



/ Case study / Social - Kitchen workshop manager

1. Situation

Former French chef in small and large establishments, this young chef - focussed on others - wants to put his practical knowledge at the service of people in need.

2. Objective(s)

Facilitate the reintegration of people considered as social cases through the active practice of the necessary tasks within a kitchen brigade in an establishment open to the public.

3. Diagnosis (extracts)

In terms of perception, his perspective thinking structure corresponds exactly to that required for the position.

Among his motivating factors, it is clear that his primary attention is more oriented towards others (caring for others) than towards himself (caring for self).

Within the treatment of motivation, it should be noted that in his orientation to work, he attaches as much importance to relationships as to tasks.

The processing of information shows that this team player prefers the concrete and will be convinced by the channel of sight (delicious dishes) and hearing (listening to his team members) while remaining focussed on how to do it.

His management style is managing.

4. Quotients (Constructed Development Theory, CDT, Dr. Darren Steven's, IAD)

Thinking Quotient: 3.79

Awareness Quotient: 7.47

5. Next Level Coaching (NLC)

The double control of his cognitive intentions, available in the supplement reserved for experts, makes it possible to verify that the consistency of his intentions is worthy of its implementation.

6. Results

Leader at heart, he now excels in this new function.

7. Remarks

The importance of common sense of his new function reinforces the results stated.

/ Étude de cas / Social - Responsable atelier cuisine

1. Situation

Ancien chef de cuisine français dans des établissements de petite et grande envergure, ce jeune chef de cuisine - centré sur les autres - désire mettre ses connaissances pratiques au service des personnes nécessiteuses.

2. Objectif(s)

Faciliter la réintégration de personnes considérées comme cas sociaux par la pratique active des tâches nécessaires au sein d'une brigade de cuisine dans un établissement ouvert au public.

3. Diagnostic (extraits)

Au niveau de la perception, sa structure de pensée relative à la perspective correspond exactement à celle exigée pour le poste.

Parmi ses facteurs de motivation, il ressort nettement que son centre d'intérêt est plus orienté vers les autres qu'envers soi.

Au sein du traitement de la motivation, il est à relever que dans son orientation au travail, il attache autant d'importance aux relations qu'aux tâches.

Le traitement des informations permet de constater que ce joueur d'équipe préfère le concret et sera convaincu par le canal de la vue (des plats délicieux) et de l'ouïe (à l'écoute de ses membres d'équipe) tout en restant concentré sur la manière de faire.

Son style de management est celui d'un dirigeant.

4. Quotients (Théorie du Développement Construit, TDC, Dr. Darren Steven's, IAD)

Quotient de Pensée: 3.79

Quotient de Conscience: 7.47

5. Coaching de Niveau Supérieur (CNS)

Le double contrôle de ses intentions cognitives, disponible dans le complément réservé aux experts, permet de vérifier que la cohérence de ses intentions est digne de sa mise en application.

6. Résultats

Dirigeant dans l'âme, il excelle désormais dans cette nouvelle fonction.

7. Remarques

L'importance du bon sens de sa nouvelle fonction conforte les résultats énoncés.



/ Fallstudie / Sozial - Leiter Küchenwerkstatt

1. Ausgangslage

Als ehemaliger französischer Küchenchef in kleinen und großen Einrichtungen möchte dieser junge Küchenchef - der sich auf andere konzentriert - sein praktisches Wissen in den Dienst bedürftiger Menschen stellen.

2. Ziel(e)

Erleichterung der Wiedereingliederung von Personen, die als soziale Fälle gelten, durch die aktive Ausübung der notwendigen Aufgaben innerhalb einer Küchenbrigade in einer öffentlich zugänglichen Einrichtung.

3. Diagnose (Auszüge)

Auf der Ebene der Wahrnehmung entspricht seine perspektivische Denkstruktur genau der für die Stelle geforderten.

Unter seinen Motivationsfaktoren zeigt sich deutlich, dass sein Interessenschwerpunkt mehr auf andere als auf sich selbst ausgerichtet ist.

Bei der Behandlung von Motivation ist festzustellen, dass er in seiner Arbeitsorientierung den Beziehungen genauso viel Bedeutung beimisst wie den Aufgaben.

Die Verarbeitung der Informationen zeigt, dass dieser Teamplayer das Konkrete bevorzugt und vom Kanal des Sehens (köstliches Essen) und des Gehörs (dem er seinen Teammitgliedern zuhört) überzeugt sein wird, während er sich auf die Art und Weise konzentriert, wie es macht wird. Sein Managementstil ist managend.

4. Quotienten (Constructed Development Theory, CDT, Dr. Darren Steven's, IAD)

Gedankenquotient: 3,79

Bewusstseinsquotient: 7,47

5. Höheres Coaching (HLC)

Die doppelte Kontrolle seiner kognitiven Absichten, die in der für Experten reservierten Ergänzung verfügbar ist, ermöglicht es, zu überprüfen, ob die Konsistenz seiner Absichten seiner Umsetzung würdig ist.

6. Ergebnisse

Als Führungskraft im Herzen zeichnet er sich nun in dieser neuen Funktion aus.

7. Bemerkungen

Die Bedeutung des gesunden Menschenverstands seiner neuen Funktion bestätigt die erklärten Ergebnisse.