardons ensuite comment nous pouvons nous entraider".

Le groupé visionne le film "A Time for Decision" (version française si possible; version anglaise si tout le monde comprend cette langue). C'est l'histoire d'un jeune avocat qui refuse d'admettre son problème. L'épouse cherche de l'aide d'une agence locale et apprend qu'en s'aidant elle-même, elle facilite la guérison de son mari.

Evocation

Le meneur demande aux étudiants de commenter le film. Il encourage l'usage de questions commençant par "Qui, Que, Quoi" tels, "Quels problèmes avez-vous remarqués?" "Qui avait ce problème?" "Qui subit les effets du problème?" Cette section de la rencontre doit aller assez rapidement; le meneur passant seulement quelques instants à développer les questions "qui, que, quoi?"

Quelques étudiants demanderont sans doute de s'arrêter pour définir le problème. Le meneur peut s'arrêter pour aider le groupe dans cette première tentative à la définition. Il fera note de cette définition pour y revenir plus tard dans la discussion.

Le meneur demande au groupe de faire une liste de questions que le groupe aimerait approfondir d'avantage. Il voudra peut-être régler les désaccords survenus à la discussion du film.

Recherche de l'information

Le meneur renvoie les étudiants au multi-média afin de répondre à la liste de questions qu'ils ont dressés. De temps à autres le groupe se réunit et les étudiants font part de leurs découvertes. Durant ces sessions d'informations par les étudiants le meneur encourage les autres à questionner les données apportées au groupe. Le meneur peut donner l'exemple en posant des questions telles: "Où as-tu trouvé ce brin d'information? Sais-tu si l'auteur est qualifié pour donner un tel fait? De quelle façon pouvons-nous utiliser ce renseignement dans cette rencontre? En quelle année? Est-ce que ce fait s'applique ici ou ailleurs? L'idée est d'encourager les élèves à questionner les faits tenus pour acquis et de développer un esprit critique face aux faits, chiffres, titres qui nous viennent de toute part.

Le meneur peut organiser un débat sur un sujet quelconque. Des exemples: L'alcoolisme est une maladie; l'alcoolique n'est pas un malade, mais simplement une personne qui boit trop; tous les buveurs sont des alcooliques; il devrait exister plus de restrictions sur la vente de la boisson. Les étudiants se réfèrent au multi-média pour des idées et à la rencontre Un débat sur le travail pour la procédure à suivre.

Le débat terminé, le meneur introduit la prochaine étape.

"Nous avons lu sur le sujet de l'alcool et de ses effets. Nous avons discuté plusieurs aspects du sujet. J'aimerais maintenant qu'on discute de nos comportements face à l'alcool. Attention! Je ne parle pas de déterminer si nous sommes alcooliques ou si nous buvons trop. Ceci demanderait un jugement de valeur que je ne suis pas prêt d'accepter à ce stage-ci. Parlons de nos comportements dans des situations où on est face à l'alcool. Pour ceci j'aimerais que le groupe se divise en équipes de trois personnes pour former des triades. Vous connaissez ce qu'on entend par une triade?" Si non le meneur explique: "Une triade est formée de trois personnes; une pour parler du sujet, une autre pour l'aider, lui faciliter la parole et une troisième personne agissant comme observateur. Laissez-moi expliquer le rôle de la deuxième personne. Supposons que la première personne dit: 'Je n'ai pas de problème à me contrôler lorsque je bois.' Une remarque de ce genre met vite fin à une discussion. La deuxième personne doit maintenant l'encourager à parler plus longuement. Elle peut dire: 'Tu ne bois pas, mais tu connais sans doute des personnes qui boivent trop. Que penses-tu de ces personnes?' ou 'Quelles sont tes impressions sur l'alcool' ou 'Comment refuses-tu un verre, surtout lorsqu'on insiste que tu en prennes un autre?' ou 'Que ressens-tu lorsqu'on insiste comme ça?' ou 'Qu'est-ce qui te vient à l'idée lorsque tu vois une personne soûle sur la rue?'

ou 'Que fais-tu lorsque cette personne t'arrête?' Vous comprenez le rôle de cette deuxième personne. Elle aide la première à s'exprimer comme dans un interview, mais elle ne porte pas jugement sur ce qui se dit. Elle écoute et pose des questions. La troisième personne, l'observateur, arrête la discussion une fois le temps écoulé et donne du feedback aux membres. Cette troisième personne peut résumer la conversation pour s'assurer qu'elle a bien compris et poser quelques questions pour éclaircir d'autres points. Cette troisième personne peut aussi faire quelques commentaires sur les réactions des deux autres, tels: 'Tu as eu de la difficulté à répondre à cette question, aimerais-tu me dire pourquoi?' ou 'Tu sembles avoir eu de la difficulté à recevoir une réponse.' Si tout le monde a compris procédons à la triade. Vous avez cinq minutes pour l'interview et deux minutes pour les commentaires et questions de l'observateur. Ensuite les membres de la triade changent de rôle afin que tous puissent parler du sujet. Le tout prendra à peu près 25 minutes."

Mise en pratique

L'étape des triades terminée, le meneur demande au groupe de faire une liste de toutes les situations qui causent des problèmes. On donne un bref résumé de la situation que l'on écrit sur le tableau à feuilles mobiles. Les élèves choisissent certaines situations pour

un jeu de rôle et l'on demande des volontaires pour les rôles à jouer. L'idée est de se pratiquer à surmonter les difficultés rencontrées, à pratiquer des comportements pour nous aider à résoudre le problème ou se sortir d'une situation. On filme les jeux de rôles et repasse les séquences pour donner du feedback aux participants.

Le meneur peut introduire certaines situations pour le jeu de rôle (voir les cartes de situations suggérées pour jeu de rôle).

N.B. au meneur

Vous avez peut-être eu des problèmes jusqu'à date dans ce cours à cause de la boisson et de ses effets. Vous avez sans doute tenté de les solutionner. Il se peut que ces situations soient mentionnées par le groupe ou les membres en question. Prenez l'occasion de leur donner du feedback, et n'acceptez aucun alibi, aucune excuse. Insistez sur le comportement observé. Si un étudiant vous fait part d'un problème sérieux (dans le groupe ou en privé) référez-le à la personne (organisme) ressource que vous avez contacté d'avance.

Évaluation

Le meneur demande au groupe d'organiser une activité, par rapport à cette rencontre. Il s'agit peut-être d'inviter une personne ressource des A.A.; ou d'organiser un atelier avec le Bureau d'alcoolisme

de la région; ou d'obtenir du "counselling" pour certains étudiants.

Le meneur distribue le questionnaire confidentiel: Comment l'alcool affecte ma vie que les élèves ont complété au début de cette rencontre et leur demande s'ils auraient des corrections à faire maintenant la rencontre terminée. Chaque étudiant place le questionnaire dans son cahier personnel.

Rencontre: L'alcool

Questionnaire: Comment l'alcool affecte ma vie

Dans cette rencontre intitulé L'Alcool vous allez vous poser certaines questions, "Quelle influence a l'alcool sur moi?" "Puis-je m'en passer?" "Quelle aide puis-je offrir à un alcoolique?" Pour vous aider à mieux comprendre votre situation lisez les items suivants en vous demandant si vous faites ces choses, ou si vous dites ces paroles.

Ce questionnaire est confidentiel. Vous n'avez pas à le montrer à qui que ce soit.

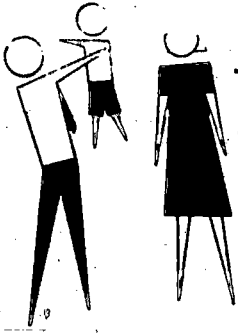
MES HABITUDES PERSONNELLES

1. Je bois plus maintenant que dans le passé.
"Je n'ai pas peur de lancer un défi à n'importe qui"
2. Quelquefois je bois à en perdre la mémoire.
"Est-ce que j'ai vraiment dit ou fait ça hier soir?"
3. Des fois je bois plus que j'en avais l'intention.
J'étais chaud comme un balai."
4. Je m'aperçois que des fois il me faut un coup.
"Maudit, que ça serait bon...allons-y pour un petit."
5. J'en prend à la cachette.
"Quel dommage est-ce que ça peut faire?"
6. Je pense à boire quelques fois par jour.
"Je suis mieux de m'acheter une bouteille avant de rentrer à la maison ce soir...au cas où le goût me prendrait durant la soirée."
7. Je n'aime pas les conversations où l'on parle de ceux qui boivent.
"Ca ne me regarde pas, je ne m'en mêle pas."
8. J'essaie d'arrêter de boire complètement.
"Je n'y touche plus pour six mois, je te le promets Marie."
9. Je fais des excuses.
"S'ils avaient mes problèmes..."

MES COMPORTEMENTS ENVERS UNE PERSONNE QUI BOIT BEAUCOUP,

1. Je compte toujours les verres qu'il prend.
"Est-ce ton quatrième ou ton cinquième?"
2. Je le taquine.
"Comment, Arthur un autre? Vas-tu te paqueter encore ce soir?"

3. Je l'averti que je ne veux pas le voir chez moi.
"Si tu continues de boire comme ça ne remets plus les pieds dans ma maison."
4. Je lui parle comme s'il était un enfant.
"Tu le sais bien que tu n'es pas supposé de boire comme ça. Rentres-toi donc ça dans la tête."
5. Je cache la boisson.
"Marie, cache la bouteille avant qu'Arthur arrive."
6. Je fais des excuses à son compte.
"Je téléphone à ton patron pour lui dire que t'es bien malade."
7. Je l'encourage d'en prendre, même lorsqu'il dit non.
"Voyons, Arthur, juste un autre. Ca ne peut pas te faire de dommage."
8. Je l'encourage d'arrêter par amour pour sa famille.
"Voyons, Arthur, penses à ta femme et à ta famille."
9. Je le crois lorsqu'il me dit qu'il ne boit plus.
"Tiens Arthur, tu ne bois plus? C'est formidable... Viens prendre un café..."
10. Je l'encourage de parler à quelqu'un qui peut l'aider.
"Je connais quelqu'un qui peut peut-être t'aider si tu le veux, je peux te le présenter."



FAMILLE

Quatrième étape

Rencontre: La survie des siens

Durée: 3 heures

Aperçu

Le problème du testament, bien qu'il paraisse banal, est très sérieux. Dans cette rencontre, les membres du groupe mettent en application la méthode de solution de problèmes. Ils devront s'ouvrir davantage au groupe en abordant eux-mêmes des données de problèmes personnels et en utilisant les ressources du milieu pour tenter de solutionner ces problèmes. Ils peuvent ici franchir le 3^e degré de chacun des trois niveaux de comportements de la base théorique du cours.

Ressources

Etude d'un cas: Lorsque Henri quitta la terre

Une personne qui a connu de près les démêlés suivant la mort d'une personne sans testament.

Multi-média

Objectif

L'étudiant prépare son testament avec l'aide d'une personne compétente faisant suite à une analyse détaillée de sa situation personnelle.

Stimulus

Le meneur présente au groupe une personne qui a été directement impliquée dans les démêlés faisant suite à quelqu'un décédé sans testament. Il lui demande de relater son expérience.

Comme alternative, le meneur peut demander à un des membres du groupe de faire la lecture du cas-type: Lorsque Henri quitta la terre.

Evocation

Le meneur demande si un des participants a une expérience semblable à raconter au groupe. Il demande ensuite au groupe de faire un résumé de la situation problématique de chacune des expériences racontées en se servant des questions qui? quoi? quand? où? pourquoi? et comment?

Le groupe étudie ensuite les besoins de planifier l'avenir des siens. "Posez des questions comme celles-ci: Qu'est-ce qui arrive aux nôtres après notre mort? Qui s'occupe des enfants? Où s'adressera mon conjoint pour obtenir de l'aide? Est-ce que j'ai prévu quoi que

ce soit pour les miens? Est-ce qu'une épouse a besoin de faire un testament?" Ils répondent ensuite aux questions qu'ils savent.

Le meneur expose la situation comme suit: "Admettons que vous ayez à planifier l'avenir de vos survivants: que feriez-vous?" Il leur suggère de commencer leurs questions par: "De quelle(s) façon(s)...? ou "Comment...?" et de vérifier leurs suppositions avec la question "Pourquoi?"

Exemple: Comment puis-je prévoir l'éducation de mes enfants?
De quelles façons puis-je préparer mon testament?
De quelles façons puis-je distribuer mes propriétés?
Comment puis-je assurer financièrement l'avenir de ma famille?

La prochaine démarche exige que les questions précédentes commencent par "Pourquoi...?"

Exemple: Pourquoi prévoir l'éducation de mes enfants?
Pourquoi préparer mon testament?
etc.

Cette procédure fera ressortir les suppositions ou affirmations gratuites autour des questions. Le meneur devra laisser les membres prendre l'initiative de lancer les questions et de les développer. Il devra éveiller les responsabilités de groupe: "Nous avons nos

questions commençant par: "De quelle(s) façon(s)?" et "Comment?".
 Qu'allons-nous faire maintenant? Si personne ne s'avance, il propose: Aidez-vous les uns les autres à vérifier les questions: "De quelles façons" et "Comment"; vous savez comment et faites-le maintenant.

Recherche de l'information

La personne-ressource peut être présentée au groupe et le groupe lui pose des questions au besoin. "La loi n'accepte qu'un document écrit comme permission de distribuer les biens d'une personne décédée; ce document s'appelle un testament." Le meneur peut tenter de susciter des questions telles que les suivantes:

- 1) Comment un testament peut-il améliorer le sort des siens?
- 2) Qui peut faire un testament?
- 3) Comment changer un testament?
- 4) Qui peut nous aider à faire un testament?¹

Le meneur attend qu'un membre se lève et écrive les questions au tableau: si personne ne s'avance, il en fait la remarque. Il demande alors un volontaire.

-
1. Avocats et notaires, vendeurs de polices d'assurances, coopératives, compagnies d'investissements, offrent ce service.

Les étudiants devront se servir du multi-média. Le meneur les invite à étudier les formules de testaments.

Mise en pratique

Le meneur demande aux membres du groupe de discuter de la possibilité de faire un testament avec un membre de sa famille, préféralement le conjoint. Le meneur suggère que chacun fasse un testament d'ici deux semaines.

Evaluation

Le meneur aide les membres à faire un résumé de la rencontre, en attachant une importance particulière à la méthode de solution de problèmes.

Au bout d'une semaine le meneur demande quels sont ceux qui ont complété leur testament. Il répète sa question au bout de deux semaines. Si un membre du groupe n'a pas son testament après la troisième semaine, le meneur lui en demande la raison. Si l'étudiant a besoin de plus d'informations, le meneur et l'élève fouillent le multi-média ou s'assurent les services d'un aviseur professionnel.

Rencontre: La survie des siens

Lorsque Henri quitta la terre

Pendant 32 ans, Henri avait travaillé la terre. Sa femme, Maria, lui avait donné neuf enfants qui pour la plupart avaient quitté la ferme pour aller travailler ailleurs, soit au Québec ou aux Etats-Unis. Maria était bonne ménagère: avec trois enfants à la maison, elle ne s'occupait pas de la ferme. Henri s'occupait des finances, et Maria n'avait pas à s'inquiéter des dettes, des comptes à payer et des investissements à faire.

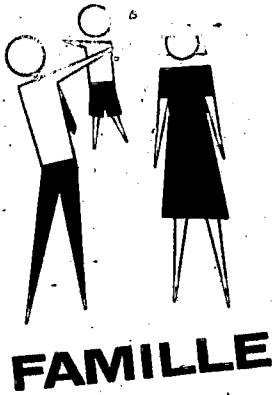
Un jour, en allant en ville, Henri a eu une crise cardiaque et est mort peu après son arrivée à l'hôpital. Maria, il va sans dire, ne s'attendait pas à un départ si rapide et crût mourir de peine. Sa vie, lui semblait-elle, était ruinée.

Après les funérailles, Maria reprit contrôle de ses émotions. Elle s'aperçut vite que l'administration des affaires de la maison et de la ferme exigeait une main experte. Elle ne pût trouver de testament et ignorait aussi le nom de la banque avec laquelle Henri faisait affaire. Elle était cependant convaincue qu'Henri avait fait des économies. Désespérée, elle dut communiquer avec un avocat qui l'informa de ses droits: il lui revenait en legs la moitié de la propriété d'Henri. La seconde moitié appartenait aux enfants. Ceux-ci pouvaient, lorsque le plus jeune aurait atteint ses 21 ans,

soit vendre, ou donner leur part à Maria. Vraiment, ça n'arrangeait pas les choses; elle ne pouvait certainement pas s'occuper seule de la ferme. Par contre, elle ne pouvait la vendre. Elle avait besoin d'argent pour élever ses trois derniers enfants.

Son mari l'avait quittée au mauvais temps: en plus de n'avoir pas laissé de testament, il n'avait évidemment pas prévu l'argent pour les funérailles.

Maria n'avait jamais réalisé à quel point Henri lui était précieux; elle aurait aimé l'avoir près d'elle pour la sortir du pétrin. Il était fort, fiable et intelligent. Mais, il était parti.



Quatrième étape

Rencontre: Comment dépenser sa paie

Durée: 6 heures

Aperçu

L'emphase de cette rencontre est placée sur le changement des comportements plutôt que sur l'élaboration d'un budget; l'élève étudie sa façon d'utiliser son argent, se fixe un but financier et pratique un certain contrôle de ses dépenses.

Si les élèves hésitent à parler de leurs façons d'utiliser leurs argents, le meneur peut exposer quelques points de sa situation financière et de ses habitudes en matière de dépenses et, il peut démontrer au groupe comment il essaie de mettre en pratique de nouveaux comportements propres à l'aider à atteindre son but, qui est évidemment de faire meilleur usage de ses ressources monétaires. Le meneur devrait se servir de pourcentages plutôt que de véritables montants, vu la variété de salaires dans le groupe: chacun peut transposer pour son usage personnel.

Ressourcès

Diapositives ou un dessin animé dont les personnages sont aux prises avec des difficultés financières.

Une copie de la formule Analyse de ma façon de dépenser mon argent pour chaque étudiant.

Une copie de la formule Mon plan financier pour chaque étudiant.

Projecteur à diapositives (si nécessaire).

Multi-média.

Objectif:

L'étudiant applique les moyens de solution de problèmes dans l'administration de son budget. Il étudie plusieurs solutions possibles au problème qu'il a défini; il élabore un plan financier et tente d'en prédire les résultats.

Stimulus

Le meneur explique au groupe la relation entre cette rencontre et Se tirer de difficultés financières. "Nous avons traité de pièges financiers, et nous avons vu comment nous en sortir. Cette rencontre a pour but de nous montrer comment éviter ces pièges, comment rencontrer son budget (comment joindre les deux bouts)." Le meneur présente les diapositives ou le dessin animé qui traitent de difficultés financières.

Evocation

On discute des diapositives ou du dessin animé, le meneur posant des questions qui aident à éclaircir la situation: qui, que, quoi, comment, où et quand.

Ensuite le meneur demande au groupe d'imaginer une situation où les caractères du dessin gagnent un Sweepstake irlandais d'une valeur de \$125,000.00. Il demande au groupe de faire un brainstorming sur les différentes façons dont ils pourraient dépenser cette argent s'ils avaient premièrement, des budgets séparés, et ensuite un budget conjoint. Les étudiants peuvent travailler seuls, en équipe ou tous ensemble pour ce brainstorming.

Suivant ce petit exercice le meneur demande aux membres du groupe de faire l'étude de leurs comportements dans ce domaine. Les étudiants travailleront en équipe de deux pour étudier comment ils dépensent leurs argents. En tenant compte du montant d'argent qu'ils ont et des dépenses qu'ils font actuellement, le meneur demande au groupe de se fixer cinq objectifs qu'ils aimeraient atteindre et de les ordonner en commençant par le plus important.

Recherche de l'information

Lorsque chacun a fait la liste de ses objectifs, le meneur suggère une analyse plus détaillée de leurs façons de dépenser

afin de les aider à élaborer un plan ou une stratégie pour rencontrer ces objectifs. Comment je dépense mon argent est distribuée aux équipes de deux. Le multi-média aidera les membres à compléter la deuxième page de la formule: le meneur suggère de se servir du multi-média d'une façon à en tirer un profit maximum; il suggère de noter leurs recherches par sources afin qu'ils puissent retrouver ces références sans difficulté s'ils prévoient en faire un deuxième usage. Si la cueillette du matériel dans le multi-média ne suffit pas à donner les solutions nécessaires à changer leurs comportements en affaires de dépenses, le meneur demande au groupe s'il peut imaginer de nouvelles approches au problème. "Pouvons-nous trouver une solution en combinant certaines des idées pigées dans le multi-média? Pouvons-nous développer certaines de ces idées? Est-ce qu'une idée en suggère une autre? Pouvons-nous trouver ailleurs des idées plus profitables?"

Le groupe se rassemble et chaque paire fait un rapport verbal de ses découvertes. Les idées principales sont écrites au tableau à feuilles mobiles. On fait un "brainstorming" des critères de jugement des idées, comme par exemple, l'efficacité résultant d'un changement d'habitudes en achats, ou encore, l'approbation du conjoint. Le meneur doit aider les membres à juger ou à évaluer leurs idées en appliquant le critère accepté par consensus et en tentant une prédiction sur les conséquences de l'implantation des idées.

Mise en pratique

Lorsque les membres ont réussi à trouver les idées qui rencontrent le critère établi, le meneur les aide à planifier l'application de ces idées. Ils peuvent retourner aux références extraites du multi-média; chacun tente d'extraire le maximum d'informations du groupe, mais il se peut qu'une consultation à l'extérieur du groupe soit nécessaire.

Après que chacun a complété la formule: Mon plan financier, le meneur leur demande de prédire les résultats du plan:

- 1) Quelles difficultés prévoyez-vous dans la poursuite de votre but?
- 2) Comment vous sentirez-vous si vous n'abandonnez pas votre plan?
- 3) Comment vous sentirez-vous si vous l'abandonnez?
- 4) Si vous faiblissez, si vous abandonnez pour un instant, retournerez-vous au plan? Comment?
- 5) Comment va réagir votre famille?

Le meneur parle de l'aide d'une autre personne, d'un(e) ami(e) comme renfort à la motivation de ne pas abandonner le plan. Il suggère que chaque membre se choisisse quelqu'un du groupe pour l'aider à gérer ses affaires pour une période de deux semaines, à partir du prochain jour de paie. Il explique que par "gérance" il

veut dire que chacun garde son propre argent, mais afin d'expé-
rimer l'idée, chacun accepte de faire un rapport quotidien de
ses dépenses à l'autre partenaire. Il demande à chacun des membres
d'avertir son partenaire de tout changement qu'il effectuerait à
son plan, et de discuter chacun des changements qu'il croit devoir
faire.

Pendant cette période de deux semaines, on alloue à chaque
jour un certain temps pour permettre aux "paires" de faire une
révision de leur comptabilité. Chacun complète sa section quoti-
dienne de la formule Mon but financier. Le meneur les incite à
demander de l'aide au groupe.

Si les élèves refusent ce plan, le meneur leur demande une
alternative. Il les aide avec ce plan, et demande à chacun
d'essayer au moins une partie de cette alternative.

Le meneur doit offrir un effort constant pendant la durée de
ce projet: il anime, il plaisante, il ne se gêne pas de donner
l'attention nécessaire à la motivation du groupe.

Évaluation

A la fin de cette période de deux semaines, les élèves font
une analyse de leurs comportements en matière de finances et les
comparent à ceux décrits au début de cet exercice: Ils se classent
sur une échelle comme celle-ci:

3.3.3

J'ai fait un plan
irréalisable.

1 2 3 4 5

J'ai fait un plan
réalisable.

Je n'ai pas suivi
mon plan.

1 2 3 4 5

J'ai suivi mon plan.

Je n'ai pas amé-
lioré ma façon
de dépenser mon
argent.

1 2 3 4 5

J'ai amélioré ma
façon de dépenser
mon argent.

Le meneur demande aux étudiants quelles parties du plan les ont aidés et quelles parties devraient être améliorées. Il leur demande de comparer les résultats de l'expérience avec leurs prévisions.

Comme dernière activité, le meneur demande aux membres de trouver des manières de continuer à utiliser ces comportements. Il leur suggère l'usage d'une formule budgétaire comme alternative. Il alloue un certain temps à la solution de ce problème et demande un rapport par semaine, au jour qui plaira au groupe. A la fin du mois, le groupe avec le meneur évaluent les progrès et offrent des suggestions à quiconque éprouve de la difficulté dans l'exercice.

Rencontre: Comment dépenser sa paie

Formule: Analyse de ma façon de dépenser mon argent

page 1

Mon but financier: _____

Problème: De quelle façon puis-je changer ma manière de
dépenser mon argent et atteindre mon but?

Habitudes qui m'aident

Habitudes qui me font tort

Habitudes que je peux changer pour atteindre mon but.

Rencontre: Comment dépenser sa paie

Formule: Analyse de ma façon de dépenser mon argent

page 2

Comment je peux changer mes manières de dépenser.

Idées issues du "brainstorming".

Idées tirées du Multi-média

Suggestions d'amis

Rencontre: Comment dépenser sa paie

Mon plan financier

Nom: _____

Date: _____

Mon but financier: _____

Pour atteindre mon but financier, je dois changer mes habitudes en:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

Progrès personnel vers mon but financier:

PREMIERE SEMAINE	OUI	NON	RAISONS
Premier jour			
Deuxième jour			
Troisième jour			
Quatrième jour			
Cinquième jour			

DEUXIEME SEMAINE	OUI	NON	RAISONS
Premier jour			
Deuxième jour			
Troisième jour			
Quatrième jour			
Cinquième jour			

MOI

Quatrième étape

Rencontre: Comment solutionner ses problèmes sexuels

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre permet aux étudiants d'étudier des comportements souvent associés à la sexualité et lui permet d'approfondir ses connaissances sur n'importe quel aspect du sujet.

