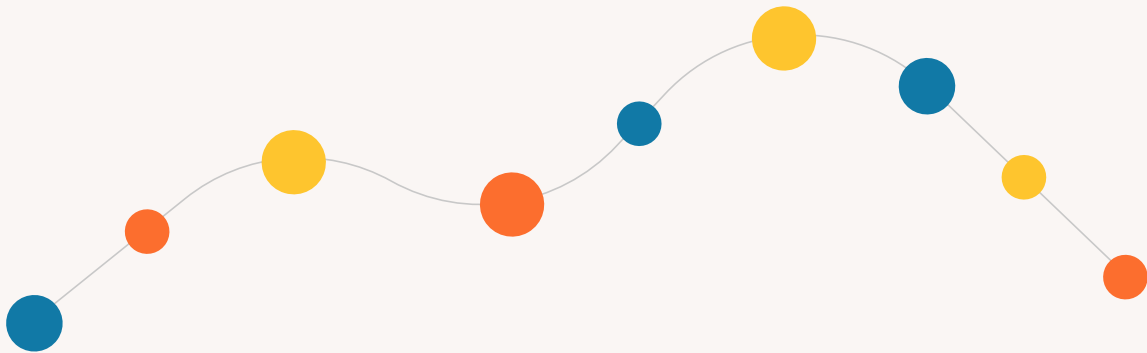
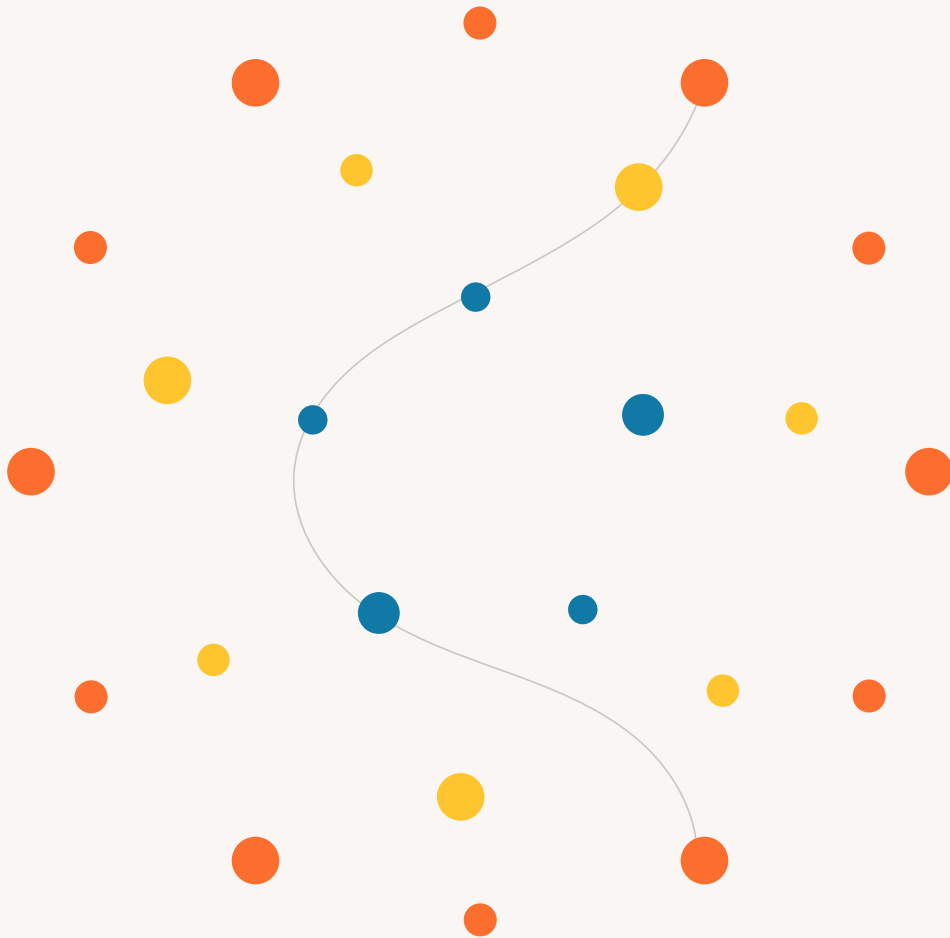


cadra

Guide d'application Fluid Mind

Ariane Schulz, 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.

