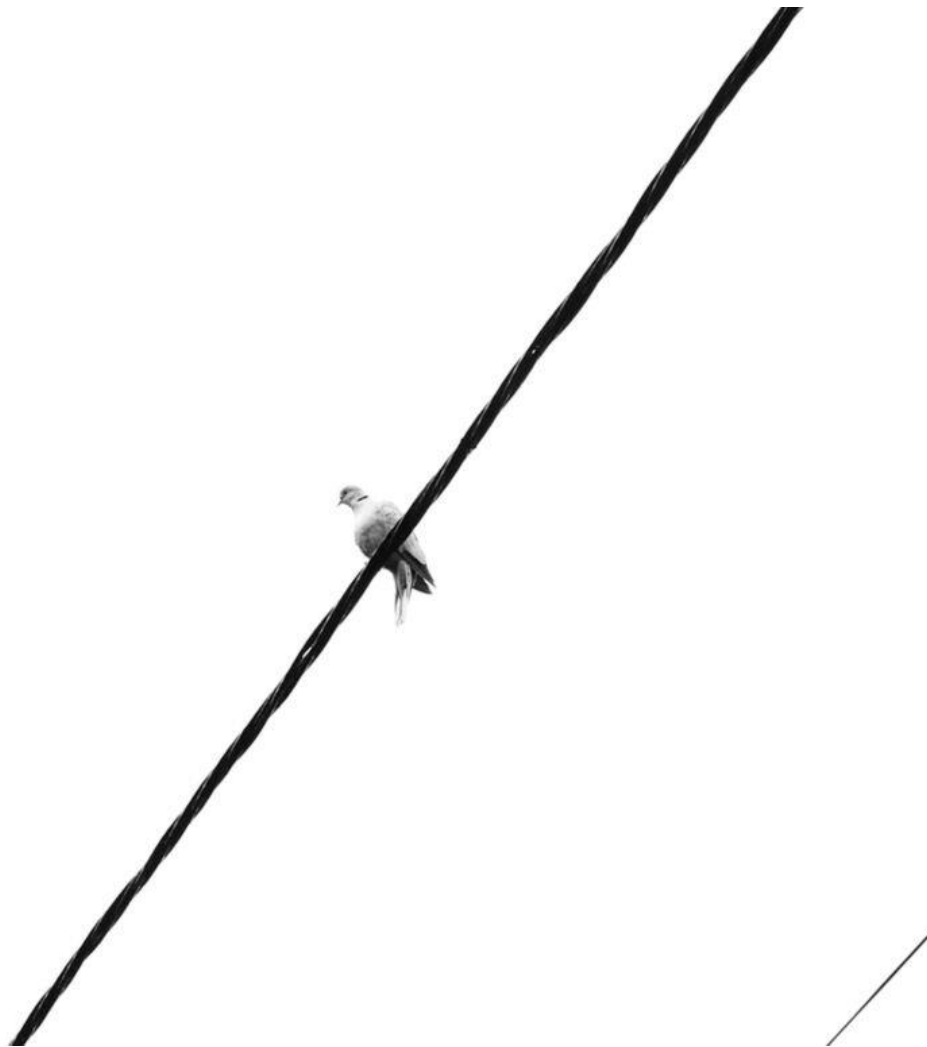


Tonight, I would like to share a thought from Adam Grant that has inspired me a lot. Adam Grant summarizes the importance of CONFIDENT HUMILITY in leaders. “Great thinkers don’t harbor doubts because they’re impostors. They maintain doubts because they know we’re all partially blind and they’re committed to improving their sight. They don’t boast about how much they know; they marvel at how little they understand. They’re aware that each answer raises new questions, and the quest for knowledge is never finished. A mark of lifelong learners is recognizing that they can learn something from everyone they meet. Arrogance leaves us blind to our weaknesses. Humility is a reflective lens: it helps us see them clearly. Confident humility is a corrective lens: it enables us to overcome those weaknesses.”

Photo by Sina Bahar on Unsplash



Just feeling like sharing this sentence with you. My youngest son shared it with me during the weekend 😊 . If you are wondering what you are good at, this sentence is for you!

"- Let's do what you do best.

- And what is that?

- Oh! I never really know and that's why I am so good at it!"

Jaskier from the Witcher.

Being ok with not knowing will bring your curious mind on! ↔ ON!

Dare to try things out and reflect on those things. 🧠

Embrace the new as if it was an adventure ! 🗺️

Thank you Matthew Sleeper on Unsplash for this really nice photo.



Definitely planning to be there! Looking forward to it!