Etant donné la gêne qu'ont certaines gens à parler de ce sujet devant d'autres, cette rencontre ne devrait pas être introduite avant que le meneur sente que tous les étudiants ont confiance au groupe. Et selon le degré de confiance, on pourra approfondir tel ou tel aspect du sujet.

En même temps, le meneur peut renforcer la cohésion du groupe, la confiance des membres dans le groupe en ne permettant que des sujets qui n'embarrassent personne et en reconnaissant le malaise des étudiants durant les discussions.

Ressources

Ruban magnétoscopique: "Coquette"

Equipement magnétoscopique

Une copie du questionnaire sur "Coquette" pour chaque étudiant.

Objectif

Les étudiants apprennent quelques comportements en vue de les aider à solutionner leurs problèmes sexuels.

Stimulus

Les étudiants regardent le ruban magnétoscopique "Coquette".

Après, ils répondent individuellement au questionnaire se rapportant à ce ruban.

Evocation

Le questionnaire répondu, le meneur demande aux étudiants de lire leurs réponses à haute voix. Il fait des commentaires sur les réponses données par les hommes les comparant aux réponses données par les femmes. Après la discussion, le meneur demande:

- 1) Qu'est-ce qu'une femme fait que l'homme considère comme une avance?
- 2) Qu'est-ce que l'homme fait que la femme entrevoit comme une invitation au "flirt"?

- 3) Qu'arrive-t-il lorsque l'homme ou la femme se trompent en interprétant un geste ou une attitude comme une avance lorsqu'en réalité ils ne le sont pas?

Le meneur peut aborder les sujets suivants selon les circonstances.

Race et préjugés: 'Est-ce que les blancs profitent ou abusent des femmes indiennes (noires, chinoises, etc.)? Pourquoi? Est-ce que les indiens (noirs, chinois, etc.) font des avances aux femmes blanches? Qu'est-ce que ces faits révèlent au sujet de leurs cultures?

Problèmes personnels: Quels sont les problèmes qui se révèlent lorsqu'on discute de sexe en groupe?

Que peut-on faire dans ce groupe-ci pour faciliter les conversations sur ce sujet?

Qui peut-on consulter pour se faire aider à résoudre un problème personnel à ce sujet?

Quels effets ont les médias (T.V., revues: e.g. Playboy, etc.) sur nos attitudes vis-à-vis ce sujet?

Comportement dit "acceptable": Comment juge-t-on certains comportements sexuels pour les dire "acceptables"?

L'idée ici n'est pas de faire ou de forcer un jugement sur les étudiants mais tout simplement de leur montrer que les gens se font une opinion, jugent les autres d'après certaines règles conventionnelles.

Durant toute la rencontre, le meneur surveille afin de découvrir ceux qui se sentent mal à l'aise. Il en fait la remarque au groupe et accepte ce comportement de leur part. Ceci afin de renforcer l'esprit de groupe, de support mutuel.

Recherche de l'information

Les étudiants veulent peut-être approfondir un ou plusieurs sujets (contrôle des naissances, maladies vénériennes, etc.). Le meneur se charge de trouver une personne compétente en la matière. Il peut aussi référer les étudiants au Multi-média.

Mise en pratique

Le meneur demande aux étudiants de s'entraider à trouver des comportements appropriés pour certaines situations, tels que:

- Comment réagir lorsque quelqu'un nous fait des avances?
- Comment rencontrer celui ou celle qui nous "tombe dans l'oeil"?

On peut faire cet exercice par jeu de rôle.

Evaluation

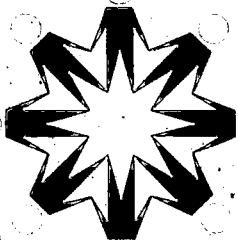
Cette leçon peut être évaluée au point de vue relations interpersonnelles entre les membres du groupe. Tout dépend des moeurs acceptées par la société dans laquelle ils vivent.

Selon le comportement des étudiants dans le groupe (gêne, malaise, etc.), le meneur peut introduire des exercices supplémentaires pour améliorer la vie du groupe.

Rencontre: Solutionner ses problèmes sexuels

Coquette

1. Que faisait Coquette?
2. Savait-elle qu'il y avait d'autres personnes dans l'appartement?
Quels comportements supportent votre réponse?
3. Quelles étaient les réactions des femmes?
4. Quelles étaient les réactions des hommes?



MILIEU

Quatrième étape

Rencontre: La Police

Durée: 6 heures

Aperçu

Nous avons de temps à autres des démêlés avec la police. Mais ce que nous ne savons pas tous c'est que notre comportement lors d'une arrestation, influence beaucoup l'attitude du policier. Cette rencontre a pour but d'étudier nos réactions, lorsqu'arrêté par la police, et de pratiquer de nouveaux comportements comme alternatives de solutions en face d'un problème.

Ressourcés

Deux copies du questionnaire Observations sur la police pour chaque étudiant.

Ruban magnétique: Et quoi encore!

Un film sur la police (si disponible)

Equipement magnétoscopique

Multi-média

Objectif

L'élève complète deux questionnaires, joue des rôles, et met en pratique des comportements comme alternatives de solutions en face d'un problème avec la police.

Stimulus

Dans sa présentation du contenu de la rencontre, le meneur parle des attitudes et comportements à adopter lorsqu'on est approché par la police. Il explique qu'une réponse brusque à une simple question routinière peut compliquer la situation inutilement. Le meneur cependant essaie de ne pas pousser plus loin pour l'instant la discussion portant sur le but de cet exercice. Lorsque les membres ont compris cette stratégie, le meneur leur demande de compléter la formule: Observations sur la police d'après les directives incluses.

Pour recueillir le plus d'opinions possibles sur ce sujet, le meneur suggère au groupe de se servir de la machine à enregistrer pour interviewer les gens de la rue. Chacun choisit un partenaire, prépare avec lui les questions à poser et quittent l'édifice pour faire ces interviews.

Evocation

A leur retour, les membres font les commentaires de l'exercice et présentent l'enregistrement aux autres membres du groupe. Les expressions de nature à évaluer telles que: "bons gars, bandits, chiens, O.K., protecteurs de nos droits, font leur travail, n'attrapent jamais le bon, etc." sont écrites au tableau. Le meneur aide les membres à classer ces expressions sous: POUR, CONTRE ou NEUTRE.

Pour stimuler davantage le groupe à la discussion le meneur pose quelques questions sur les opinions émises par les gens de la rue: "Comment les gens sont-ils arrivés à former de telles opinions? Comment réagiraient-ils s'ils étaient arrêtés par la police?" Il encourage les membres à raconter des histoires "de police", de rapports avec la police montée. Il encourage et appuie certaines expressions de sentiments afin de les amener à surmonter certaines émotions: "Oui, je crois que la plupart d'entre-nous réagiraient de la même façon. Ce n'est pas mal d'avoir de telles émotions, mais je crois qu'il est important pour nous de ne pas laisser ces sentiments affecter notre comportement. Comment y arriver? Est-ce que cela vous aide de savoir que d'autres personnes partagent les mêmes sentiments que vous sur ce sujet? Comment? Est-ce qu'en parler vous aide?"

Le meneur suggère au groupe d'utiliser le procédé de solution

de problèmes pour introduire les activités suivantes: "Décrivons rapidement la situation; servons-nous des réponses aux questions: "qui, quoi? etc." Définissons le problème: "Posez-vous la question: De quelles façons?..." Allez chercher plus de détails: "Que cherchons-nous?"

Recherche de l'information

En décrivant les activités qui vont suivre, le meneur les présente au groupe comme sources dans lesquelles ils pourront trouver certaines réponses aux questions de l'évocation.

1) Film: Le groupe se prépare en discutant un instant sur ce que le titre laisse entrevoir du contenu du film. Après le film le meneur invite des commentaires. "Si une personne n'aimait vraiment pas la police, comment réagirait-elle à ce film? Si une personne aime la police, comment réagirait-elle?"

2) Le groupe fait l'audition du ruban magnétique: "Et quoi encore?" Le meneur demande à chacun ce qu'il ferait dans une pareille situation et suggère un "jeu de rôle" d'une situation dans un poste de police. La situation est filmée au magnéto. Il est bon que le meneur donne le ton de la discussion avant le jeu de rôle, en préparant brièvement avec le groupe une esquisse de l'action: "Mettez-vous à la place de Paul. Fermez les yeux; pensez à l'espace

que vous occupez; pensez à ce que vous ressentez maintenant; pensez à vos mains, à votre estomac, à vos pieds, à votre bouche; pensez aux gens autour de vous; pensez à ce que vous venez de voir; maintenant allez-y."

Le meneur tente d'intéresser chaque membre à jouer un rôle. Les membres peuvent jouer les rôles d'une aventure de l'évocation.

Après les jeux de rôles, le meneur part la discussion. "Pendant les jeux, lesquelles des actions que nous avons démontrées auraient été pour ou contre nous si la situation avait été vraie?" Le ruban magnéto aidera à documenter la discussion. Lors du visionnement de certaines séquences, le meneur enregistre les divers comportements, les catégorise sous: Serviables, Néfastes, et Neutres. Si un membre se montre bouleversé de ses classements, un autre jeu de rôle pourra l'aider à s'exprimer mieux.

3) Le meneur rappelle à l'attention du groupe les questions inscrites au tableau durant l'évocation et auxquelles on a pas donné réponse. La documentation du multi-média peut suggérer quelques réponses: le meneur doit allouer un certain temps à la consultation du multi-média.

Le meneur: "Jusqu'ici, nous avons parlé à des personnes en dehors de notre groupe, nous avons regardé un film, lu des articles pertinents, nous avons fait les jeux de rôles de certaines situations,

mais nous n'avons pas parlé à la police elle-même! Il propose au groupe certaines mises en pratique de la rencontre, invitant les membres à faire des suggestions.

- 1) inviter cinq ou six policiers à participer à une "vignette"
- 2) faire une visite au poste de police.
- 3) demander à deux membres du groupe d'aller observer les activités au poste de police pendant toute une journée ou une soirée.
- 4) faire une "vignette" avec un policier, un avocat, un juge, un shériff, un gardien de prison, ou un membre de John Howard Society afin de discuter du policier dans son travail de faire respecter la loi.

Le groupe doit déterminer quelques critères; par exemple, voir un autre aspect de la police, trouver réponses à ses questions, tout le monde doit y participer, etc.

Mise en pratique

Les membres planifient et font la mise en exécution avec le meneur; le principal ou le directeur de l'école aide à faire le rendez-vous avec les invités.

Evaluation

Formule à compléter par chaque membre:

Observations sur la police (2ième fois)

Lorsque tous les membres ont complété leurs formules, le meneur leur retourne celle qu'ils ont complétée au début de la rencontre. Puisqu'il leur a dit que cette évaluation leur appartenait, il ne leur demande pas de commenter; il accepte cependant si quelqu'un veut faire les commentaires de sa propre évaluation...

Rencontre: La Police

Ruban magnétique: Et quoi encore?

Paul Tremblay et son ami Henri Plourde, copains depuis deux ans, travaillent comme apprenti-mécaniciens à la station-service Bélair. Les deux espèrent obtenir leurs certificats de mécaniciens le plus tôt possible. Henri est marié depuis six mois et sa femme est enceinte.

Vendredi dernier après le travail, les deux décidèrent d'aller se la couler douce à la taverne qu'ils trouvèrent bondée. Les gars du ministère de la voirie sont en ville et ont tôt fait de trouver le chemin à la taverne. Vers six heures, Paul et Henri ne s'entendent plus parler tellement il y a du bruit. Soudainement, un homme est projeté sur la table: Paul se ramasse à terre suivi de très près de ses deux verres de bière. Il se lève brusquement, les poings en l'air, prêt à se défendre. Mais il s'aperçoit que c'est heureusement son vieux copain Ti-phonse. Ti-phonse est furieux: "Ces maudits-là vont l'attraper!" Il fonce alors sur les deux cheminots qui l'ont poussé.

Le garçon de table tente de les séparer, mais la bagarre s'étend rapidement d'une table à l'autre. Paul s'apprête à quitter les lieux lorsque soudainement un des cheminots lance une droite à Henri qui tombe à la renverse. Juste au moment où Paul tasse le cheminot et ramasse son copain, la police entre et invite tout le

monde à une ballade dans le panier à salade. Paul est furieux: "Nous n'avons rien à voir à cette bagarre. Batêche! On était en train de boire lorsque la chicane a commencé!" Paul élève de plus en plus le ton de la voix, mais les policiers ne semblent pas écouter et le poussent vers le panier en lui disant: "Avance! Tu nous raconteras tout cela au poste!" Paul se met à sacrer, mais ne peut résister au policier qui l'embarque avec tout le monde.

411

Rencontre: La Police

Directions:

1. Vous devez compléter deux de ces formules: une avant la rencontre, et l'autre après la rencontre. En comparant les deux, vous pourrez voir comment les expériences de cet exercice ont affecté vos classements.
2. Personne autre que vous ne verra ces formules. Il n'est pas nécessaire que vous mettiez votre signature, bien que vous devriez les marquer de telle sorte que vous puissiez les reconnaître à la fin de l'exercice.
3. Vous placerez la première formule complétée dans l'enveloppe que le meneur fera circuler dans le groupe: il scellera l'enveloppe et la gardera en sécurité jusqu'à ce que vous la lui demandiez à la fin de l'exercice.
Le meneur doit la garder pour que vous ne puissiez la regarder avant de compléter la deuxième formule.

4. Comment compléter son formulaire

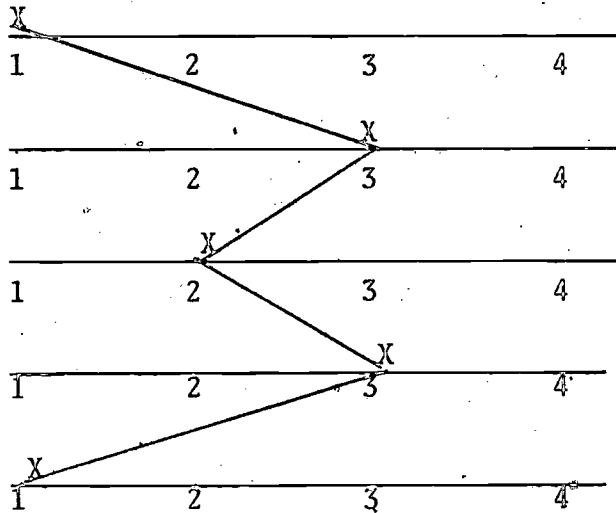
- 4.1 - 1. Lire le mot au bout de la ligne
2. Sur chacune des lignes, marquez d'un X votre réaction à la police:

Exemple:

Mauvais	X		Bon
	1	2	3
		4	

410

4. 3 - A chaque ligne, pensez d'abord aux contacts que vous ou vos amis avez eu avec la police. Pensez également à ce que vous entendez à la radio, à la T.V., à ce que vous lisez dans les journaux.
4. 4 - Tirez une ligne d'un X à l'autre comme l'indique la gravure ci-dessous:



4.4

Rencontre: La policeObservations sur la policeLE POLICIER

Faible

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Fort

Vite

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Lent

Belle
Persona-
lité

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Mauvaise personnalité

Aimable

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Détestable

Brutal

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Doux

Honnête

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Malhonnête

Idiot

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Intelligent

Bon

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Mauvais

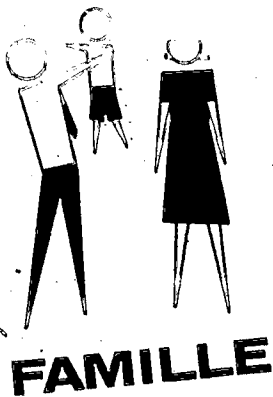
Contre

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Pour

Placez votre marque d'identification ici: _____, afin
de reconnaître votre formule.

Date



Quatrième étape

Rencontre: Surveiller le comportement de ses enfants

Durée: 6 heures

Aperçu

Dans cette rencontre l'étudiant étudie ses responsabilités envers ses enfants et identifie ses comportements dans l'exercice de ces responsabilités.

Ressources

Multi-média

Objectif

L'étudiant analyse son comportement avec les enfants en recevant du "feedback", en observant le comportement des enfants, et en élaborant un Bill des droits des enfants..., afin de se pratiquer à fixer des objectifs.

Stimulus

Le meneur lit cet extrait d'un quotidien ou un autre semblable à celui-ci:

ECHANGE FILLE POUR STEREO: PETERBOROUGH, Angleterre (AP)

...Mme Shirley Thorne a déclaré à notre journaliste qu'elle a échangé une de ses filles pour un stéréo. Maintenant elle regrette son acte et aimerait réclamer sa fillette. Elle veut sa Jacqueline, et est prête à acheter un stéréo neuf pour refaire l'échange. L'incident s'est produit il y a trois mois dans un parc à roulotte alors que Mme Thorne, 24 ans et son mari Arthur, 26 ans, allaient déménager dans un appartement. A ce temps là le couple avait deux filles, Jacqueline 2 ans, et Tracey 5 mois et Mme Thorne était enceinte. Geoffrey Butler, 24 ans et sa femme Patricia 23 ans, admettent avoir offert un stéréo d'une valeur de \$100.00 pour Jacqueline. Ils ont été atterré lorsque les Thorne sont arrivés avec Jacqueline, son certificat de naissance et un papier signé attestant ce changement de parents.

Mme Thorne aurait vendu le stéréo le lendemain pour \$7.25 afin d'acheter du lait pour Tracey.

"Ils n'avaient pas d'enfants et j'ai cru que cette transaction les rendrait plus heureux" a dit la jeune femme.

"Maintenant je réalise ma faute, et je veux avoir Jacqueline. Je suis prête à acheter un stéréo neuf pour l'échanger de nouveau."

Mais les Butler veulent garder l'enfant.

"Elle est heureuse avec nous." a déclaré Mme Butler. "Nous sommes prêts à passer par les procédures d'adoption. Elle nous appartient maintenant."

Bertha Brock du bureau de l'enfance de la région dit que l'enfant appartient légalement aux Thorne.

Evocation

Le meneur laisse le groupe réagir librement à cette histoire. Puis il dirige la conversation vers les droits des enfants et les responsabilités des parents. Il demande aux participants de parler d'incidents communs du manque de respect pour les enfants tout en décourageant des histoires d'horreurs comme: "Aurore, l'enfant martyre." Au fur et à mesure que les élèves décrivent

les actions que les adultes accomplissent inconsciemment ou de façons irréfléchies le meneur en fait une liste au tableau. Avec l'aide des étudiants il peut procéder à une classification telle: abus physique, abus émotionnel, entraver développement social, violer confiance, etc.

"Au lieu d'élaborer plus longtemps sur l'aspect négatif de la question, mettons nos efforts au développement du côté positif. Je propose qu'on rédige en groupe un Bill des droits de l'enfant."

Le meneur dirige les étudiants dans un brainstorming. Ils peuvent se baser sur les histoires qu'ils ont racontées plus haut.

Le meneur dirige les étudiants dans un deuxième brainstorming, cette fois-ci pour trouver des critères pour juger les idées émises lors du premier brainstorming. Ils peuvent suggérer des critères tels: bonheur de l'enfant, aspect légal, se sentir accepté socialement, aide à l'enfant pour devenir un citoyen responsable, respect de l'enfant, possibilités de réalisations à la maison.

"Laissons le Bill des droits de l'enfant de côté pour l'instant et étudions nos propres comportements vis-à-vis nos enfants. Dressons ensemble une liste de questions à se poser sur notre comportement et nos responsabilités vis-à-vis nos enfants. Formulons nos questions pour en retirer des réponses spécifiques. Vous pouvez

vous référer aux idées qui sortent des deux brainstormings précédents." Le meneur écrit les questions au tableau, des questions telles: "Qu'est-ce que je fais pour encourager mon enfant? pour lui apprendre ses responsabilités? pour attirer sa confiance en moi? pour l'encourager à faire face à l'avenir? pour le garder en bonne santé? pour le rendre heureux? etc."

Recherche de l'information

Le meneur demande aux participants maintenant de se former en équipe de trois pour procéder à un interview. "Questionnez-vous l'un l'autre à l'aide de ces questions. La troisième personne du groupe agira comme observateur. Son rôle est de détecter autant que possible les comportements de la personne qui répond aux questions et de les commenter sur le champ. Par exemple, il arrêtera l'interview pour dire: "Tu rougis en donnant ta réponse..." ou "Tu parles plus de ta fille que de ton garçon" ou "Tu sembles fier que ton garçon soit bon au hockey" etc. Il n'est pas nécessaire de répondre aux commentaires de l'observateur. Réfléchissez à ce qu'il vous dit et continuez avec l'interview. Vous vous aidez ainsi à réfléchir sur vos comportements. Tout le monde doit passer à l'interview. Vous avez trente minutes pour faire cet exercice."

Au bout de la demi-heure le meneur demande à chaque étudiant de résumer son interview: "As-tu réalisé certaines choses sur ton

comportement? sur tes responsabilités? As-tu découvert certains problèmes que tu peux maintenant préciser?"

Le meneur demande au groupe de suggérer d'autres méthodes ou techniques pour étudier l'interaction avec les enfants. Le meneur aide le groupe à trouver des activités pour y arriver. Il peut en suggérer lui-même, telles:

Afin d'améliorer notre sens d'observation

Voir films sur les enfants au jeu, à l'école, etc.
(Une série de film sur le sujet est distribué par l'O.N.F.)

Amenez des enfants d'âge préscolaire au centre et les laisser jouer ensemble. Les observer et même les filmer au magnétoscope.

Afin d'identifier d'autres suppositions sur votre comportement avec vos enfants.

Faire le portrait de vos enfants en suivant les directives de la rencontre: Faire son propre portrait.

Organisez une activité en famille--un "party" au centre, un pique-nique, une partie de balle et s'observer l'un l'autre. Le lendemain, faire rapport de vos observations les uns sur les autres. Apporter des photos de vos enfants en classe et en parler.

Afin de vous renseigner comment solutionner certains problèmes.

Inviter ou interviewer des spécialistes tels: psychologues, instituteurs, travailleur social, etc. Donnez leurs des problèmes et demandez plusieurs solutions.

Lire des articles, livres, revues sur les enfants.

Mise en pratique

"Plus tôt dans cette rencontre nous avons suggéré plusieurs idées pour l'élaboration d'un Bill des droits de l'enfant. Regardons à ce que nous avons. Voulez-vous ajouter quelque chose? Voulez-vous changer quelque chose? Le meneur les encourage à faire une évaluation des idées émises: "Lesquelles peuvent-nous servir pour guider nos comportements? Lesquelles offrent peu de directives? Lesquelles suggèrent un objectif à poursuivre? etc."

"J'aimerais que chacun d'entre-vous entreprenne de vous faire un Bill des droits de l'enfant. Vous pouvez peut-être vous fixer un objectif pour chacun de vos enfants ou un objectif pour toute la famille. A part des idées que nous avons sur la liste référez-vous au multi-média. Discutez-en avec votre épouse et vos enfants si vous le voulez. Une fois que vous pensez avoir un bon plan à suivre rédigez le au propre. Vous pouvez même le faire dactylographier, y ajouter des photos ou l'illustrer si vous le voulez."

Le meneur leur laisse du temps pour travailler ensemble et individuellement sur le projet.

Evaluation

Le meneur demande aux participants d'utiliser ce bill dans leurs rapports avec leurs enfants. Les étudiants auront à faire

rapport au groupe, de trois instants où ils se sont servis du Bill. "Retenez ces quelques questions à l'idée: Comment l'enfant a-t-il revendiqué ses droits? ou Qu'ai-je fait pour le corriger? De quelles autres façons puis-je le corriger?" Lors des rapports des participants les autres membres du groupe poseront des questions utiles, donneront du support, approuveront, ou offriront des alternatives pour améliorer la situation.

MOI



Quatrième étape

Rencontre: Evaluer les membres d'une équipe

Durée: ° Environ trois heures

Aperçu

Le travail d'équipe est un prérequis aux solutions de problèmes en groupe. Le travail d'équipe est une heureuse coordination des rôles et comportements de groupe. Dans cette rencontre, les membres du groupe font une évaluation de l'apport de chacun dans le travail d'équipe. Ils font également une revue des rôles et comportements dans le groupe, du processus de prise de décision et de leurs talents à définir le problème.

On a voulu le stimulus simple en surface à tel point que les étudiants y voient un jeu d'enfant: il force chacun à étudier ses suppositions.

Ressources

Jouets "Tinker Toys"

Equipement magnétoscopique

42

Objectif

L'étudiant évalue ses aptitudes à résoudre les problèmes dans un travail d'équipe.

Stimulus

"Je vais assigner une tâche à chacun d'entre vous pour vous permettre d'évaluer le travail de chacun en équipe. Pendant que les activités de l'exercice progresseront, pensez à vos problèmes: comment les définir et comment les solutionner. Pensez également à la participation de chacun dans l'équipe à comment on partage le leadership (est-il démocratique?).". Le meneur écrit ces items (soulignés) au tableau et demande à un membre du groupe de reformuler ses directives.

Après s'être assuré que tout le monde a compris, le meneur présente l'exercice: "Vous allez travailler en équipe avec ces jouets "tinker toys". Vous devez créer un objet quelconque. Vous avez une demi-heure pour le faire. Je vais vous filmer: nous nous servirons de ce film pour la discussion."

Les explications terminées, le meneur commence à filmer. Durant l'exercice, le meneur doit en aucune manière s'impliquer dans la discussion ou aux activités de l'exercice. Le meneur doit s'attendre à quelques-unes de ces réactions: Les membres peuvent

refuser le jeu; ils peuvent mettre en question son utilité; ils peuvent décider de travailler en groupe, ou individuellement. Le meneur doit donc étudier les comportements que va adopter le groupe: il se sert de cette observation dans l'analyse qui va suivre.

