

Chapitre 24: Inventaire des compétences de l'équipe

Objectif: Les leaders comprendront quelques types de personnalité et comment ces personnalités fonctionnent ensemble. Ils comprendront comment se faire une idée de la personnalité et de la capacité de réflexion des traducteurs, et comment utiliser ces informations pour constituer des équipes efficaces.

Concepts de base:

- Une équipe de traduction a besoin d'une variété de personnes différentes, afin que la traduction soit de haute qualité et communique efficacement à tous les membres de la communauté.
- Avant de regrouper vos traducteurs en binômes ou en équipes, vous voudrez tenir compte de leur personnalité et évaluer leur niveau de compétence dans: la langue passerelle; le langage du cœur; style de pensée; la connaissance de la Bible; et la sensibilisation à la technologie.
- Les équipes qui regroupent différentes personnalités peuvent faire ressortir les forces de chaque personne et accomplir plus.
- Des traducteurs ayant des niveaux de compétence similaires peuvent s'entraider pour atteindre leur plein potentiel s'ils travaillent ensemble.
- Nous pouvons fournir un « échafaudage », ou des couches de soutien, à un étudiant pour lui permettre d'atteindre des niveaux de compétence plus élevés.

Car, comme nous avons plusieurs membres dans un seul corps, et que tous les membres n'ont pas la même fonction, ainsi, nous qui sommes plusieurs, nous formons un seul corps en Christ, et nous sommes tous membres les uns des autres. Puisque nous avons des dons différents, selon la grâce qui nous a été accordée, que celui qui a le don de prophétie l'exerce selon l'analogie de la foi; (Romains 12:4-6).

Il y a diversité de dons, mais le même Esprit; 5 diversité de ministères, mais le même Seigneur; 6 diversité d'opérations, mais le même Dieu qui opère tout en tous. (1 Corinthiens 12 :4-6).

Intro:

Lorsque nous constituons une équipe de traduction, nous avons besoin d'une variété de personnes dans l'équipe, afin que la traduction soit de haute qualité et communique efficacement à tous les membres de la communauté.

C'est formidable que Dieu ait créé une variété de personnes pour être dans Son Corps: ceux qui sont plus âgés et ceux qui sont plus jeunes, ceux qui peuvent travailler avec des ordinateurs et ceux qui aiment simplement Dieu et Sa parole, ceux qui peuvent réfléchir à de grandes idées et ceux qui sont bons pour réaliser les détails du travail. ceux qui sont de bons assistants et suiveurs et ceux qui sont bons pour diriger.

Durée: 120 min. (Chapitre peut être divisé en deux sessions si nécessaire.)

Matériaux:

- ✓ Tableau blanc
- ✓ Diaporama: T3. Slides_24 _Team.Compétences. Inventaire
- ✓ Bible avec marqueurs de place
- ✓ Copies des tableaux d'inventaire des compétences d'équipe 1 et 2, pp. 177-78

Notes de l'enseignant:



Team Skills Inventory Basics

Si le groupe est grand, demandez-leur de s'asseoir en petits groupes pour cette séance.)

En tant que dirigeants, comment trouver les bonnes combinaisons de différentes personnes pour une équipe de traduction? Et comment faire en sorte que des personnes aussi différentes travaillent bien ensemble?

Dieu nous a conçus pour travailler comme un seul Corps, chaque personne différente jouant bien son propre rôle important.

Romains 12:4-5 explique qu'un corps a plusieurs parties, chacune ayant sa propre fonction.

Votre équipe de traduction peut être un modèle de cette conception pour votre communauté: non seulement pour les croyants, mais aussi pour les non-croyants.

Discutons de la façon de construire ce type d'équipe et de bien travailler avec l'équipe une fois que nous l'avons construite.

Types de personnalité

Tout d'abord, nous parlerons des types de personnalité et de la façon dont ils influencent vos décisions lors de la constitution d'équipes.

Nous avons tous des personnalités différentes qui affectent notre façon de penser, d'apprendre et d'interagir avec les gens.

Essayez cette activité amusante pour déterminer votre « forme ».

Dessinez un carré, un triangle, un cercle et un gribouillis.

Mettez un 1 sous la forme qui vous représente le mieux. Mettez un 2, 3 et 4 sous chacune des formes restantes dans l'ordre décroissant car elles vous représentent. Ce n'est pas grave si vous vous sentez confus. Choisissez simplement une commande selon les critères qui vous semblent logiques.

Vous connaissez peut-être quelqu'un qui est très doué pour les détails et les faits et pour trouver plus d'informations. Y a-t-il quelqu'un comme ça ici?

C'est le genre de personnalité que cette activité appellerait un «carré».