[Lisa O'Neill • 3rd+Motivational Maestro - specialising in making people, teams and companies better.4mo • Edited • 4 months ago](#)

### Follow

[To celebrate International Women's Day I am hosting a conversation about women's leadership. I have three amazing guests joining me to talk about what leaders and organisations need to activate, integrate and validate women in leadership.](#)

[This is an online event and there is no charge to attend - it's on the 8th of March, at 1 - 2.30pm NZDT. I'd love to see you there! Register here: <https://bit.ly/lisaoIWD>](#)

More about who is joining me:

[Peri. Drysdale](#) the founder of Untouched World - a sustainable lifestyle and fashion brand. The first clothing company to be recognised by the United Nations for sustainability! Peri is a force of nature - building a global brand by pushing against status quo's. She is incredibly inspiring using fashion as a vehicle for change.

[Matt Church](#) is the founder of Thought Leaders Business. A leadership expert who is passionate about women being amplified as leaders. Matt is obsessed with freedom and awareness and loves challenging organisations to become aware of domination and control. One of the most awarded conference speakers in Australia, Matt has been recognised as one of the top ten motivational speakers in the world.

[Kate Billing](#) is the Founder & Creative Director of Blacksmith, New Zealand's most renowned human-centred leadership development practice. Kate's work awakens the Fully Human potential of leaders and leadership communities. Her handcrafted development experiences not only forge better leaders, they transform lives, relationships and organisations.



International Women's Day

## Women in Leadership

Join Lisa as she hosts a discussion on how we can activate, integrate and validate women in leadership.

FREE ONLINE EVENT

*Lisa O'Neill*

"Sharing is something harder than giving" Mary Bateson

This is how my book starts. Indeed, I wonder if as a trainer, an educator or a parent this is something you have already thought : "If I don't give content, my learners will not learn anything from me."

I am so passionate ❤️ about sharing content "on the how to" that I am my worst enemy. Even if I know that I shouldn't dump content on people (before connecting to them) and even teach people not to do so, I still feel the urge to do it.

Lately, working with on creating an inspiring conference, I had a BIG insight! To prepare it, I had to spend lots of time thinking of value statements, metaphors, value models about what my audience's needs.

I really thought that thinking of my audience in an empathetic way, was sharing my solution, my thoughts, my content with them.

As I was creating this "value content" (a green sheet for the Thought Leaders language!), I could feel I had this sense of "stuck", that I would name "not good enough" which we know is about practicing more to improve!!! But there was something else to it. I don't know if you are either a "what for" or "why" person before you go into action. On my part, I need to understand the purpose of what I do. I couldn't imagine myself presenting it to my audience, thinking that this value content had no value for them! When I heard Col presenting the "value content" that we had co-created, it started to resonate with me. I thought: "Connecting with the audience by asking questions and bringing some insights to life, isn't that an important part of inquiry, something dear to my heart?"

But when Col Fink threw this question ❓ at me, it really created an insight : "Why would you give them your answer when you know they have it inside?". Holy guacamole ! It lighted up my mind!

