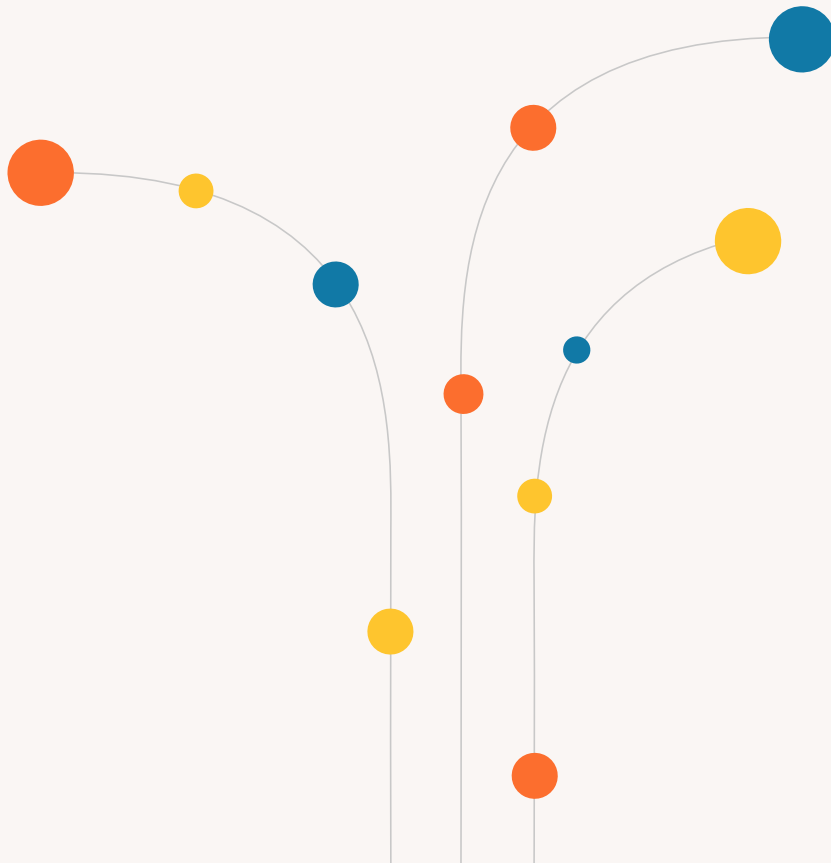
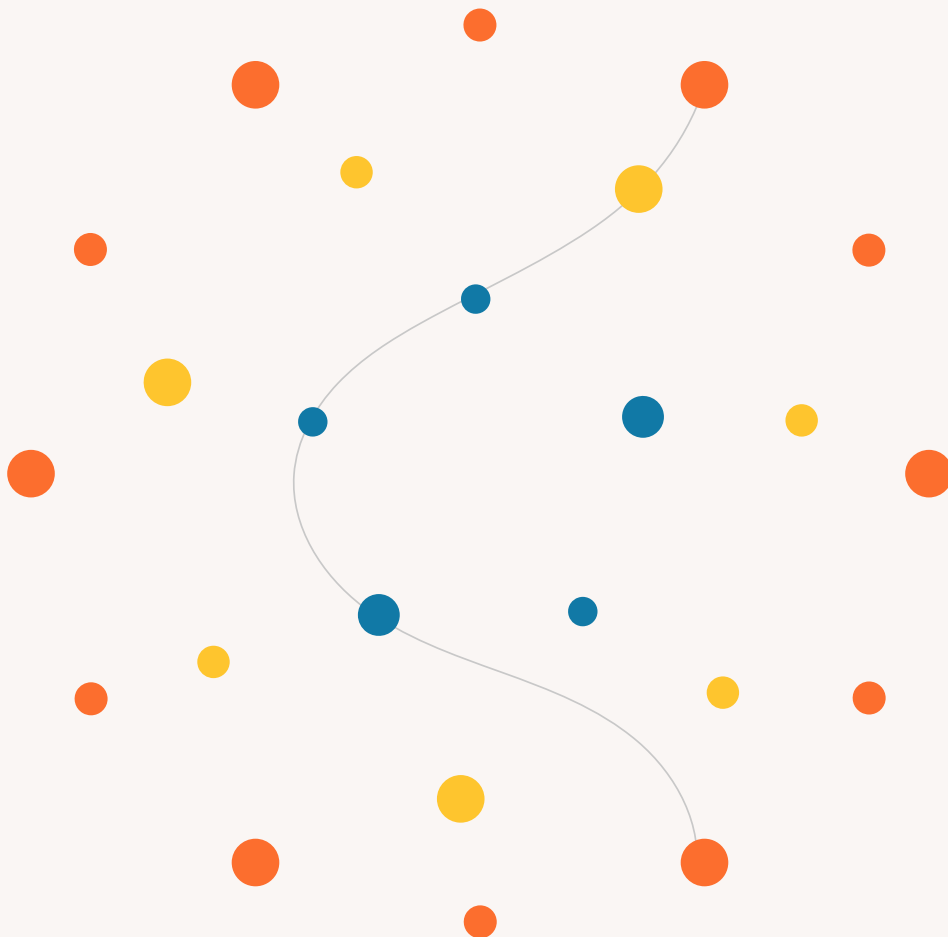