Remarques:

*Assurez-vous de lire le document **Personnalités et développement** d'équipe aux pages 106-107 de ce chapitre avant de diriger cette activité.*

N'expliquez pas les formes avant que les participants n'essaient cela.

Faites une pause pour qu'ils fassent chaque dessin. Il y a de la place dans le cahier d'exercices p. 96 pour cela.

Personality Shapes



What's Your Shape?

Demandez aux gens de parler d'eux-mêmes ou des autres.

Vous connaissez peut-être quelqu'un que nous appellerions la « vie de la fête »: qui aime être entouré d'autres personnes et pense toujours à des idées amusantes et créatives. Y a-t-il quelqu'un comme ça ici? C'est le genre de personnalité que cette activité appellerait un **gribouillis**.

Quelqu'un qui se concentre sur l'accomplissement des choses et qui est très direct dans la communication et les actions serait appelé un « **triangle** ». Quelqu'un ici comme ça?

Quelqu'un qui se concentre sur l'ensemble du groupe de personnes, sur le fait de s'assurer que tout le monde a la chance de parler et que tout le monde travaille ensemble s'appellerait un « **cercle** ». Quelqu'un ici comme ça?

- **Maintenant, voulez-vous renuméroter vos formes? Avez-vous intuitivement fait correspondre l'une de ces formes à des personnes qui correspondraient aux descriptions?**
- **Selon vous, quelle forme serait la plus adaptée pour être traducteur?**

En fait, les personnes ayant l'une de ces formes ou personnalités peuvent être des traducteurs très efficaces!

- **Pourquoi les personnalités sont-elles importantes dans la constitution d'équipes de traduction?**

Toutes les personnalités ont quelque chose d'important à apporter au travail de traduction. Dieu a créé chaque personnalité avec un objectif, un style de pensée et un objectif spécifiques.

1. Les carrés mettent l'accent sur la qualité, les détails et la précision.
2. Les triangles permettent de se concentrer sur la réussite, le travail acharné et le succès.
3. Les cercles permettent de mettre l'accent sur la communauté, le respect des autres et les occasions de contribuer.
4. Les gribouillis permettent de mettre l'accent sur la créativité, la beauté, les idées fraîches et l'enthousiasme.

Lorsque vous constituez une équipe, recherchez différentes personnalités à inclure au lieu de toutes les personnalités similaires. Une approche d'équipe invite toutes les personnalités à s'impliquer.

Remarques:

Discutez de ce que les participants ont appris sur eux-mêmes et les uns sur les autres.

Si vous vous sentez à l'aise, essayez de deviner certaines des formes des participants.

Historiquement, les carrés ont eu la responsabilité principale de la traduction.

Si le temps le permet, discutez des sujets suivants :

- **Connaissez-vous un peu mieux les personnes de votre groupe après l'exercice d'apprentissage basé sur les valeurs (chapitre 23) et l'activité Formes de personnalité?**
- **Quels avantages voyez-vous à prendre le temps pour que les membres de votre équipe de traduction interagissent de certaines de ces manières?**

Personnalités et développement d'équipe

Nous avons tous des personnalités différentes qui affectent notre façon d'interagir avec les gens, de penser et d'apprendre

Formes de personnalité

Carrés

- Souci du détail
- Fiable et responsable
- Travaille dur
- Organisé – haine du désordre
- Aimez les données, les chiffres, les politiques et les procédures
- Analytique
- Peut être têtu
- Peut résister au changement
- Logique
- Peut avoir de la difficulté à exprimer ses émotions

- Mieux lorsque vous travaillez seul plutôt qu'en équipe
- Frugal
- Voir le plaisir comme un luxe

Conseils utiles pour les carrés:

- ✓ Lâchez prise et amusez-vous un peu plus.
- ✓ Faites savoir aux gens ce que vous voulez et ce dont vous avez besoin.
- ✓ Soyez plus ouvert au changement.
- ✓ Essayez d'être plus spontané.
- ✓ Sourire!

Triangles

- Soucieux des résultats
- Détestent perdre encore plus qu'ils n'aiment gagner
- Extrêmement confiant
- J'aime débattre et argumenter
- Franc
- Peut être sarcastique
- Intelligent – savoir un peu de tout
- Aimer être en charge
- Aimez le multitâche
- S'excuser rarement
- Réussi

- Impatient
- Motivé

Conseils utiles pour les triangles:

- ✓ Détendez-vous de temps en temps!
- ✓ Ralentissez et donnez aux gens une chance de monter à bord.
- ✓ Le multitâche peut vous empêcher de terminer vos projets.
- ✓ Donnez aux autres une chance de diriger.
- ✓ Réalisez que vous n'avez pas toujours raison. ‘

Cercles

- Aimer s'amuser et rire
- Travaillez mieux en équipe
- Prenez les choses personnellement
- Empathique et compatissant
- Lutte pour fixer des limites
- Parlez trop
- Haine, conflit et confrontation
- Se sentent souvent coupables et responsables des autres
- Grands conteurs (exagèrent souvent l'histoire pour qu'elle sonne mieux)
- Veulent « réparer » tout le monde.