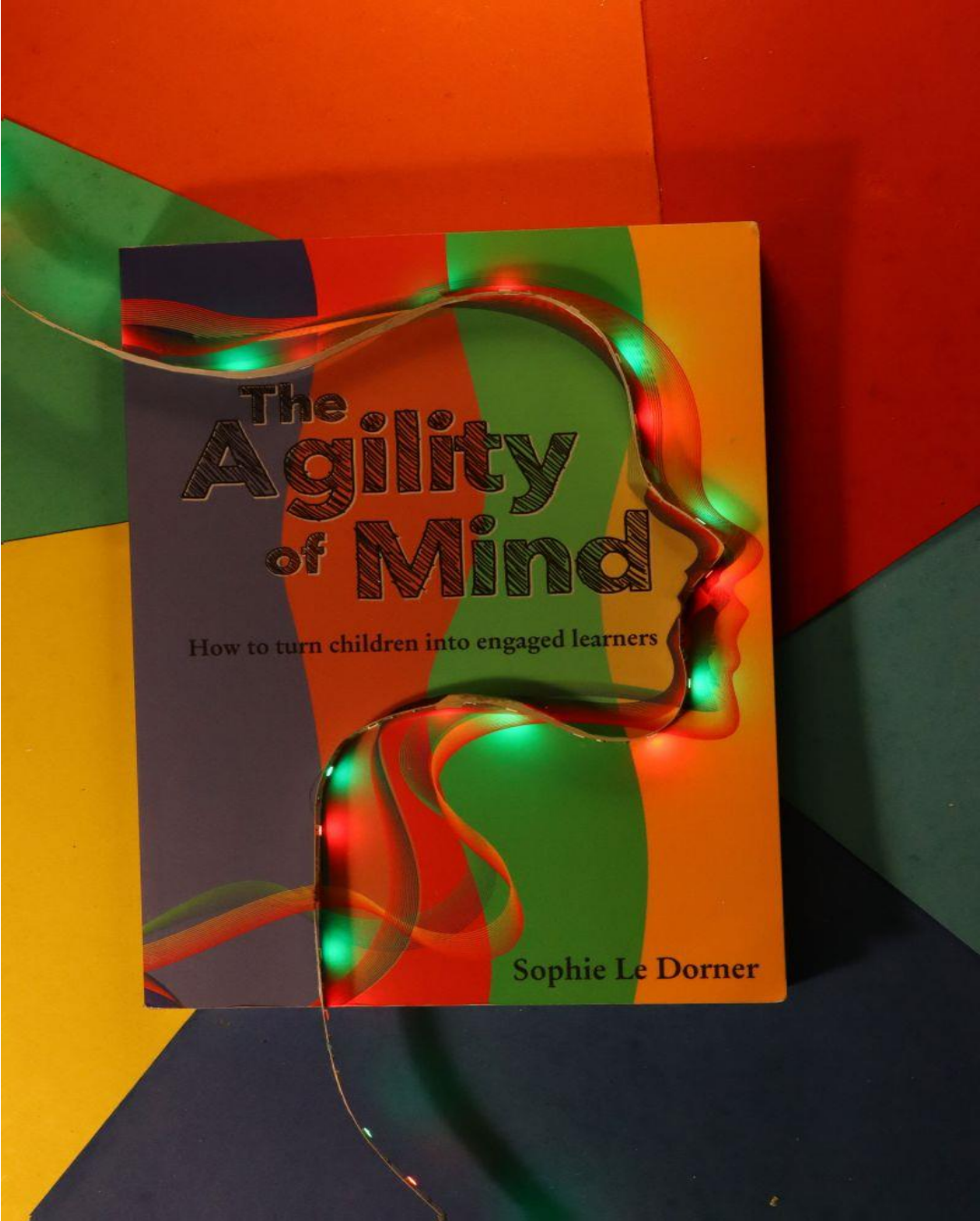
[Col Fink](#) has an amazing gift 🎁 of bringing your mind up to another level. I can't THANK 🙌 him enough for showing me the way to learn a new ability: "The ability to model the mind of the person".

What are your thoughts on the topic of sharing content as an educator, a trainer or a parent?

- This beautiful picture was taken by a talented teenage girl, whose name or nickname will be revealed soon....

💡 If you are wondering how to build an integrative approach to inquiry that builds awareness to thinking, feeling and communication imbedded in the regular curriculum delivery that could be shared with the community at large, you may like to read this:

<https://lnkd.in/dmGNQwn>



# The Agility of Mind

How to turn children into engaged learners

Sophie Le Dorner



"Une équipe naturelle, super performante"

💡 En tant que manager d'équipe, vous rêvez sans doute de challenger votre équipe sans tout contrôler, la soutenir sans commander, lui donner un cadre en fixant les limites et les contraintes sans rigidité et que les échanges accompagnent l'équipe à s'engager. Vous rêvez sans doute que votre équipe fonctionne de manière optimale et s'inscrive dans le temps.

✦ Êtes-vous émerveillés par les étourneaux sansonnets qui volent de façon coordonnée et autonome? Les scientifiques du comportement animal appelle cela : l'auto-organisation. Lorsqu'on doit faire face à un fort niveau de complexité, induit par des environnements VUCA, comme ceux que nous vivons en ce moment, l'auto-organisation serait la clé.

📖 Comment initier cette auto-organisation, ce niveau de confiance au sein de votre équipe et créer "une équipe naturelle", comme le dit Nadège Ravoux, avec qui j'ai dernièrement facilité la formation [#level up your team](#), pour des [#managers](#) d'[#équipes](#), dans une [#entreprise industrielle](#).

Auriez-vous envie de vous inspirer de cet idéal pour votre équipe?

Photo by Huey Images on Unsplash

**See translation**






Stop and GO, KE SA KO ?


? Vous constatez des blocages, des conflits et des pannes dans la communication de votre équipe. Ces blocages et ces pannes impactent vos objectifs de production, vos projets et la performance de votre équipe.

⚡ Vous consacrez beaucoup d'énergie à résoudre ces problèmes mais sans résultat. Vous savez que si le mode de fonctionnement de votre équipe ne change pas, ces problèmes auront encore plus d'impact sur la performance collective. C'est ce qui nous a donné envie de travailler ensemble [#NadègeRavoux](#) et moi-même: une remise en marche pour les équipes, avec l'approche [#level up your team](#).