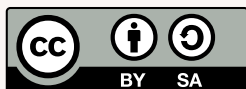


Table des Matières

Contexte	1
Qu'est-ce que l'esprit fluide ?	1
Que contient ce guide d'application ?	2
La feuille de travail	2
Application	2
L'esprit fluide Speedround	2
Scénarios d'application	2
Options d'application	2
Introduction	3
Les quatre tours	3
Fermeture	4
Recommandations	5
Poursuite du développement	5
Références	6

Contexte

Ce guide d'application a été développé dans le cadre du projet CADRA afin d'introduire la dimension cognitive du cadre de développement constructif (CDF) d'Otto Laske dans les applications. Il s'agit d'une simplification du cadre des 12 formes de pensée d'Iva Vurdelja. Ce guide est une introduction à l'utilisation potentielle de la pratique de *l'esprit fluide*.

Qu'est-ce que l'esprit fluide ?

Le nom d'*esprit fluide* est apparu au cours des deux premières années du projet CADRA en tant qu'instrument de communication. Lors de l'évaluation de la dimension cognitive au cours de l'entretien et du travail de notation, nous évaluons ce que l'on appelle l'"indice de fluidité", qui fait référence au nombre et à l'intensité des différentes formes de pensée qu'une personne peut avoir.

Comme ce travail aide les praticiens et les individus à développer la fluidité de leur pensée, nous commençons à l'appeler "pratique de l'esprit fluide".

La base de ce travail est le travail d'Iva Vurdelja sur le cadre des 12 formes de pensée, qu'elle a développé dans son doctorat comme une version plus applicable des 28 formes de pensée du CDF d'Otto Laske.

Fluid Mind est destiné à servir de guide d'application du cadre des 12 formes de pensée afin d'aborder les problèmes de manière plus complexe.

En tant que coachs, consultants et facilitateurs, il est de notre devoir de permettre à nos clients d'élargir leur pensée et d'utiliser toute leur "fluidité" de pensée. Le travail sur l'esprit fluide fournit un cadre simple pour distinguer les moments de la pensée et les formes de pensée. Il fournit également aux praticiens des incitations simples à explorer de nouvelles perceptions d'une situation.

Nous recommandons d'étudier l'ensemble des 28 formes-pensées d'Otto Laske¹ et les 12 formes-pensées d'Iva Vurdelja² pour tirer pleinement parti de cette pratique.

¹ <https://interdevelopmentals.org/>

² <https://aura.antioch.edu/etds/330/>

Que contient ce guide d'application ?

Ce guide d'application comporte deux documents support et deux scénarios d'application à titre d'exemple.

La feuille de travail

Le premier matériel est la "Feuille de travail de l'esprit fluide" ci-jointe, qui donne un aperçu des quatre moments de la pensée (contexte, processus, relation et transformation) et des 12 formes de pensée qu'ils contiennent. Elle propose 2 à 3 questions génériques par forme de pensée, afin de stimuler le modèle de pensée qui catégorise la forme de pensée.

Application

Vous pouvez l'utiliser seul(e) pour réfléchir à un défi, un contexte ou une situation dans laquelle vous vous trouvez. Nous vous recommandons de répondre à toutes les questions. Ensuite, essayez de répondre aux questions génériques aussi longuement que vous le souhaitez. Vous constaterez très probablement qu'il est difficile de répondre complètement à une question, car il s'agit de questions ouvertes auxquelles on ne peut jamais répondre complètement. Restez aussi longtemps que vous le souhaitez sur une question, puis passez à la suivante.

Sinon, nous vous recommandons d'utiliser cette feuille de travail comme support lorsque vous travaillez avec des personnes confrontées à des défis. Vous pouvez procéder une par une ou passer d'une question à l'autre au fur et à mesure qu'elles se rapportent à l'exploration du défi.

Les questions génériques sont un point de départ et nous vous recommandons de commencer à développer vos propres questions et de les contextualiser.

L'esprit fluide Speedround

Le deuxième matériel que nous fournissons est le "Fluid Mind Speedround" qui se concentre sur les quatre moments de la pensée (contexte, processus, relation, transformation) en tant que structure de base.