- Peut donner un traitement silencieux lorsqu'il se sent blessé ou en colère
- Engagement excessif – impossible de dire « non »

Conseils utiles pour les cercles:

- ✓ Vous êtes responsable ENVERS les gens, pas POUR les gens!
- ✓ Apprenez à dire «non» sans culpabilité.
- ✓ Tenez les autres responsables.
- ✓ N'oubliez pas que vous ne pouvez pas toujours plaire à tout le monde.

Gribouillis

- J'aime être entouré de gens qui sont amusants
- Adaptez-vous facilement au changement
- Super énergique
- J'aime essayer de nouvelles choses
- S'ennuyer facilement
- Agissez sur l'impulsion ou les sentiments – ne faites pas toujours des recherches en premier
- Générer des idées
- Pas aussi organisé qu'ils devraient l'être

- Parlez avant qu'ils ne réfléchissent
- N'aime pas qu'on lui dise quoi faire
- Contre-intuitif
- Comme l'attention

Conseils utiles pour les gribouillis:

- ✓ PLUS LENTEMENT; sinon, vous manquez des détails nécessaires.
- ✓ Écoutez plutôt que de planifier ce que vous direz ensuite.
- ✓ Certaines situations nécessitent du sérieux plutôt que du plaisir.
- ✓ Concentrez-vous sur le sujet en question.

Tableau récapitulatif

	Cercle	Carré	Gribouillis	Triangle
Foyer	Gens	Faits	Amusement	Exploit
Orientation	Gens	Heure	Gens	Heure/But
Pensée	Collaboratif	Recherche	Divertissant	Direct
Attente	Implication	Complétude	Créativité	Allez droit au but

Pourquoi les formes sont-elles importantes dans la traduction?

- Toutes les personnalités ont quelque chose à apporter au projet.
- Dieu a créé chacun d'entre eux avec un objectif, des orientations et des objectifs différents.
- Historiquement, les carrés ont eu la responsabilité principale de la traduction.
- Une approche d'équipe invite toutes les personnalités à s'impliquer.

Lorsque vous constituez une équipe, recherchez des personnalités différentes au lieu de toutes les similaires.

- Les carrés mettent l'accent sur la qualité, les détails et la précision.
- Les cercles permettent de mettre l'accent sur la communauté, le respect des autres et les occasions de contribuer.
- Les gribouillis permettent de mettre l'accent sur la créativité, la beauté, les idées fraîches et l'enthousiasme.
- Les triangles permettent de se concentrer sur la réussite, le travail acharné et le succès.

Lorsque les traducteurs arrivent à un atelier, ils peuvent ne pas savoir à quoi s'attendre. Beaucoup se sentent non qualifiés et incapables de la tâche qui les attend.

Quelle que soit la raison de leur participation, ils sont venus avec foi, faisant confiance à Dieu pour combler les lacunes et leur montrer comment ils peuvent être utilisés pour traduire les Écritures pour leur peuple.

En tant que dirigeants, il est de notre responsabilité de créer un environnement propice à leur réussite, non seulement en tant que contributeurs au projet de traduction lui-même, mais aussi dans les domaines de la croissance personnelle et de leur contribution à l'équipe. Comprendre quelques questions clés sur la façon dont les humains apprennent et interagissent nous aidera à gérer ce domaine de responsabilité.

Zone de développement proximal:

Le cercle intérieur représente ce qu'un apprenant (ou traducteur) peut faire par lui-même sans aide.

Le cercle du milieu représente ce qu'il peut faire avec les conseils de quelqu'un qui a juste une longueur d'avance sur lui.

Le cercle extérieur représente ce qu'il ne peut pas (encore) faire, même s'il a eu beaucoup d'aide.

- **Pouvez-vous penser à une raison pour laquelle il serait utile de savoir où se trouve un membre de l'équipe dans cette zone avant de commencer le travail?**

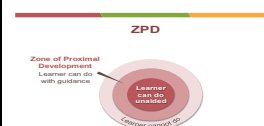
Cette théorie suggère que des traducteurs de niveaux de compétence similaires apprendront plus les uns des autres qu'un débutant et un expert travaillant ensemble.

Une personne plus proche du niveau de compétence du traducteur peut aider plus qu'une personne avancée dans la compétence.