Si on prend l'exemple du tunnel sous la manche, les équipes projet ont fait face à de nombreux challenges de ce type.

🏠 Née en Normandie, le chantier du Tunnel sous la Manche m'a toujours impressionnée. Il était titanesque, innovant et surtout j'ai réalisé qu'il se devait d'être flexible lorsque j'ai appris que la société de construction était passée de 0 à 14 000 salariés en 4 ans et avait inclus un millier de salariés issus d'entreprises françaises et anglaises fondatrices, et 13 000 « travailleurs temporaires »

...  Comment ont-ils fait pour travailler en équipe ? Il semblerait que les équipes aient été décomposées par "objet" terrain: un tunnel, un terminal avec 30 à 50 personnes par cellule. Tous les trois mois, l'équipe devait re-projeter le futur et mettre à jour un plan de développement. Puis l'équipe projet prenait le temps de faire un "stop and go" pour étudier son propre fonctionnement.

👉  Avez-vous déjà pensé à une formation qui permettrait à votre équipe de faire un "stop and go" pour se remettre en marche et booster sa performance collective ?

**See translation**





? "Mais comment faire bouger un membre de mon équipe qui est paralysé devant une nouvelle tâche à exécuter ?"


Lors de notre dernière expérience de facilitation collective [#Level up your team](#), la question suivante est venue d'un responsable d'équipe.

❖ Changer, c'est apprendre quelque chose de nouveau.

Nous avons parfois besoin de changer notre état d'esprit, changer de modes de communication, changer un mode de fonctionnement au sein d'une équipe...

 En fait, nous devons et voulons tous changer à un moment ou un autre.

 L'humain a soif de connaissances et souhaite sans cesse évoluer.  
Tout change, rien n'est immuable et tout s'apprend pour un jour, être désappris.

 Cependant, le changement n'est pas quelque chose que nous aimons car il nous sort de notre zone de confort et souvent peut nous paralyser.

Si vous avez vécu cela en tant que manager, responsable, chef d'entreprise, qu'avez-vous fait pour accompagner ce changement et permettre à votre équipe de franchir sa zone d'apprentissage?

**See translation**



Feedback ou feedforward ?

⚖️ Développer la communication de son leadership se conçoit en harmonie avec son environnement.

👤 On vous l'a dit dans de nombreuses formations. Oui mais, comment faire lorsque vous avez noué une relation proche, avec un membre de votre équipe et que celui-ci refuse de travailler du jour au lendemain? Comment conserver cette harmonie ?  
Comment faire passer un message clair, à un instant T, en conservant un cadre professionnel, sans perdre cette manière d'être au quotidien?

🔒 Au cours de notre dernière expérience de facilitation [#Level up your team](#), un responsable d'équipe nous a partagé ce blocage. Après ce moment de partage et grâce à la technique du "feedforward", utilisé pendant notre formation, ce responsable trouve lui-même sa propre solution:

"Mon intention devait être plus claire et mon cadre bien plus bleu!"

Et vous, souhaitez-vous en savoir plus sur la technique du feedforward?

➡️ N'hésitez pas à me contacter pour en savoir plus: [contact@sophieledorner.com](mailto:contact@sophieledorner.com)

[#leadership](#) [#formation](#) [#team](#) [#communication](#)

**See translation**





## TIME TO BLOOM

So many times, you have been asked to differentiate in your classrooms but you often feel that it is an overwhelming task.

🌀 The Agility of mind is about enabling learners to find the right learning tool at the right moment.

⚙️ But more than that, it is about finding a language that connects us all the learners, in their uniqueness, so that they can learn together and be together. It is about sharing an intuitive signed posted learning system that integrates the how to learn, how to behave and how to communicate.

🌈 Each individual is a unique blend of four different behavioural colours. The colours interact with each other and the blend of each of them will reflect different ways you may approach relationships to learning and others.

? What if you could share a color language with your learners that empowers their learning and release your stress?