Scénarios d'application

Options d'application

Vous pouvez le faire seul(e), dans un petit ou un grand groupe, individuellement ou ensemble.

Si vous le faites seul(e), nous vous recommandons d'utiliser un minuteur pour limiter le temps que vous consacrez à chaque question.

Dans les paramètres de groupe, vous avez la possibilité de laisser chacun travailler individuellement sur son défi ou en groupe sur un défi.

Le schéma de base peut être adapté et transféré dans votre contexte et vos préférences.

Introduction

Il s'agit d'une épreuve de vitesse et vous ferez 4 tours, avec une question chacun.

Avant de commencer, vous devez identifier un contexte, une situation ou un défi que vous souhaitez explorer.

Nous recommandons de choisir un défi, car ils ont tendance à avoir une charge émotionnelle plus élevée et à maintenir l'intérêt des gens, ce qui augmente la pertinence pour les participants.

Une invite peut être :

"Choisissez un problème ou un défi dans votre vie/travail que vous aimeriez mieux comprendre".

Les quatre tours

Une fois que les participants ont choisi leur défi, vous commencez par la première question.

Quels sont les éléments, les contextes et les perspectives qui permettraient à une autre personne d'avoir une compréhension suffisante de la situation dans son ensemble et des détails nécessaires ?

(explorer le moment de pensée "contexte")

5 minutes pour tout noter.

Plus le temps que vous consacrez au partage.

Vous passez ensuite à la deuxième question :

Qu'est-ce qui bouge dans et autour du défi/de la question, qu'est-ce qui est en mouvement et en cours, que quelqu'un d'autre doit saisir pour comprendre ce qui est en train de changer et d'émerger ?

(Explorer le moment de pensée "processus")

5 minutes pour tout écrire.

Plus le temps que vous consacrez au partage.

Vous passez ensuite à la troisième question :

Quelles sont les relations et les interactions importantes pour comprendre comment le défi/la question se trouve dans l'état où il/elle est ? Qu'est-ce qui doit être mis en relation, qu'est-ce qui n'est pas pris en compte ?

(Explorer le moment de pensée "relation")

5 minutes pour tout écrire.

Plus le temps que vous consacrez au partage.

Vous passez ensuite à la quatrième question :

Pouvez-vous voir comment les conflits pourraient conduire à de nouvelles formations de la situation qui pourraient avoir des degrés plus élevés de fonctionnement, d'utilité ou d'harmonie ?

ET/OU

Voyez-vous des limites à la stabilité des systèmes dans ce que vous explorez déjà ?

(Explorer le moment de pensée "transformation")

5 minutes pour tout écrire.

Plus le temps que vous consacrez au partage.

Nous proposons ici deux questions, car tout le monde ne se sent pas à l'aise pour explorer le conflit comme une opportunité de transformation et l'exploration des limites est plus accessible.

Fermeture

Laissez les participants regarder tout ce qu'ils ont écrit. Laissez-les passer en revue la façon dont ils considéraient le défi auparavant et la façon dont ils le considèrent désormais.

Recommandations

Nous vous suggérons de n'utiliser la feuille de travail avec vos clients qu'une fois que vous aurez acquis une compréhension plus approfondie des 12 formes de pensée et que vous vous concentrerez sur l'utilisation du Speed Round de l'esprit fluide en tant que débutant(e). La feuille de travail peut vous aider à ajuster les questions du Speed Round en fonction du contexte dans lequel vous vous trouvez.

Pour un usage personnel, la feuille de travail est suffisante. Il existe des questions plus spécifiques au contexte et plus variées qui peuvent être posées à chaque instant. Une fois que vous serez familiarisé(e) avec la théorie, nous vous recommandons d'élargir votre liste de questions.

Nous recommandons également d'utiliser ce travail en conjonction avec d'autres travaux, par exemple la gestion du changement, le développement de stratégies, l'apprentissage et le développement. Il est plus utile en tant que méta-cadre soutenant l'exploration et l'expansion d'un sujet.