cadra

Plan de formation lié aux dimensions cognitive et socio-émotionnelle du Modèle de Développement Constructif (Otto Laske) et mis en œuvre sur le projet CADRA

Hendrik Berberich





Qu'est-ce que CADRA?

Le projet CADRA est un projet de trois ans cofinancé par Erasmus+, qui s'étend de décembre 2020 à août 2023. Il explore les besoins en leadership, le développement du leadership et se concentre sur la diffusion d'outils et de méthodologies de travail pour aider les dirigeants à naviguer dans les défis de notre époque.

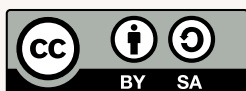


Table des Matières

Introduction:	1
Évaluer un texte développemental	2
Qu'est-ce qu'un scoreur?	2
Pour qui est-ce?	2
Autres publics concernés:	2
Apprentissages	2
Déroulement	3
La formation se répartit en 3 modules	3
Module 1 - Texte Cognitif	3
Module 2 - Texte Socio-Émotionnel (SE)	4
Module 3 - Rédaction du Rapport d'Évaluation	4
Réaliser un entretien pour un texte développemental	6
Qu'est-ce qu'un intervieweur?	6
Pour qui est-ce?	6
Autres publics concernés	6
Apprentissages:	6
Déroulement:	7
La formation se répartit en 3 modules	7
Module 1 - Entretien Cognitif	7
Module 2 - Entretien Socio-Émotionnel (SE)	8
Module 3 - Feedback au client	9

Introduction

La partie la plus importante du projet CADRA a été l'exploration du modèle de construction du développement (Constructive Development Framework - CDF) d'Otto Laske dans le cadre d'une application. Sur la base de ce modèle, nous proposons des profils de développement du leadership, en nous appuyant sur ses dimensions cognitives et socio-émotionnelles.

Nous avons développé notre propre façon de mener les entretiens et d'évaluer le texte, en nous basant sur les années de pratique de Rainer von Leoprechting, qui a fait son apprentissage auprès d'Otto Laske par le passé.

Ce document décrit le programme de formation que nous avons mis en place pendant le projet CADRA afin de former des personnes à la pratique de l'évaluation de textes, à la notation (scoring) et à la conduite d'entretiens avec des personnes afin de générer des textes que nous pourrions évaluer sur la base du CDF.

Évaluer un texte développemental

Qu'est-ce qu'un scoreur?

Une personne capable de regarder au-delà du contenu et des mots pour identifier la structure de pensée et la construction de sens qui en sont sous-jacentes. Un scoreur peut appliquer la théorie du développement d'Otto Laske en travaillant avec le texte créé par une conversation de développement. Ils peuvent également traduire les résultats en feedbacks oraux et en rapports.

Pour qui est-ce?

Pour les personnes qui sont ...

- ... Analytiques - ou qui aiment "analyser" les personnes
- ... Doués pour / intéressés par l'analyse linguistique
- ... Intéressés par la personnalité, son analyse et son développement
- ... Intéressés par l'apprentissage et l'application de modèles de pointe
- ... Tolérantes avec l'incertitude et les longs parcours d'apprentissage

Autres publics concernés:

- Les coaches et consultants en leadership, qui souhaitent développer une approche plus développementale et aller à la source de la théorie développementale de Laske,
- Les professionnels des Ressources Humaines, désireux de changer la façon dont ils abordent le développement du leadership et le recrutement pour les fonctions dirigeantes,
- Les professionnels du développement organisationnel, qui souhaitent développer une organisation plus "intentionnellement développementale".