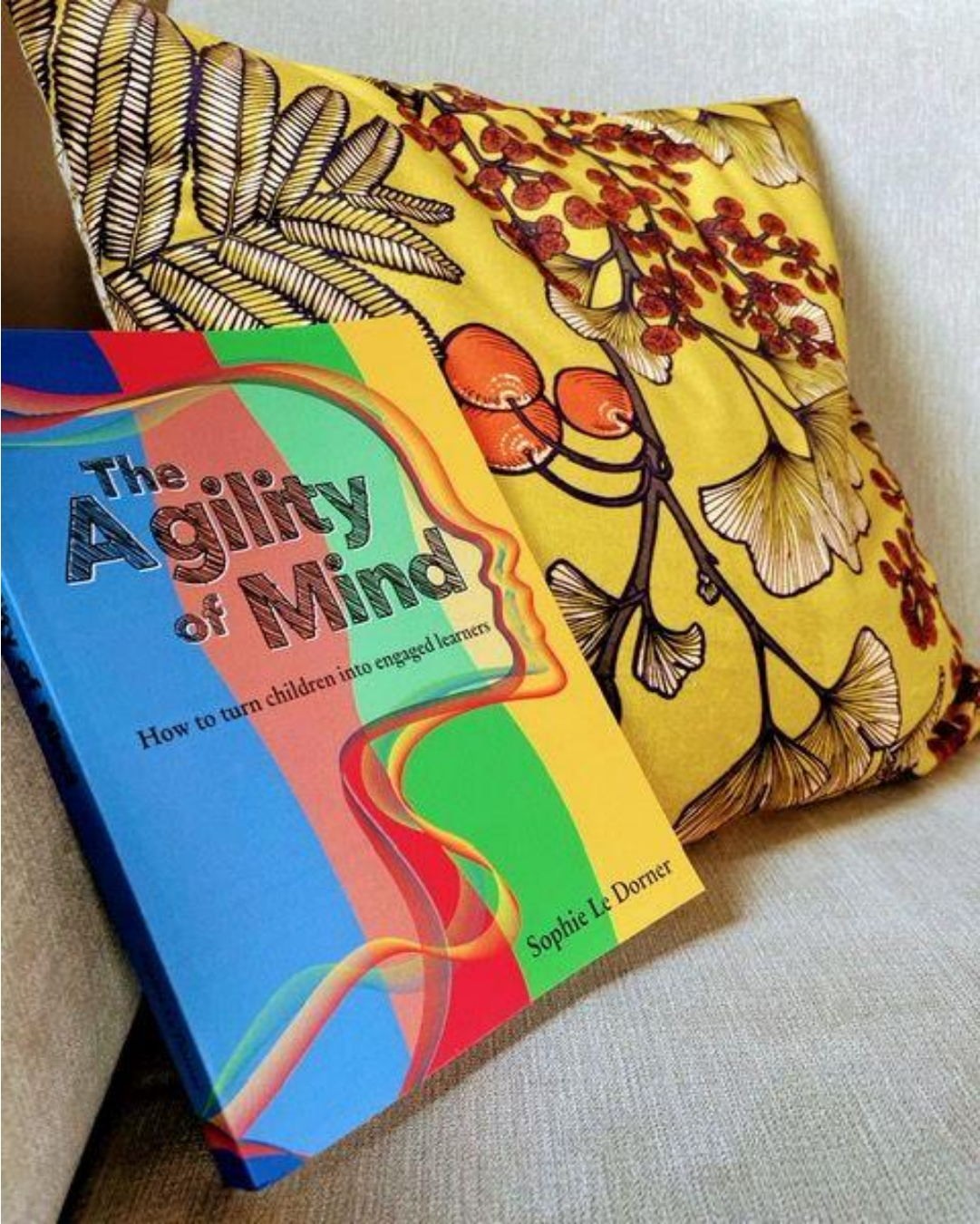
💡 If you are wondering how to build an integrative approach to inquiry that builds awareness to thinking, feeling and communication imbedded in the regular curriculum delivery that could help you differentiate, you may like to read this: <https://lnkd.in/dmGNQwn>

Thank you [#Ghigi](#) for crafting this beautiful cushion for me.

[https://lnkd.in/esfi\\_xm](https://lnkd.in/esfi_xm)

[#pedagogy](#) [#adaptivelearning](#) [#learning](#)





Wisteria or Oak tree or !?

!?! Have you ever been told that you are too slow or too fast ? Or that you are too scatterbrained or go too much into details?

📅 For many years, I have been told that I needed to be more “rooted” and less scatterbrained.

📅 For many years, I thought I had to become an oak tree to be more focussed and more disciplined.

But I am NOT an oak tree that grows in one spot and that plants a deep root.

➡ I am more of a "wisteria type".

📌 A wisteria has climbing agility and fast growth habits. To be strong, it needs to grow on strong overhanging supports so that it can hang freely, creating a beautiful floral canopy.

📖 "Crawling over everything, in every direction" is what I enjoy doing. When I find structure, I can take roots. Wisteria grows strong, when it finds something strong to climb onto. So I started to reach out and started climbing up !

💖 My message to you is : "You are who you are and you learn the way you learn."