Evocation

Lorsque la demi-heure d'exercice est terminée, le meneur demande aux membres des groupes de présenter leurs créations. Il leur rappelle l'objectif de l'exercice et invite les commentaires sur le tableau à feuilles mobiles.

Le meneur invite des commentaires sur ce fait d'utiliser les jouets "tinker toys": "Avez-vous été détourné du stimulus par les jouets? Vous ont-ils fait négliger la méthode de solution de problèmes? Est-ce que l'intensité de vos problèmes vous fait oublier la méthode?"

Recherche de l'information

Le meneur demande aux étudiants comment ils ont défini le problème et comment ils l'ont solutionné; quelle a été la participation de chacun et comment s'est-on partagé le leadership. Il écrit les commentaires au tableau.

Le meneur attend que quelqu'un suggère l'usage du magnéscope: "Comment allez-vous l'employer? Quel est le problème?" Il pose

les questions afin d'aider les étudiants à exprimer ce qu'ils comprennent de l'usage du magnéscope (information? vérification? feedback? parce que c'est amusant?). Il écrit les commentaires au tableau.

Le meneur se rapporte aux observations qu'il a écrit lors de l'exercice du stimulus: "Comment avez-vous évalué vos efforts la première fois? la deuxième fois? la troisième? Comment avez-vous changé votre évaluation au fur et à mesure que l'exercice avançait?"

Pour inviter le groupe à faire un résumé de la rencontre, le meneur pose les questions suivantes: "Comment évaluez-vous votre travail d'équipe? Comment individuellement évaluez-vous votre participation?" Il demande à chaque membre ce qu'il a appris de cette expérience en évaluation d'équipe? Il demande également à chacun ce qu'il fera la prochaine fois qu'il travaillera en équipe?

Mise en pratique

Le meneur suggère au groupe de corriger certaines de leurs difficultés de travail d'équipe en organisant une autre activité de groupe: un "party", une visite industrielle, un projet d'amélioration des relations inter-groupe au centre, etc. Le meneur fait sentir au groupe que le choix de l'activité doit se faire en équipe.

Il filme au magnétoscope la session de planification afin d'aider les membres à étudier la participation de chacun. Cette planification se fait immédiatement.

Evaluation

Pour la discussion-évaluation, le meneur ramène le groupe aux questions de la "Recherche de l'information" et les aide à faire l'évaluation de la session avec ces questions. Pour y réussir le groupe peut faire un sommaire des activités de la rencontre en recherchant surtout tous les détails qui démontrent les items suivants: travail d'équipe, leadership, comportements de groupe, méthode de travail.

MOI



Quatrième étape

Rencontre: La drogue

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre permet à l'étudiant de s'informer sur la drogue et ses effets, et les facilités qui existent aujourd'hui pour le traitement de ceux qui ont ce problème. Cette rencontre ne vise pas la réhabilitation mais ouvre plutôt le sujet à discussion franche et ouverte et permet de s'informer sur ce sujet d'actualité.

Ressources

Film: La drogue ONF

Multi-média

Objectif

L'étudiant s'informe sur le sujet et planifie un projet

Stimulus

Le meneur explique brièvement le thème et l'objectif de la

rencontre en prenant soin d'expliquer que cette rencontre ne vise pas la réhabilitation de celui aux prises avec le problème de la drogue mais plutôt permet aux étudiants de se renseigner sur plusieurs aspects de ce sujet.

Le groupe regarde le film La drogue.

Evocation

Le meneur permet au groupe de discuter du film puis dirige la discussion sur l'influence de la drogue dans le milieu des étudiants avec des questions telles: "Quel est l'effet de la drogue dans ce milieu-ci? L'usage de certaines drogues est-elle répandue dans ce milieu? Voyez-vous certains dangers dans l'usage de certaines drogues? Lesquelles sont nuisibles? Y-en a-t-il qui ne sont pas dangereuses? Soupçonnez-vous quelqu'un d'abuser de certaines drogues? Où pourrait-il aller pour de l'aide? Connaissez-vous les lois concernant la drogue? Que doivent faire les parents qui soupçonnent qu'un de leurs enfants prend de la drogue? Où peuvent-ils aller pour se renseigner sur le sujet? Que font les écoles et autres agences sociales pour informer la population sur le sujet? Comment un jeune pourrait-il approcher ses parents, pour demander de l'aide?

Le meneur demande au groupe de choisir les domaines qu'ils aimeraient étudier davantage et en fait une liste au tableau sous forme de questions.

Recherche de l'information

Les étudiants se réfèrent au multi-média pour éclaircir certains points. De retour au groupe les étudiants discutent de leurs découvertes tout en répondant aux questions sur le tableau.

Le meneur demande ensuite "de quelles façons (comment) peut-on se renseigner davantage sur ce sujet?". Il peut commencer en suggérant quelques-uns des points suivants comme projet de recherches:

Faire une enquête dans le milieu pour déterminer les effets de la drogue dans la paroisse.

Interviewer un médecin ou visiter un centre de réhabilitation

Un débat sur la question utilisant la procédure de la rencontre Un débat sur le travail.

Faire un sondage des opinions des gens du milieu sur la question de la drogue.

Inviter comme conférencier un avocat pour nous expliquer les lois régissant les drogues.

Le meneur encourage les étudiants à suggérer d'autres projets du genre et les aide à planifier au moins un de ces projets.

Mise en pratique

"Nous avons étudié divers aspects de la question de la drogue: Les dangers, ou les causes, traitement, etc. (selon ce que le groupe a fait). De quelles façons (comment) pouvons-nous mettre en pratique ce que nous avons appris au sujet de la drogue?" Le meneur pourra si nécessaire, suggérer le projet suivant: le groupe invitera amis et membres de leurs familles au centre et leur fera une présentation sur la drogue en utilisant le matériel et équipement disponible. Le meneur les aidera avec la préparation mais les laissera libre avec la présentation elle-même.

Evaluation

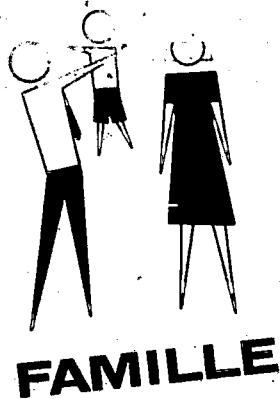
Le meneur demande au groupe de procéder à une évaluation du projet et se limitera à enregistrer leur discussion au magnétoscope tout en observant la façon dont ils se prennent pour faire cette évaluation. Il leur fera part de ses observations sur leur méthode de travail et dirigera la discussion ensuite sur la nécessité de faire de bonnes évaluations en utilisant des extraits de ce qu'il a filmé.

Comme évaluation finale le meneur demande au groupe d'évaluer cette rencontre elle-même. "Est-ce que leur projet aura un effet dans le milieu? Peuvent-ils, sur une base individuelle,

mettre en pratique ce qu'ils ont appris dans cette rencontre?

Ont-ils suivi les étapes dans la méthode de solution de problème?

Quelle étape en particulier ont-ils appliquée durant cette rencontre?" et autres questions semblables.



Quatrième étape

Rencontre: L'éducation sexuelle des enfants

Durée: 3 heures

Aperçu

Dans cette rencontre, les étudiants s'exercent à répondre aux questions sur la sexualité que peuvent poser les enfants. Ils apprennent à ne pas mentir aux enfants et se servent du multi-média pour savoir comment répondre aux questions des enfants de différents âges.

Le stimulus de cette rencontre peut varier d'une région à l'autre. Au meneur de choisir le conte, ou petite histoire propre à la région.

Objectif

L'étudiant utilise la technique du brainstorming et la question "De quelles façons pouvons-nous..." pour étudier la question de l'éducation sexuelle des enfants.

Stimulus

Le meneur raconte au groupe que certaines mères racontent à leurs enfants qu'ils ont été trouvés sous une feuille de chou.

N.B. Cette hypothèse varie selon les régions e.g. la cigogne, le petit Jésus, "on est allé te chercher à l'hôpital," etc. Au meneur de choisir la plus connue de la région.

Evocation

Le meneur encourage une discussion sur le sujet avec des questions telles: "D'où viennent ces histoires? Pourquoi les parents racontent-ils de telles histoires? Vers quel âge les enfants apprennent-ils la vérité? Qui devrait leur enseigner les faits? Qu'est-ce qu'on dit à l'enfant de quatre ans, à l'enfant de dix ans?" etc.

Le meneur suggère un brainstorming sur les questions posées par les enfants de différents âges. Quelqu'un écrit les questions sur le tableau.

Ensuite le meneur pose la question "De quelles façons peut-on répondre à ces questions? En leur rappelant la rencontre Solutionner ses problèmes avec méthode il leur suggère de vérifier chaque réponse suggérée avec la question "Pourquoi?"

Recherche de l'information

Le meneur divise le groupe en équipe de deux ou trois personnes leur demandant d'élaborer des réponses aux questions sur le tableau pour un enfant de quatre ans et pour un jeune de dix ans. Il leur demande aussi d'élaborer certaines règles à suivre lorsqu'on répond aux questions des enfants sur la sexualité. Les étudiants peuvent consulter le multi-média pour cette tâche.

Mise en pratique

Le groupe se réunit pour discuter et commenter les réponses aux questions.

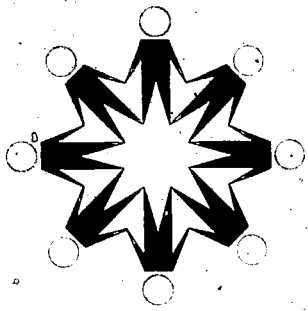
Si nécessaire on peut aussi faire des jeux de rôles en servant des réponses des diverses équipes. Une discussion suit chaque jeu de rôle.

Evaluation

Le meneur notera les différences entre les réponses trouvées en équipe avec celles données durant les jeux de rôles et rappelle ces différences dans cette phase-ci pour discussion par le groupe.

Le meneur demande aux élèves de mettre en pratique ce qu'ils ont appris durant cette rencontre et d'en faire rapport au groupe durant les semaines à venir.

Il leur demande aussi d'identifier comportements et techniques utilisés dans cette rencontre et de suggérer comment ils peuvent s'en servir dans la vie.



MILIEU

Quatrième étape

Rencontre: Se servir de services légaux

Durée: 3 heures

Apêrcu

Cette rencontre permet à l'étudiant d'évaluer ses talents dans la méthode de solution de problèmes et de ses relations inter-personnelles. Il est à suggérer que le meneur encourage l'usage de ces étapes et en prenne note pour la session d'évaluation à la fin de la rencontre. Les problèmes sont toujours sérieux, mais se prêtent très bien au processus de solution de problèmes.

Ressources

Diapositives et ruban magnétique: Le cas Jean Landry

Une copie du statut d'Assistance légale de la province.

Une copie de Questions et réponses sur l'assistance légale de la province pour chaque étudiant (à faire probablement par le meneur avant cette rencontre).

Deux copies du formulaire d'Application pour assistance légale pour chaque étudiant.

Adresses et numéros de téléphones de personnes ressources
(avocats, juges, notaires)

Multi-média

Objectif

L'étudiant solutionne un problème légal en utilisant la méthode de solution de problèmes.

Stimulus

Le meneur présente le Cas Jean Landry au groupe.

Evocation

Le meneur demande "Que feriez-vous dans une telle situation? Où iriez-vous pour de l'aide?" Il écrit les suggestions au tableau.

Recherche de l'information

Le meneur distribue copies de Questions et réponses sur le plan d'assistance légale de la province et demande aux étudiants de l'étudier. On peut se référer au statut (ou bill) d'assistance légale de la province comme référence. Il demande aux étudiants de décider si Jean Landry qualifie pour l'assistance légale selon le plan de la province. Si oui les étudiants discutent ce qu'il peut faire. On peut imaginer plusieurs alternatives possibles et

les pratiquer par jeux de rôles. Exemple: contacter un avocat, parler au chef de police, aller voir quelqu'un au bureau d'assistance sociale, le député ou toute autre personne ayant de l'influence dans le milieu, ou même se défendre soi-même en cour.

Les étudiants fouillent le multi-média pour se renseigner sur les droits et les procédures à suivre dans les cas les plus communs tels: se faire arrêter pour vitesse, vol à l'étalage, signer un chèque sans fond, forger une signature, boire en conduisant, etc. Les étudiants peuvent aussi prendre cette opportunité pour se renseigner sur leurs droits et les procédures à prendre pour d'autres situations (problèmes) les plus communs tels: séparation, divorce, contrats d'achats, taux d'intérêts, crédits, vendeurs à la porte (door to door salesmen).

S'il y a des situations que le groupe (et le multi-média) ne peuvent solutionner le groupe peut faire venir un avocat pour discuter ces points.

Mise en pratique

Les étudiants peuvent compléter le formulaire de demande pour assistance légale qu'ils gardent dans leurs dossiers personnels.

Le meneur demande un volontaire du groupe de présenter son problème au groupe. Le groupe l'étudie en utilisant la méthode de

solution de problèmes (voir la rencontre Solution de problèmes et le multi-média qui l'accompagne).

Si l'étudiant accepte les idées du groupe il peut faire un contrat avec le groupe. Les deux parties doivent être d'accord sur les points suivants:

- 1) le groupe est prêt à aider l'étudiant par jeu de rôle
- 2) le groupe offre ses conseils mais reconnaît pleine liberté à l'individu d'accepter ou rejeter ces conseils
- 3) l'étudiant doit faire un rapport au groupe
- 4) le groupe s'engage à aider l'individu avec une deuxième tentative, à le suivre de près si nécessaire
- 5) le groupe lui donnera du feedback

Evaluation

Le meneur donnera du feedback aux étudiants sur leur méthode de solution de ce problème. Il sera aussi spécifique que possible. Il leur rappelle leurs responsabilités envers eux-mêmes et leur demandera de se donner du feedback.

Rencontre: Se servir de services légaux

Le cas Jean Landry

- 1ère diapositive: Jean Landry n'est pas trop chanceux dans la vie, alors lorsqu'une occasion se présente, il en retire tous les avantages possibles.
- 2e diapositive: Hier, par exemple, le contre-maître lui dit qu'on l'acceptait comme employé à plein temps. Jusqu'à date on le classait comme 'temporaire'.
- 3e diapositive: De retour chez lui ce soir-là, il s'empresse de raconter la bonne nouvelle à Jeanne, sa femme. Il avait espéré un plus gros salaire mais \$3200. est mieux que rien.
- 4e diapositive: Jean était si content qu'il dit à sa femme "Viens Jeanne, nous allons célébrer ça. Je t'achète quelques bières."
- 5e diapositive: "C'est une bonne idée" dit Jeanne. "Justement mes hamburgers sont prêts et Yvette peut garder les enfants."
- 6e diapositive: Ils arrivent à l'hôtel de St-Louis à 8 heures et Jean commande de la bière, 2 jus de tomates et deux sandwiches au boeuf avec moutarde.
- 7e diapositive: Un peu plus tard dans la veillée Jean remarque qu'un type assis à la table voisine semble faire

de l'oeil à Jeanne et qu'elle en est de plus en plus gênée...

8e diapositive: ...finalement Jean se décide de lui dire de se mêler de ses affaires. Le type lui répond qu'il se mêle de ses affaires et dit: "Que vas-tu en faire?" Eh bien, personne se rappelle trop ce qui est arrivé...

9e diapositive: ...excepté que la bagarre éclate.

10e diapositive: En retournant à la maison dans le taxi, Jean se sentait fier. Il lui avait montré ça à ce salaud. Tout de même sa main droite était sensible et il s'aperçut que son coupe-vent était déchiré.

11e diapositive: Le lendemain matin Jean est réveillé par quelqu'un qui sonne à la porte.

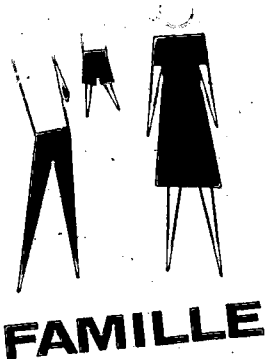
"C'est vous Jean Landry?"

"Oui"

"Je suis le sergent détective Brown de la police. On aimerait vous poser quelques questions au sujet d'une bagarre à l'hôtel St-Louis hier soir. Un nommé Georges Blain vient de porter une plainte contre vous: assaut. Nous aimerions avoir votre version de l'histoire. Pouvez-vous venir au poste de police ce matin?"

12e diapositive: Jean se sent soudainement prit de panique.

"Que vais-je faire? Si on m'arrête, je perds
mon emploi! Devrais-je téléphoner un avocat?
Où puis-je trouver l'argent pour un avocat?
Qui peut m'aider? Que vais-je faire?"



Quatrième étape

Rencontre: Gardiennes & garderies d'enfants

Durée: Environ trois heures

Aperçu

Dans cette rencontre, les étudiants discutent des problèmes de gardiennes et garderies d'enfants. Ils voient la différence entre "gardienne" et "mère". Le rôle du père devrait paraître dans les discussions.

Ressources

Quatre copies du Sketch: Nous sortons ce soir

Quatre copies de Questions au sujet de gardiennes

Multi-média

Objectif

L'étudiant étudie les alternatives du problème des garderies et des gardiennes d'enfants.

Stimulus

Le meneur fait au groupe un court résumé des activités de

cette rencontre, et demande à quatre volontaires de penser et donner le sketch "Nous sortons ce soir". Quelques minutes seulement suffisent puisqu'ils peuvent lire le sketch au groupe.

Evocation

"Quel oubli ont fait les Dubé? Quelles sont les erreurs que font habituellement les gens lorsqu'ils donnent les instructions à la gardienne? Quelles sont les responsabilités des parents vis-à-vis la gardienne? De quoi s'attend-on de la gardienne?"

Le meneur continue: "J'ai une série de questions traitant du problème. Groupez-vous en équipes de trois ou quatre. Faites la lecture des questions et discutez-les dans chacun des groupes." Il donne à chaque groupe une copie de ces questions.

Une demi-heure après, le meneur rassemble les étudiants en un groupe et demande un résumé des discussions dans chaque groupe. Il écrit les idées opposées (ou tout autre question) au tableau.

Recherche de l'information

Le meneur demande aux étudiants quels item ils veulent discuter: "Quels sont vos problèmes de gardiennes? Faisons une liste. Est-ce que la discussion a soulevé d'autres questions? Savez-vous comment opèrent les garderies? Où pouvons-nous trouver réponses à toutes ces questions?"

Les étudiants peuvent suggérer que le groupe visite une garderie de jour, qu'on interview des gardiennes pour connaître leurs situations comme elles la voient, qu'on interview une travailleuse sociale, ou une hygiéniste au ministère de la santé. Il se peut que le ministère de la santé, les YWCA, les Femmes Chrétiennes ou tout autre association du genre offre des cours pour gardiennes d'enfants. Le multi-média peut également aider. Il ne faudrait pas oublier l'aspect légal: une entrevue avec un avocat peut aider à déterminer les responsabilités légales.

Le meneur demande aux étudiants de former trois groupes et demande à chacun d'exécuter une des tâches suivantes:

- 1) préparer une liste des choses à dire à la gardienne avant de quitter la maison;
- 2) faire une liste des règlements à la gardienne;
- 3) faire une description écrite des tâches exigées de la gardienne.

Lorsque ces tâches sont exécutées, le meneur demande aux groupes de présenter chacun un rapport.

"Faisons un jeu de rôle avec les listes préparées dans les sous-groupes. De nouveau, formons trois équipes. Faites des descriptions de certains problèmes rencontrés avec les gardiennes. Planifiez un jeu de rôle démontrant comment traiter du problème.

"Si les étudiants sont à court d'idées, le meneur peut suggérer les situations suivantes: des parents interviewant des gardiennes; des parents donnant les règlements à une gardienne à temps partiel, à plein temps; la gardienne essayant de trouver les parents en cas d'urgence; la mère retournant au foyer et trouvant l'évier plein de vaisselle sale; la gardienne demandant une augmentation de salaire. Le meneur filme chaque jeu au magnétoscope."

Lorsqu'ils les étudiants ont terminé les jeux de rôles le meneur demande leurs commentaires. Il visionne avec le groupe le ruban filmé des jeux et demande aux étudiants de suggérer des alternatives de comportements, se basant sur les listes élaborées plus haut. Il les aide à changer et améliorer ces listes si nécessaire.

Le meneur fait dactylographier ces listes et en distribue les copies à chaque étudiant.

Evaluation

"Comment pouvons-nous nous servir de l'information obtenue par cette rencontre? Comment pouvons-nous appliquer ces connaissances à solutionner nos problèmes de gardiennes? Est-ce que les membres du groupe peuvent servir de gardiennes à d'autres membres du groupe? Peut-on penser à un système coopératif de gardiennes au Centre, dans le village? Pouvons-nous trouver des cours de gardiennes?"

Rencontre: Gardiennes et garderies d'enfants

Sketch: Nous sortons ce soir

Narrateur: Le rideau s'ouvre sur Pierrette, la gardienne, qui vient d'arriver chez Jean et Anne Dubé. Les Dubé ont un bébé âgé de 8 mois qui s'appelle Marc. Jean et Anne sortent ce soir. Jean ouvre la porte...

Jean: Tiens, bonjour. Vous êtes Pierrette, la gardienne, n'est-ce pas?

Pierrette: Oui, monsieur.

Jean: Anne! La gardienne est arrivée! Anne! Anne! Es-tu prête?

Anne: Oui! (Arrive en courant son manteau sur le bras).
Bonjour!. Vous êtes Pierrette?

Pierrette: Oui.

Anne: Venez avec moi. Je vais vous montrer la chambre de Marc? (Elle lui montre la chambre, et les deux entrent.) Le voilà, ce petit chou! Vous lui donnerez son lait lorsqu'il s'éveillera. Les couches sont dans l'armoire, ici. (Pause). Bon je crois que c'est tout.

Pierrette: Mais, Mme Dubé, où ser...

Jean: (Parlant très fort, criant presque) Anne, pour l'amour du ciel, dépêches-toi. Nous serons encore les derniers arrivés. Nous sommes toujours en retard!

Anne: (à Pierrette). Le téléphone est dans la cuisine.
Manges si tu as faim. J'arrive, Jean! Si tu as
le temps, laves la vaisselle!

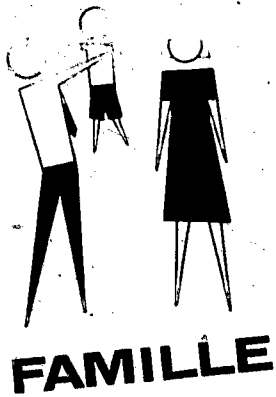
Pierrette: Mais, Mme Dubé, à quelle heure...

Jean: (Toujours à voix élevée) Anne? Que fais-tu? Si nous
ne nous hâtons pas, nous arriverons après les Landry.

Anne: J'arrive! (à Pierrette) Si quelqu'un appelle, dis-leur
de rappeler demain.

Pierrette: Bon, amusez-vous bien. Bonsoir. (Allant au berceau
de Marc) - Pourvu que rien n'arrive!

(rideau)



Quatrième étape

Rencontre: Les droits du locataire

Durée: 6 heures

Aperçu

Cette rencontre a pour but d'étudier les différends qui peuvent surgir entre un locataire et son propriétaire. Le meneur aide l'étudiant à connaître ses droits d'après le code provincial et/ou municipal. Aussi, l'étudiant apprend à négocier avec le propriétaire.

Ressources

Ruban-sonore: Entrevue avec un propriétaire

Ruban-sonore: L'histoire de Georges et de Pierrette

Enregistreuse

Multi-média

Objectif

L'étudiant apprend une procédure de négociation pour résoudre les problèmes qui surgissent dans les rapports entre propriétaires et locataires. Utilisant le brainstorming, le choix des critères et les jeux de rôles pour solutionner les problèmes.

Stimulus

Les étudiants écoutent Entrevue avec un propriétaire sur ruban sonore. Ils font une liste des problèmes mentionnés par le propriétaire ainsi que tout autre problème pouvant surgir de la conversation.

Evocation

Les étudiants discutent de ces problèmes et de leurs causes. Le meneur les encourage à parler des démêlés qu'ils ont eus avec un propriétaire. Il fait une liste de ces problèmes (trop de bruit, trop d'enfants, loyer très sale, discrimination, défaut physique, voisins trop curieux, commérages). Ensuite, le meneur demande aux étudiants de discuter des droits légaux et responsabilités du locataire ainsi que ceux du propriétaire. Il leur demande de dresser une liste de points concernant les rapports propriétaire-locataire.

Quels sont vos droits en tant que locataire?

Avez-vous parlé à un propriétaire de ses problèmes?

Où, un locataire peut-il obtenir de l'aide s'il a des problèmes avec son propriétaire?"

Le meneur demande à un étudiant d'écrire les questions sur le tableau.

Recherche de l'information

Selon les problèmes soulevés plus haut (les points à éclaircir ou les points que les élèves aimeraient étudier) les élèves préparent une série de questions qu'ils poseront à des propriétaires et à des personnes compétentes.

Les étudiants écoutent de nouveau Entrevue avec un propriétaire et s'en servent comme guide à l'élaboration des questions. L'idée ici est de permettre aux étudiants de pratiquer l'art d'interviewer. Les étudiants s'exercent à l'entrevue par le jeu du rôle.

Il appartient au meneur de placer l'emphase sur les points suivants:

- comment poser des questions délicates sans blesser, offusquer quelqu'un.
- comment connaître les sentiments de la personne qu'on interview.
- comment vérifier une réponse (surtout les réponses catégoriques).

Lorsque le groupe a identifié plusieurs techniques, les participants s'exercent par le jeu des rôles.

