**MENER LA TRANSFORMATION # 52 :**

**COACHING TRANSFORMATIONNEL - PROCESSUS**

Le PROCESSUS DE COACHING TRANSFORMATIONNEL se concentre sur la transformation de l'état d'esprit, de la vision du monde et des valeurs ; résultant en une augmentation de l'efficacité de la vie et du leadership vers la réalisation de la vocation identifiée. Le coaching transformationnel renforce la prise de conscience, la confiance en soi et l'appropriation de la responsabilité de la vie et de la transformation du leadership du protégé. C'est basé sur :

• CONTEXTE : Conscience de soi.

• COMPÉTENCES : Questionnement efficace, écoute active et analyse.

• ENGAGEMENT : Appropriation du processus de changement.

En coaching, la meilleure façon de développer la prise de conscience, la responsabilité et la confiance en soi est de poser des questions ; pas en disant (quoi, quand, qui, comment, etc.).

Ancré dans sa vocation (Objectif), ce cadre de coaching basé sur les valeurs établit « l’écart » entre sa réalité actuelle (Évaluation personnelle) et son avenir envisagé (Potentiel).

Les leaders accompagnent les protégés dans leur cheminement pour « combler l’écart » en les aidant à réfléchir de manière critique sur leurs situations (formulation de problèmes, principes pour le changement, plan d'action, partenariat et suivi et évaluation des progrès) dans la poursuite des objectifs envisagés.

1. BUT : (a. Pourquoi suis-je ? B. Quels sont les résultats souhaités particulièrement pour cette expérience de coaching ? C. Comment les objectifs de développement de cette expérience de coaching s'inscrivent-ils dans ma vocation globale ?)

Clarifier ma vocation ; Clarifier la mission « sélectionnée ».

a. Pourquoi es-tu ici sur terre ?

b. Quelles sont vos contributions uniques à l’humanité ?

c. Quelles sont vos contributions uniques à votre communauté, institution ou nation ?

d. Dans quels domaines particuliers cherchez-vous actuellement à vous développer ?

e. Comment ces domaines de développement sont-ils liés à votre vocation globale ?

L'objectif ici est d'aider les protégés à relier les expériences de coaching à la vocation globale.

La vocation / mission doit être résumée dans les missions et valeurs fondamentales personnelles qui servent de boussole pendant le séjour de la vie des protégés.

2. ÉVALUATION PERSONNELLE : (Qui suis-je ?)

Une évaluation complète des domaines suivants de la vie par rapport au but convenu pour la relation de coaching est utile - [Personnalité ; Talents naturels ; Intelligence émotionnelle ; Dons spirituels ; Éducation ; Expériences ; Intérêts personnel ; Vision personnelle ; Forces et faiblesses].

Questions auxquelles le protégé doit répondre :

a. Quelle est la situation actuelle ?

b. Qu'est-ce qui fonctionne bien ?

c. Qu'est-ce qui ne fonctionne pas bien ?

d. Qu'est-ce qui doit changer ?

3. POTENTIEL : (a. Que puis-je faire de mieux par rapport au domaine de développement proposé ? b. Comment pourrais-je alors peindre ma vision de l’avenir ?)

a. Vision pour l'avenir.

b. Des buts qui correspondent à vos objectifs pour l'expérience particulière de coaching dans un délai spécifié.

4. FORMULATION DU PROBLÈME : (Quels sont les obstacles au développement ?)

a. Quels sont les obstacles au développement ? [Obstacles au passage du présent au futur].

b. Quel est l'écart entre votre état actuel et votre objectif idéal ?

c. Qu'est-ce qui vous empêche d'atteindre votre objectif ?

d. Quelle serait une bonne déclaration de problème ?

5. PRINCIPES DE CHANGEMENT : (a. Quels principes de vie et de leadership auriez-vous besoin d'adopter pour évoluer vers l'avenir que vous souhaitez ?)

a. Où êtes-vous, par rapport à l'endroit où vous voulez être ?

b. Quels principes de vie et de leadership sont violés au cœur de votre problème ?

c. Quels sont les principes de vie et de leadership qui vous aideront à transformer votre cadre de référence, votre état d'esprit, vos valeurs et vos compétences par rapport au domaine de développement spécifié ?

6. PLAN D’ACTION : (Quel est mon plan ; que dois-je faire et quand ?)

Plan stratégique : objectifs, étapes de mise en œuvre et ressources essentielles nécessaires

a. Quelles sont les étapes pour atteindre vos objectifs de développement ?

b. Quelles mesures devez-vous prendre pour surmonter les obstacles qui entravent la réalisation de vos objectifs ?

c. De quelles ressources avez-vous besoin pour mettre en œuvre les étapes identifiées ?

d. Que devez-vous faire pour les acquérir ?

7. PARTENARIAT : (De quel soutien ai-je besoin pour mettre en œuvre efficacement mon plan ?)

a. Quels sont les partenaires ou les personnes avec qui vous pouvez collaborer pour vous aider à atteindre vos objectifs ? Coachs, mentors, partenaires de qui vous êtes responsable et vice-versa

b. Quelles ressources les partenaires peuvent-ils contribuer pour vous aider à atteindre vos objectifs ?

8. SUIVI DE PROGRÈS - Évaluation du rendement : (a. Que mesurerais-je pour déterminer mon progrès vers mes objectifs de développement ? B. Quel progrès suis-je en train de réaliser vers mes objectifs de développement ?)

Chaque phase du modèle de coaching transformationnel comporte un suivi, une surveillance et une évaluation des performances continuels.

QUESTIONS DE RÉFLEXION :

1. Que devez-vous faire pour être plus intentionnel dans la vie et la transformation du leadership grâce au coaching ?

2. Comment le modèle de coaching transformationnel peut-il vous être utile ?