

CrossKnowledge Essentials

Renforcer l'apprentissage

Fiche produit



Aller à l'essentiel du management et de l'efficacité personnelle grâce aux CrossKnowledge Essentials™

Conçus avec la Faculty de CrossKnowledge, un corps professoral issu des plus grandes écoles du monde (Harvard, HEC, IMD, Cambridge...), les CrossKnowledge Essentials sont des supports écrits, de deux à quatre pages, permettant d'appréhender en quelques minutes la plupart des concepts et méthodologies de management, de communication ou de développement personnel.

Les titres des CrossKnowledge Essentials sont les mêmes que les CrossKnowledge Sessions, mais il s'agit d'une approche synthétique, complémentaire de la démarche inductive utilisée dans les Sessions : ils présentent un résumé structuré des notions, concepts, et outils développés dans les CrossKnowledge Sessions.

Cibles et gains

Ils s'adressent :

- aux apprenants ayant suivi les CrossKnowledge Sessions et souhaitant garder une trace écrite à l'issue de la formation ;
- aux populations expérimentées ayant un besoin de se rafraîchir la mémoire sur des concepts ou des méthodes fondamentales sans forcément suivre une CrossKnowledge Session, dans le cadre d'une formation « just in time » ;
- aux populations pressées dont les agendas ne permettent pas de se bloquer un créneau de 30 minutes pour suivre une CrossKnowledge Session et qui souhaitent un renfort d'efficacité immédiat.

Modalités d'usage

Les CrossKnowledge Essentials sont consultables et imprimables à partir de l'onglet « Ressources » dans une CrossKnowledge Session.

Ce sont également des « Learning objects » indépendants lus par le CrossKnowledge Player. Ils peuvent être utilisés dans les parcours de formation en amont de la formation

Bénéfices

Les Essentials permettent au collaborateur de :


- obtenir une synthèse de la formation qu'il vient de suivre ;
- revenir rapidement sur les concepts, méthodes, outils abordés dans la formation ;
- matérialiser sa formation sous la forme d'une fiche.

Utilisés seuls, les Essentials, permettent de rafraîchir la mémoire à des populations plus expérimentées qui n'ont pas besoin de suivre l'intégralité de la formation (exemple : parcours de formation sur le leadership, les éléments de management peuvent être rappelés via des Essentials) ou en rappel de population ayant déjà suivi une formation précédemment (exemple : en rappel pour les entretiens d'évaluation). Ce format est fortement apprécié des populations « Haut Potentiel », en effet, ils sont facilement transportables, ils synthétisent les idées clés. Associés aux CrossKnowledge Action Tips et aux CrossKnowledge Vidéocasts, ils sont fortement utilisés par ces populations.

LES CLÉS DU MANAGEMENT TRANSVERSAL

DÉVELOPPER LES COMPORTEMENTS DE COOPÉRATION

► Comment faire travailler ensemble une équipe qui n'en est pas vraiment une au sens classique du terme ? Comment développer des comportements de coopération dans un groupe où les intérêts s'affrontent plus souvent qu'ils ne se rejoignent ? Ces questions résument les principales interrogations d'un manager en transversal, qui doit au quotidien aménager avec les membres de son groupe des espaces de négociation pour travailler ensemble et être efficace collectivement.



Comprendre en quoi notre comportement compromet ou favorise la coopération.

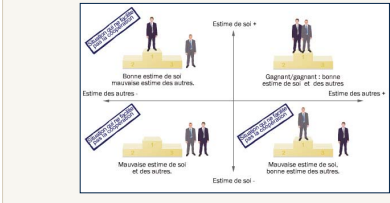
Trois attitudes nuisent à la coopération :

- Un manque de considération pour les autres, associé à une très bonne opinion de soi-même : une telle attitude empêche la communication et détruit la confiance, par conséquent elle nuit à la coopération.
- Une dévalorisation de soi, associée à une haute estime des autres : cette attitude nuit à la dynamique des relations, car elle entraîne beaucoup de non-dits.
- Un manque d'estime de soi associé à une image dégradée des autres : une telle attitude provoque un repli sur soi et ne permet pas une coopération constructive avec les autres.

Une attitude favorise la coopération :

- L'estime de soi et l'estime de l'autre : ce sont les deux ingrédients indispensables pour instaurer une relation de confiance et une coopération efficace. Votre façon de penser doit être la suivante : « Je suis digne de confiance et l'autre l'est aussi, donc nous allons pouvoir collaborer et, s'il y a un problème, nous pourrions le surmonter ». Avec une telle tournure d'esprit, la relation peut être gagnante pour tout le monde.

La matrice qui suit résume les quatre attitudes possibles et leur impact sur la coopération.



La matrice illustre quatre quadrants basés sur l'estime de soi (axe vertical) et l'estime des autres (axe horizontal).
 - Quadrant supérieur gauche (Bonne estime de soi, Mauvaise estime des autres) : Mauvaise coopération.
 - Quadrant supérieur droit (Bonne estime de soi, Bonne estime des autres) : Gagnant/gagnant : bonne coopération.
 - Quadrant inférieur gauche (Mauvaise estime de soi, Mauvaise estime des autres) : Mauvaise coopération.
 - Quadrant inférieur droit (Mauvaise estime de soi, Bonne estime des autres) : Bonne coopération.

OJMH063 1/2

Le contenu de cette fiche est la propriété de CrossKnowledge. Toute reproduction ou représentation en dehors d'un usage privé est interdite.

Caractéristiques techniques

Les CrossKnowledge Essentials sont des produits de formation (learning objects) à part entière, lus par le CrossKnowledge Player. Ils génèrent un reporting de temps passé, forfaitisé à 15 minutes par Essential. Ils sont produits en Flash paper, ce qui évite d'avoir besoin du plug-in PDF d'Adobe. Ils sont imprimables.

Couverture en langues

- Français
- Anglais
- Espagnol
- Allemand
- Italien
- Polonais
- Finnois
- Néerlandais
- Chinois
- Japonais
- Tchèque
- Portugais du Brésil
- Russe