Mise en pratique

Le groupe a maintenant la responsabilité de s'organiser en équipe en vue d'étudier les problèmes en question. Afin d'avoir tous les points de vue possibles, le meneur doit s'assurer que les

étudiants se renseignent sur les points suivants par les moyens de:

- a) interview avec quelques propriétaires.
- b) interview avec quelques locataires.
- c) interview avec quelqu'un de la Régie des Loyers.
- d) interview avec un représentant du Bien-Etre Social.
- e) interview avec un avocat.
- f) recherche dans le multi-média.

De retour au groupe les étudiants font part de leurs recherches. Si certains points semblent douteux ou s'il y a désaccord sur certaines découvertes, les étudiants devront planifier autrement les solutions aux problèmes.

Toute cette recherche pourra peut-être servir à quelques étudiants qui sont locataires. Ils devront s'engager à résoudre certains problèmes en mettant cette leçon en pratique et en faisant un rapport au groupe plus tard.

Evaluation

Comme évaluation de cette rencontre les étudiants se serviront des connaissances qu'ils ont acquises pour trouver la solution au problème-type de Georges et de Pierrette.

On écoute sur ruban sonore l'Histoire de Georges et de Pierrette.

Le meneur explique aux étudiants qu'ils ont à solutionner le problème de ce couple. Il se retire du groupe complètement. Il jugera de l'efficacité de cette leçon d'après:

- 1) la méthode de travail utilisée par les étudiants.
- 2) la/les solutions apportées.
 - comment ont-ils défini le problème?
 - ont-ils trouvé des alternatives possibles?
 - ont-ils étudié les conséquences de chaque alternative?
 - quelles ressources ont-ils suggérées?

Le meneur demande aux étudiants de faire une liste de méthodes de solution de problèmes d'après les techniques utilisées dans cette leçon, par exemple interviewer et donner des comptes rendus. Il demande dans quels domaines ils peuvent se servir des connaissances acquises.

Rencontre: Les droits du locataire

Ruban-sonore: Entrevue avec un propriétaire

Jeannette Bertrand est membre du Comité des Citoyens de Ma-Belleville. Elle est à interviewer Monsieur Richard Stevenson, propriétaire de plusieurs maisons et de quelques gros blocs appartements dans Ma-Belleville.

Jeannette: Bonjour, monsieur Stevenson. Je m'appelle Jeannette Bertrand, et je fais enquête pour le comité des citoyens de Ma-Belleville. Nous enquêtons sur les problèmes des propriétaires avec ses locataires. Puis-je vous poser quelques questions?

Stevenson: Certainement.

Jeannette: Si mes renseignements sont justes, monsieur, vous avez quelques logis, n'est-ce pas?

Stevenson: Oui, c'est juste. Je loue des maisons et des appartements.

Jeannette: Il semble y avoir des problèmes dans Ma-Belleville entre les locataires et les propriétaires. Nous aimerions avoir votre point de vue comme propriétaire. Etes-vous prêt à nous aider?

Stevenson: Oui. Qu'est-ce que vous voulez savoir?

Jeannette: Eh bien! Comment aimez-vous être propriétaire?

Stevenson: Quand tout va bien, on est bien. Les locataires paient à temps et s'arrangent entre eux. Mais quand ça va mal, tout le monde en souffre, moi le premier.

Jeannette: Pouvez-vous me donner des exemples?

Stevenson: Oui, mais premièrement laissez-moi vous dire que je suis en affaires et que je dois faire marcher ça comme une "business". Sans ça, je ferais banqueroute demain et les locataires seraient dans la rue. Vous comprenez?

Jeannette: Oui, certainement.

Stevenson: O.K. Maintenant, laissez-moi vous parler de mes problèmes. La plupart des locataires sont du bon monde vous savez et il faut que je protège leurs intérêts même si quelques locataires font du trouble. Un des pires locataires, c'est celui qui ne paye pas son loyer et me demande d'attendre. Ce n'est pas à moi de le faire vivre, vous savez. Qu'il s'adresse aux compagnies de finance ou à l'assistance sociale pour ça. Si lui ne me paye pas, c'est moi qui doit emprunter pour faire les paiements sur l'hypothèque. Ces gens là, je ne les garde pas longtemps.

Jeannette: Je comprends. Avez-vous d'autres sortes de problèmes, monsieur Stevenson?

Stevenson: Eh, je dois aussi choisir mon monde. Sans ça, c'est dût pour moi et pour les autres locataires si je laisse n'importe quelle rapace dans mes logis.

Jeannette: De qui parlez-vous monsieur? Est-ce d'une classe particulière, d'une nationalité ou d'une race quelconque?

Stevenson: Oh non! Je n'ai pas de préjugé de ce côté là. Mais il faut que je pense à mes bons locataires. Lorsqu'ils arrivent ici avec une bande de p'tits tout sales, ou lorsqu'il y a de gros "parties" ou des chicanes, ou lorsqu'une femme vient ici pas de mari, ou lorsque la gardienne ne surveille pas les enfants, eh bien, c'est pas facile. Ca cause du trouble pour tout le monde. Vous comprenez ce que je veux dire?

Jeannette: Non, je ne suis pas certaine si je comprends, voulez-vous m'en dire plus long?

Stevenson: Vous savez, il y a des gens qui ne respectent pas la propriété des autres. Ils laissent des ordures partout, ou ils brisent tout sans rien réparer.

...L'autre jour, par exemple, je suis allé voir un de mes locataires. Eh bien, ma foi, la place était plus sale qu'une "soue" à cochon, et puis il y avait des marques partout sur les murs et sur la boiserie. Le type m'a dit que c'était comme ça lorsqu'il y est

entré, et que si je voulais bien lui donner la peinture et cinq dollars, qu'il arrangerait ça pour moi.

J'étais tellement en maudit que je l'ai mis à la porte tout de suite. Je ne tolère pas d'histoire comme ça, moi. C'en est rendu au point qu'il faut que je fasse des visites surprises à mes locataires pour les surveiller. Eh bien, c'est ça la vie quand on a des locataires.

Rencontre: Les droits du locataire

Ruban-sonore: L'Histoire de Georges et de Pierrette

Georges, Pierrette et leurs cinq enfants vivent dans une petite ville. Georges est vaillant et travaille à n'importe quoi pour gagner sa vie. Ce qu'il aime le plus cependant c'est conduire un camion. Ah, la grande route, changer de vitesse dans les gros diesel, ça il aime ça. Mais, ce n'est pas un emploi sûr et souvent Georges doit faire autre chose pour joindre les deux bouts; et d'autres fois, c'est le chômage. Justement, il n'a presque pas travaillé depuis trois mois.

Ces temps-ci, Georges s'inquiète de ses finances. Il a acheté des meubles à crédit il y a cinq mois et c'est rendu un peu corsé. Il réussit à faire ses paiements, parfois en empruntant de ses amis ou de sa parenté et en repayant soit en travaillant pour eux, ou bien lorsqu'il se trouve du travail. Mais il doit deux mois de loyer à monsieur Paradis.

Georges et Pierrette aiment recevoir leurs nombreux parents et amis et ça leur a causé un peu de trouble ces temps-ci. Les amis sont venus avec quelques caisses de bière l'autre soir et ils ont eu une petit "party". Deux gars ont bu un peu trop et la bagarre a éclaté. L'un d'eux a poussé l'autre à travers la fenêtre du salon. Quelques minutes plus tard, un policier est arrivé.

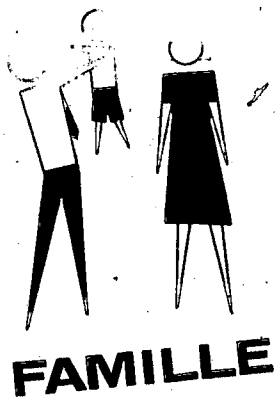
Monsieur Paradis a remplacé la fenêtre sans rien charger à Georges, mais il l'a averti et lui a rappelé son loyer.

Vendredi passé Georges a appris que le Ministère de la Voirie allait construire une route à travers les montagnes du nord. C'est à 150 milles d'ici mais qu'importe, Georges emprunte de l'argent pour un billet d'autobus et monte à Edmundston. On l'embauche, il doit commencer lundi. Georges est fier de son coup et se hâte de rentrer chez lui apprendre la nouvelle à Pierrette.

Le samedi Georges annonce la bonne nouvelle à plusieurs parents et amis. Il est même allé voir monsieur Paradis pour lui dire que finalement il pourra payer son loyer mais Paradis n'était pas chez lui. Ce même soir quelques amis se sont réunis chez Georges et vers les minuits, ils sont toujours là. Georges s'inquiète un peu. Il ne veut pas avoir de trouble avec ses voisins, ou avec la police, encore moins avec monsieur Paradis. Justement Pierrette vient lui dire qu'elle a vu la voisine écornifler à travers les rideaux. Georges se décide d'agir. Vers une heure, les derniers partent. Georges jette un coup d'oeil chez le voisin; la voisine est toujours à sa fenêtre. "Pourvu qu'elle n'appelle pas monsieur Paradis", pense Georges.

Dimanche soir, Georges part pour Edmundston. Tout va bien au travail, même s'il est loin de sa famille. Le mercredi soir

quelqu'un lui dit qu'une femme veut lui parler au téléphone. Georges est tout content. "C'est probablement Pierrette qui se demande comment je m'arrange," pense Georges. "C'était Pierrette!" Georges lui dit qu'il était content d'entendre sa voix. Mais Pierrette interrompt: Georges, je n'ai pas le temps pour ça maintenant. Monsieur Paradis vient de partir. Il m'a demandé son loyer et m'a dit de payer ou de sortir. Je lui ai dit que tu étais allé pour le voir samedi dernier, mais quand j'ai mentionné samedi, il se monta et me parla de notre "party". Il ajouta qu'il était fatigué d'avoir des plaintes des voisins. Il dit qu'il revenait demain à 10 heures pour nous mettre à la porte. Je ne pense pas qu'il peut faire ça. Qu'est-ce que je dois faire pour l'empêcher?



Quatrième étape

Rencontre: Partager avec les membres de sa famille

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre permet aux étudiants de mettre en pratique les techniques de la méthode de solution de problèmes dans une situation réelle: avec sa famille.

Ressources

Multi-média

Deux volontaires du groupe pour un jeu de rôle. Une copie du formulaire: Analyse des Jeux de rôles pour chaque étudiant.

Objectif

L'étudiant fait l'application des techniques et comportements appris en "Dynamique de la vie" à ses rapports quotidiens avec les membres de sa famille.

Stimulus

La veille de cette rencontre le meneur demande deux volontaires

pour un jeu de rôles. Il propose quelques situations aux volontaires, situations centrées sur l'interaction entre parent et enfant. Ces situations peuvent être suggérées par le meneur (ou par les volontaires) ou tirées du matériel du multi-média.

Le jour de cette rencontre le meneur présente les volontaires, sans donner d'explications quand au thème et objectif de la rencontre. Après chaque jeu de rôles le meneur demande aux groupes d'identifier les comportements et techniques de solutions de problèmes dont se servent les deux acteurs. On fait une liste au tableau. Par exemple si le "parent" dit "T'as de la peine mon chou", le meneur écrit "apprécie sentiments", si le "parent" dit "Tu renverses ton lait!" le meneur écrit "décrit un comportement". Si le "parent" dit "espèce d'idiot" le meneur écrit "porte jugement." Le meneur explique que porter ce genre de jugement n'aide en rien à solutionner le problème.

Evocation

Après 2 ou 3 de ces jeux de rôles le meneur remercie les volontaires et procède à cette étape. Il demande au groupe "Quels comportements et techniques utilisons-nous en "Dynamique de la vie"? Lesquels utilisez-vous avec vos enfants ou adolescents? Utilisez-vous d'autres techniques et comportements



avec vos jeunes? Décrivez brièvement la situation et ces autres techniques dont vous vous êtes servis." Il ajoute ces nouvelles techniques à la liste.

Recherche de l'information

Le meneur demande aux participants d'identifier certains problèmes qu'ils ont avec leurs enfants ou adolescents. Il leur suggère de se fermer les yeux et d'essayer de se rappeler de leurs dernières mésententes avec eux (ou avec un plus jeune frère ou soeur pour les célibataires du groupe). Pour les aider le meneur suggère certaines situations qui portent au désaccord tel: la longueur des cheveux des garçons, l'habillement des jeunes, rentrée tardive après une danse, égoïsme, chicane entre frères et soeurs, désobéissance. Le meneur demande aux participants de décrire brièvement la situation, et surtout comment lui le parent à réagit. Le meneur laisse les participants réfléchir pour quelques instants ensuite leur dit de s'ouvrir les yeux et de décrire la situation. Il fait de brèves notes des situations au tableau.

Le meneur demande au groupe de sélectionner une de ces situations, d'y ajouter quelques détails pour en faire un petit psychodrame (une petite histoire). Il écrit l'histoire au tableau. Il demande maintenant aux étudiants d'analyser avec méthode cette histoire et de décrire les techniques et comportements dont s'est servit le parent, de suggérer d'autres alternatives d'action et

450

d'essayer de prédire les résultats de ces alternatives. Si nécessaire on peut procéder par jeu de rôles pour faire le test de ces alternatives.

Le meneur revient aux situations mentionnées plus haut. Il demande aux étudiants de travailler à deux pour illustrer ces situations ou des semblables par jeux de rôles. Ils peuvent se référer au multi-média pour des idées et ils ont 30 minutes pour se préparer.

Les trente minutes écoulées on procède aux jeux de rôles. Le meneur filme chaque jeu au magnétoscope. Pour aider le groupe à l'étude de ces jeux de rôles le meneur distribue les formulaires Analyse des Jeux de rôles et demande aux étudiants d'y faire de courtes notes en réponse aux questions tout en regardant le film / des jeux. L'étude terminée le meneur demande aux participants de donner leurs observations. Il écrit les réponses données aux tableau.

Mise en pratique

"Afin d'améliorer vos rapports avec votre famille quels comportements et techniques aimeriez-vous posséder? Quels comportements et techniques aimeriez-vous enseigner à vos enfants?" Il leur demande de discuter comment ils peuvent rencontrer ces deux objectifs.

"J'aimerais un premier volontaire pour nous montrer comment il procède. Tu pourras venir ici un soir et filmer ce dialogue avec tes enfants au magnétoscope. Si ça ne marche pas la première fois tu effaces le ruban et le reprends. Nous aimerions voir comment tu t'y prends pour lui enseigner quelques techniques et méthodes qu'on se sert en "Dynamique de la vie" ainsi que la façon dont tu les utilises toi-même." Le meneur peut aider le volontaire si on lui demande. ▸

Le lendemain le volontaire montre le film de la situation au groupe. Le groupe doit en faire une évaluation.

Le meneur demande aux autres de faire un exercice semblable. Ils pourront venir filmer la séquence au centre ou utiliser une enregistreuse cassette à la maison. Chaque situation sera évaluée comme la première.

Evaluation

Le meneur demande à chaque membre de s'évaluer lui-même.
Croit-il vraiment avoir atteint les objectifs de cette rencontre?
Comment s'est-il prit pour les atteindre?

Rencontre: Partager avec les membres de sa famille

Formulaire: Analyse des Jeux de rôles

Répondez brièvement aux questions suivantes.

1. Quels comportements et techniques se servent les parents?
2. Quels sont les réactions des enfants?
3. Quels autres techniques et comportements pouvez-vous suggérer aux parents?
4. Quelles autres réactions possibles pourraient avoir les enfants?

1er jeu de rôle

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

2ième jeu de rôle

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

3ième jeu de rôle

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5ième jeu de rôle

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

4ième jeu de rôle

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

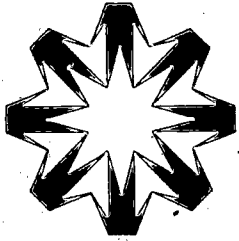
6ième jeu de rôle

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____



MILIEU

Quatrième étape

Rencontre: Le vote

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre a pour but d'encourager le participant à se renseigner et à analyser les faits présentés par les candidats à une élection quelconque. Il se familiarise aussi avec les modalités d'opérations le jour du scrutin.

Le meneur doit collectionner d'avance assez de matériel sur l'élection qui s'en vient, tels articles de journaux, avis publiques etc. Il doit s'assurer de représenter tous les partis en jeu et les deux (ou trois) points de vue sur chaque question. S'il est question d'inviter des conférenciers on tient compte de ce principe.

Cette rencontre doit précéder une élection quelconque. Que l'élection soit municipale, provinciale ou fédérale peu importe, le meneur peut facilement faire l'adaptation nécessaire.

Ressources

Un Avis d'élection officiel

Quelques exemplaires de bulletin de votes préparés d'avance par le meneur (voir page 6)

Une urne à scrutin

Une liste d'électeur (une liste d'étudiants suffit)

Multi-média--qui comprend une bible, une copie de l'acte officiel qui régleme une élection, etc.

Objectifs

L'étudiant simule une élection en classe et étudie les différentes positions des candidats dans une campagne électorale avant de faire son choix.

Stimulus

Le meneur affiche un Avis d'élection officiel en classe et pose quelques questions aux étudiants pour introduire le sujet. "C'est quand l'élection?" Qui a droit de vote? Où allez-vous pour voter?" Le meneur n'encourage pas une discussion prolongée mais veut simplement quelques renseignements généraux pour situer les élèves dans le contexte.

Evocation

Le meneur ~~demande~~ ensuite "Avez-vous déjà voté? Quelles qualifications avez-vous pour voter? Quand peut-on restreindre le droit de vote d'une personne?" Il s'agit ici de discuter de droits et responsabilités des gens à voter. Le meneur peut chercher pour des cas où l'on n'a pas exercé le droit de vote et questionne pourquoi on ne l'a pas fait. Il encourage les étudiants à exprimer leurs opinions et leurs sentiments mais ne juge pas sur le contenu des réponses.

Recherche de l'information

Afin de se pratiquer à voter le meneur suggère qu'on simule une élection. Il demande aux élèves de disposer les meubles de la classe pour en faire un centre de vote: d'un côté une longue table avec l'urne, des bulletins de vote, des listes électorales, la bible, etc. et dans un coin l'isoloir. A mesure que le meneur explique les différents rôles des personnes i.e. le secrétaire d'élection (deputy returning officer), les scrutateurs, les électeurs, il nomme des étudiants pour occuper ces fonctions.

Au secrétaire d'élection il donne les instructions suivantes: vous lui demandez son nom et le vérifiez sur la liste électorale. Inscrivez vos initiales sur le dos d'un bulletin de vote et présentez-le à l'électeur. Dès que la personne a voté, il vous présente

le bulletin et vous le placez dans l'urne. Une fois que tout le monde a voté (l'heure de fermeture) vous fermez le centre de scrutin et vous procédez au comptage."

Aux scrutateurs il donne les instructions suivantes: "Vérifiez le nom de la personne qui se présente sur vos listes d'électeurs. Surveillez à ce que tout le monde suive les procédures légales pour un scrutin."

Aux étudiants-électeurs il dit, "En arrivant devant la table dites votre nom au secrétaire d'élection. Il le vérifiera sur sa liste et vous donnera un bulletin de vote. Allez à l'isoloir dans le coin de la pièce et faites votre choix en marquant un X à côté du nom de la personne ou de l'item pour lequel vous votez. Utilisez le crayon qui est sur la table. Pliez le bulletin de vote et remettez-le au secrétaire d'élection. Voyez à ce qu'il le dépose dans l'urne."

Le meneur encourage des questions sur les procédures à suivre et les imprévues qui peuvent survenir lors d'un vote. Des questions à prévoir "Qu'arrive-t-il lorsque je gaspille mon bulletin de vote? Qu'arrive-t-il si mon nom n'est pas sur la liste d'électeurs? Pourquoi la bible sur la table? Pourquoi les initiales du secrétaire sur le bulletin de vote? Qu'est-ce qu'un bulletin gâché?" etc. Le meneur peut répondre aux questions ou référer les étudiants à l'acte officiel dans le multi-média.

On procède à l'élection, et au comptage. Le meneur surveille pour les erreurs commises, bulletins gaspillés et fait les commentaires.

"L'élection" terminée le meneur ramène le groupe à la campagne actuelle qui se poursuit. Il demande: "De quelle façon peut-on se renseigner sur les candidats ou les questions en causes de cette campagne?" Le groupe sans doute suggérera plusieurs moyens de le faire tels: lire le journal, assister aux assemblées politiques, interviewer les candidats, parler aux gens du village, inviter les candidats à venir adresser le groupe, etc. Le meneur demande aux élèves de choisir un ou plusieurs moyens et de le mettre en pratique durant cette campagne électorale.

Mise en pratique

De ces moyens énumérés plus haut le meneur demande au groupe d'en choisir un pour poursuivre comme activité de groupe. Si le groupe décide d'inviter les candidats, le meneur s'assure que le groupe prépare des questions pour eux. Si le groupe décide de procéder par activité individuelle ou d'équipe, le meneur doit s'assurer qu'ils fassent un rapport au groupe. Le jour de l'élection on prendra le temps pour aller voter. Les étudiants peuvent même s'organiser pour aller conduire d'autres gens du village au centre de scrutin.

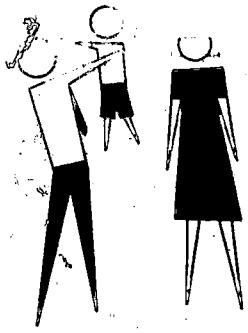
Evaluation

Après l'élection le meneur peut s'informer pour voir si certains élèves n'ont pas voté et pourquoi.

Rencontre: Le vote

Exemplaire de bulletin de vote

Maire	A la position de la mairie pour le village de N'importe où, Comté de Kent, Nouveau Brunswick, 1972.	Robert Angle Marchand
		Agnès Greenwood Institutrice
		Joe White Menuisier



FAMILLE

Quatrième étape

Rencontre: Elever sa famille sans mari

Durée: 3 heures

Aperçu

Des experts américains¹ prétendent qu'on a beaucoup exagéré les difficultés de la femme qui, pour une raison ou une autre, doit élever sa famille sans l'aide d'un mari. (C'est presque toujours la femme qui se trouve dans cette situation). Selon eux une femme peut réussir à cette tâche si elle garde un bon moral et ne s'apitoie pas sur sa condition et sur celle des enfants.

Cette rencontre permet aux participants d'étudier les problèmes que rencontrent ces parents afin de les aider à en solutionner certains eux-mêmes et de se tourner vers divers organismes du milieu pour de l'aide à en solutionner d'autres.

Ressources

Multi-média

Quelques personnes ressources du milieu pour servir sur un panel.

-
1. Ilg, Frances, L. and Louise Bates Ames, The Gesell Institutes Parents Ask, New York: Dell Publishing Co. Inc., 1965

Objectif

L'étudiant applique la méthode de solution de problèmes aux problèmes que rencontrent un père (mère) seul avec une famille.

Le meneur demande aux étudiants d'énumérer leurs rôles et responsabilités comme membre d'une famille. Le meneur peut s'offrir comme modèle: "Je suis un fils, un père, un mari et un oncle. Quelles sont mes responsabilités qui accompagnent ces rôles?" Il écrit au tableau ce que les étudiants énumèrent. Après la discussion il peut introduire le thème de cette rencontre en disant: "Voici donc quelques unes de mes responsabilités. Maintenant qu'arriverait-il à ma femme si je la laissais ou si je me faisais tué dans un accident demain? Qu'arriverait-il à votre époux ou épouse si c'était vous qui partiez demain?" Le meneur explique brièvement l'objectif de la rencontre. "En regardant les problèmes de ces parents sans partenaires je me familiarise de nouveau avec mon rôle et avec mes propres responsabilités comme membre d'une famille. De plus je peux peut-être aider à solutionner certains de leurs problèmes."

Le meneur explique ensuite qu'il a invité quelques membres du groupe et des gens de l'extérieur pour discuter du problème. Il demande aux participants de penser aux questions suivantes et les écrit au tableau.

1. Quels sont les problèmes de tels parents?
2. Les problèmes sont-ils différents pour les hommes qu'ils le sont pour les femmes?
3. De quelles façons leurs problèmes diffèrent-ils de ceux de familles ordinaires?
4. Est-ce que les problèmes changent avec le nombre et l'âge des enfants?

Ce groupe de discussion sera constitué de 6, 7, 8 personnes dont deux du groupe, une femme qui a élevé une famille seule mais dont les enfants sont partis, une femme qui élève une famille, un travailleur social, des représentants d'agences ou d'organisations tels "Parents Without Partners" "Minus One Club", "Big Brother Movement". Ce groupe de discussion discute des problèmes que rencontrent le père ou la mère seule avec une famille.

Evocation

Le meneur demande aux étudiants de questionner les orateurs. Ils peuvent se servir des questions au tableau.

Les invités partis, le meneur demande à ceux dans le groupe qui sont dans une telle situation de parler de leurs problèmes. Il notera les points les plus importants au tableau et demande au groupe d'aider à solutionner ces problèmes en utilisant les techniques de la méthode de solution de problèmes: "De quelle façon

puis-je..." et brainstorming, etc.

Recherche de l'information

"Le groupe de discussion a certainement abordé plusieurs solutions. Pouvez-vous les énumérer? Quelles idées ont-ils discutées qui solutionneraient les problèmes que nous avons définis? De quelles façons pouvons-nous trouver d'autres solutions?" Selon la liste de problèmes des étudiants on pourra suggérer certaines activités telles: établir une garderie d'enfants; se joindre à un club pour parents séparés, repasser le matériel dans le multi-média; commencer un club pour filles-mères, s'informer auprès d'un avocat pour de l'aide, etc.

Le meneur demande aux "parents seuls" de commenter sur le résultat de ce brainstorming. De ces commentaires on déduira des critères de sélection. Certaines idées peuvent être modifiées pour passer le test des critères de sélection. Deux autres idées pourront être combinées ensemble pour en former une troisième (voir la rencontre S'exprimer de façon créative pour la technique). Le meneur explique, si nécessaire, qu'on vient de repasser quelques techniques de la méthode de solution de problèmes. Maintenant on définit le problème en fonction des besoins du groupe et on procède au choix de solutions.

