

ANNEXE 1

Finalités de l'unité de formation

1.- Finalités générales

Comme le précise l'article 7 du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale, les finalités principales de celui-ci sont de :

- * concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion professionnelle, sociale, culturelle et scolaire;
- * répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale des milieux socio-économiques et culturels;

2.- Finalités particulières

Les finalités particulières de l'unité de formation visent le développement de savoirs, de savoir-faire et le savoir-être dans le domaine de la dynamique de la gestion de groupe et celui de la gestion des conflits en milieu professionnel.

Les finalités particulières visent aussi la sensibilisation au besoin de réflexions personnelles et permanentes sur des questions de déontologie professionnelle.

ANNEXE 2

1.- Capacités préalables requises

Le candidat à l'inscription dans l'unité de formation devra faire la démonstration qu'il est capable

- * d'analyser scientifiquement la communication qui peut aboutir à une théorisation,
- * de reconnaître que le stress comporte, à la fois, un sens positif et négatif,
- * de décrire le concept de "syndrome général d'adaptation".

2.- Titre(s) pouvant en tenir lieu

Une attestation de réussite de l'unité de formation "*Sensibilisation au développement personnel - 2*" peut en tenir lieu.

ANNEXE 3

Constitution de groupes ou regroupements

La formation comportant des travaux de séminaires, il est souhaitable de ne pas dépasser 16 étudiants par groupe.

ANNEXE 4

Programme des cours

A l'issue de la formation, l'étudiant maîtrisera les savoirs et savoir-faire relatifs aux points suivants :

8.1.- En Dynamique de la gestion des groupes, l'étudiant sera capable

- * d'identifier le type de groupe à gérer, déterminé par
 - la fonction du regroupement
 - les objectifs spécifiques du groupe
 - la taille
 - le caractère occasionnel ou régulier du regroupement
 - le profil des participants (homogénéité - hétérogénéité),
- * d'activer des techniques de préparation de la réunion dans un cadre professionnel, en fonction du type de groupe par
 - une argumentation de l'importance, de l'utilité, nécessité du regroupement
 - la rédaction de l'invitation
 - l'analyse de la logistique,
- * de décrire et d'identifier les stades de maturation psychosociale du groupe en référence aux concepts
 - d'identification du stade d'insécurité relative quant aux personnes, rôles et objectifs
 - d'identification du stade de contre dépendance au mode d'animation
 - d'identification du stade d'harmonie
 - d'identification du stade de différenciation des membres
 - d'identification du moment de réévaluation de la nécessité du groupe,
- * de structurer et d'organiser la progression du groupe par rapport aux objectifs,
- * de rencontrer et de favoriser la satisfaction des besoins individuels en milieu professionnel et en cohérence avec les objectifs de travail définis.

8.2.- En gestion des conflits, l'étudiant sera capable

- * de définir et d'analyser le concept de conflit en milieu professionnel,
- * de décrire de façon théorique et de repérer de façon pratique les indices de genèse et d'évolution des mécanismes de conflits,
- * de reconnaître les différents conflits possibles (vis-à-vis d'idée(s), de l'institution, des objectifs, des personnes ou de soi-même),
- * d'identifier ses mécanismes personnels de réaction au conflit, les tendances personnelles et le leadership,
- * de décrire de façon théorique et de maîtriser de façon pratique les mécanismes d'évitement de l'agressivité,
- * de maîtriser le désamorçage du conflit naissant par le compromis,
- * d'illustrer cette maîtrise dans un cas concret appliqué à l'environnement professionnel.

8.3. En Séminaire de questions de déontologie, l'étudiant sera capable

- * d'utiliser les techniques de la maïeutique de type socratique pour
- * se construire un code déontologique professionnel et de vie personnelle, permanent

par exemple, à partir du contenu notionnel suivant

- * l'analyse de la notion générale et théorique de déontologie,
- * l'étude des composantes d'un système culturel,
- * la recherche personnelle des principes et règles déontologiques liés à la profession,
- * la mise en commun de ces recherches personnelles.

ANNEXE 5

Capacités terminales

Pour atteindre le seuil de réussite, l'étudiant prouvera qu'il est capable

- * de montrer que la gestion d'un groupe peut faire l'objet d'une analyse scientifique,
- * d'identifier le type de groupe à gérer,
- * de repérer les indices de genèse et d'évolution des mécanismes de conflits,
- * de montrer la nécessité d'un code déontologique personnel.

Pour la détermination du degré de maîtrise, il sera tenu compte de la capacité de l'étudiant

- * d'illustrer les concepts développés dans des cas concrets,
- * d'intégrer les concepts développés dans sa vie quotidienne et son cadre professionnel,
- * d'exploiter les concepts développés dans le programme de façon optimale,
- * de démontrer et de détailler son argumentation,
- * d'enrichir sa réflexion d'illustrations adéquates issues du programme ou de sa recherche personnelle,
- * de tenir un raisonnement logique, rigoureux et précis dans un langage explicite et précis,
- * de distinguer les apports de la science de ses avis et opinions personnels.

ANNEXE 6

Chargés de cours

Les chargés de cours seront des experts ou des enseignants.

Les experts sont des personnes qui, par leur compétence et leur pratique professionnelle sont à même d'apporter aux étudiants un savoir et un savoir-faire particulier dans le domaine concerné.