Apprentissages

La formation vise à permettre aux personnes de s'initier à la pratique de l'évaluation de textes et de rédiger des rapports d'évaluation. En détail, les participants apprennent:

- Comment distinguer la structure du contenu
- Comprendre la dimension cognitive et socio-émotionnelle du CDF
- Comprendre la pratique de la notation d'un texte en binôme

- Comment identifier le potentiel de développement sur la base des résultats de l'évaluation
- Comment rédiger un rapport d'évaluation utile pour le client
- Comment utiliser le modèle de notation et le modèle de rapport d'évaluation
- Comment utiliser les guides de notation pour vous aider dans votre pratique
- Découvrir le plaisir de la notation :)

Déroulement

Application - Nous voulons nous assurer que les participants comprennent l'engagement d'apprentissage lié à cette formation et que nous satisfaisons également leurs besoins.

Pré-requis - Une bonne connaissance de la théorie. Dans certains cas, nous proposons des sessions théoriques supplémentaires, si nécessaire.

Apprentissage de la pratique - Sessions de formation en live, documentation et apprentissage entre pairs

- 12 x 2.5h sessions live
- Supports pédagogiques en ligne
- Exercices en autonomie

La formation se répartit en 3 modules

L'objectif des sessions live est de présenter aux participants toute la théorie, la documentation support et l'ensemble du processus de notation d'un texte de développement. L'apprentissage réel et approfondi a lieu lors de la phase d'application.

Module 1 - Texte Cognitif

- Session 1
 - Examen de la dimension cognitive
 - Compréhension de la différence entre le contenu et la structure
 - Introduction au processus de notation
- Session 2
 - Introduction aux formes de pensée "Contexte"
 - Pratique de l'évaluation des formes de pensée "Contexte"
 - Traduction de l'évaluation des formes de pensée contextuelles en feedback

- Session 3
 - Introduction aux formes de pensée "Processus"
 - Pratique de l'évaluation des formes de pensée "Processus"
 - Traduction de l'évaluation des formes de pensée processus en feedback
- Session 4
 - Introduction aux formes de pensée "Relation"
 - Pratique de l'évaluation des formes de pensée "Relation"
 - Traduction de l'évaluation des formes de pensée relationnelles en feedback
- Session 5
 - Introduction aux formes de pensée "Transformation"
 - Pratique de l'évaluation des formes de pensée "Transformation"
 - Traduction de l'évaluation des formes de pensée transformatives en feedback
- Session 6
 - Pratique de la notation des 28 formes de pensée
 - Compréhension de la notation d'un entretien cognitif global

Module 2 - Texte Socio-Émotionnel (SE)

- Session 7
 - Examen de la dimension socio-émotionnelle
 - Introduction à la notation d'un texte socio-émotionnel
- Session 8
 - Introduction aux Stades intermédiaires entre les stades S2 et S3
 - Pratique de l'évaluation de S2 à S3
 - Traduction de l'évaluation S2 à S3 en feedback
- Session 9
 - Introduction aux Stades intermédiaires entre les stades 2 et 3 et les stades 4 et 5
 - Pratique de l'évaluation de S3 à S4 et S4 à S5
 - Traduction de cette évaluation en feedback
- Session 10
 - Évaluation d'un entretien SE complet

Module 3 - Rédaction du Rapport d'Évaluation

- Session 11
 - Introduction à la structure du rapport d'évaluation

- Pratique de la rédaction du rapport d'évaluation
- Session 12
 - Approfondissement de la rédaction d'un rapport
 - Questions finales et étapes suivantes

Application de la pratique - Les participants sont amenés à effectuer trois évaluations en situation réelle avec l'aide d'un praticien expérimenté.

Après avoir franchi ces étapes, nous considérons qu'ils ont été formés à la notation.

Réaliser un entretien pour un texte développemental

Qu'est-ce qu'un intervieweur?

Une personne capable d'écouter de manière proactive et de poser des questions qui vont au-delà du contenu, au-delà des mots, pour stimuler et questionner la structure de pensée et l'élaboration de sens qui en sont sous-jacentes, tout en restant présent au contenu de l'entretien et à la vérité de la personne interrogée. Cette approche est basée sur le CDF d'Otto Laske.

Pour qui est-ce?

Les personnes ...