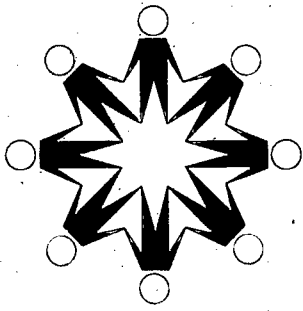
Mise en pratique

Le meneur demande aux "parents seuls" du groupe de commenter sur les solutions suggérées. "Lesquelles préférez-vous? Lesquelles peuvent vous être utiles? Que pouvez-vous faire avec ces idées? Pouvons-nous comme groupe vous aider à en mettre en pratique?" Les "parents seuls" et le groupe peuvent planifier ensemble quelques projets.

Evaluation

Le meneur demande aux autres parents s'ils comprennent mieux leurs responsabilités comme parents, époux maintenant (il y en a toujours qu'on néglige).

Le meneur demande au groupe d'évaluer l'utilité de cette rencontre.



MILIEU

- Quatrième étape
- Rencontre: Connaître les organisations de son milieu
- Durée: 15 heures et du temps pour une enquête

Aperçu

Cette rencontre permet au participant d'étudier tous les divers organismes et associations de son milieu qui dispensent des services au public.

Plusieurs gens ne savent qui approcher lorsqu'ils se retrouvent en face d'un problème. Souvent les gens ne savent même pas qu'une organisation existe qui peut les aider. D'autres ne savent pas comment approcher ces organismes et se sentent frustrés par ce qu'ils considèrent comme un accueil froid, des délais interminables, une bureaucratie écrasante, et même une attitude de mépris à leurs égards.

Cette rencontre veut familiariser les étudiants avec ces différentes organisations et les services qu'elles donnent, et améliorer leur rendement à demander de l'aide.

Cette rencontre peut s'échelonner sur une assez longue

période de temps afin de permettre aux étudiants de faire une enquête, et d'en analyser les résultats. Au meneur d'adapter cette rencontre à sa propre situation et de coordonner les activités avec les ressources à sa disposition.

Ressources

Enregistreuses portatives -- genre cassette

Sténo

Machine à polycopier

Multi-média

Objectifs

L'étudiant se pratique à planifier un projet et à l'exécuter: connaître les organisations de son milieu en vue de les approcher pour une requête quelconque.

Stimulus

Le meneur explique brièvement les activités de cette rencontre: ils devront faire un enquête de tous les organismes du milieu et s'entraider à surmonter des difficultés qu'ils vont rencontrer dans leurs relations avec ces organismes.

Dans une session de brainstorming les élèves identifient les problèmes qu'ils ont ou que d'autres personnes ont ainsi que

l'agence ou l'organisme qui normalement s'occupe de ce genre de problème. Il y aura probablement discussion et désaccord sur certains points. Au meneur de voir à ce que ces divergences soient clarifiées dans l'enquête. On gardera ces listes pour vérifications plus tard.

Evocation

La liste complétée le meneur demande aux membres du groupe de parler de leurs propres "démêlés" avec ces agences. Le meneur devrait poursuivre toutes questions d'insatisfactions avec ces agences, demandant pourquoi le membre était satisfait ou non avec le service qu'il a reçu. Les raisons données peuvent être les suivantes: trop de questions personnelles, personnel froid, on m'envoie de l'un à l'autre, on me fait attendre lorsqu'il me faut de l'aide tout de suite, etc.

A chaque problème apporté au groupe le meneur demande si d'autres membres du groupe ont eu ou connaissent un problème semblable et comment ils l'ont résolu.

Recherche de l'information

Le meneur écrit sur le tableau les quatre questions suivantes qui servent comme point de départ à l'enquête du groupe.

1. Quelles sont les organisations qui existent dans notre milieu?

2. Quelles services dispensent-elles à la population?
3. Quelles sont les problèmes que les gens rencontrent dans leurs relations avec ces organismes?
4. Quelles qualités peut-on développer pour obtenir du meilleur service des ces organismes?

Le meneur explique qu'il aimerait que le groupe forme un comité d'enquête afin de faire une étude des organismes du milieu. Des renseignements obtenus les élèves pourront se faire une "liste" d'agences, une brochure ou même un petit manuel inscrivant les agences, leurs services et autres renseignements pouvant servir le public dans leurs contacts avec ces agences (nos. de téléphone, nom du directeur, heures de bureau, etc.)

Pour cette enquête les élèves auront peut-être à contacter divers ministères, étudier quelques Actes de la province, interviewer les directeurs dans la localité, en inviter d'autres à parler au groupe, étudier plusieurs brochures, pamphlets (et peut-être même des rapports annuels.) Quelques points qui peuvent être inclus dans l'enquête:.

1. Quels sont les buts de ces organismes (ce qu'ils disent de leur responsabilité?)
2. Quels services dispensent-ils (ce qu'ils font en réalité?)
3. Y-a-t'il des divergences entre ce qu'ils prétendent accomplir et ce qu'ils font en réalité?

4. Est-ce que ces divergences (dans 3) causent des problèmes, et pourquoi?
5. Est-ce que ces organismes subissent des influences venant de l'extérieur?

Cette enquête demande beaucoup de temps et d'organisation de la part des étudiants. Au meneur de surveiller et de coordonner les activités du groupe. Chaque équipe devrait présenter le résultat de son enquête au groupe pour discussion. Si le groupe le veut, on peut résumer ces renseignements pour faire une brochure, ou un manuel sur les organismes du milieu.

Mise en pratique

Avant propos: Comme mise en pratique les élèves ont à simuler une rencontre avec un organisme afin de faire une demande officielle. Ce jeu ne dépend pas directement des résultats de l'enquête et peut donc se poursuivre conjointement avec elle.

Le meneur explique que les étudiants vont maintenant se pratiquer dans l'art d'approcher un organisme pour demander de l'aide, et quoique les étudiants seront divisés en équipe pour le faire ici, les mêmes techniques peuvent être utilisées par un seul individu.

Les étudiants sont divisés en trois groupes; un groupe de 3 membres qu'on appellera le "Comité Directeur" et deux "Comités de

Citoyens". Ces comités de citoyens font une requête auprès du Comité Directeur pour des fonds pour un projet de développement communautaire quelconque. Il y a deux consignes importantes au jeu que le meneur doit expliquer..

1. Il n'y aura qu'un seul projet accepté par le Comité Directeur.
2. Le Comité Directeur peut alloué jusqu'à \$25,000.00 pour ce projet.

Pendant que les deux comités de citoyens préparent leurs présentations le meneur demande au Comité Directeur de préparer une liste de critères selon lesquels ils jugeront les projets et une série de questions à poser aux comités de citoyens. Le meneur peut suggérer des critères tels:

1. Est-ce que le projet est réaliste pour le milieu?
2. Est-il pratique?
3. Sera-t-il accepté par la population?
4. Combien de temps, argent, ressources faudra-t-il pour le mettre en marche?
5. Est-il important?
6. Est-ce que les présentations des comités étaient complètes?

Le meneur rappelle aux membres du Comité Directeur qu'ils peuvent poser n'importe quelles questions afin de juger de la valeur du projet.

Le meneur assiste les comités de citoyens à se préparer. Il leur rappelle l'importance de convaincre le Comité Directeur même si les membres semblent s'opposer au projet. Il peut suggérer certains points importants que le comité néglige de considérer tels: l'argent (combien et pourquoi tel montant), l'utilité du projet pour le milieu, son acceptation par la population, etc. mais en général le meneur laisse les comités se débrouiller eux-mêmes. Le meneur doit surveiller la méthode de travail des comités pour y revenir durant la session d'évaluation.

Chaque comité de citoyens aura de 10 à 15 minutes pour faire sa présentation suivi d'une période de questions par le Comité Directeur. Les présentations faites, le Comité Directeur se retire pour délibérer.

Evaluation

La décision rendue par le Comité Directeur on procède immédiatement à une discussion du jeu. Le meneur demandera à chaque équipe de faire rapport au groupe de leurs modalités d'opérations.

1. Durant la préparation ont-ils utilisé des techniques de la méthode solution de problèmes, telles: brainstorming, établir des critères pour juger des idées, etc.
2. Ont-ils fait des recherches sur leur projet dans le centre et même en dehors du centre?

3. Comment les membres se sentaient-ils durant la présentation?
4. Visaient-ils un membre du Comité Directeur durant la présentation officielle soit pour l'influencer, soit pour obtenir des renseignements (critères d'évaluation du Comité Directeur)? Pourquoi pas?

Le Comité Directeur devra lui aussi expliquer comment il a procédé au choix des critères d'évaluation. Devant cette discussion le meneur fera part de ses observations personnelles.

Mise en pratique

Le jeu et la discussion terminés le meneur suggère qu'il serait peut-être utile de mettre cette technique en pratique sur un problème réel. On accepte une idée, venant du groupe ou peut-être une des suivantes:

1. Le groupe aide un, ou quelques volontaires, à demander de l'aide à certaines agences dans le milieu.
2. Le groupe approche un individu ou une famille (en dehors du groupe) pour l'aider à demander de l'aide. (N.B. ceci exigera beaucoup de tact et de diplomatie),
3. Le groupe décide d'un projet quelconque en réponse à un besoin des étudiants dans le centre (i.e. une bibliothèque pour étudiant).

Evaluation

Chaque phase de cette rencontre: l'enquête, le jeu simulé, et le projet comprend sa propre évaluation. Comme évaluation finale de la rencontre le meneur demande aux étudiants de faire part de ce qu'ils ont appris, de discuter de l'efficacité du groupe: à définir les problèmes, à s'entendre sur la solution et les règlements (le processus de décision), et à s'organiser pour les actions à prendre. Le groupe discute de la valeur de l'enquête, des interviews, du projet, etc. Finalement les membres décident de quelles techniques, quels talents ils aimeraient pratiquer davantage.

MOI



Quatrième étape

Rencontre: Préjugés et discrimination

Durée: 3 heures

Aperçu

Le jugement téméraire, résultat d'une expérience malheureuse, ou de renseignements partiels ou faussés ou tirés hors de contexte, ou des "qu'en dira-t-on" est à la base de nos préjugés qui nous porte à faire des distinctions de race, langue ou religion. Reconnaître que nos préjugés sont le résultat d'attitudes et d'opinions faussées, est le premier pas en vue de comprendre pourquoi nous tenons à de telles idées.

Cette rencontre se sert de la méthode de solution de problèmes pour étudier ce problème.

Ressources

Une copie du questionnaire Groupes et classes sociales pour chaque étudiant.

Film: L'Immigré, O.N.F.

Multi-média

Objectifs

L'étudiant identifie attitudes et opinions qui sont à la base de préjugés et passe jugement avec une attitude plus scientifique.

Stimulus

Sans introduction le meneur distribue le questionnaire sur les groupes et classes sociales et demande aux étudiants de le compléter.

Evocation

Le questionnaire complété le meneur explique ensuite le thème de la rencontre. Il demande aux étudiants de faire part de leurs opinions sur les groupes et classes sociales et résume les données du questionnaire au tableau. Le meneur encourage le groupe à discuter de ce résumé: "Qu'est-ce que nos réponses indiquent? Si quelqu'un vous demandait vos raisons pour vos choix que diriez-vous? Pourquoi avez-vous évalué chaque item de la façon que vous l'avez fait? D'où viennent ces énoncés? Les connaissiez-vous avant aujourd'hui? Pourquoi est-ce que les gens disent ça? Acceptez-vous comme exact tous ces énoncés, la plupart, ou seulement quelques-uns?" Il est important que le meneur questionne chaque énoncé qui est accepté comme vrai (N.B. seul le dernier est vrai).

Ici on applique une des étapes de la méthode de solution de problèmes: mettre nos hypothèses au test avec la question "pourquoi?"...

Recherche de l'information

Le meneur montre le film L'immigré, histoire de l'accueil plutôt froid que l'on donne à un immigrant qui vient s'établir dans un village au Québec. Le meneur demande au groupe quelles suggestions ils auraient pu donner à l'immigrant dans telle ou telle situation (à choisir les situations du film). Il note les idées sur le tableau et demande d'illustrer les plus originales, ou celles qui semblent les plus intéressantes, par jeu de rôle.

Le meneur demande aux participants de faire part d'incidents dont ils ont été victimes (dûs aux préjugés de l'autre). Encore une fois il demande aux autres de suggérer comment on peut se tirer de telles situations, et d'en illustrer quelques-unes par jeu de rôle.

Il se peut, que durant la discussion des énoncés du questionnaire quelques divergences de point de vue n'ont pas été éclaircies. Si c'est le cas le meneur s'arrange pour éclaircir ces points. Il s'agit peut-être d'inviter un avocat pour éclaircir certains points de droit, ou un orateur d'une organisation, i.e. La ligue des droits de l'homme, les droits de la femme, etc.

Mise en pratique

Le meneur demande au groupe de quelles façons ils peuvent mettre en pratique ce qu'ils ont appris aujourd'hui, et de suggérer une activité quelconque. Exemples d'activités: interviewer les membres d'une minorité aux prises avec le problème, rapporter les données au groupe, et trouver des solutions possibles.

Evaluation

A la fin de la session le meneur demande aux participants de repasser le questionnaire et de faire des changements dans leurs réponses. Il leur demande d'expliquer ces changements d'opinions.

Rencontre: Préjugés et discrimination

Questionnaire sur groupes et classes sociales

Lisez chaque item attentivement. Décidez ce que vous ressentez et cocher (✓) la boîte qui représente le plus ce que vous ressentez.

Exemple:

- | | | | | | |
|--|---------------------------|-----------|-------------|-----------|------------------------|
| 1. Une cadillac brûle moins d'essence qu'une Volkswagon. | complètement en désaccord | désaccord | ne sais pas | en accord | complètement en accord |
| | | ✓ | | | |

ITEM	MON OPINION				
	complètement en désaccord	désaccord	ne sais pas	en accord	complètement en accord
1. Le travailleur social n'a pas d'intérêt dans son client.					
2. Les gens qui vivent dans des grosses maisons sont des snobs.					
3. Les coutumes et le système de valeur de l'indien sont supérieurs à ceux des blancs.					

complètement en désaccord - désaccord ne sais pas en complètement en accord

4. Les américains parlent, dorment dépensent beaucoup et n'ont pas de savoir vivre.
5. Les gens sur l'assistance sociale sont lâches. Il y a de l'ouvrage pour ceux qui veulent travailler.
6. Un instituteur n'est pas intéressé dans ce que l'élève apprend à condition qu'il soit tranquille en classe.
7. Ceux qui ont le cheveux longs sont sales et fument tous de la marijuana.
8. Les Anglais avancent dans la vie parce qu'ils ont le sens des affaires.
9. La police se foute des gens; elle vous arrête à la moindre infraction.
10. Les noirs sont meilleurs athlètes que les blancs; (meilleurs au football, à la boxe, au ballon-panier, etc.)

complètement en désaccord désaccord ne sais pas en accord complètement en accord

11. L'indien ne sait pas boire.

12. Une personne qui porte des vers est tranquille, sérieuse et lit beaucoup.

13. Un président ou un propriétaire d'une grosse compagnie est très intelligent pour s'être rendu là où il est.

14. Les blancs sont supérieurs aux indiens.

15. Les Allemands sont une race intelligente, travaillante et qui produit des bons hommes de science.

16. Les pauvres de notre société sont sales et ne sont pas débrouillards.

17. Les italiens ne sont pas aussi intelligents que les autres blancs.

18. Les politiciens sont malhonnêtes et ne s'occupent pas des problèmes des gens.

19. La plupart des juifs sont avares et croches ("juifs").

complètement ne sais en complètement
en désaccord désaccord pas accord en accord

20. Les acadiens ont une culture différente de celle des anglo-canadiens.

MOI



Quatrième étape

Rencontre: S'entraider à résoudre des problèmes personnels

Durée: 3 heures

Aperçu

Cette rencontre vise à aider les élèves à s'entraider pour résoudre leurs problèmes personnels. Le procédé employé dans cette rencontre n'est pas une garantie de succès; il permet à l'étudiant ayant un problème de recevoir des alternatives de solutions des autres membres du groupe. L'étudiant en question n'est pas tenu à l'exécution de ces alternatives. Il devrait au moins reconnaître l'effort du groupe, et, s'il emploie une de ces alternatives, il devrait le dire.

L'application de cette leçon dépend du besoin du groupe; c'est-à-dire l'identification de problèmes par le meneur et les membres du groupe. Cependant le meneur ne devrait utiliser la technique suggérée dans cette rencontre que tard dans le cours puisque la technique en question exige certains prérequis de la première moitié du cours. Le groupe devrait avoir des connaissances dans: l'art de différer des jugements, s'exprimer avec confiance,

et établir des relations avec plusieurs données.

Ressources

Un étudiant avec un problème (le client).

Objectif

L'étudiant doit proposer des solutions alternatives à un problème tout en démontrant qu'il peut différer de jugements, et établir des relations avec quelques données.

Stimulus

Un étudiant proposera son problème au groupe, ou, le meneur abordera un problème lorsqu'il est certain que la personne en question peut affronter le groupe. Le groupe procédera à une définition du problème selon la première étape de la méthode de solution de problème.

Evocation

"Il y a deux conditions essentielles avant de procéder à la solution du problème avec cette méthode:

1. Tout le monde doit accepter de travailler à résoudre le problème en question.
2. Le groupe doit reconnaître le droit de l'étudiant en

question d'accepter ou de rejeter les solutions que nous proposerons."

Le meneur doit s'assurer que tous les participants ont bien compris et sont d'accord. Si un ou quelques participants ont des réserves ils pourront quitter le groupe pour la durée de la rencontre.

Le meneur doit s'assurer maintenant que tous les participants comprennent les faits notés au tableau. Ils peuvent questionner l'étudiant en question (le client) autant qu'ils le désirent sur les faits.

Lorsque les étudiants sont satisfaits d'avoir clarifié la situation le meneur demande au groupe de reformuler la définition du problème. "Ceci peut nous aider à mieux comprendre le problème. Vous pouvez utiliser la formule: De quelles façons puis-je (ou comment puis-je)...si vous le désirez". Le meneur écrit ces nouvelles formulations du problème au tableau et demande au client s'il préfère certaines de celles-ci à la première définition. Il explique au groupe qu'il faut respecter le droit de l'étudiant de faire ceci puisque c'est son problème.

"Nous avons tous certainement des solutions à ce problème. Faisons un brainstorming ensemble pour nous alléger l'esprit un peu." Il écrit les idées émises sur le tableau.

Ceci fait, le meneur note que ce stage a produit de très bonnes idées et que le client a peut-être déjà choisi certaines d'elles comme solutions.

Recherche de l'information

"Nous allons procéder à une autre technique maintenant pour nous aider à créer d'autres idées, d'autres alternatives de solutions. Pensez aux mots ressources et processus". Il écrit les deux mots sur feuilles séparées ou l'un à côté de l'autre sur le tableau. "J'aimerais qu'on fasse une liste des ressources que nous pouvons utiliser pour solutionner le problème. Des choses comme l'argent, un ami, des parents. J'aimerais aussi qu'on fasse une liste des procédés qu'on peut utiliser, des moyens qu'on peut prendre pour solutionner le problème. Des choses comme consultation, se renseigner, confrontation, etc."

"Quelles ressources peut-on utiliser pour résoudre notre problème? Ne juger pas les idées émises." Et les étudiants suggèrent les items tels: assistance légale, police, un emprunt, un ami, le conseil de ville, une automobile, un compte d'épargne, un but, etc. Le meneur écrit les idées sous la colonne intitulée RESSOURCES.

Le meneur demande au groupe de faire une liste des procédés dont peut se servir le client pour résoudre son problème. Si nécessaire il peut expliquer ce qu'on entend par procédé en donnant

plusieurs exemples tels, consultation, se marier, vendre, etc. Il écrit leurs suggestions sous la colonne intitulé PROCESSUS.

Mise en pratique

"Maintenant nous allons tenté de trouver des relations qui existent entre nos ressources et procédés." Le meneur écrit l'énoncé du problème tel que choisit par le client sur une nouvelle feuille de papier. Il demande ensuite au client de choisir une ressource de la liste du groupe. Il l'écrit sur un bout de feuille de papier qu'il accroche à celle où il a écrit l'énoncé du problème. (voir illustration plus bas). Il fait un rectangle au dessus de l'énoncé du problème et dit: "Efforcez-vous de penser à ces trois éléments ensemble." L'énoncé du problème, une ressource et un procédé et voyons quelles idées cet exercice peut vous suggérer.

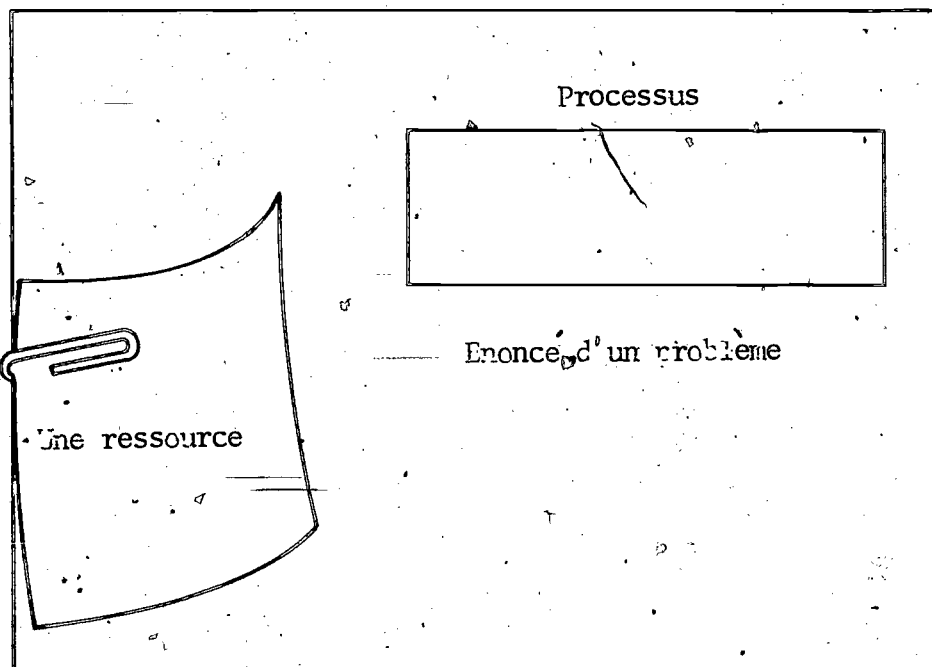


Illustration: Forcer une solution

Dans votre idée choisissez un procédé de votre liste et insérez-le dans le rectangle au dessus du problème. Si une solution vous vient à l'idée dites-la. Je l'écrirai au tableau. Ne vous préoccupez pas de la qualité de votre suggestion. C'est à notre client de faire ce jugement. Si vous ne pouvez arriver à une solution avec un procédé, laissez-le tomber et essayez avec un autre. Bâissez des idées sur celles des autres si vous le pouvez. En s'efforçant de voir des relations entre ces trois éléments vous pouvez arriver à d'excellentes idées comme solutions à notre problème."

Le meneur devrait limiter cet exercice avec trois ressources choisit par le client.

Evaluation

Cette méthode n'est pas une garantie de succès. Le résultat final dépend du désir et de l'habilité du client de tenter une ou plusieurs solutions suggérées. Si possible, le client devrait faire rapport au groupe de ses efforts et des résultats qu'il a obtenu en appliquant une solution.

MOI



Quatrième étape

Rencontre: Les changements dans mon comportement

Durée: 3 heures

Aperçu

On ne peut pas dire qu'un étudiant a véritablement appris un nouveau comportement à moins qu'il l'utilise dans sa vie courante. Il peut toujours démontrer ce nouveau comportement sous l'encouragement du groupe et du meneur sans toutefois l'utiliser en dehors du groupe. Chez certains élèves il faudra développer la confiance, chez d'autres la compréhension et enfin chez d'autres la volonté d'utiliser ces nouvelles techniques, ces nouveaux comportements et talents en dehors des rencontres du groupe. Dans cette rencontre l'étudiant apprend la technique d'enseigner un comportement/technique/talent à un autre; ce qui l'aide à le maîtriser chez lui-même tout en lui donnant la volonté de s'en servir dans sa vie courante.

Le meneur utilisera cette rencontre lorsque le besoin se fait sentir dans le groupe.

Ressources

Aucune

Objectif

L'étudiant choisit un comportement (technique ou talent) qu'il veut adopter, le pratique en groupe, l'enseigne à d'autres, afin de l'aider à l'assimiler et l'utiliser dans sa vie courante.

Stimulus

Le meneur détectera le besoin d'utiliser cette rencontre lorsqu'un ou plusieurs élèves admettent ne pas mettre en pratique ce qu'ils apprennent dans les sessions, ou admettent avoir des difficultés à communiquer certaines choses du cours à leurs épouses ou à d'autres. Il (le meneur) aidera le(s) étudiant(s) à décrire cette situation.

Si, par contre, une occasion de ce genre ne se présente pas le meneur devrait interroger les étudiants sur leurs difficultés avec ces nouveaux comportements.

Evocation

Le meneur et le groupe aident le(s) étudiant(s) à décrire la situation qui leur cause certains ennuis en utilisant la première étape de la méthode de solution de problèmes. (N.B. en aidant l'étudiant à répondre aux questions Qui? Que? Quoi? Où? Quand? et Comment?) Le meneur écrit une description du problème au tableau.