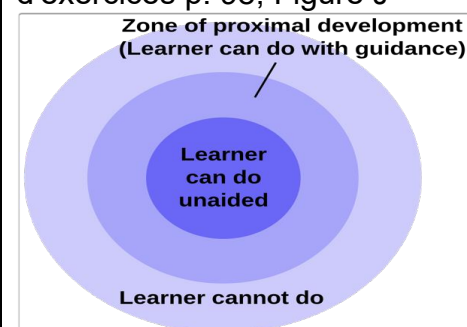
Notes:

Si le temps le permet, demandez une discussion sur les raisons pour lesquelles les traducteurs peuvent y assister. Les réponses possibles incluent:

1. Aventure.
2. Curiosité.
3. Espoir.
4. Un ami ou un membre de la famille arrivait.
5. Leur pasteur ou un autre chef spirituel leur a demandé.



Cahier d'exercices p. 98, Figure J



Exemple: Pensez à un enfant qui apprend à marcher. Avec quelqu'un qui lui tient les mains et lui fournit un pas de soutien, il peut marcher plus loin et ne pas perdre l'équilibre. Il ne pouvait pas courir dans une course à pied, même avec de l'aide.

Dans cet exemple, vous ne jumelleriez pas un marathonien avec le petit enfant qui apprend à marcher. L'enfant ne pourra pas courir un marathon et le coureur devra limiter sévèrement sa propre vitesse afin d'aider l'enfant à faire quelques pas.

Échafaudage:

Cette théorie utilise l'image d'un échafaudage traditionnel pour les projets de construction afin d'expliquer comment quelqu'un apprend de nouvelles choses.



Dans l'apprentissage, cela fait référence au processus de formation d'un étudiant en lui fournissant des couches de soutien pour lui permettre d'atteindre des niveaux de compétence plus élevés. L'échafaudage est finalement retiré une fois l'apprentissage effectué.

- **Quels exemples de votre culture ou de votre expérience personnelle montrent un processus d'échafaudage dans l'apprentissage?**

Ces deux théories d'apprentissage nous aident à comprendre quelques éléments importants lors de l'évaluation des traducteurs pour le placement au sein d'un groupe ou d'une équipe.

1. Si nous plaçons des traducteurs peu compétents avec des traducteurs hautement compétents, cela n'aidera pas réellement les traducteurs LC à apprendre ou à contribuer davantage. Au lieu de cela, cela mettra une lourde charge sur le traducteur HC.
2. Le regroupement des traducteurs LC avec d'autres qui ne sont que légèrement plus avancés qu'eux leur fournira le soutien dont ils ont besoin pour se déplacer dans le « cercle central » du modèle ZPD.
3. Un échafaudage pour les traducteurs LC pourrait être de leur donner une partie plus facile ou plus courte pour commencer à traduire.
4. Lorsque les traducteurs sont placés en groupes, le responsable devra observer comment les traducteurs grandissent et apprennent, combien de traductions sont faites et la réponse émotionnelle des traducteurs. Si l'un de ces indices indique une difficulté, une frustration ou un manque de progrès, le leader peut envisager de se regrouper pour fournir différents échafaudages et soutien.

Notes:

Scaffolding



Process of training students by providing support to reach higher

Exemples:

Une poignée de crayon est utilisée pour aider les enfants à apprendre à tenir correctement un crayon lors de leur premier apprentissage de l'écriture; une fois que l'élève a maîtrisé la motricité fine pour écrire, l'échafaudage d'une poignée de crayon est retiré.

Des roues stabilisatrices sont ajoutées à un vélo pour empêcher de basculer pendant qu'un débutant apprend à rouler; une fois les compétences de conduite maîtrisées, les roues stabilisatrices sont retirées.

Assessing Translators for Group Placement



If participants have previously participated in translation workshops, discuss:

- **Avez-vous observé des exemples de ces situations dans les ateliers auxquels vous avez participé ou dans d'autres contextes d'apprentissage? Si oui, quelles étaient-elles et comment les avez-vous (ou l'instructeur) les avez-vous élaborées?**

Réalisation d'un inventaire des compétences de l'équipe:

Un inventaire des compétences de l'équipe doit être fait au début d'un atelier. Les informations recueillies vous aideront à affecter des traducteurs à des groupes basés sur ces deux théories. Quels domaines de compétences doivent être évalués?

Cinq domaines de compétences essentiels sont le langage de la passerelle, le langage du cœur, la technologie, la connaissance de la Bible et le style de pensée. Si la formation se fait en anglais, les compétences en anglais doivent également être évaluées.

Les traducteurs sont notés en fonction de leurs compétences dans chaque catégorie.

Préparation:

Avant l'atelier, préparez un tableau avec les noms de chaque traducteur dans la première colonne et sept colonnes supplémentaires (une pour chaque catégorie d'évaluation et une pour la note finale). Ayez plusieurs lignes vides pour les participants qui ne se sont pas inscrits à l'avance.