... Intéressées par l'intégration de la théorie du développement dans leur propre pratique du coaching et du consulting

... Qui ont déjà une expérience du coaching, de la facilitation et du conseil

... Qui ont déjà une expérience de l'écoute active

... Qui ont un haut niveau d'empathie et de compassion

... Qui se considèrent comme fiables et indépendants

Autres publics concernés

- Les coachs et consultants en leadership, qui souhaitent développer une approche plus développementale et aller à la source de la théorie développementale de Laske,
- Les professionnels des Ressources Humaines, désireux de changer la façon dont ils abordent le développement du leadership et le recrutement pour les fonctions dirigeantes,
- Les professionnels du développement organisationnel, qui souhaitent développer une organisation plus "intentionnellement développementale".

Apprentissages:

La formation a pour but de vous permettre de commencer à mener des entretiens de développement, de comprendre les résultats de l'évaluation du texte issu de l'entretien et de savoir comment donner un feedback à un client / la personne interrogée.

En détail, vous apprendrez:

- Comprendre les deux axes de développement chez les adultes : le développement socio-émotionnel par stades et le développement dialectique cognitif,
- Comment être à l'écoute des caractéristiques et du potentiel de développement dans la pensée et le discours,
- Comment observer les caractéristiques et le potentiel de développement chez soi et chez les autres,
- Quels types de questions peuvent être utilisés pour explorer les deux axes de développement,
- Comment lire un profil de développement,
- Comment donner un feedback au client / à la personne interrogée sur la base de la notation du texte issu de l'entretien,
- Comprendre ce qui permet aux leaders d'être de bons leaders et comment discerner ces capacités.

Déroulement:

Application - Nous voulons nous assurer que les participants comprennent l'engagement d'apprentissage lié à cette formation et que nous satisfaisons également leurs besoins.

Pré-requis - Une bonne connaissance de la théorie. Dans certains cas, nous proposons des sessions théoriques supplémentaires, si nécessaire.

Profil de Développement - nous établissons un profil de développement pour vous, comprenant deux entretiens, une session de feedback et un rapport. Vous aurez ainsi une première expérience du processus et une idée de son potentiel.

Apprentissage de la pratique - Sessions de formation en live, documentation et apprentissage entre pairs

- 12 x 2.5h sessions live
- Supports pédagogiques en ligne
- Exercices en autonomie

La formation se répartit en 3 modules

Module 1 - Entretien Cognitif

- Session 1
 - Examen de la dimension cognitive
 - Compréhension de la différence entre le contenu et la structure
 - Introduction au processus d'entretien sur la dimension cognitive

- Session 2
 - Introduction aux formes de pensée “Contexte”
 - Pratique de la sollicitation des formes de pensées contextuelles
- Session 3
 - Introduction aux formes de pensée “Processus”
 - Pratique de la sollicitation des formes de pensées processus
 - Introduction aux formes de pensée “Relation”
 - Pratique de la sollicitation des formes de pensées relationnelles
- Session 4
 - Revue de la Session 3
 - Introduction aux formes de pensée “Transformation”
 - Pratique de la sollicitation des formes de pensées transformatives
- Session 5
 - Pratique de la sollicitation de l'ensemble des formes de pensées
 - Introduction au feedback pour la dimension cognitive

Module 2 - Entretien Socio-Émotionnel (SE)

- Session 6
 - Examen de la dimension socio-émotionnelle
 - Introduction au processus d'entretien sur la dimension socio-émotionnelle
- Session 7
 - Introduction aux Stades intermédiaires entre les stades S2 et S3
 - Pratique de la stimulation de S2 à S3
- Session 8
 - Introduction aux Stades intermédiaires entre S3 et S4, et entre S4 et S5
 - Pratique de la stimulation de S3 à S4 et de S4 à S5
- Session 9
 - Stimulation de tous les stades et identifier la plage présente chez le client
 - Introduction au feedback sur la dimension socio-émotionnelle

Module 3 - Feedback au client

- Session 10
 - Compréhension des données de notation
 - Approfondissement de la compréhension d'un rapport d'évaluation complet
- Session 11
 - Pratique du feedback
- Session 12
 - Revue finale de l'ensemble du processus
 - Pratique finale de l'entretien

Application de la pratique - Les participants sont amenés à effectuer trois séries d'entretiens en situation réelle, sur lesquelles un praticien expérimenté fera un retour.

Après avoir franchi ces étapes, nous considérons qu'ils ont été formés à la conduite d'entretiens et de feedback.