Poursuite du développement

Le Fluid Mind Speed Round a été testé dans différents contextes et versions au cours de l'année écoulée du projet CADRA et a toujours reçu des critiques positives. Nous l'avons utilisé nous-mêmes et c'est un moyen rapide d'obtenir une compréhension plus large d'un défi, d'un contexte ou d'une situation.

La feuille de travail sur l'esprit fluide en est à sa deuxième version et constitue une simplification du cadre des 12 formes-pensée. Nous recommandons de l'utiliser avec modération et comme base de recherche et d'expérimentation. Cela inclut la façon dont nous avons visualisé les 12 formes-pensées sur la première page.

Vous pouvez également essayer de faire des tours rapides en utilisant uniquement des questions provenant d'un seul moment de pensée et voir quels sont les résultats que vous obtenez.

Notre plus grande suggestion est de développer votre propre série de questions éclairées par les quatre moments et, avec plus de pratique, par les 12 et même les 28 formes-pensées.

Références

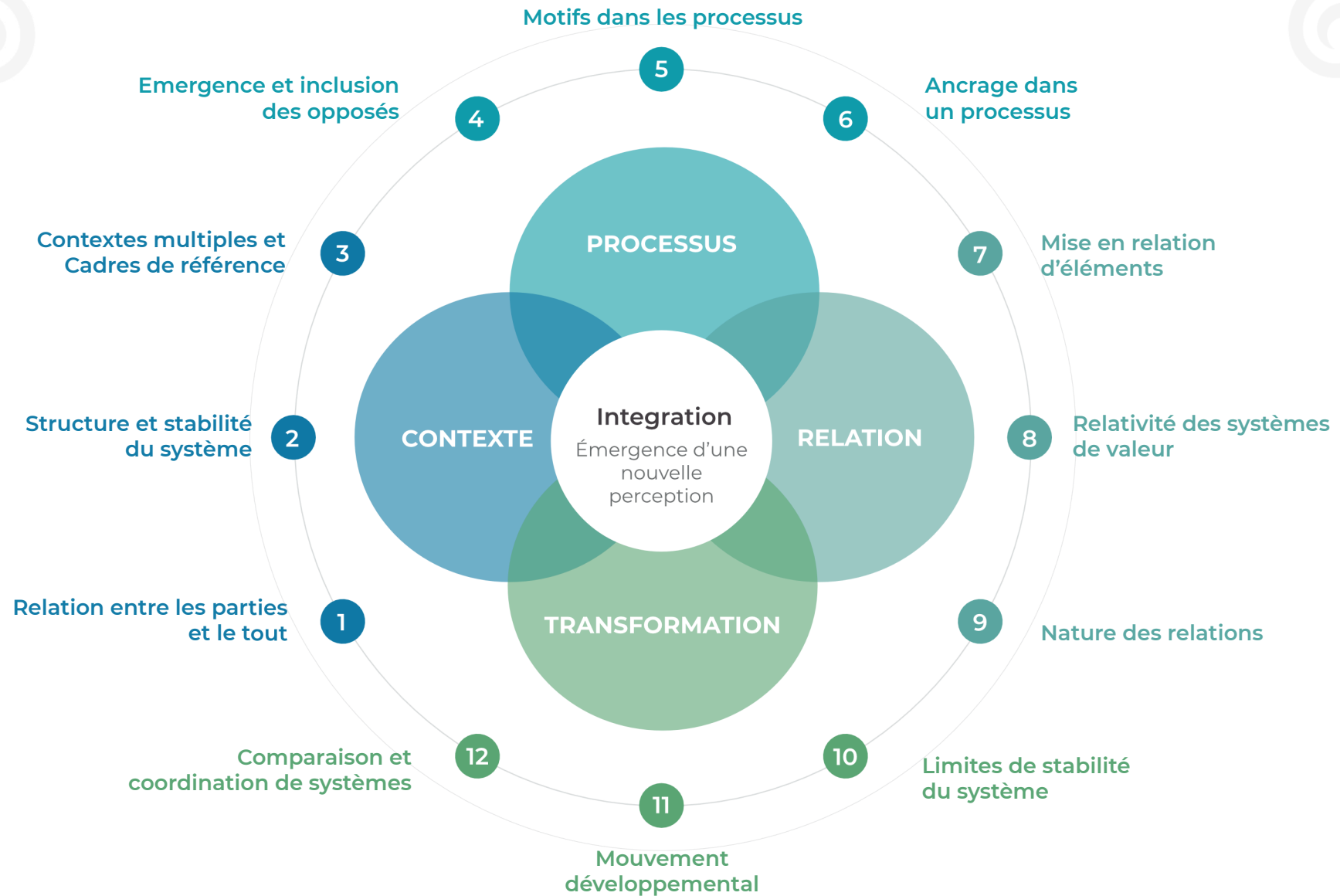
<https://cadra.li>

Comment pensent les leaders : Measuring Cognitive Complexity in Leading Organizational Change, Iva Vurdelja, 2011

Otto Laske, Cadre de développement constructif https://de.wikipedia.org/wiki/Constructive_Developmental_Framework

Modèle de Pensée Fluide

12 axes de questionnement pour une pensée profonde



Modèle de Pensée Fluide

12 axes de questionnement
pour une pensée profonde

Sujet/ Question:

Date:

1 Relation entre les parties et le tout

CONTEXTE

- Quelles sont les différents éléments ou parties dans la situation ?
- Comment décririez-vous la situation vue comme un tout ?

2 Structure et stabilité du système

CONTEXTE

- Quelles sont les différentes strates / hiérarchies / niveaux qui constituent la situation ?
- Qu'est-ce qui maintient la stabilité de la situation ?

3 Contextes multiples et Cadres de référence

CONTEXTE

- De quel point de vue envisagez-vous actuellement la situation ?
- De quelles autres perspectives / points de vue la situation peut-elle être vue ? Comment la décrirait-on alors ?

4 Emergence et inclusion des opposés

PROCESSUS

- Que manque-t-il actuellement ?
- Qu'est-ce qui est en opposition ou en contradiction ?
