

Checklist post-module

Maintenant que vous avez terminé les deux premiers modules, il est utile de revenir sur les principaux sujets et vous assurer que vous avez bien compris les concepts et leur application.

Vous trouverez ci-dessous un rappel de ces sujets :

Module 1

- L'environnement VUCA et son impact sur l'organisation, les équipes, les personnes et sur vous-même
- Le cercle d'influence de Covey, avoir conscience de là où vous mettez votre énergie
- Le rôle de Manager à l'OTAN et la charte de management
- La matrice de gestion du temps d'Eisenhower et comment l'utiliser pour mieux gérer votre temps (et déléguer !)
- Les différentes caractéristiques du leadership et du management - et leur approfondissement tout au long du programme.
- Le leadership situationnel - savoir identifier le niveau de développement d'une personne et adapter son style pour obtenir le meilleur d'elle
- Neurosciences - comprendre les bases du fonctionnement du cerveau et le rôle qu'il joue lors de changement
- L'état d'esprit de croissance - savoir si vous avez un état d'esprit fixe ou de croissance et les aspects que vous devez développer
- Les émotions dans le changement, le rôle de l'amygdale, notre réponse émotionnelle et comment créer un « temps de pause » avant notre réponse émotionnelle
- La courbe du changement de Kubler Ross - comprendre les différentes étapes, comment savoir à quelle étape est une personne et adapter votre style de management en fonction pour les guider au mieux
- Les Drivers - comprendre notre comportement quand nous sommes sous pression et comment travailler avec les autres Drivers

Module 2

- Les cartes des parties prenantes - identifier les principales parties prenantes et les relations qui vous demandent le plus d'efforts
- Les cartes du monde et leurs perspectives - comprendre que chacun d'entre nous a un ensemble unique de filtres, qui modifie notre perception du monde. Il est fondamental de savoir sortir de sa propre « carte » et entrer dans la carte de la personne que nous cherchons à influencer
- Comment s'adapter, accompagner et guider dans le but d'influencer
- SDI - Comprendre votre propre MVS (Système de valeurs motivationnelles) et son impact sur vous, commencer à reconnaître le MVS des autres et comment l'utiliser pour construire de meilleures relations
- SDI – les étapes de conflits
- SDI - Forces & forces excessives
- Feedback - comment donner et recevoir du feedback de manière saine et efficace, en prenant en considération les concepts de la fenêtre de Johari, SARA et de la candeur radicale
- Votre propre 360 - un feedback détaillé sur la manière dont les autres vous perçoivent sur votre lieu de travail

N'oubliez pas que si vous avez encore des questions sur un de ces sujets, vous pouvez revoir le contenu du portail ainsi que les ressources complémentaires. Vous pouvez également revoir ces sujets avec votre coach lors de votre prochaine session.

Binômes

Vous avez maintenant un binôme et devriez commencer à construire une relation efficace de soutien et de challenge, en ayant suffisamment confiance l'un dans l'autre pour vous entraîner ensemble. Servez-vous-en comme d'une oreille attentive et critique tout au long du cours.

Questions de réflexion sur le coaching

Servez-vous de ces questions pour guider votre réflexion et pour vous aider à préparer votre deuxième session de coaching. Choisissez les questions qui pour vous sont les plus pertinentes. Vous pouvez peut-être également avoir vos propres questions et réflexions et les partager lors de la session.

Quels étaient au départ les objectifs que vous vous étiez fixés pour ce programme ?

Quel contenu du Module 1 & 2 vous aidera à atteindre ces résultats ?

Qu'avez-vous déjà mis en place ?

Comment cela s'est-il passé ?

Que devez-vous faire de plus ?

Que devez-vous faire de moins ?

Autre chose à ajouter ?

« Connais-toi toi-même », Oracle de Delphes, 500 av. J-C

Évaluations

Le programme MDP vous fournit un large éventail de ressources à partir desquelles vous pouvez extraire des informations supplémentaires sur vous-même.

Repensez à la section de feedback du Module 2 - données -> thèmes -> choix -> actions de développement.

Un rappel de ce que vous avez vu jusqu'à présent :

- **Feedback à 360°.** Un rapport détaillé sur vos compétences et vos capacités en tant que manager/leader, vues sous différentes perspectives : la vôtre, celle de vos supérieurs, de vos collègues, de vos subordonnés et de toute autre personne travaillant avec vous.
- **SDI (Strengths Deployment Inventory).** Le SDI identifie les motivations profondes qui ont un impact sur le comportement. Cet outil aide à améliorer les relations de travail afin de faire de meilleurs leaders et managers, construire des équipes plus efficaces et réduire les coûts des conflits. La suite SDI comprend 3 rapports d'évaluation :
 - Le SDI mesure votre MVS (Système de Valeurs Motivationnelles) quand les choses vont bien et comment vos motivations changent en cas de conflit (évaluation de vie permanente)
 - Portrait des forces : votre propre évaluation de vos forces les plus et les moins utilisées AU TRAVAIL
 - Portrait des forces excessives : votre propre évaluation de vos forces excessives les plus et les moins utilisées AU TRAVAIL
- **Feedback sur le moment.** De la part de votre binôme et des autres participants pendant les sessions en sous-groupes.

Drivers

Vous avez également eu l'opportunité de remplir le questionnaire sur vos Drivers - en réfléchissant aux comportements qui peuvent ressortir en cas de pression.

Quels étaient vos « premiers » facteurs ?	
De quoi devez-vous être conscient quand vous êtes sous pression ?	

Éléments probants

Rapport 360

Quelque chose vous a-t-il surpris dans le feedback (supérieurs, collègues, subordonnés, autres)?	
Je suis fier/fière de cela - Je veux renforcer cela	Je dois travailler sur cela
Réflexions et conclusions d'ensemble	

Actions que je compte entreprendre

SDI (Strengths Deployment Inventory)

Mon MVS (Système de Valeurs Motivationnelles) : (couleur)

Ce que cela signifie pour moi :

Quelles perspectives de développement ai-je retiré de la compréhension de mon MVS : ex : que devrais-je faire de plus / de moins ?

Mes 3 principales forces sont :

1.

2.

3.

Quelles autres forces devrais-je déployer plus souvent ?

Actions que je compte mettre en place suite au SDI :

SDI (Strengths Deployment Inventory) - Etape du conflit

Mes étapes de conflits SDI : (couleurs)

Ce que cela signifie pour moi :

Quelles perspectives de développement ai-je retiré de la compréhension de mes étapes de conflit : ex : que devrais-je faire de plus / de moins ?

Mes 3 principales forces excessives sont :

1.

2.

3.

Que dois-je faire pour mettre en application mes forces et m'assurer qu'elles marchent comme prévu ? Quelles autres forces pourrais-je « emprunter » ?

Actions que je compte entreprendre suite au SDI :

Avez-vous d'autres réflexions à formuler à ce stage ?