? What would you do differently if you could learn your way?

Thank you soooo much [Col Fink](#) for making me think, at a deeper level.

Thank you very much to all my partners with whom I've been working and who have allowed me to grow into a wisteria! [Marie Legrand](#) [Nadege Ravoux](#) [Anne-Claire Delval](#) [Thought Leaders](#)





“ Ce qui ne se mesure pas ne s’améliore pas.” William Edwards Deming

✦ Nous apprenons naturellement, partout, tout le temps, seuls ou à plusieurs.

Lorsqu’une formation est délivrée en entreprise, elle construit “des expériences” et crée des "environnements sur mesure" destinés à promouvoir un apprentissage.

? Alors apprendre c'est quoi ?

- Apprendre c’est un changement de comportement qui résulte de ces expériences vécues.
- Les évaluer est alors essentiel pour savoir si l’environnement créé, a changé l’apprenant.
- Et pour évaluer l'apprentissage, il est nécessaire de savoir comment mesurer ces changements de comportement.

💡 Les recherches montrent que les formations évaluent uniquement ce dont les apprenants se souviennent et non l’impact qu’elles ont eu sur leur travail.

Alors comment faire?

Au cours de nos expériences de facilitation collective [#Level up your team](#), nous transformons les questions centrées sur nous en questions centrées sur l’apprenant.

Aussi, nous recueillons des données pendant le programme de formation lui-même, en prévoyant des points de contact au cours desquels nous pouvons solliciter un retour d’information.

Et vous, comment évaluez-vous ce changement?

**See translation**



James Bond en robe longue!

💭 Mon rêve quand j'étais petite, c'était de devenir espionne ! En deuxième année de collège, l'armée a présenté ce métier à l'école et j'ai su tout de suite que je voulais faire de l'espionnage.

Alors j'ai appris plusieurs langues étrangères pour pouvoir postuler, je me suis entraînée à

traduire des dialogues de chansons et j'ai même appris le jujitsu !

📖 Un jour mon copain Emmanuel, m'a dit "Toi, Espionne, jamais de la vie! Le secret et la discrétion, c'est pas toi!" J'en ai pleuré et je me suis dit " je ferai ce que je veux quand même." Mais au fond, ce que je voulais, c'était découvrir le monde!

Dans 7 pays différents, j'ai enseigné plusieurs années les langues étrangères en entreprises, à l'université ainsi qu'en écoles internationales. De facilitatrice à directrice pédagogique, l'envie d'espionner m'a rattrapée! Depuis, espionner le cerveau humain et le comment mieux apprendre fait sens pour moi.

🧠 Aujourd'hui, c'est "Apprendre en confiance" que j'aimerais vous partager, le 26 avril prochain à 19h au Zig Zag parce que c'est un des carburants essentiels pour mieux apprendre. Nous expérimenterons ensemble quelques pistes et vous repartirez avec des outils pour vous même et pour les autres.

Cela vous tente?

**See translation**



# "APPRENDRE EN CONFIANCE"



PAR SOPHIE LD  
ESPIONNE



Learning is natural so why do we want to find ways to engage children?

For many years, "the how to engage" in a classroom has been in the forefront of my mind. A learner's smile at the end of a Learning How to Learn session made me think. ?

💡 Here are his words: "Thank you, I didn't know my brain could do this! I feel I can do so much



now. Thank you” That day, I realized this learner had touched me just as much as I had been able to engage him in the learning process, and consequently transform him through this experience. But how did this happen?

🤔 It is about designing learning sessions that turn children into engaging learners, which is :

- harnessing their natural way of learning : exploring, exchanging and imagining,
- increasing more personalized communication with some follow-up moments
- and showing them how to bring on their learning superpowers.

How about bringing some simple learning capsules that would allow this to happen?

💡 If you are wondering how to bring some learning experiences imbedded in the regular curriculum delivery that could bring this natural learning tendency, you may like to read this:  
<https://lnkd.in/dmGNQwn>

🙌 A special thank you to all the teachers who innovate everyday in their classroom. And another one to this wonderful adolescent who took the picture below.  
[#learning](#) [#innovationineducation](#) [#teachers](#)



# The Agility of Mind

How to turn children into engaged learners

Sophie Le Dorner

? Middle Managers, "comment avancez-vous côte-à-côte avec votre équipe ?"

👉 Vous ne pouvez pas tout contrôler mais vous pouvez créer une "poche d'engagement" pour votre équipe dit AmyC.Edmondson- (L'entreprise sans peur )

🤔 Et si vous invitiez l'engagement à travers un "curieux" questionnaire:

👉 - Influencer, c'est en votre pouvoir

De quoi sommes-nous responsables dans ce laps de temps ?