Recherche de l'information

"Voici la description du problème d'une personne dans le groupe. Pour résoudre ton problème je suggère que tu enseignes le comportement que tu veux adopter à d'autres personnes et il se peut fort bien que tu solutionnes ton problème de cette façon. A date dans le cours on vous a demandé de pratiquer certains comportements, de les utiliser et même de les démontrer aux autres. Vous avez pratiqué certains comportements dans les discussions de groupe, par jeux de rôles et de plusieurs autres façons. Après les avoir pratiqués ainsi on vous a demandé de les mettre en pratique, de les utiliser chez vous; et dans certains cas on vous a demandé de les démontrer, de les enseigner à d'autres. En le démontrant vous aidez à enrichir ce comportement chez vous et vous aidez à l'autre personne à comprendre le pourquoi de vos actes.

Certains d'entre vous ont peut-être eu de la difficulté à expliquer certaines choses du cours à votre famille ou à vos amis. Votre comportement a peut-être changé et ces gens-là ne comprennent pas pourquoi. Vous pouvez surmonter cette difficulté en leur enseignant ce nouveau comportement ou cette nouvelle technique. Dites à ces personnes que vous voulez pratiquer de nouveaux comportements et demandez leurs de vous aider. Votre démonstration aide à vous donner confiance avec ce nouveau comportement et la participation de l'autre aide la personne à comprendre votre changement.

Mais avant de vous lancer dans ceci j'aimerais que vous vous pratiquiez ici dans le groupe." Le meneur demande aux participants de se former en équipe de trois (triades) pour des jeux de rôles." Vous vous souvenez sans doute de vos rôles dans ces triades. Une personne prend le rôle de l'épouse ou de l'ami à qui vous voulez enseigner ce nouveau comportement. Expliquez-lui pourquoi vous voulez utiliser ce nouveau comportement. Expliquez-lui les étapes ou techniques nécessaires à l'adoption de ce nouveau comportement et demandez-lui de vous aider à le pratiquer. La troisième personne observe le jeu de rôle et vous donnera du feedback sur votre succès à expliquer ou à enseigner à l'autre. Vous pouvez utiliser le magnétoscope ou tout autre ressource que vous voulez pour vous aider. Pratiquez-vous jusqu'à ce que vous vous sentez capable de répéter cet exercice ailleurs. Disons que ces jeux de rôles ne doivent pas dépasser cinq minutes avec deux minutes pour feedback. Echangez vos rôles dans les triades jusqu'à ce que tout le monde ait eu la chance de se pratiquer à expliquer aux autres. Cet exercice ne devrait pas vous prendre plus qu'une heure."

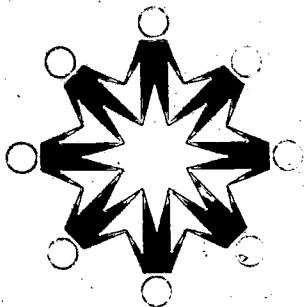
Mise en pratique

"Vous avez décrit certaines difficultés que vous avez à adopter certains nouveaux comportements. Vous avez pratiqué des comportements avec l'aide du groupe. J'aimerais maintenant que chacun d'entre vous se trace un plan personnel pour utiliser cette

méthode (pratiquer, utiliser, démontrer) afin d'adopter un nouveau comportement". Le meneur demande que chaque participant fasse un contrat avec le groupe afin d'utiliser cette technique lorsqu'une occasion se présentera.

Evaluation

Dans les jours qui suivent le meneur demandera aux étudiants de faire un rapport au groupe de leur expérience avec cette technique. Si nécessaire on aidera l'étudiant à modifier son plan.



MILIEU

Quatrième étape

Rencontre: Règlements des débats

Durée: 2 heures

Aperçu

.Pour participer efficacement dans les organisations de son milieu une personne doit connaître les règlements à suivre dans des débats. Cette rencontre familiarise l'étudiant avec les procédures parlementaires à suivre dans les discussions formelles.

Ressources

Film: Règlement des débats - O.N.B.

Personne ressource (si nécessaire)

Multi-média

Projecteur 16 mm et écran

Objectif

L'étudiant utilise le magnétoscope pour se pratiquer à discuter d'une motion avec méthode, soit: présider une assemblée, proposer une motion et des amendements, argumenter une idée, voter, et lever la séance.

Stimulus

Le meneur explique brièvement le sujet de cette rencontre: les règlements à suivre dans certains milieux lorsqu'on "discute" une question. "Savez-vous les règles à suivre dans certaines réunions officielles? Nous allons voir ce film Règlement des débats comme point de départ. Ensuite si vous avez des questions je les écrirai au tableau et pour les quelques heures à suivre nous tenterons d'y répondre." On montre le film Règlement des débats une première fois. Le meneur peut montrer le film une seconde fois s'il le juge nécessaire d'après la discussion et les questions des participants, l'arrêtant de temps à autres pour expliquer et discuter certains points.

Evocation

Le meneur entraîne le groupe à discuter des raisons pour des règlements dans ces discussions formelles en posant une question sur le pourquoi des règlements formels à suivre. Le groupe pourrait comparer la réunion formelle du film avec une session de "Dynamique de la vie". "De quelles façons sont-elles semblables? De quelles façons sont-elles différentes?" Les participants peuvent constater que les buts différents exigent des procédures différentes. La réunion formelle existe pour arriver à une décision, une session de "Dynamique de la vie" est une discussion d'idées et de thèmes

pour le bénéfice des étudiants.

Le meneur ramène la discussion de nouveau sur le film en demandant aux étudiants d'énumérer les règles suivies dans la discussion, les positions et rôles des différents personnages, leurs tâches respectives. Il peut aussi demander comment présenter une motion, faire un amendement, et lever la séance. Quelqu'un écrit les réponses au tableau pour être à la vue de tous durant la "réunion officieuse" plus tard.

Recherche de l'information

A ce stage le meneur peut demander une personne ressource de se joindre au groupe pour répondre aux questions des étudiants et pour les guider dans leur "réunion formelle". On donne la chance aux étudiants de poser des questions avant l'exercice même. Ensuite le meneur introduit la "réunion formelle simulée". "Je vous donne un problème assez simple à résoudre et j'aimerais que vous procédiez à la discussion de ce problème en utilisant les règlements formels du débat." Il présente un sujet tel "Quelle amende doit-on donner aux retardataires du cours" ou "A quelle heure doit-on arrêter les rencontres pour les pause-café." Les participants peuvent suggérer quelque'autre sujet si ceux-ci ne les intéressent pas.

"Je vous donne aussi quelques consignes à suivre.

1. Vous devez choisir un président d'assemblée et un secrétaire.

2. Vous devez proposer une motion, la discuter, et la passer au vote.

3. Vous devez aussi faire un amendement.

4. Vous devez lever la séance."

Il écrit ceci sur le tableau, à la vue de tous.

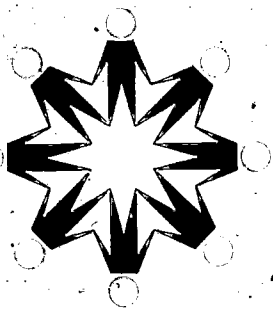
"Vous avez 15 minutes pour vous préparer. Vous pouvez vous référer au multi-média et au film si vous le désirez.

Mise en pratique

Les élèves simulent une réunion et le meneur filme le débat à l'aide du magnétoscope.

Evaluation

Le meneur repasse le ruban magnétoscopique de la réunion et dirige la discussion avec l'aide de la personne ressource. Si on détecte des faiblesses avec certains règlements on imagine des situations sur-le-champ pour permettre aux élèves de pratiquer ces techniques.



MILIEU

Quatrième étape

Rencontre: Prendre nos responsabilités dans notre milieu

Durée: 4 heures

Aperçu

Dans cette rencontre l'étudiant se renseigne sur son milieu afin de se préparer à y prendre une participation active. Cette rencontre est complémentaire à la leçon Connaître les organisations de milieu et devrait la suivre de près.

Ressources

Photos de gens réunis en groupe de discussion ou participants à une activité à caractère social (clubs, comités, associations etc.) A faire par le meneur avec les ressources du milieu.

Multi-média

Objectif

L'étudiant se sert de techniques de la méthode solution de problèmes pour planifier un projet communautaire.

Stimulus

Le meneur demande aux étudiants de se grouper deux par deux. (diades). A chaque diade il donne une ou deux photos et leur demande de les étudier pour quelques instants. Pour les aider à cette tâche il pose des questions telles: "Regardez aux photos que vous avez. Que font les gens sur votre photo? Pourquoi sont-ils réunis? Pourquoi viennent-ils à cet endroit? A quoi servent ces locaux? Cette disposition des meubles? Quoi d'autres voyez-vous?" Il demande à chaque diade de décrire ce qu'ils y voient et résume les descriptions au tableau.

Cette tâche terminée le meneur demande aux étudiants de relire les descriptions affichées sur le mur et d'essayer d'en dégager ce qu'il y a de commun dans ces situations. Les étudiants y verront des groupes de gens au travail ou ailleurs. Ils reconnaîtront peut-être certaines associations; ou comité. Le meneur facilite la participation "Oui, c'est tel ou tel comité, groupe, association," et leur demande pourquoi les gens font ça. Si personne n'aboutit au concept de fraternité humaine, communauté, le meneur peut le suggérer. "Ces photos nous montrent des gens qui vivent dans un milieu, qui travaillent ou qui s'amuse ensemble. C'est ce qui encourage les gens à vivre dans tel milieu ou telle paroisse." Pour vérifier s'ils ont compris le meneur montre les photos au groupe et leur demande comment chacune d'elles représentent leurs milieux ou paroisse

Lorsque le meneur est rassuré que tous les participants ont compris, il leur explique brièvement l'objectif de la rencontre. A ce stage-ci, le groupe peut voir et discuter un film sur la vie communautaire, où les responsabilités des gens envers leurs milieux (paroisse, quartier, ville).

Evocation

Le groupe peut discuter du film, si le meneur ne connaît pas de bon film sur ce sujet il encourage les membres du groupe à discuter de la vie communautaire dans leur milieu et de ce qu'ils font pour y participer individuellement. "Pourquoi est-ce que certaines gens prennent des responsabilités dans votre milieu? Participez-vous à un club, ou une association?" Aux "oui" et "non", il leur demande pourquoi. "Que faites-vous pour rendre votre milieu plus agréable aux autres, pour améliorer la vie dans la paroisse, etc.? Qu'est-ce que ça rapporte aux autres, à vous-même? Sentez-vous l'obligation de participer? Qu'arriverait-il si personne ne prenait une part active?"

Le meneur dirige la conversation vers l'exercice de droits et responsabilités dans la paroisse. "Faisons un brainstorming ensemble sur les façons dont les gens exercent leurs responsabilités dans la paroisse." Il peut commencer la liste avec: voter aux élections, assister aux réunions du comité paroissial, encourager et supporter

la boîte à chanson, devenir membre d'un club, comité, tenir son parterre propre, etc. Il écrit leurs suggestions au tableau et leur demande de se référer aux multi-média afin d'ajouter à cette liste.

Cet exercice terminé le meneur dit: "Nous allons utiliser cette liste pour vérifier comment nous exerçons nos responsabilités dans la paroisse." Le meneur passe des feuilles blanches aux étudiants en disant: "Divisez vos feuilles en 3 colonnes verticales. Dans la colonne de gauche écrivez la liste que nous venons de compléter. Dans la colonne du milieu marquez d'un crochet (✓) les activités dans lesquelles vous participez ou que vous avez déjà participées. Dans la colonne de droite décrivez brièvement vos tâches dans ces activités. Prenez le temps de penser à votre participation dans ces activités."

Cet exercice complété le meneur encourage les étudiants à discuter de leurs listes. "Quelles responsabilités avez-vous exercées dans la paroisse? Dans quel domaine? Pourquoi ne participez-vous pas dans la vie communautaire?"

Recherche de l'information

Lorsque chaque étudiant a commenté sur sa liste le meneur pose la question suivante: "De quelles façons (comment) pouvons-nous, comme groupe, exercer nos responsabilités dans notre milieu?"

Le meneur devrait voir à ce que les étudiants se choisissent un ou quelques projets assez simples, et qui impliqueraient une participation active de tous les membres du groupe.

Lorsque les étudiants sont d'accord sur le(s) projet(s) le meneur les aide à l'élaboration d'un plan en portant une attention spéciale à la prédiction des résultats et les conséquences possibles de ce(s) projet(s). Les quelques points suivants peuvent servir de critères dans la sélection de la méthode à suivre.

- 1) Le plan est-il réalisable? (tenir compte des ressources à notre disposition)
- 2) Quelles peuvent être les conséquences possibles d'un tel projet?
- 3) Quelles sont les chances de réussite d'un tel projet?
- 4) Est-ce que le projet intéresse tout le monde et peuvent-ils tous participer?

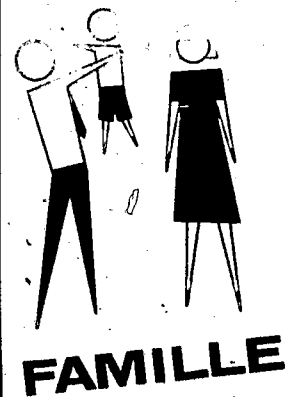
Mise en pratique

Les étudiants exécutent le plan.

Evaluation

Le meneur demande aux membres de faire rapport sur le travail fait, d'analyser les résultats. Si le travail n'est pas terminé lors de la date d'échéance, il s'agira de revoir les responsabilités et faire des ajustements nécessaires.

A ce stage du cours, le meneur devrait assurer une continuité dans ce projet. Ici il pourrait aider les participants à l'élaboration de politiques à long terme. Les participants peuvent commencer de nouveaux projets et recruter de nouveaux membres ou créer d'autres comités. Les participants devraient élargir leurs perspectives, consulter les experts, intensifier les relations avec les structures et la communauté. On pourra même prévoir des ateliers et des temps d'approfondissement avec les "leaders", une fois le cours de "Dynamique de la vie" terminé.



Quatrième étape

Rencontre: Aider un enfant avec un problème scolaire

Durée: 2 heures

Aperçu

La majorité des parents ont intérêt à voir leurs enfants réussir à l'école mais de plus en plus ils sont embêtés pour aider leurs enfants avec les problèmes que ces jeunes rencontrent. Cette rencontre permet aux parents de discuter de ces problèmes et de tenter quelques activités pour les surmonter.

Ressources

Multi-média

Un membre du groupe (voir Stimulus)

Objectif

L'étudiant se sert d'une méthode pour solutionner un problème de famille: aider son enfant avec un problème scolaire.

Stimulus

La veille de cette rencontre le meneur devrait s'assurer les services d'un membre du groupe. Le volontaire présente au groupe le problème qu'il a avec un ou ses enfants d'âges scolaires. (Ce problème peut-être comment aider mon enfant avec ses "devoirs"-- surtout avec la nouvelle méthode qu'ils se servent pour enseigner les mathématiques, ou la cathéchèse ou même un cas de discipline.)

Evocation

Le meneur laisse le groupe libre de réagir à ce stimulus pour quelques instants. Pour encourager la discussion, il pose des questions au groupe telles: "Est-ce que vos enfants ont des problèmes avec leurs devoirs? Quels autres problèmes ont vos enfants à l'école? Comment les aidez-vous? Quelle réaction avez-vous lorsqu'un de vos jeunes a un problème? Vous intéressez-vous au travail d'école de votre jeunes lui en parlez-vous? Comment?" etc.

Recherche de l'information

"De quelles façons pouvons-nous nous renseigner sur les problèmes des jeunes à l'école?" et le groupe procède à un brainstorming d'idées telles: interviewer un professeur, assister à la prochaine réunion de parents-maîtres, inviter l'orienteur ou le principal à nous parler, interviewer des jeunes sur leurs problèmes, etc.

Le meneur demande ensuite sur quels problèmes eux, les parents aimeraient se renseigner, et l'on fait une autre liste.

Le meneur demande ensuite comment ils peuvent se renseigner sur ces problèmes. Le groupe devrait se référer à la liste précédente, résultat du brainstorming.

Le meneur explique ensuite qu'ils doivent se choisir un de ces problèmes pour en faire une enquête. Ils peuvent travailler seul, à deux, etc. mais tous doivent faire un rapport au groupe. Il les aide avec leurs projets.

Mise en pratique

De retour au groupe les membres font rapport de leurs découvertes, toujours suivit de questions et discussions.

"Maintenant que nous avons notre information comment allez-vous vous en servir pour aider vos enfants avec un ou leurs problèmes? J'aimerais que chacun d'entre vous trace un plan en vue de répondre à un des problèmes de vos jeunes. Vous pouvez travailler seul, ou en équipe mais chacun d'entre vous (les parents, c'est-à-dire) doit avoir un plan. Vous proposez le plan au groupe pour feedback. Dans deux semaines vous ferez un rapport au groupe des résultats de votre plan. Pour vous aider à élaborer un tel plan utilisez les techniques de la méthode de solution de problèmes i.e.

définissez le problème, alternatives de solutions, critères de choix d'alternatives, une solution choisie et le plan...

Evaluation

Au bout de deux semaines les élèves font rapport de leur projet. Si le plan a échoué le meneur et les élèves réexaminent le problème et reformule un nouveau plan. Si quelqu'un n'a pas mis son plan en action, on tente de déterminer pourquoi et on l'encourage à le faire. Tous les parents qui ont des enfants d'âges scolaires doivent faire cet exercice.

MOI



Quatrième étape

Rencontre: Un plan pour mon développement personnel

Durée: 4 heures

Aperçu

Les membres du groupe identifient et analysent leurs forces individuelles. A partir de l'évaluation de ses forces, l'élève élabore et met en application une certaine planification personnelle pour son développement.

Objectif

L'élève donne et reçoit du feedback sur les forces de chacun et apprend à accepter le feedback positif.

Stimulus

Le meneur rappelle à la mémoire du groupe la rencontre:
La vie de famille "Vous aviez identifié à ce moment là certains comportements affermissant votre vie de famille. Aujourd'hui, vous allez identifier les comportements qui enrichissent votre caractère, votre personnalité. Vous pouvez mieux développer vos propres forces si vous savez les reconnaître."

"Quelles forces de caractère pensez-vous posséder? Etes-vous chef? meneur? Avez-vous facilement confiance aux autres? Savez-vous exprimer vos sentiments? Pensez-vous à vos points forts?" Il demande à chacun d'imprimer son prénom ou son nom de famille verticalement sur une feuille blanche qu'il distribue à chacun. Il leur demande de penser à un ou plusieurs mots qui décrivent leurs forces de caractère et qui commence par chacune des lettres du nom inscrit. Le meneur écrit au tableau à feuilles mobiles le nom suivant (il peut également se servir du sien):

G - gaillard, génial

A - adroit, agile

S - sage, samaritain

T - tenace, tendre

O - optimiste

N - nonchalant

Lorsque chacun a terminé, le meneur leur demande de garder cette feuille pour usage plus tard dans la rencontre.

Evocation

"Cette session nous invite à penser à nos forces et celles des autres, à décrire les bons comportements de chacun, et à accepter la bonne critique que les autres nous adressent. J'ai un exercice amusant qui peut nous aider à exercer ces talents."

Il demande au groupe de s'asseoir en cercle, et demande aux membres de penser à chacune des personnes présentes dans la pièce. "Pensez à chacun en termes de couleurs. Quelles sont ses forces? Si on pouvait le voir comme on voit une couleur, serait-il brun, ou noir, ou rouge, ou...? Pensez à ses forces. Quelles couleurs sont-elles? Etablissez des relations entre la personne et une couleur." Le meneur nomme les personnes, une après l'autre; lentement afin de permettre à chacun d'établir les relations forces-couleurs. Il demande à chacun d'enregistrer ses impressions sur papier. Il demande à chacun de dévoiler la couleur qu'il a attribué à chacun et donner les raisons de son choix. Il demande alors aux personnes "colorées" de réagir aux choix des autres membres. Si les membres ont de la difficulté à faire une réponse, le meneur les aide: "Etes-vous surpris(e)? Etes-vous ennuyé(e)? Que vous suggère les couleurs qu'on vous donne?"

Le meneur répète l'exercice aussi souvent qu'il le croit nécessaire, ou aussi souvent que le demande le groupe; il peut à chaque fois changer la couleur, en nourriture, en animal, en pays, en plante, etc. "Quel animal serait-il? Quel pays lui va le mieux? Vous fait-il penser à une plante?"

Recherche de l'information

"Nous avons médité sur nos forces individuelles; nous nous sommes servis d'un exercice pour stimuler notre pensée. Maintenant,

essayons de nous aider l'un l'autre à découvrir nos forces. Comment pouvons-nous le faire?"

Le meneur suggère un jeu de bombardement des forces. Il leur demande de reprendre la position cercle. "Chacun de nous va à son tour prendre position au centre et recevra le feedback du groupe sur ses forces. Lorsque chacun sera au centre, il nous fera lecture de la liste de ses forces qu'il avait accolée aux lettres de son nom du début de la rencontre. Les autres membres du groupe lui donneront le feedback sur les forces qu'il a sur sa liste et l'aideront à en identifier d'autres chez lui." Le meneur incite la participation de tout le monde: "Gaston, tu as indiqué "génial" comme une de tes forces? Pourquoi?" S'adressant aux membres du groupe: "Quelles sont les autres forces que la modestie de Gaston empêche d'inscrire? Vous avez remarqué que Gaston aime parler? Est-ce une force chez lui?"

Il est possible que quelqu'un dise: "Maurice est un bon gars." Le meneur doit aller chercher un exemple de comportement chez Maurice pour expliciter ce commentaire: "Comment Maurice nous fait-il voir qu'il est un bon gars?" Le meneur peut dire, comme exemple motivateur: "Maurice salut tout le monde individuellement à tous les matins", ou "Maurice a réparé ma voiture gratuitement samedi dernier," ou "Maurice s'inquiète souvent du bien-être du groupe."

Il est possible que quelqu'un dise: "Onil est un chef né."

Le meneur demande alors: "Comment Onil manifeste-t-il ses qualités de chef?" Il aime présider aux assemblées, animer les sessions.

Les membres peuvent éprouver certaines difficultés avec les commentaires favorables. Le meneur doit encourager chacun à accepter les louanges." Il peut demander au groupe de commenter sur le fait d'accepter ou refuser les louanges. Il peut inviter la personne en question à dire: "Cà me fait plaisir de savoir ça." ou "Cà m'aide d'apprendre des bonnes choses à mon compte: ça compense pour celles qui blessent."

Après qu'un élève sort du centre, le meneur les invite à battre le fer lorsqu'il est chaud en prenant quelques instants de réflexion sur ce qu'on lui a dit de lui-même.

Il est très important que cette session reste humaine et que les marques d'affections ne soient pas refoulées.

Mise en pratique

"Vous connaissez maintenant un peu plus les forces que vous avez. Lesquelles voulez-vous acquérir? Voulez-vous améliorer celles qui nous mettent plus directement en contact avec les autres? Voulez-vous développer vos talents de chef? Comment peut-on acquérir de nouvelles forces tout en préservant celles qu'on a déjà? "Il

peut suggérer des jeux de rôles pour faciliter l'expression et les aspirations de chacun. Il est à espérer que les membres se fixent des buts à atteindre, à court ou à long terme. Un but serait de faire meilleur usage des forces de chacun lorsqu'elles se manifestent.

Evaluation

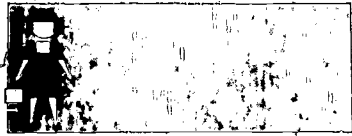
Le meneur demande à un volontaire de faire un résumé de la session. Il demande aux membres de tenter d'identifier les talents dont ils se sont servis.

Il demande aux élèves: "Comment vous sentiez-vous en recevant des commentaires favorables?"

Le meneur enregistre les plans à courts et longs termes des élèves, il prévoit également de leur donner l'opportunité de se pratiquer à réaliser leurs buts.



TRAVAIL



Quatrième étape

Rencontre: Quitter son emploi

Durée: Environ 3 heures

Aperçu

Ce qu'on appelle succès au travail exige de l'employé deux sortes de qualifications: les qualités propres au travail lui-même et les comportements de la vie. Un employeur achète habituellement chez quelqu'un ses qualifications au travail: il arrive que ce même employé soit handicapé par un manque de comportements dits "productifs" de la vie. Par exemple, Maurice fait son travail à la perfection, mais se dispute continuellement avec les autres employés. Cette rencontre invite l'étudiant à faire une rétrospection sur ses comportements au travail et sans sa vie privée. Ils sont confrontés par ces prévisions d'après des critères et résultats possibles. Côté travail de groupe, il peut se développer un certain état de confrontation qui stimulerait énormément.

Ressources

Film: Communication personne-à personne

Un employeur pour aider à discuter du film

Huit projections: "Marc est en retard au travail"

#4, 1	<u>Marc est en retard au travail,</u>	<u>La situation</u>
#4, 2	" " " " " "	<u>Première démarche</u>
#4, 3	" " " " " "	<u>Deuxième démarche</u>
#4, 4	" " " " " "	<u>Troisième démarche</u>
#4, 5	" " " " " "	<u>Résultats de la première</u> <u>démarche</u>
#4, 6	" " " " " "	<u>Résultats de la deuxième</u> <u>démarche</u>
#4, 7	" " " " " "	<u>Résultats de la troisième</u> <u>démarche</u>
#4, 8	Quitter son travail,	<u>Un sommaire de démarches possibles.</u>

Stimulus

Le meneur demande à l'employeur invité de visionner la partie dite "stimulante" du film avant la rencontre. Il lui demande également de se joindre au groupe durant la session: Recherche de l'information.

Le groupe visionne les premiers 5 minutes du film, juste après la scène où Bob Wheeler dit: "Je quitte. Trouvez-vous un autre garçon!" alors le patron téléphone au bureau du personnel.

Evocation

Après le stimulus, le meneur demande au groupe de commenter sur le comportement de Wheeler:

- 1) Comment se sent-il maintenant?
- 2) Que va-t-il arriver?
- 3) Qu'est-ce qu'il va lui arriver s'il fait une autre demande d'emploi?
- 4) Qu'auriez-vous fait à sa place?
- 5) Est-ce que Wheeler aurait pu réagir différemment?