- Comment l'opposition ou la différence pourraient-elle se conjuguer ?

5 Motifs dans les processus

PROCESSUS

- Les choses se répètent-elles selon un même schéma ?
- Pouvez-vous voir une sorte de "donnant-donnant", un mouvement ou motif qui engendre une évolution ou un changement ?

6 Ancrage dans un processus

PROCESSUS

- Existe-t-il un "arc" plus étendu, un processus de changement plus long dans ce contexte ou dans de multiples contextes, qui influence la situation ?
- Quel horizon (temporel) plus ou moins lointain peut être pris en compte ?

7 Mise en relation d'éléments

RELATION

- Qu'est-ce qui peut être mis en relation ?
- En quoi est-ce lié à des situations similaires que vous avez vues/expérimentées ?

8 Relativité des systèmes de valeur

RELATION

- Quelles sont les valeurs, les idéaux et les jugements qui entrent en jeu et qui s'interconnectent ?
- Quelles sont les similarités entre eux ?
- Quels sont les points de vue partagés et en quoi ?

9 Nature des relations

RELATION

- Qu'est-ce qui est maintenu en existence/stabilité grâce à une relation/interaction spécifique ?
- Voyez-vous un socle commun, des valeurs ou des idéaux communs ?
- Quelles sont les conditions qui constituent et maintiennent la situation en place ?

10 Limites de stabilité du système

TRANSFORMATION

- Quels sont les obstacles qui entravent le bon déroulement de la situation ?
- De quoi dépend la stabilité de la situation (ou du système qui la sous-tend) ?
- Quelles sont les limites de la situation actuelle, comment pourraient-elles être atteintes ? Comment pourrait-on "tester" ces limites ?

11 Mouvement développemental

TRANSFORMATION

- Quel est le potentiel des conflits et des tensions du système que vous observez ?
- Quels conflits ou tensions pourraient, s'ils étaient résolus, conduire à des niveaux plus élevés de fonctionnement/d'harmonie ?
- Comment le potentiel global de cette situation pourrait-il se concrétiser ?

12 Comparaison et coordination de systèmes

TRANSFORMATION

- Avec quelles autres situations pourriez-vous comparer celle que vous observez ?
- Comparaison de deux ou plusieurs systèmes : quelles sont les similitudes fondamentales, quelles sont les différences ?
- Comparaison de deux ou plusieurs systèmes : quelles sont les similitudes fondamentales, quelles sont les différences ?