Qui doit faire quoi ?

Comment pouvons-nous se soutenir mutuellement ?

➡ - Regarder ensemble vers l'avenir

Que savons-nous et qu'ignorons-nous ?

Comment pouvons-nous progresser ensemble ?

🚗 "Faisons de ce projet un moteur d'apprentissage" AmyC.Edmondson

💡 Au cours de nos expériences de facilitation

collective [#Level up your team](#), [Nadege Ravoux](#) et moi même réfléchissons ensemble et faisons vivre aux apprenants ses moments de questionnement et ainsi leur faire découvrir des clés d'engagement pour leurs équipes et des clés du bien être pour eux-mêmes.

📌 Nous pensons que favoriser l'apprentissage, l'innovation et la collaboration a un réel impact sur les performances de l'entreprise. Les recherches d'AmyC.Edmondson le disent aussi. Et vous qu'en pensez-vous?

**See translation**



A spiky topic, I know ...

😞 “Schools a bore and homework a chore” we hear this from so many students, but at home they are spending hours in front of their computers in utter fascination.

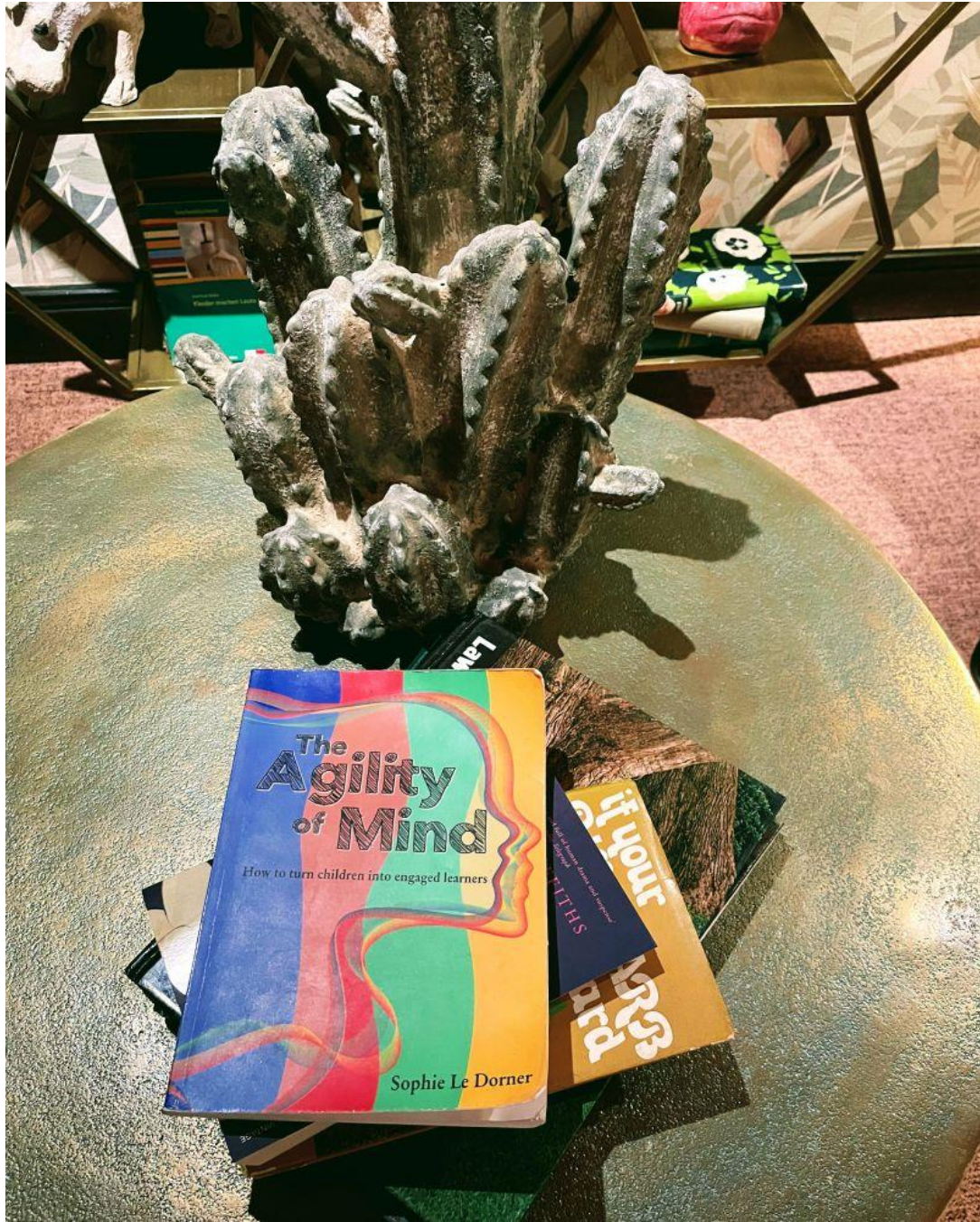
? Lost Opportunity? What are we missing in education?  
Let’s face it, engaging learners is challenging in today’s world.  
So how do we best support them to learn, and release their potential?

