**Formulaire de feedback entre pairs ou par les formateurices**

Nous avons réuni dans ce document toutes sortes de critères ayant déjà été utilisés pour permettre d’évaluer les parcourants vers la certification. Personne, évidemment, ne remplit tous ces critères mais nous vous prions de CHOISIR les items vous paraissant les plus pertinents pour le ou la parcourante que vous évaluez. Ceci nous permettra de nous faire une idée plus précise de la personne et surtout d’harmoniser nos manières de faire ces évaluations et donc de pouvoir les utiliser plus efficacement,

Merci alors de nous dire comment vous percevez la personne :

* en indiquant votre évaluation subjective pour le critère concerné
* en faisant autant que possible une observation sur ce que le parcourant a dit ou fait qui illustre votre évaluation subjective, en indiquant lesquels de vos besoins ont été satisfaits ou non, ainsi que le conseil éventuel que vous formulez au parcourant pour faire un pas dans son cheminement personnel sur ce sujet.

Nom du.de la parcourant.e : ……………………………………………………………………………

Nom du.de la rédacteurice : ………………………………………………………………………….

Qualité du.de la rédacteurice : ……………………………………………………………………….

*(formateur, formateur-référent, certificateur, pair, etc.)*

Email : ……………………………………@.....................................................................

Téléphone : ……………………………………………………………………………………

Relation au parcourant.e : ………………………………………………………………………..

Date de rédaction du formulaire : ……………………………………………………………

Circonstances de rédaction du formulaire ………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………

# SAVOIR FAIRE

1) Façon de communiquer en séminaire : globalement comment se situe le parcourant par rapport aux critères de clarté et de concision selon vous ?

2) Enseignement et démonstration des concepts de la CNV : y a-t-il, selon vous, l’intégration des différents concepts (par ex colère, culpabilité etc ) ? S’en souvient-il avec facilité, les

transmet-il avec clarté et fluidité ; les illustre t-il par des exemples ?

3) Compréhension des différenciations-clefs: le parcourant montre-t-il leur intégration dans sa relation à lui-même et envers autrui ; sait-il les introduire en situation d’accompagnement ou de transmission du processus. ?

4) Empathie : les reflets empathiques manifestent-ils une intégration du processus, tout particulièrement au niveau des besoins ?

5) Jeux de rôle : a/ en situation d’accompagnement individuel, le parcourant sait-il introduire un jeu de rôle lorsque cela est pertinent ?

b/ a t-il, selon vous, intégré les différentes structures de jeux de rôle (jeu de rôle classique, jeu de rôle entre deux parties de soi, jeu de rôle de guérison) ?

6) Le parcourant répond-il aux interactions avec le réseau dans les délais qui lui sont demandés pour contribuer à la bonne marche des projets concernés ?

7) Est-il engagé dans un processus de formation continue et de développement personnel lui permettant d’approfondir sa conscience CNV ?

8) Crée-t-il des outils pédagogiques pour la transmission de la CNV et les partage –t-il avec ses pairs ?

# SAVOIR ETRE

9) Le parcourant a-t-il une autonomie financière indépendamment des revenus de ses activités en CNV ? Montre-t-il une relation à l’argent dans laquelle son attention est portée sur la qualité et l’équilibre de l’énergie entre ce qui est donné et reçu ?

10) Au niveau de l’approche philosophique qui sous tend la CNV, comment percevez-vous son intégration dans le quotidien et dans l’enseignement du processus ?

11) Avez-vous vu le parcourant manifester de la compréhension et de l’empathie aux autres, particulièrement quand il peut être émotionnellement difficile de le faire ?

12) Selon vous, le parcourant a-t-il cheminé au niveau corporel jusqu’à une intégration d’une qualité d’empathie globale qui relève plus de l’être que du « savoir-faire » ?

