**MENER LA TRANSFORMATION # 50**

COACHING TRANSFORMATIONNEL - CONTINUUM DE COACHING

Le COACHING est un contrat entre un Coach et un Coaché pour atteindre des objectifs de développement spécifiques dans les délais convenus. Mais comment savons-nous que le coaching est efficace ? Est-ce lorsque les objectifs de développement convenus sont atteints ? Pas exactement. Le succès du coaching doit être évalué dans le contexte des besoins de développement plus larges des coachés par rapport à leur « Appel ». Cela signifie que les objectifs immédiats du coaching sont placés dans le contexte des objectifs de développement globaux qui sont basés sur la meilleure compréhension de l'appel de vie des coachés.

Le but ultime du coaching est d'augmenter la capacité d'auto-coaching chez les coachs, pour qu'ils fassent les bonnes évaluations de la capacité de leadership dans des situations données, posent les bonnes questions et trouvent les bonnes réponses en ce qui concerne le développement du leadership. Le coaching réussit lorsque la capacité du coaché ​​à s’« auto-coacher » augmente suffisamment pour que le coach ne soit plus nécessaire au développement. La capacité d'auto-coaching comprendrait la motivation, l'attitude, l'évaluation, les processus et les compétences d'exécution.

AUTO-MOTIVATION : Grand sens de motivation et appropriation du développement personnel.

ATTITUDE POSITIVE : Attitude positive envers les opportunités, les défis et les besoins de développement.

AUTO-ÉVALUATION : Évaluation précise de la capacité de leadership et des besoins de développement.

PROCESSUS EFFICACES : Compréhension et maîtrise des processus pour un auto-coaching efficace.

COMPÉTENCES D’EXÉCUTION : Compétences pour exécuter des processus de croissance et de développement.

Le principe clé du coaching est L'AUTONOMISATION qui vise à augmenter la capacité du coaché ​​à déterminer correctement les objectifs du coaching, puis à concevoir et à exécuter efficacement les plans de développement personnel associés.

Un coaching efficace passe de l'échelle DIRECTIVE à une situation NON-DIRECTIVE. Les actions de coaching progressent en conséquence de l'instruction, du conseil, de l'orientation, de la rétroaction, de la formulation de suggestions, de la pose de questions de sensibilisation, de la synthèse, de paraphraser, de la réflexion et de l'écoute pour comprendre.

Les leaders efficaces dans l'auto-coaching prendront l'initiative de faire partie de groupes de responsabilisation et / ou de coaching par les pairs. Les communautés de pairs qui sont individuellement élevées dans l'auto-coaching sont des environnements puissants de transformation de la vie et du leadership.

QUESTIONS DE RÉFLEXION :

1. Où êtes-vous en votre qualité d'auto-coaching ?

2. Dans quelle mesure réussissez-vous à accroître la capacité des autres à l'auto-coaching ?

3. De quelle aide auriez-vous besoin pour faire partie d'une communauté d'auto-coaching saine et efficace ?