La meilleure façon de mettre en place l'évaluation est de créer 6 stations que les apprenants peuvent faire tourner. Chaque personne fera chaque évaluation de la station en tant qu'individu. Chaque station ne prendra que 5 à 7 minutes environ. En prévoyant 2 à 3 minutes pour les transitions, chaque traducteur devrait être en mesure de parcourir l'ensemble de l'évaluation en moins d'une heure.

Chaque station sera dirigée par un animateur. Chaque facilitateur doit avoir un document avec la catégorie de compétence en haut, le nom de l'animateur et une liste des noms de tous les traducteurs. (À la fin de l'évaluation, chaque facilitateur transformera cette liste en formateur principal afin que les scores puissent être enregistrés sur la grille maîtresse de tous les traducteurs.) Les trois stations linguistiques auront également besoin de papier

Notes:

C'est un bon endroit pour faire une pause, si vous choisissez de diviser la session en deux parties.



Ce guide ordonne les catégories comme suit:

1. Langue de passerelle
2. Anglais (facultatif)
3. Langue du cœur
4. Style de pensée
5. Connaissance de la Bible
6. Sensibilisation à la technologie

Les catégories d'évaluation peuvent être effectuées dans n'importe quel ordre.

Pour les grands ateliers, divisez les traducteurs en groupes de taille égale pour progresser dans chaque rotation. Chaque personne fera toujours chaque évaluation de la station en tant qu'individu; Les regrouper pour se déplacer dans les stations n'est qu'un moyen d'éclaircir le groupe plus important et de raccourcir un peu le temps d'attente. Les badges nominatifs sont très utiles pour les grands ateliers.

vierge et d'un crayon ou d'un stylo pour chaque traducteur à utiliser pendant l'évaluation. La station technologique aura besoin d'un ordinateur.

Procédure:

Station 1: Maîtrise de la langue de passerelle (GL)

- Demandez au traducteur de langue maternelle (MTT) de lire une sélection de 5 versets (comme Marc 8:1-5).
 - Évaluez leur niveau de douceur et de clarté de 1 (faible) à 5 (élevé).
- Demandez-leur de répondre à la question suivante:
 - Résumez ce que vous venez de lire.
 - Qui est dans cette histoire?
 - Que s'est-il passé?
 - Évaluez leur capacité à vous répondre dans le GL, 1-5.
- Demandez à chaque MTT de se présenter dans la langue de la passerelle et de partager trois choses sur eux-mêmes.
 - Évaluez leur capacité à le faire, 1-5.
- Ensuite, demandez aux traducteurs d'écrire quelque chose sur vous ou un autre traducteur dans le GL.
 - Évaluez leur écriture de 1 à 5.

Donnez au traducteur une note finale qui correspond à la moyenne des quatre notes que vous venez de lui donner. Écrivez ce numéro à côté de leur nom sur votre liste pour l'évaluation GL.

Discuter:

- **Quelle est la langue de passerelle du texte source que vous utiliserez?**
- **La plupart des traducteurs avec lesquels vous travaillez sont-ils capables de bien le lire et de le parler?**
- **Si vous avez une personne à votre atelier qui ne parle pas couramment la langue du portail, de quelle manière pensez-vous que cette personne peut être la plus utile?**

Station 2: Maîtrise de l'anglais (facultatif)

- Demandez au MTT de lire une sélection de 5 versets (comme Marc 8 :1-5).
 - Évaluez leur niveau de douceur et de clarté de 1 (faible) à 5 (élevé).
- Demandez-leur de répondre à la question suivante:
 - Résumez ce que vous venez de lire.
 - Qui est dans cette histoire?

Notes:

Abréviations

GL: Gateway Language

HL: Heart Language

MTT: Traducteur de langue maternelle

A: Compétences de réflexion de niveau de base

B: Compétences de réflexion de niveau profond

Si d'autres traducteurs attendent pendant votre évaluation linguistique, utilisez un passage de 5 versets différent pour chacun.

Station 1:
Gateway Language (GL) Fluency

Rate 1 low to 5 high

Ask students to:

- Read a 5-verse selection.
- Summarize verses in GL.
- Introduce themselves in GL.
- Write something about another student in GL.

NAME	1	2	3	4	5

Give each student a final (average) score. The team leader will write this number in column 1 on the Master list.

Il existe de nombreux rôles dans un projet de traduction. Guider les participants pour qu'ils comprennent comment une personne peut contribuer au projet sans maîtriser le NS ou le GL.

Si l'anglais n'est pas utilisé dans le processus de formation ou de traduction, les dirigeants doivent ignorer cette évaluation.