13) Se met-il en lien de façon honnête avec lui-même et les autres ? Est-il connecté à ses propres besoins et sentiments et est-il capable d’en faire part ? A-t-il la capacité de s’auto- évaluer dans son cheminement, tant au niveau du « savoir-faire » que du « savoir-être » ?

14) Est-il capable de rester en contact avec lui-même lorsqu’il reçoit un feedback négatif ? A-t-il la capacité d’entendre ce qui lui est dit, et d’en faire un apport pédagogique pour son parcours, plutôt que de se « poignarder » avec ou de chercher à se justifier ?

15) Donne-t-il de la valeur aux feedbacks de ses pairs ?

16) Reconnaît-il lorsque son cœur se ferme ou qu’il entretient le désir de blesser quelqu’un ? L’avez-vous vu faire le choix conscient de parler ou d’agir en cohérence avec ses valeurs ?

17) A-t-il la capacité de s’exprimer avec authenticité, même lorsqu’il n’est pas sûr que ce qu’il exprime va être reçu comme un cadeau ?

18) A-t-il conscience de ses blessures personnelles et se donne t-il les moyens de cheminer vers sa guérison, avec le soutien nécessaire pour cela. ? Est-il capable de voir lorsque ses blessures personnelles sont en train d’impacter fortement son mode de comportement relationnel avec un participant, un pair ou un formateur. Sait-il alors faire le choix conscient

d’aller s’occuper de sa blessure plutôt que de chercher à régler la situation dans laquelle celle-ci est stimulée ?

19) Est-il capable d’offrir de la compréhension et du soutien aux deux parties d’un conflit ? contribue-t-il à la clarté et à la réconciliation dans des situations de tension et de coupure ?

20) A-t-il une qualité d’être qui offre un confort relationnel aux personnes avec lesquelles il est en interaction ?

21) A-t-il une capacité de recul sur ce qui le stimule lui permettant de ne pas rester pris par sa réaction ; montre-t-il un sens de l’humour et d’autodérision capable d’apporter de la légèreté dans de telles situations ?

22) Fait-il preuve de souplesse (a la capacité de renoncer à tel résultat spécifique) ?

23) Est-il fiable ? : noue-t-il, maintient-il et termine-t-il les contrats avec soin, conscience et sens des responsabilités ?

24) Est-il présent physiquement, émotionnellement, mentalement ? Pourriez-vous dire qu’il

* fait preuve d’une résistance physique suffisante pour participer activement aux formations de plusieurs jours sans baisse significative d’énergie ou de capacité à fonctionner.
* est centré émotionnellement et présent aux autres (ou à ce qui se passe dans le groupe) sans être distrait, dépassé et sans avoir besoin de s’absenter. Est capable de se donner de l’empathie de façon efficace plutôt que de demander immédiatement de l’attention empathique aux autres afin de continuer à travailler en se focalisant sur le groupe.
* possède une résistance mentale qui lui permet de rester attentif toute une journée sans ressentir le besoin de s’absenter (en dehors des pauses prévues pour le groupe).

25) A-t-il une gestion du temps dans sa vie quotidienne qui est le reflet de la prise en compte de ses besoins de détente, d’inspiration et de connexion ?

# ENGAGEMENT DANS LE RESEAU CNV ET CHANGEMENT SOCIAL

26) A-t-il de la clarté sur les besoins qu’il cherche à satisfaire en s’engageant dans le parcours pour la certification (élan à soutenir la vision du CNVC, besoin de reconnaissance de ses compétences, de légitimité, d’appartenance, etc.) ?

27) Est-il intégré à une communauté CNV dans laquelle il démontre régulièrement qu’il agit davantage à partir d’un élan à donner de son temps et de son énergie au service du réseau CNV, plutôt qu’à recevoir du réseau CNV ? Met-il au service du réseau CNV ses compétences personnelles ?

28) A-t-il des projets de changement social ? se donne-t-il les moyens de les concrétiser ?

29) Coopère-t-il avec et prend-il en compte les membres des communautés CNV des lieux dans lesquels il souhaite transmettre la CNV ?