Si les membres n'impliquent pas leurs propres expériences dans la discussion, le meneur devrait poser quelques questions semblables à celles-ci:

- 1) Avez-vous déjà quitté un travail de la même façon que Bob?
- 2) Est-ce que ça vous nuit quand vous avez fait une autre demande d'emploi?

Chacun écrit un compte-rendu de sa dernière expérience où il aurait été soit congédié après un argument, ou bien, où il aurait quitté sous l'effet de la colère. Pour ceux qui n'auraient pas eu cette expérience, le meneur leur suggère de se servir de la situation exposée dans le film. Les membres du groupe ont maintenant mis en pratique les moyens de solution de problèmes en utilisant les

6 mots clés: où, quoi, qui, comment, quand et pourquoi. Le meneur tente de faire suggérer du groupe cette méthode qui s'applique ici: "Avons-nous une méthode à employer? N'avons-nous pas appris une méthode pour décrire une situation?". Si personne ne semble se rappeler, il continue: "Comment décrivons-nous une situation problématique?" Si l'on obtient toujours pas de réponse, le meneur suggère la méthode.

La méthode révisée le meneur leur demande de la garder pour l'instant, et passe immédiatement à la prochaine phase.

Recherche de l'information

Présentation de l'invité qui commente sur la première partie du film; discussion, "quelles sont les alternatives de Bob?" Après la discussion, on visionne tout le film.

Discussion: Les alternatives suggérées dans le film.

Le meneur demande au groupe de rédiger une liste des facteurs à prendre en considération avant de quitter son travail, et de les classer par ordre d'importance. Il leur demande de se référer aux comptes-rendus qu'ils ont rédigés et d'analyser ces derniers par rapport à la liste qu'ils viennent de faire.

Mise en pratique

Cette phase les invite à étudier quelles démarches ils doivent

suivre, les conséquences de ces actions et les procédures. Pour compléter l'étude ils comparent les conséquences dans la simulation avec celles qu'ils avaient prédites. On peut analyser les différences entre les résultats prédits par les membres et ceux présentés dans la simulation.

SIMULATIONS: Equipes de 2 ou 3 membres

Différentes situations leur sont proposées par le meneur. Il nourrit ses suggestions (lues) par des projections (P). A mesure que la simulation se développe, le meneur se sert de la projection: Quitter son emploi -- Un résumé de la simulation.

MARC EST EN RETARD AU TRAVAIL

La situation (P);

Hier, Marc est arrivé en retard au travail et son patron l'a engueulé. Il lui a dit: "Marc, tu es en retard! T'es rien qu'un maudit enfant de chienne de paresseux." Depuis ce temps, Marc est maussade et hier soir, il a décidé de quitter son travail. Il considère alors trois plans d'actions, trois démarches à suivre.

Première démarche (P)

Marc engueule son patron devant les autres employés. Il admet être arrivé en retard hier, mais il dit que ce n'était pas de sa faute: il ne pouvait pas démarrer sa voiture et le déjeuner n'était pas prêt. "Je ne comprends pas pourquoi tu t'es tant choqué, je n'étais que quelques minutes en retard! Et en plus, tu m'a traité d'enfant de chienne. T'as besoin de te surveiller! J'en ai assez de cette maudite barraque! Je quitte!"

Le meneur écrit ces questions au tableau:

- 1) Comment va réagir le patron?
- 2) Marc décide d'engueuler son patron devant les autres. Qu'en pensez-vous?
- 3) Que peut-il arriver?
- 4) Comment cette action peut-elle affecter Marc s'il décide de se trouver un autre emploi?

Le meneur demande des réponses écrites que les membres compareront à la fin de la simulation.

Deuxième démarche (P)

Marc s'adresse à son patron lorsque ce dernier est seul. Il dit au patron que celui-ci avait le droit de le réprimander puisqu'il était de fait en retard. Mais il ajoute que c'était la première fois que c'est arrivé. Il lui dit également qu'il n'a pas aimé se faire traiter d'enfant-de-chienne. "Je m'attendais à me faire réprimander à cause de mon retard, et j'acceptais l'engueulade. Mais lorsque tu m'as traité d'enfant-de-chienne, j'ai eu envie de te casser la gueule. De fait, j'ai encore envie de te la casser. De toutes façons, je quitte mon travail! Saluts!"

Le meneur écrit les questions suivantes au tableau:

- 1) Comment réagira son patron?
- 2) Marc décide de parler à son patron "en privé". Qu'en pensez-vous?
- 3) Quoi d'autre peut arriver?
- 4) Comment cette action peut-elle affecter ses chances de se trouver un autre emploi?

Troisième démarche

Le lendemain matin, Marc part comme d'habitude de chez lui, mais au lieu de se rendre à l'usine pour s'expliquer avec le patron, il se rend à la taverne. Il se dit qu'il cherchera un autre emploi dans l'après-midi.

Le meneur écrit ces questions au tableau:

- 1) Comment doit se sentir Marc après ce qu'il a fait?
- 2) Quelles réactions Marc attend-il de son patron?
- 3) De quelle façon va réagir la patron?
- 4) Que va-t-il lui arriver?
- 4) Comment cette démarche va-t-elle affecter Marc lorsqu'il sera à la recherche d'un nouvel emploi?

Lorsque les membres ont répondu à ces questions, le meneur demande à chaque équipe d'élaborer un plan d'action et de l'expliquer au groupe, disant pourquoi ils ont choisi telle ou telle action. Le meneur enregistre ces recommandations au tableau ainsi que les raisons.

Le meneur demande aux membres de faire par jeux de rôles deux confrontations entre Marc et son patron pour bien démontrer les comportements de Marc.

Les autres sections sont projetées (P). Une courte récapitu-

lation de la situation dans chacun des cas présentés, et des démarches nécessaires avant de faire une évaluation des résultats. La projection Un sommaire de démarches possibles aidera.

MARC EST EN RETARD AU TRAVAIL

Résultats de la première démarche (P)

LE PATRON: "Marc, tu as raison. Je n'aurais pas dû t'insulter; Cependant, je te crois confus et enfantin. Notre compagnie répare les systèmes de plomberie, pas les systèmes nerveux. Le fait que nous avons été obligés de s'engueuler devant tout le monde me prouve ton manque de maturité. Je dois te remplacer. Tu peux venir chercher ta paie cet après-midi."

Résultats de la deuxième démarche (P)

Le patron lui dit: "Marc, t'as raison. Je m'excuse de t'avoir insulté. J'en ai trop dit sans raison. Tu fais du bon travail ici, et j'aimerais que tu restes. J'ai appris quelque chose de tout ceci. Je suis content que tu sois venu me parler."

Résultats de la troisième démarche

Marc est maussade. Il passe toute la journée à la taverne essayant de trouver une manière de se venger de son patron. Il s' imagine que son patron sera blessé ou irrité de son absence. Il

est convaincu que le patron aimerait ne pas l'avoir engueulé.

Le patron, voyant que Marc ne venait pas travailler décida de téléphoner à la femme de Marc qui lui raconta ce qui s'était passé. "C'est dommage, dit le patron, je m'attendais à ce qu'il vienne aujourd'hui. Il est très difficile pour moi de donner de bonnes références à un gars qui quitte sans avertir."

Le meneur aide les membres du groupe à trouver la signification à chacune des réactions du patron. Il leur demande de trouver les différences entre les trois démarches que Marc se propose.

- Comment se sentent Marc et son patron après la première démarche?

- Pourquoi le patron réagit-il si amicalement après la deuxième démarche?

Le meneur demande aux membres s'ils ont déjà eu des démêlés avec un patron. Il leur demande de décrire la situation, (comment ils ont réagi et comment ils agiraient si la même situation se présentait de nouveau. Le meneur pourra juger si cette rencontre a servi ou non d'après les réponses.

Rencontre: Quitter son emploi

Projection: Quitter son emploi - Un résumé de la simulation

Ce que Marc peut faire

Ce que le patron de Marc peut faire.

Première démarche

Marc se sert d'un prétexte et dit qu'il quitte.

Le patron dit à Marc de s'en aller.

Deuxième démarche

Marc dit ce qu'il ressent et dit qu'il quitte.

Le patron s'excuse de l'avoir appelé "enfant-de-chienne" et offre de le garder.

Troisième démarche

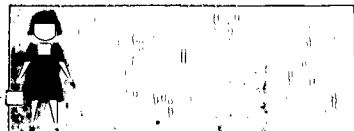
Marc ne retourne pas au travail, ni voir le patron, il quitte sans prévenir.

Le patron menace de donner une pauvre recommandation.

Le patron engueule Marc



TRAVAIL



Quatrième étape

Rencontre: Faire une demande d'emploi

Durée: 15 heures (à peu près)

Aperçu

Cette rencontre comprend une série d'exercices qui ont pour but de préparer l'étudiant qui se cherche un emploi. Ils font l'étude des annonces classifiées, "Hommes/Femmes demandés"; ils complètent des formules de demande d'emploi, ils rédigent un dossier personnel et finalement se pratiquent pour l'interview.

Une partie de ce travail peut se faire avec le meneur comme seule source d'information. Par contre il existe beaucoup de matériel publié dans ce domaine et qui est d'une valeur inestimable pour quiconque entreprend la tâche d'étudier ceci. Il serait donc profitable au meneur de s'y prendre assez longtemps d'avance pour rechercher cette documentation. Aussi, à moins que le meneur soit un expert dans l'art de l'interview, il serait bon de trouver quelqu'un qui a de l'expérience dans ce domaine pour aider dans cet exercice vers la fin de cette rencontre.

1. Compléter la formule de demande d'emploi

Aperçu

Plusieurs employeurs exigent de la personne qui demande un emploi qu'elle complète une formule. Savoir compléter une formule correctement est un pré-requis pour celui qui veut se placer. Savoir compléter une formule de demande d'emploi peut faire la différence entre "obtenir l'emploi", et "perdre sa chance".

Un point important à garder en tête lorsqu'on demande un emploi c'est: "Comment puis-je me présenter, me "vendre" à l'employeur?" Souvent une personne n'obtient pas la position qu'elle veut parce qu'elle n'a pas créé bonne impression chez l'employeur. Savoir comment compléter une formule de demande d'emploi correctement est un premier pas vers l'obtention de l'emploi désiré.

Ressources

Plusieurs formules de demande d'emploi pour les élèves.
Une copie des directives Comment compléter une formule de demande d'emploi pour chaque étudiant.

Stimulus

Le meneur lit la vignette suivante tirée de Sélection: "Un

sergent repasse les cartes de renseignements d'une quarantaine de recrues pour l'armée canadienne. De temps en temps il hoche la tête avec un grognement qui dénote une certaine exaspération. Finalement il se lève et s'adresse au groupe. "Vous promettez d'être un des groupes le plus original qu'on ait jamais rencontré. D'après les cartes que j'ai devant moi, deux d'entre vous ne s'occupent pas de leurs prénoms, trois d'entre vous n'ont pas de sexe ou beaucoup de sexe, un gentilhomme est né il y a à peine quelques mois et un autre mesure 150 pieds et pèse 5'10".

Le meneur explique que cet article est peut-être une exagération mais une exagération qui démontre très bien le problème de l'aspirant qui doit compléter une formule d'emploi.

Le meneur explique que plusieurs gens ont de la difficulté à se placer non pas parce qu'ils n'ont pas de qualifications ou parce qu'ils n'ont pas l'habileté pour faire le travail en question mais simplement parce qu'ils ne savent pas se présenter d'une façon acceptable chez l'employeur. La première impression est importante et l'employeur est influencé par la façon de se présenter de l'aspirant. Que ce soit par écrit ou en personne, peu importe; l'employeur se fait une idée d'après ce qu'il voit devant lui.

"Pendant quelques jours nous allons travailler à améliorer notre présentation. Premièrement nous allons nous pratiquer à

remplir des formules de demande d'emploi, écrire des lettres et rédiger notre dossier personnel, et finalement nous pratiquer pour un interview.

Evocation

Le meneur montre sur le rétroprojecteur deux exemples de formules de demande d'emploi et leur demande d'analyser ces deux formules en identifiant les erreurs qu'y s'y trouvent. Le meneur note les erreurs sur le tableau. Le meneur leur demande: "Quelle impression est-ce qu'on se fait des gens qui ont complété ces formules? Qu'est-ce qu'un employeur dirait en comparant ces deux formules?"

Le meneur demande ensuite si les étudiants ont déjà eu de la difficulté à compléter des formules et comment ils (les étudiants) s'en sont tirés.

Recherche de l'information

Que faut-il considérer lorsqu'on complète des formules de ce genre?" Il écrit les idées suggérées sur le tableau. Le meneur donne une copie Comment remplir une formule de demande d'emploi à chaque étudiant ainsi que des exemples de formules à compléter (deux suffiront--l'une devra être longue et compliquée, nous suggérons une formule de la fonction publique). Lisez les directives

attentivement avant de compléter les formules. N'oubliez pas non plus les erreurs que nous avons discutées antérieurement ainsi que vos propres suggestions sur la liste du tableau. Lorsque tout vous semble clair, complétez la formule. Vous pouvez travailler seul ou en équipe.

L'exercice complété, les étudiants sont appelés à discuter des difficultés rencontrées. Le groupe suggère des solutions possibles à ces problèmes.

Mise en pratique

On demande aux étudiants de compléter une (ou plusieurs) formules de demande d'un emploi qu'ils aimeraient obtenir. A ce stage du cours il y en aura certainement qui veulent se placer quelque part ou qui aimeraient changer de position. Ceux qui sont satisfaits de leur sort peuvent "faire semblant". La pratique dans cet exercice leur servira peut-être plus tard dans la vie.

"Vous avez en mains une ou plusieurs formules de demandes d'emplois à compléter. Faites-le d'après ce que vous avez appris dans cet exercice. Consultez le multi-média. Vous pouvez travailler en équipe si vous le voulez. Vous avez une heure pour le faire."

Evaluation

Ce travail accompli, les étudiants s'échangent les formules

pour correction. Ensuite l'étudiant a la responsabilité de la faire dactylographier et de la faire évaluer par un employeur si possible, ceci afin de s'assurer que pas une faute ne soit passée inaperçue. Après tout, ni le meneur, ni les étudiants ne sont experts dans ce domaine. La formule est ensuite rapportée et déposée dans la filière de l'étudiant. Il pourra s'en servir après les exercices de l'interview pour faire sa demande d'emploi.

Rencontre: Faire une demande d'emploi

Comment compléter une formule de demande d'emploi

La formule de demande d'emploi est peut-être le premier portrait qu'un employeur se fait de vous. Alors assurez-vous que l'impression que vous faites soit la meilleure possible.

A part les renseignements spécifiques et personnels que vous fournissez en complétant une formule du genre, vous révélez d'autres traits aussi. Une formule révèle quelque chose sur votre:

1. propreté et votre disposition vis-à-vis l'emploi en question. Une formule révèle si vous savez vous exprimer clairement sur papier, si vous pouvez écrire lisiblement, si votre grammaire est bonne. Une formule mal remplie, bourrée de taches d'encre ou pas complétée ou avec des fautes partout ne crée jamais une bonne impression. L'employeur n'est pas sans se demander si vous avez vraiment intérêt à obtenir cette position et avec quelle attention vous allez faire le travail en question.
2. honnêteté et rendement au travail. Si vous complétez le formulaire, en suivant les directives, sans faire de fautes, l'employeur s'en aperçoit. Par contre si la formule n'est pas complète ou si vous n'avez pas suivi toutes les directives, l'employeur peut se demander si vous avez quelque chose à

cachez, et se fera certainement une idée sur vos aptitudes
à suivre des directions.

POINTS IMPORTANTS A CONSIDERER:

1. Si possible, complétez la formule au dactylo. Si ce n'est pas possible écrivez lisiblement à l'encre (noir ou bleu seulement). Surveillez votre orthographe. Utilisez des mots courants. N'essayez pas d'impressionner avec de "grands mots".
2. Lisez la formule avec attention. Suivez les directives.
Ecrivez en LETTRE MOULÉES lorsqu'indiqué.
3. Répondez à toutes les questions correctement et en toute franchise. Ne laissez pas d'espace vide. Ecrire plutôt "aucun" ou "non" ou "nil" ou faire un trait (-) dans l'espace en question.
4. Ecrire votre nom et votre adresse ainsi que le numéro de téléphone au complet. N'utilisez pas d'abréviation.
5. Références: veut dire les noms, adresses et professions ou positions de quelques personnes qui peuvent donner des renseignements sur votre compte si l'employeur demande des renseignements sur votre expérience passée, éducation, caractère et rendement au travail. Ne donnez pas les noms des membres de votre famille ou de proches parents.

6. Position demandée: Est-ce clair dans votre idée? Démontrez un peu de motivation en donnant une description exacte de la position pour laquelle vous faites application. (Informez-vous d'avance si nécessaire) ou donnez une description exacte du genre de travail que vous voulez ou de ce que vous pouvez faire.
7. Etat civil: vous demande si vous êtes célibataire, marié, veuf, etc. Répondez en toute franchise.
8. Salaire demandé: Soyez raisonnable. Ne demandez pas trop pour l'ouvrage en question, ni un salaire insuffisant pour vous permettre de vivre convenablement. Si indécis, écrivez: "à discuter".
9. Relire avec attention la formule avant de la signer.

2. La lettre de demande d'emploi

Aperçu

Il arrive souvent à la personne qui se cherche du travail de manquer une occasion parce qu'elle n'a pas bien compris une annonce "personne demandée", soit dans le journal, ou au centre de main d'oeuvre, ou à la radio.

Par contre plusieurs annonces sont mal interprétées parce qu'elles sont vagues et manquent de précision.

Dans cet exercice les étudiants se pratiquent à analyser de telles annonces ainsi qu'à rédiger des lettres en réponse aux offres d'emploi.

Ressources

- 1) Quelques sections "Hommes/Femmes demandés" de différents quotidiens récents de la région.
- 2) Dispositive: "Windego Mining Company"
- 3) Un profil d'une Lettre de demande d'emploi pour chaque étudiant.
- 4) Un exemplaire d'une Lettre de demande d'emploi pour chaque étudiant.
- 5) Une sténo.

Stimulus

Le meneur passe des copies de sections "Hommes/Femmes demandés" aux élèves et leur demande de les lire et de les étudier pendant quelques minutes.

Evocation

Le meneur demande: "Qu'est-ce qu'il y a dans ces annonces

classifiées?" Un élève peut écrire les idées au tableau. Le meneur peut participer à l'exercice avec les étudiants pour arriver à une liste assez détaillée qui couvre les items tels que: âge, instruction, santé, références, état civil, heures de travail, diplômes requis, expérience, intérêts, ambition, syndicats, bénéfices, sexe, comment appliquer, dossier personnel, etc. etc.

Lorsque les étudiants ont épuisé le matériel en main le meneur leur demande de classifier ces items. Si nécessaire il peut suggérer les catégories suivantes: des faits sur la personne qui fait la demande de travail en question, des renseignements sur l'employeur. Si tous les items n'entrent pas dans ces catégories il demande aux élèves d'en suggérer d'autres.

"Nous avons fait sortir des idées en faisant l'étude de plusieurs annonces classifiées. Cependant je doute qu'une seule annonce couvre tous ces points. Certaines annonces ne sont pas explicites; c'est à vous de vous "vendre" dans votre lettre.

Recherche de l'information

Le meneur place la diapositive Windego Mining Company sur le rétroprojecteur et dit à peu près ce qui suit:

"Supposons maintenant que ceci vient de paraître ce matin dans le quotidien de la place. Ça vous intéresse. Que feriez-vous?"

Remarquez que vous avez à répondre par lettre. Naturellement vous allez répondre aux exigences de l'annonce en question; voulez-vous ajouter autre chose? Le meneur ou un étudiant écrit les points suggérés par le groupe.

Le meneur distribue des copies du Profil d'une lettre de demande d'emploi et l'exemplaire d'une lettre de demande d'emploi à chaque étudiant. Il explique la lettre. "Comme vous pouvez le constater vous-même d'après le profil, une lettre de demande d'emploi est divisée en quatre parties (quatre paragraphes).

- a) un paragraphe sur la position pour laquelle vous faites la demande.
- b) un paragraphe où vous donnez vos qualifications (instruction, expérience, intérêt).
- c) un paragraphe dans lequel vous donnez des références, ou dans lequel vous mentionnez votre DOSSIER PERSONNEL (personal resume ou work history en anglais que vous attachez à votre lettre).
- d) un paragraphe où vous demandez une entrevue avec l'employeur à une date convenable pour lui.

Les paragraphes ne sont pas nécessairement longs. Souvent une seule phrase suffit. N'oubliez pas, soyez clair et précis.

Nous allons maintenant faire une demande pour une position offerte

par la Windego Mining Company. Je commence en inscrivant sur le tableau à feuilles mobiles mon adresse à droite au haut de la page. Chacun de vous me suivra et ajoutera une ligne ou une phrase à la lettre." «La lettre terminée, le meneur encourage commentaires et discussion.

Mise en pratique

Les étudiants ont maintenant à faire une lettre de demande d'emploi. Selon que cet exercice La lettre de demande d'emploi suit ou précède l'exercice, complétez la formule de demande d'emploi, les étudiants peuvent écrire une lettre pour la position sur la formule qu'ils ont complétée ou qu'ils complèteront plus tard. Il serait même souhaitable que ce soit pour une vraie position que les ou certains étudiants fassent leur demande et non pas seulement un exercice académique. Ceci aiderait beaucoup à souligner l'importance de cette série d'exercices. Pour écrire cette lettre, les étudiants peuvent travailler seul ou en équipe; ils ont un exemplaire en mains; ils peuvent aussi se référer au multi-média pour d'autres renseignements. Ils ont à peu près une heure pour compléter ce travail.

Après une heure ils échangent leurs lettres pour critique, correction. Les étudiants corrigent leurs lettres (si nécessaire) et s'arrangent pour les faire dactylographier et les placent dans leur filière personnelle pour usage futur.

Exercice: Faire une demande d'emploi

Profil d'une lettre de demande d'emploi:

numéro, rue, numéro d'appartement,

ville, province

date

Nom de l'employeur

Numéro, rue, ou casier postal,

Ville, province

Cher

position pour laquelle je fais la demande

mes qualifications

références ou pièces jointes

demande d'interview

Sincèrement,

mon nom: _____

Exercice: Faire une demande d'emploi

Exemplaire d'une lettre de demande d'emploi

208, rue du désir, #311
N'importe où, Ontario
Le 15 avril, 1971.

Directeur de Personnel
Broche à Foin Cie Ltée
218 rue Sans Nom
Toutville, 18, Ontario

Cher monsieur,

Veillez s'il vous plaît accepter ma demande pour la position d'électricien avec votre compagnie telle qu'annoncée dans l'Evangeline du 14 avril, 1971. Je crois sincèrement que mon expérience et mes qualifications m'aideront à remplir mes fonctions pour vous satisfaire pleinement.

J'ai 30 ans, je suis marié et père de deux enfants. J'ai complété ma 10ème année académique à l'Institut Notre-Dame de la Providence, ville de N'Importe où, Ontario en juin 1964. J'ai aussi un cours d'électricien de 32 semaines de l'école technique de N'Importe où. Je travaille depuis quatre ans pour monsieur Jean Arrache, contre-maître pour Repair-it-Right Electric Shop. J'ai aussi de l'expérience dans la réparation de "board stretcher" et de "sky hook" électrique.

Ci-joint vous trouvez mon dossier personnel complet ainsi que les noms de personnes à qui vous pouvez vous adresser pour des renseignements à mon sujet.

Je suis à votre disposition pour un interview si vous le désirez.

Bien à vous,

Jean Untel
Jean Untel

Ecrire son dossier personnel

Aperçu

Il arrive qu'une annonce classifiée demande qu'un dossier personnel soit joint à la lettre de demande d'emploi. Un dossier est un résumé du passé de quelqu'un où sont données des renseignements personnels. Ces renseignements ont un certain rapport avec le travail en question. Contrairement à la formule de demande et à l'interview l'auteur du dossier a la responsabilité entière de la présentation qu'il doit faire.

Cet exercice doit suivre celui de La lettre de demande d'emploi et précède l'interview.

Ressources

- 1) Une copie de l'Histoire de Jos Letendre ainsi que le dossier personnel de Jos Letendre pour chaque étudiant.
- 2) La diapositive Windego Mining Company Limited

Stimulus

MENEUR: "Vous avez sans doute déjà remarqué dans une annonce d'offre d'emploi qu'on demandait qu'un dossier accompagne la lettre de demande d'emploi. Plusieurs personnes prennent l'initiative de l'inclure avec la lettre

de demande même si l'annonce ne le demande pas. Un dossier est un résumé du passé et de l'expérience d'une personne. On y inclus tous renseignements à titre personnel, instruction, talents, compétences et autres choses susceptibles de susciter de l'intérêt chez l'employeur.

Le meneur distribue des copies de l'Histoire de Jos Letendre. Le meneur ou un élève lit l'histoire de Jos Letendre à haute voix.

Evocation

Le meneur demande aux étudiants de faire ressortir tous les renseignements possibles de cette histoire en tenant compte de la position pour laquelle l'aspirant fait sa demande. (Nous allons supposer que Jos Letendre veut travailler pour la Windego Mining Co.) Quelqu'un écrit les données sur le tableau à feuilles mobiles.