- Que s'est-il passé?
 - Évaluez leur capacité à vous répondre en anglais de 1 à 5.
- Demandez aux traducteurs de se présenter en anglais et de partager trois choses sur eux-mêmes.
 - Évaluez leur capacité à le faire en anglais de 1 à 5.
- Ensuite, demandez aux traducteurs d'écrire quelque chose sur vous ou un autre traducteur en anglais.
 - Évaluez leur écriture de 1 à 5.

Donnez-leur une note finale qui est une moyenne des quatre notes que vous venez de leur donner. Écrivez ce numéro à côté de leur nom sur la feuille pour l'évaluation en anglais.

Station 3: Maîtrise de la langue du cœur – à faire en binômes.

- Dites aux traducteurs de se présenter à leur partenaire ou à leur groupe dans leur langue de cœur et de partager trois choses sur eux-mêmes.
 - Évaluez leur capacité à le faire de 1 à 5.
- Demandez à chaque traducteur d'écrire quelque chose sur vous ou l'autre traducteur dans sa langue de cœur et de le lire à l'autre personne.
 - Évaluez leur écriture de 1 à 5.
 - Évaluez leur lecture de 1 à 5.

Donnez à chaque traducteur une note finale qui correspond à la moyenne des 3 notes que vous venez de lui donner. Écrivez leur score à côté de leur nom sur la liste pour l'évaluation du langage du cœur.

Discuter:

- **Parfois, les volontaires assistent à un atelier bien qu'ils ne maîtrisent pas très bien la langue maternelle traduite. Que diriez-vous à un chef d'équipe qui vous ferait part de cette préoccupation?**
- **Pouvez-vous penser à une façon dont la méthode de la zone de développement proximal ou de l'échafaudage pourrait aider à résoudre ce problème?**
- **Dans votre culture, quelle pourrait être la façon la plus confortable de gérer cela?**

Notes:

Station 2:
English Fluency

Rate 1 low to 5 high

Ask students to:

- Read a 5-verse selection.
- Summarize in English.
- Introduce themselves in English.
- Write something about another student in English.

NAME	1	2	3	4	5

Give each student a final (averaged) score, which will be written in column 2.

Station 3:
Heart Language Fluency (in pairs)

Rate 1 low to 5 high

Ask students to:

- Introduce themselves in their heart language.
- Write something about another student in their heart language and read it out loud.

NAME	1	2	3	4	5

Give each student a final (averaged) score to be written in column 3.

remarquer que l'animateur ne connaît peut-être pas la langue du cœur. Le but est de regarder et d'écouter pour voir à quel point l'orateur semble à l'aise pour parler et écrire. S'il s'agit d'une langue orale, demandez-leur simplement de répondre aux deux questions verbalement.

Station 4: Niveau de compétence de réflexion

- Demandez au traducteur de tourner en cercle à 360 degrés en position debout. Notez dans quel sens ils tournent: à gauche ou à droite.
- Demandez au traducteur quels traits les décrivent le mieux:
 - FONCTIONS DU CERVEAU GAUCHE
 - utilise la logique
 - orientée vers les détails
 - des faits règle
 - les mots et le langage
 - présents et passés
 - mathématiques et sciences
 - FONCTIONS DU CERVEAU DROIT
 - utilise le sentiment
 - orienté « vue d'ensemble » créatif résolution
 - de problèmes imagination
 - règles symboles
 - et images
 - présents et futurs
 - philosophie et religion
- Demandez au traducteur d'identifier les éléments d'image de l'illustration suivante qui les décrivent le mieux et/ou quel côté du cerveau leur convient le mieux.

Notes:

Station 4:
Thinking Skill Level

Ask learner to spin in a circle

- Left or right?

Ask which traits best describe them:


Left Brain: <ul style="list-style-type: none"> • Uses logic • Detail oriented • Facts rule • Words & language • Present & past • Math & science 	Right Brain: <ul style="list-style-type: none"> • Uses feeling • "Big picture" oriented • Creative problem solver • Imagination rules • Symbols & images • Present & future • Philosophy & religion
--	---

d'exercices p. 102, figure L

Station 4:
Thinking Skill Level (continued)

Ask learner:

- Which picture best describes them
- Which side of the brain fits them better



Write R or L on the learner's assessment paper

Kittisak_Taramas | Getty Images Leadem, Rose: Vérités surprenantes sur les moitiés gauche et droite de votre cerveau (infographie). 4 juin 2017. <https://www.entrepreneur.com/growing-a-business/surprising-truths-about-the-left-and-right-halves-of-your/295294>.



- Le traducteur est-il plus fort dans le cerveau gauche ou le cerveau droit? Notez cela avec un R ou un L sur le papier d'évaluation à côté du nom du traducteur.

- Montrez cette image aux traducteurs (figure M, cahier d'exercices, p. 102) et demandez-leur laquelle des quatre formes les représente le mieux.
 - Demandez-leur pourquoi ils pensent que cette forme les représente. Comparez leurs réponses à la liste des qualités ci-dessus pour les penseurs du cerveau droit et du cerveau gauche.
 - Marquez-les L ou R en fonction de leur réponse
- Posez ces deux questions au traducteur en tenant un crayon ou un stylo:
 - Qu'est-ce que c'est?
 - S'ils disent quelque chose de simple, mettez un « A » à côté de leur nom. S'ils disent quelque chose au-delà du nom de l'objet, comme « c'est un instrument d'enregistrement », mettez un « B » à côté de leur nom.
 - Que voudriez-vous dire à ce sujet?
 - S'ils disent quelque chose de simple, mettez un autre « A » à côté de leur nom. S'ils disent quelque chose sur la façon dont cela a un impact sur les choses, ou s'ils le comparent à quelque chose, ou s'ils parlent de la façon dont cela pourrait être amélioré, mettez un autre « B » à côté de leur nom.


Donnez à chacun une note finale de R ou L en fonction de leurs notes aux quatre premières questions, et un A ou B en fonction de leur note aux deux dernières questions. (Leur score ressemblera à RB, RA, LB ou LA.) Écrivez la combinaison de lettres à côté de leur nom comme score final pour cette catégorie.

Discuter:

- **Comment cet exercice peut-il aider à affecter des traducteurs à des groupes de traduction?**

Notes:

Station 4:
Thinking Skill Level (continued)
Ask student: which shape represents them best?



• Why?
• Compare answers to Right Brain, Left Brain qualities
• Mark them as R or L

Station 4:
Thinking Skill Level (continued)

Ask students 2 questions:
• What is this?
• What would you like to say about it?

Mark them as A or B

Final score will look like:

NAME	1	2	3	4	5	6

RB: right brain, deep thinker and processor
RA: Right brain, takes things as they come, simple processor
LB: Left brain, simple processor
LA: Left brain, deep thinker and processor

The team leader will write the score in column 6

Le but de ces deux questions est de voir si elles *définissent* l'élément, qui est un niveau de réflexion de base, ou si elles *analysent* ou *évaluent* l'élément, ce qui démontre une pensée de niveau supérieur. Cette simple conversation ne peut pas donner une évaluation définitive des capacités de réflexion, mais elle peut vous donner une idée de la tendance de chaque traducteur à prendre les choses à leur valeur de surface ou à les analyser plus en profondeur.

RB – Cerveau droit, penseur profond et transformateur
RA - Cerveau droit, prend les choses comme elles viennent, processeur simple
LA: cerveau gauche, processeur simple
LB - Cerveau gauche, penseur profond et processeur

Comprendre les capacités de réflexion et les styles des traducteurs vous aidera à comprendre leurs forces, leurs comportements et leurs réalisations au sein de l'équipe. **N'oubliez pas que vous voulez avoir un mélange de compétences et de schémas de réflexion différents dans chaque équipe.**

Station 5: Familiarité biblique

- Demandez au traducteur comment il s'évaluerait sur la connaissance ou l'étude de la Bible, de 1 (faible) à 5 (élevé).
 - Notez leur score.
- Demandez au traducteur s'il peut vous nommer les livres du Nouveau Testament.
 - Notez OUI/NON
 - Notez-les de 1 à 5 sur la facilité, la compétence et l'achèvement.
- Demandez au traducteur s'il peut vous dire qui a écrit Romains, l'Apocalypse et Hébreux.
 - Notez leur score de 1 à 5 comme suit:
 - 1 – ils ne peuvent en nommer aucun
 - 2 – ils peuvent en nommer un
 - 3 – ils peuvent en nommer 2 sur 3
 - 4 – ils peuvent en nommer 2 et ont lutté avec les Hébreux
 - 5 – ils connaissent les deux premiers et que l'épître aux Hébreux a un auteur inconnu.
- Demandez au traducteur quelle partie de la Bible il a lue ou entendue lire.
 - Donnez un score de 4 s'ils disent tout le NT; donnez une note de 5 s'ils disent toute la Bible; S'ils répondent à des bribes, notez-les entre 1 et 3.
- Demandez au traducteur s'il a une formation biblique formelle.
 - Notez le nom de l'école qu'ils ont fréquentée et les diplômes obtenus.
 - Notez-les de 1 à 5 sur l'éducation biblique.

Donnez à chacun une note finale qui est une moyenne des 5 notes que vous venez de leur donner. Écrivez ce numéro à côté de son nom sur votre feuille d'évaluation.

Discuter:

- **Comment la familiarité avec la Bible peut-elle avoir un impact sur le processus de traduction?**

Notes:

Station 5:
Biblical Familiarity

Rate 1 low to 5 high

Ask the student:

- To rate themselves on Bible knowledge
- Name the books of the New Testament
- Who wrote Romans, Revelation & Hebrews
- How much of the Bible have they read or heard read
- Do they have any formal Bible training

NAME	1	2	3	4	5

Give each student a final (averaged) score to be written in column 5

Romains a été écrit par Paul; Révélation de Jean, fils de Zébédée; l'auteur de l'épître aux Hébreux est inconnu.

- Selon vous, quelle est la meilleure approche à adopter avec quelqu'un qui a un faible score de familiarité avec la Bible?

Station 6: Compétences technologiques

- Demandez au traducteur d'allumer l'ordinateur/la tablette.
 - Évaluez leur capacité de 1 à 5.
- Demandez au traducteur de suivre vos instructions verbales pour ouvrir l'application d'écriture.
 - Évaluez leur capacité de 1 à 5.
- Demandez au traducteur de taper trois phrases dans l'application (écrites dans n'importe quelle langue).
 - Évaluez leur niveau de compétence en dactylographie de 1 à 5.

Donnez à chacun une note finale qui est une moyenne des 3 notes que vous venez de leur donner. Écrivez ce numéro à côté de son nom sur votre feuille d'évaluation.

Discuter:

- Préférez-vous utiliser une tablette/un ordinateur, ou un stylo et du papier pour les tâches d'écriture?
- Avez-vous déjà eu à aider quelqu'un à comprendre comment utiliser une tablette ou un ordinateur?
- Quelles sont vos idées pour aider les autres ayant de faibles compétences technologiques?

Lorsque tout le monde a terminé l'évaluation, travaillez avec les animateurs pour rencontrer chaque traducteur et leur donner une note finale basée sur leurs scores dans les six domaines. Cinq des six sont des scores numériques et doivent être moyennés ensemble. Ce dernier numéro doit être écrit avec leur code alphabétique dans la septième colonne de votre tableau principal.

Divisez chaque groupe linguistique en sous-groupes en fonction de leur score moyen en nombre. Si vous n'avez que deux ou trois points, vous pouvez les ajouter au groupe suivant. Selon le nombre de traducteurs d'une langue, vous pouvez avoir 5 groupes différents, ou vous pouvez joindre des dizaines pour avoir moins de groupes.

Leçons tirées de l'évaluation:

- Après avoir terminé l'évaluation, que savez-vous de vos traducteurs?

Notes:

Station 6:
Technology Skills

Rate 1 low to 5 high

Ask the student to:

- Turn on the computer / tablet
- Follow your verbal directions to open the writing application
- Type three sentences in the application

NAME	1	2	3	4	5	6

Give each student a final (averaged) score to be written in column 6

Affirmer que tous les participants savent faire la moyenne; sinon, expliquez.

- **Comment le fait de connaître ces choses peut-il vous aider à diriger un atelier plus réussi?**
- **Quelles prochaines étapes pouvez-vous prendre pour utiliser ces informations?**

Assigner les Écritures à traduire:

Lorsque vous attribuez des Écritures à chaque groupe pour qu'il les traduise, tenez compte de leur niveau de compétence et choisissez un livre qui correspond à leurs capacités.

Par exemple:

Les niveaux 1-2 doivent être donnés à Mark pour traduire (ou Luke si Mark est terminé).

Les niveaux 3-4 doivent être donnés à Luc et Matthieu.

Le niveau 5 devrait être donné à John.

De même, des épîtres plus simples et plus courtes doivent être données aux groupes de niveau inférieur, et les épîtres plus longues ou plus riches en doctrine doivent être données aux groupes de niveau supérieur.

Discuter:

- **Quel groupe devrait travailler sur Romains? Philippiens? 1 Corinthiens?**
- **Quel avantage voyez-vous dans cette structure?**
- **Voyez-vous des défis qui pourraient survenir au cours de ce processus?**
- **Avez-vous des idées qui pourraient mieux fonctionner pour vous?**
- **Pouvez-vous fournir des suggestions qui pourraient mieux préparer les dirigeants à administrer l'évaluation?**

Notes:

Réponses:

Romains: Niveau 5

Philippiens: Niveau 1 ou 2

1 Corinthiens: Niveau 4 ou 5

Confirmer:

Les leaders comprennent comment évaluer et apprécier les différentes personnalités des membres de l'équipe, et comment chaque personnalité peut contribuer à une équipe. Ils savent comment se faire une idée de la personnalité et des capacités de réflexion de chaque traducteur, et comment utiliser ces informations pour constituer des équipes efficaces.