🌀 I use an intuitive behavioral, emotional and metacognitive approach that increases the confidence of learners through a 4-stage process. Each stage is signposted making it easy to understand which learning phase they are in. Key to this process is a sense of self determination, challenge, connection, and purpose. This approach leads towards a more engaging and agile attitude to learn and adapt in a moving world and catalyze a new generation of educators.

How do you release potential both in your school and at home?

[#learning](#) [#educators](#) [#students](#) [#school](#) [#education](#)





🤔 Et si ... le format des conférences pouvait engager de réels changements ?

💡 Une conférence expérientielle, quelle bonne idée!

Une conférence théâtralisée pour les speakers et dans l'action et la réflexion pour les participants...

👍 Une première au Luxembourg, "apprendre en confiance" s'est tenue le 10 mai dernier pour le plus grand plaisir des participants et des intervenants, un vrai temps d'échanges et d'apprentissage.

🎯 Une nouvelle formule de conférence qui amène de réelles prises de conscience, qui s'inscrit dans le temps et enclenche des passages à l'action. Merci [#anneclairedelval](#) d'avoir eu cette expérience avec. moi.

**See translation**





Harmonie, un leitmotiv du team leader

? Comment faire face à des “mauvaises habitudes” qui empêchent l’équipe d’avancer ?

Vous êtes responsable d’équipe et vous voyez qu’il y a souvent des blocages et même parfois des conflits entre les personnes.

Malgré vos efforts, la communication ne passe pas et l’engagement des personnes diminue.

👉 Les mauvaises habitudes sont difficiles à stopper. Quelles sont les mauvaises habitudes au sein de votre équipe que vous aimeriez stopper?

💡 Un début de changement peut s’opérer en créant un espace de dialogues avec vos équipes. Ces dialogues peuvent avoir lieu en petits groupes facilités autour des questions suivantes:

Qu'est-ce qui fonctionne bien ?

Où y a-t-il place à l'amélioration ?

Quelles sont les meilleures pratiques ?

Comment communiquer ?

Quelles devraient être nos prochaines étapes ?

🗨️ En tant que leaders, prévoir des espaces de dialogue est essentiel afin de créer une harmonie dans les équipes, planifier le changement et évaluer les progrès accomplis. Evaluer ensemble ce qui est appris et peut encore s’améliorer est une clé importante pour avancer.

➡ Dans notre [#facilitation](#) collective [#LEVEL up your team](#), ensemble avec [#nadegeravoux](#), nous créons ces espaces de dialogues et accompagnons votre équipe à utiliser son plein potentiel individuel et collectif pour dépasser ces mauvaises habitudes, prendre de la hauteur et avancer.

Et si votre équipe pouvait avoir à un langage commun et une compréhension commune, quel impact cela aurait-il au quotidien ?

[#team](#) [#communication](#) [#engagement](#) [#leaders](#)

**See translation**



🚩 Sustainability at work ...

? Stuck is not sustainable because it always moves. It actually yearns to move. How do you help this emergence to happen in your team? Well, move towards the stuck and change happens.

But then, how does it become sustainable ?

💡 While attending a training on Social Presenting Theater with Arawana Arayashi, the word “sustainability” was linked to much more than the triple bottom line financial, social and environmental impact.



♥ It is about creating a learning culture that is sustainable, a social body that moves mindfully and finds forces that enables the change. A culture that would bring awareness to a more balanced wellbeing while allowing productivity and creativity to be at its best. It is considering the issues that affect individuals on an every day basis, involving everyone from the executive leaders and management to the support staff and administration personnel.

🔑 Most large organizations invest in developing employees's skills, knowledge and competence. Very few help sustain their capacity, their energy because it is typically taken for granted. Greater sustainable capacity makes it possible to get more done in less time at a higher level of engagement with more sustainability.

What do you do to grow a sustainable learning culture within your team ?

➔ In our [#collectivefacilitation #LEVEL up your team](#), together with [Nadege Ravoux](#), it is essential for us to bring this sustainable awareness as well as competences.