Vu l'importance accordée à l'expérience lorsqu'on fait une demande d'emploi, il serait bon d'aborder le sujet de ceux qui ont eu une mauvaise expérience dans le passé, par exemple l'employé qui est congédié pour cause de boisson, retard, absence non justifiée, etc. Si les étudiants n'abordent pas cette question, le meneur pourrait aborder le sujet par une question ou en donnant l'exemple d'un cas type:

- 1) Jean quitte l'école à 18 ans pour aller travailler dans le bois. Il n'a aucune expérience dans ce domaine. Quoi dire (ou écrire)?
- 2) Pierre a 27 ans. Il a dû travailler à une quinzaine d'endroits pendant les derniers treize ans. En plus, il a subi de longues périodes de chômage. Comment présenter ceci?
- 3) Jacques a perdu ses derniers emplois pour des raisons "sérieuses" (alcool, retard, absences non justifiées, etc.) Que dire dans un tel cas? Peut-il se cacher?

Réponses suggérées à ces cas-type si les étudiants ne peuvent rien apporter à ces problèmes.

- 1) A Jean de parler de ses intérêts ou passe-temps préférés qui ajoutent du poids à sa demande.
- 2) A Pierre de souligner l'aspect saisonnier de son travail, et d'autres emplois comme "ouvrages temporaires".
- 3) A Jacques de 1) ne pas cacher les raisons pour lesquelles il a été remercié de ses services--tôt ou tard, l'employeur va découvrir les raisons et 2) de prouver à l'employeur qu'il prend des moyens pour se corriger.

Recherche de l'information

Le meneur passe une copie du Dossier personnel de Jos Letendre

à chaque étudiant. On le discute en tenant compte de ce que les étudiants ont fait ressortir de l'Historique de Jos un peu plus tôt et des positions offertes par la Windego Mining Co.

Le meneur réfère le groupe maintenant au multi-média pour d'autres exemples de dossier.

Mise en pratique

Les étudiants ont à rédiger leur dossier. Ils peuvent travailler seuls ou en équipes; ils peuvent utiliser le multi-média. Les dossiers seront corrigés par le groupe. Dactylographier et insérer dans la filière de chaque étudiant pour usage futur.

Exercice: Faire une demande d'emploi

L'Histoire de Jos Letendre

Jos Letendre est né à La Loche, Saskatchewan, en août 1942. Il grandit dans ce petit village avec ses quatre frères et trois sœurs. Son père Armand a gagné sa vie comme pêcheur, trappeur et bûcheron. Sa mère Marie "gardait la maison". Jos fréquenta l'école du village et quitta après la 8^{ème} année. Son grand-père lui apprit à jouer le violon.

Elevé dans ce petit village, Jos entre en contact avec plusieurs cultures. Des plus vieux, il apprend le français et le cree. Il apprend l'anglais à l'école. Son passe-temps favori c'est la chasse.

En 1962 la Northern Lights Saw Mill Company Limited ouvre un camp non loin de La Loche, et Jos se trouve un emploi comme coupeur de bois. En 1963, il marie Rose Simard, une amie d'enfance. Le 18 avril 1964, ils ont un petit garçon qu'ils nomment Thomas Armand Letendre. Le 17 juillet 1965, ils ont une petite fille, Marie Rose.

Jos travaille trois ans pour la Northern Lights comme coupeur de bois et ensuite est promu à la position de "skidder". Après une autre année pour la Northern Lights il décide de se lancer à son propre compte, pour la Great West Saw Mill. Mais il a de la

difficulté à joindre les deux bouts à cause des dettes encourues lors de l'achat de l'équipement et aussi à cause du prix du bois qui est à la baisse.

En 1967, il s'inscrit au cours offert par la Main d'Oeuvre à Meadow Lake. Dix-huit mois plus tard, il obtient son certificat de 11^{ème} année.

Il est retourné à La Loche et depuis ce temps il travaille comme assistant pour la Great West Saw Mill Company mais n'est pas satisfait ni de l'ouvrage ni de la paie. Il n'entrevoit pas de chance d'améliorer son sort et se cherche un autre emploi.

Rencontre: Faire une demande d'emploiDossier Personnel

NOM: Joseph Armand Letendre
 Adresse: La Loche, Saskatchewan
 Téléphone: 68
 Age: 28 ans
 Etat civil: marié
 Personnes à charge
 (dépendants) 3
 Numéro d'assurance
 sociales: 308-665-223
 Taille: 5'10"
 Poids: 185
 Santé: Excellente
 Dossier académique:

EndroitAnnée complétée

Adult Upgrading Courses
 Meadow Lake Technical School
 Meadow Lake, Saskatchewan

11ième année technique
 (1968)

Ecole St. Joseph
 La Loche, Saskatchewan

8ième année (1960)

Langues: Parlées: anglais, français, cree
 Ecrite: anglais

Emplois précédents:

Great West Saw Mill Company Limited

La Loche, Saskatchewan

Position: 1) mill helper juin, 1969

2) contracteur privé

(coupage de bois, skidder, camionnage)

mai 1966 - juin 1967

Northern Lights Saw Mill Company Limited

La Loche, Saskatchewan

Position: coupeur, skidder -- sept. 1962 - avril 1966

Armand Letendre

La Loche, Saskatchewan

Position: Pêcheur, trappeur, coupeur de bois

-- juin 1960 - août 1962

Passe-temps

Chasse à l'orignal et au canard

Jouer le violon

Références:

Monsieur Henri Jeanneau

Contremaître

Northern Lights Saw Mill Company Limited

La Loche, Saskatchewan

Monsieur Mike Manning

Surintendant du Moulin

Great West Saw Mill Company Limited

C.P. 221

La Loche, Saskatchewan

Monsieur Ernest Tremblay

Instructeur

Adult Upgrading Courses

Meadow Lake Technical School

Meadow Lake, Saskatchewan

4. L'InterviewAperçu

Au moment de l'interview, les étudiants ont déjà complété des formules de demande d'emploi, écrit des lettres de demande d'emploi et rédigé leur dossier personnel. Cet exercice est la dernière démarche de la leçon Faire une demande d'emploi. L'étudiant est face-à-face avec l'employeur. Jusqu'à ce point, l'étudiant n'a que peu de renseignements sur la position offerte. Voici l'occasion d'en connaître plus long et de prouver à l'employeur que lui, l'étudiant peut remplir convenablement les fonctions de la position.

Ressources

- 1) Equipement magnétoscopique
- 2) Les formules de demande d'emploi
La lettre de demande d'emploi
et le dossier personnel de l'étudiant, tous complétés plus tôt dans cette rencontre.
- 3) Une (ou plusieurs) personnes pour interviewer les étudiants.

Stimulus

Le meneur dit aux étudiants qu'ils doivent tous participer à

un interview et que ces interviews seront filmés pour être discutés en groupe.

Le meneur s'arrange d'avance pour qu'une personne compétente dans la technique de l'interview puisse venir interviewer les étudiants individuellement. Chaque interview est filmé sur ruban magnétoscopique pour étude.

Evocation - Recherche de l'information

Les interviews sont repassés par le groupe. Il sera peut-être nécessaire de laisser chaque étudiant faire son auto-critique avant de recevoir le feedback des autres. Tout dépend du développement affectif des particuliers et du groupe à ce stage-ci. Au meneur de juger.

Le ou les interviewers devraient aussi commenter sur la présentation de chacun.

Le meneur, ou l'invité devrait faire des commentaires sur les points suivants: voix, posture; comment s'est-il présenté? de quelle façon a-t-il "vendu" ses services, talents, expériences, etc. D'autres points sortiront peut-être dans la discussion du groupe.

Le meneur résume l'exercice en insistant sur l'importance de se prouver aux yeux de l'employeur. S'il juge que les étudiants ont

besoin de pratique dans l'interview il peut diviser le groupe en équipes de trois pour qu'ils pratiquent des interviews; un membre joue le rôle de l'employeur, l'autre un type qui se cherche de l'emploi, et un troisième agit comme observateur. On essaie différentes façons de se présenter, de poser ou répondre aux questions, etc. On s'échange des rôles jusqu'à ce que tout le monde se sent prêt pour le véritable interview.

Mise en pratique

"Vous avez tous complété des formules de demande d'emploi, vous avez tous écrit des lettres, vous avez tous rédigé des dossiers personnels. Repassez tout ce matériel pour une rédaction finale. Trouvez-vous quelqu'un pour dactylographier ce matériel. Certains d'entre vous entrevoyez peut-être un interview pour une position dans le futur. Trouvez-vous un partenaire qui vous aidera à pratiquer. Si vous voulez de l'aide, je suis à votre disposition. Ceux qui ont un emploi en vue, voici l'occasion de le faire, ceux qui n'ont rien en vue peuvent aller au Centre de Main d'Oeuvre. Autant que possible exigez un interview avec un de leurs conseillers. D'autres veulent peut-être poursuivre leur éducation dans une école spécialisée comme l'école technique. A votre retour, ou dans les semaines qui suivent, vous nous ferez part des résultats."

Evaluation

A mesure que les étudiants subissent l'interview, ils donnent un rapport au groupe. Ceux qui n'ont pas de succès se reprennent, se pratiquent de nouveau s'ils le désirent.

MOI



Cinéma Star

Rencontre: Evaluation de talents en solution de problèmes

Durée: 3 heures

Aperçu

Les rencontres du cours de "Dynamique de la vie" ont permis aux étudiants d'exercer leurs talents en solution de problèmes. Certains parmi eux possédaient ces talents sans le savoir: Ils apprennent à les reconnaître et à s'en servir plus efficacement. A certains, cependant, ce cours introduit toute une gamme de nouveaux comportements. Si l'étudiant devient conscient d'un talent qu'il possède, il améliore ce talent. D'un autre côté, il en apprend des nouveaux en pigeant les expériences vécues durant le cours.

Pendant cette rencontre, les étudiants évaluent leurs aptitudes à apprendre, et pratiquent les talents qu'ils possèdent déjà.

Ressources

Une copie de la formule: Evaluation personnelle de mes talents en solution de problèmes à chaque étudiant.

Une copie de la formule: Evaluation des talents du groupe en solution de problèmes.

Stimulus

Le meneur dit: "Nous avons identifiés jusqu'ici dans le cours de "Dynamique de la vie" plusieurs talents de solution de problèmes: nous allons voir si nous pouvons utiliser ces talents.

Il donne à chaque membre la formule: Evaluation personnelle de mes talents en solution de problèmes, et leur demande de la compléter. "Vous pouvez demander à quelqu'un de vous aider: il se peut que vous ayez à penser un peu comment, où, et pourquoi vous auriez à utiliser ce talent avant de l'écrire. Les exemples à la première page peuvent vous aider. Vous avez une demi-heure pour compléter cette formule. Nous discuterons de l'évaluation plus tard."

Nous allons nous servir du feedback dans cette évaluation. La formule: Evaluation des talents du groupe en solution de problèmes. Inscrivez votre nom au haut de la formule et passez-la à votre voisin. Lorsque vous recevez une formule, pensez pendant quelques instants à la personne dont le nom paraît au haut de la formule. Demandez-vous si cette personne se sert de chacun des talents indiqués. Si oui, placez vos initiales aux lignes correspondantes. Passez ensuite la formule à votre voisin (du côté

opposé à celui dont vous est arrivé la formule). Faites de même à chacune des formules. Ne vous hâtez pas. Lorsque vous aurez classé tout le monde, déposez la dernière formule sur la table et prenez un café.

Evocation

Lorsque les étudiants sont revenus de la pause-café, le meneur remet à chacun sa formule d'évaluation par le groupe. Il leur demande de comparer cette formule avec celle que chacun a complété sur lui-même. "Comment votre évaluation personnelle se compare-t-elle avec celle du groupe? Quels talents vous nie le groupe? Quels talents vous niez-vous? Que vous dit cette différence d'opinion?"

Le meneur demande à chaque membre de nommer ses meilleurs talents et ceux qu'il veut améliorer. Lequel ou lesquels pouvez-vous enseigner aux autres? Lesquels ont encore besoin de pratique?

Recherche de l'information

Pour les exercices de pratique, le meneur demande aux élèves de se diviser en groupes de trois: deux personnes faisant l'exercice tandis qu'une troisième surveille, arrête l'action et donne du feedback. "Faites un jeu du rôle des talents. Servez-vous du magnéto-copie ou de la machine à enregistrer (cassette). Pratiquez aussi

longtemps que vous le trouvez nécessaire, ou jusqu'à ce que vous ayez acquis ce talent. Je peux vous aider."

Le meneur devrait prévoir au moins une demi-heure de jeux de rôles.

Mise en pratique

"Employons ces talents dans un exercice: formez deux groupes. Chacun des groupes se choisit un sujet à discuter lorsqu'il sera au centre. Essayez d'appliquer vos connaissances en solution de problèmes si l'occasion se présente durant la discussion. Chaque membre du cercle extérieur fera l'évaluation des talents en solution de problèmes d'un des membres du groupe intérieur, se servant de la formule Evaluation des talents du groupe en solution de problèmes." Chaque discussion devrait durer environ 10 à 15 minutes. A la fin de chacune, le cercle extérieur présente son évaluation.

Evaluation

"Nous avons commencé cette rencontre par une auto-évaluation de nos talents en solution de problèmes. Avez-vous fait du progrès depuis le début de la rencontre? Où est votre force? Est-ce que vous vous sentez plus fort en demandant de l'aide? Est-ce que vous sentez le besoin de tenter l'usage de nouveaux comportements? Avez-vous découvert des choses au sujet de votre comportement général?"

Vous avez pendant cette rencontre montré à quelqu'un comment faire quelque chose, comment acquérir un talent. Est-ce que montrer à quelqu'un comment faire quelque chose vous aide à mieux saisir cette chose? Comment pourrions-nous appliquer cette méthode d'apprendre dans la "Dynamique de la vie"?

Rencontre: Evaluation de talents en solution de problèmes

Formule: Evaluation personnelle de mes talents en solution de problèmes

Afin de découvrir si vous utilisez ces talents:	Posez-vous des questions semblables à celles-ci:	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
Fixer des objectifs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Est-ce que je pose la question: "Où allons-nous?" 2. Est-ce que je dis: "Je crois que nous devrions trouver ce que nous voulons faire"? 3. Est-ce que je dis: "Nous devrions avoir un party"? 4. Est-ce que je dis: "Dépêchons-nous, arrêtons de trainer"? 		
Clarifier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Est-ce que je pose la question: "Que veux-tu dire"? 2. Est-ce que je dis: "Je crois que tu veux dire que..." 3. Est-ce que je dis: "Laisse-moi répéter ce que tu as dit pour voir si j'ai compris"? 4. Est-ce que je dis: "Si je comprends bien ce que Paul dit, il veut que nous..."? 		

Apprendre les
habitudes des
autres

1. Est-ce que je me sers d'un tableau quelconque?
2. Est-ce que je me sers de dessins pour rendre mes explications plus claires?
3. Est-ce que j'observe les manies des gens?
4. Est-ce que j'essaie de redire ou refaire les choses: est-ce que je dis: "Pensez-y de cette façon..."?

Classe

1. Est-ce que je numérote les choses?
2. Est-ce que je classe par ordre d'importance ou de qualité?
3. Est-ce que je dis: "Déterminons les priorités".
4. Est-ce que je cherche à établir des priorités?

Talents	Continuez à vous poser des questions. Inscrivez-les dans les carreaux ci-dessous.	J'ai ce talent	Je n'ai pas ce talent
Encourager			
Organiser			
Mener			
Donner de l'information			
Harmoniser			
Chercher la participation			
Exprimer ce que le groupe ressent			
Interpréter			
Initier			
Intégrer			

Compromettre			
Se servir de l'aide offerte			
Chercher le consensus			
Evaluer			
Décrire la situation			
Recueillir des faits			
Retenir ses jugements			
Définir un problème			
Faire le choix d'un ou des critères			
Faire le choix d'une solution			

Brainstorming			
Prédire les résultats			
Faire le résumé			
Donner du feedback			
Se servir du feedback			
Identifier ses préjugés et suppositions			
Ecouter			
Poser des questions			
Douter			

Catégoriser			
Analyser			
Se fier aux autres			
Confronter			
Mesurer			
Imaginer			

TALENTS	POSSEDE CE TALENT (Placez vos initiales si cette personne possède ce talent)
exprime ce que le groupe ressent	
interprète	
initie	
intègre	
cherche les compromis	
cherche de l'aide	
cherche le consensus	
évalue	
décrit la situation	
recueille des faits	
retient ses jugements	
défini un problème	
Fait le choix d'un ou des critères	
fait le choix d'une solution	
fait du brainstorming	

TALENTS	POSSEDE CE TALENT (Placez vos initiales si cette personne possède ce talent)
prédit les résultats	
fait le résumé	
donne du feedback	
se sert du feedback	
identifie ses préjugés et suppositions	
écoute	
pose des questions	
doute	
catégorise	
analyse	
se fie	
confronte	
mesure	
imagine	

MOI

Cinquième étape

Rencontre: Évaluer ses possibilités d'emplois.

Durée: 3 heures

Aperçu

Dans cette rencontre les étudiants font l'évaluation des effets du cours sur eux-mêmes: ils analysent leur niveau actuel de fonctionnement en solution de problèmes en tenant compte des exigences du monde du travail; ils font une prédiction sur les difficultés possibles qu'ils rencontreront une fois partis du centre; et ils font l'esquisse d'un plan d'avenir pour eux-mêmes.

Ressources

Ruban magnétoscopique Mara

Équipement magnétoscopique

Deux copies du graphique Mara pour chaque étudiant

Une copie du graphique Mara pour chaque étudiant fait par le meneur sur feuille mobile

Objectif

L'étudiant fait une évaluation de ses possibilités d'emplois.

et tente de prédire les difficultés qu'il rencontrera et se fait un plan pour les surmonter en appliquant techniques et comportements acquis en "Dynamique de la vie".

Stimulus

Le meneur explique le but de la rencontre soulignant l'importance de cette dernière évaluation. "Nous arrivons au terme du cours. C'est une des dernières fois où nous aurons l'occasion de discuter de choses importantes pour chacun d'entre nous avec les membres du groupe. Vous vous connaissez assez bien maintenant et vous vous faites confiance. Aujourd'hui vous aurez l'occasion de démontrer cette confiance au groupe pour la dernière fois.

Vous allez discuter des possibilités de vous trouvez et de garder de l'emploi. Chacun d'entre vous doit prédire où il se dirige, et les difficultés qu'il entrevoit. Vous trouverez peut-être certaines parties de cette rencontre difficile mais mieux vaut y faire face dans le groupe que seul plus tard. J'ai confiance que vous allez prendre ceci au sérieux et vraiment vous entraider."

Le meneur demande au groupe de se lever et de former un cercle assez serré. Les membres peuvent se tenir par les mains ou autour du cou pour fermer le cercle. "Fermez vos yeux. Resserez le cercle autant que vous voulez. Penchez-vous par en avant. Pensez au groupe, à chacun d'entre-vous." Le meneur procède lentement

avec pause entre chaque question pour permettre aux membres de participer mais sans forcer la participation de quiconque. Il peut procéder par questions, telles les suivantes, en alternant la concentration de l'individu au groupe. "Comment près des autres membres vous sentez-vous?... Etes-vous inquiet de votre propre avenir?... Vous inquiétez-vous au sujet de quelqu'un dans le groupe?... Que ressentez-vous au fait que vous quittez le groupe?... Gardez vos yeux fermés... Pensez à vous-même... Pensez aux autres dans le groupe... Une fois parti d'ici irez-vous demander de l'aide de quelqu'un ici présent?... Etes-vous prêt pour aider celui qui vous approchera?... Entrevoyez-vous quelques obstacles qui peuvent surgir pour gâcher vos plans?... Voulez-vous de l'aide tout de suite avant de quitter le groupe?"

Le meneur n'est pas tenu à ces questions telles quelles. A ce stage il connaît suffisamment bien son groupe pour savoir "comment les faire parler."

Suite à cet exercice le meneur demande au groupe de s'asseoir. Il explique les objectifs de la rencontre.

Il fait tourner le ruban magnétoscopique Mara. Après qu'ils ont vu le ruban il leur demande leurs impressions et s'ils ont des questions; il explique lorsque nécessaire et peut même repasser quelques séquences.

Le meneur démontre maintenant comment utiliser ce graphique en s'évaluant lui-même. Il procède pas-à-pas expliquant pourquoi il se place à tel endroit sur chaque axe. Ensuite il demande aux étudiants s'ils sont d'accord ou pas, et pourquoi.

Evocation

Le meneur donne une copie du graphique Mara première partie à chaque étudiant lui demandant de s'évaluer lui-même. S'il le juge nécessaire, il peut expliquer comment on procède: "La ligne verticale représente nos talents, nos comportements et notre habilité à solutionner ses problèmes. Si vous croyez pouvoir faire face à vos problèmes, placez-vous vers le haut de la ligne. Si vous savez que vous n'y faites pas toujours face, ou que vous cherchez refuge ailleurs, dans l'alcool par exemple, placez-vous plus bas." Procédez de la même manière avec la ligne horizontale pour les qualifications à l'emploi ou le peu de qualifications. Quand vous avez marqué votre X sur le deuxième ligne, vous tracez une ligne entre ces deux X. Au centre de la ligne mettez un petit cercle (o).

Le meneur affiche maintenant les graphiques sur les grandes feuilles mobiles autour de la pièce, en inscrivant le nom d'un étudiant sur chaque feuille. Il demande aux étudiants de faire le tour de la pièce et d'évaluer chaque membre. "Inscrivez vos initiales près de votre évaluation. N'oubliez pas que la raison pour

cet exercice est de donner du feedback aux membres, alors pensez pourquoi vous évaluez une personne comme vous le faites. N'oubliez pas aussi que c'est peut-être la dernière fois que vous avez la chance de vous entraider comme ceci. Lorsque vous vous évaluez vous-même, encerclez vos initiales."

Recherche de l'information

On s'assoit en cercle, pour discuter de ces évaluations. Si le meneur le juge nécessaire il peut encore une fois souligner le sérieux de cette rencontre. "C'est notre dernière chance de nous aider. Laissons connaître les vérités s'il y a des faiblesses dans notre groupe. Dites-les, nous voulons les corriger. S'il y a des points forts, dites-les encore. Vous n'êtes pas tous d'accord dans les évaluations de tous les élèves--peu importe, nous apprenons en discutant de ces divers points de vue."

Le meneur encourage les étudiants à discuter de leurs évaluations. "Que voyez-vous lorsque vous regardez à votre feuille? Comment expliquez-vous ces différences?" A mesure que les membres discutent le meneur vérifie pour "l'objectivité" de ces évaluations..

Mise en pratique

Le meneur donne ensuite la deuxième partie du graphique Mara aux étudiants. Il dit: "Quels plans avez-vous à l'heure actuelle

pour vous trouvez de l'emploi ou pour vous qualifiez pour de l'emploi. Quels plans avez-vous pour améliorer et maintenir votre méthode de solution de problème. Faites une liste pour chacun de ces deux sujets." Une fois cette tâche accomplie, le meneur demande à chaque étudiant de lire sa liste. Le groupe donne du feedback à chaque membre. On peut tenter de prédire le succès de chacun, offrir des alternatives, prédire les difficultés à surmonter, etc.

Evaluation

Le meneur rappelle au groupe le cercle formé au début de cette rencontre: "Vous rappelez-vous comment on voulait s'entraider? Je propose maintenant que vous disiez à chaque membre comment il vous a aidé durant ce cours. Asseyons-nous, (par terre si possible) dans un petit cercle. Et tour à tour chaque membre ira s'asseoir au milieu du cercle et les autres lui diront (non verbalement si désiré) comment il nous a aidé. A chaque fois que quelqu'un ira au milieu fermez vos yeux et réfléchissez sur lui et vous-même. Lorsque vous vous sentez prêt à lui dire quelque-chose, dites-le. Prenez votre temps."

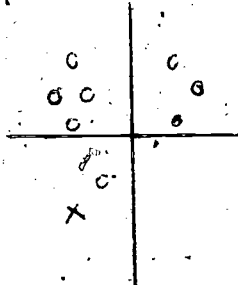
Après ceci le meneur suggère que le groupe trouve des moyens pour se rencontrer plus tard (si les membres le désirent) soit pour s'entraider, ou tout simplement pour se revoir. Ceci peut prendre la forme d'une rencontre dans un mois, ou une semaine; s'écrire de temps à autres; d'échanger des numéros de téléphone, etc.

Rencontre: Evaluer ses possibilités d'emploi

Supplément: Quelques interprétations du graphique Mara

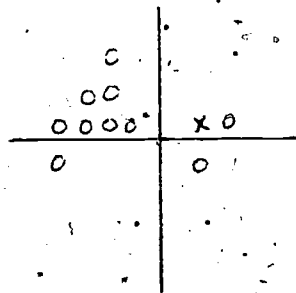
Avis au meneur: voici quelques exemples d'interprétations de l'évaluation d'un membre du groupe. Elle ne sont que des interprétations possibles de certaines alternatives. "X" indique l'évaluation d'un particulier fait par lui-même. "O" indique l'évaluation de ce type par les autres.

1re situation



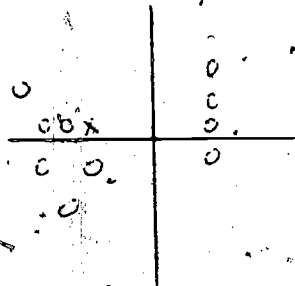
Le type a un concept plutôt bas de lui-même; et son évaluation ne correspond pas du tout à celle de autres.

2e. situation



La plupart des participants sont d'accord quand à son habilité à solutionner ses problèmes mais ne sont pas d'accord avec lui sur ses qualifications à l'emploi.

3e situation



On ne le voit pas du même oeil. Le grand "incompris"?

Rencontre: Evaluer ses possibilités d'emploi

Formule: Le graphique Mara: première partie

peut résoudre
ses problèmes

peu de
qualifications
à l'emploi

plusieurs
qualifications
à l'emploi

ne peut pas
résoudre ses problèmes.

Formule: Le graphique Mara: deuxième partie

Afin d'améliorer mes qualifications à l'emploi je:

Afin d'améliorer mon rendement à résoudre mes problèmes je:
