**MENER LA TRANSFORMATION # 53 :**

**COACHING TRANSFORMATIONNEL - CARACTÉRISTIQUES ESSENTIELLES**

1. OBJECTIFS DE COACHING POSITIONNÉS DANS UN CONTEXTE PLUS LARGE DES VOCATIONS.

Les premières interactions entre Coach et Protégé visent à clarifier au mieux la vocation du protégé. Cela fournit une boussole ou une orientation à long terme pour les objectifs de développement du contrat de coaching immédiat.

La vie personnelle et le développement du leadership résultant du processus de coaching augmentent alors la capacité du protégé à accomplir la vocation sur le long terme. Cela rend le contrat de coaching plus significatif pour le protégé ; et augmente la motivation pour l'engagement.

2. OBJECTIFS DE COACHING DÉTERMINÉS PAR L'ÉCART ENTRE LA RÉALITÉ POTENTIELLE ET LA RÉALITÉ ACTUELLE.

Il est important d'explorer les raisons de l'écart entre où le protégé pourrait être et où il se trouve réellement. De plus, les facteurs contribuant à cet écart doivent être établis. Ces clarifications aident à concevoir une voie de coaching pour accroître le développement et l'efficacité du leadership.

3. ÉTABLIR DES PRINCIPES PUISSANTS POUR LA TRANSFORMATION

L'analyse des raisons de l'écart et des facteurs contributifs est principalement axée sur la détermination des principes puissants que le protégé serait en train de violer. Les échecs et les lacunes dans le développement personnel et l'efficacité du leadership peuvent généralement être attribués à quelques principes de vie ou de leadership qui sont violés par le protégé. Une fois ces principes puissants identifiés, ils peuvent être transformés en principes puissants positifs qui doivent être adoptés par le protégé pour que la transformation de la mentalité, de la vie ainsi que celle du leadership puissent avoir lieu.

Par exemple, si les symptômes des défis du protégé sont la complexité, le mode de vie bondé, le manque de concentration et le manque de clarté des objectifs ou des buts, un principe puissant violé pourrait être le « principe de simplification ». Le principe puissant qui doit être adopté positivement serait également le « principe de simplification ». Le protégé se concentre ensuite sur la compréhension et la pratique de la simplification, passant de la « complexité » à la « simplicité ». Du syndrome « le plus on a le plus joyeux on devient » au paradigme « moins c'est plus », etc.

4. LES OBJECTIFS DU COACHING COMPRENNENT LA MENTALITÉ, LES VALEURS, LE MODE DE VIE ET ​​LA TRANSFORMATION DU LEADERSHIP.

Les objectifs du coaching transformationnel vont au-delà de la gestion du comportement et d'autres reconstructions externes. Le coaching transformationnel plonge plus profondément pour changer les mentalités, les valeurs personnelles, les modes de vie, les compréhensions et les pratiques du leadership. Qui les dirigeants sont affecte la façon dont ils dirigent. Les valeurs des dirigeants au fil du temps façonnent les institutions. Ainsi, les pensées, les croyances et les valeurs des dirigeants sont importantes. La transformation doit être à la fois profonde et compréhensible pour être efficace.

5. L'EFFICACITÉ DU COACHING EST MESURÉE PAR L'IMPACT TRANSFORMATIONNEL AMÉLIORANT LA VIE.

Les résultats du changement de la vie et de la transformation du leadership de la part des protégés sont les véritables mesures d'un coaching efficace. Les instruments peuvent mesurer un certain degré de transformation de mentalité et des valeurs. Mais la vraie affaire réside dans les impacts des esprits et des modes de vie transformés sur la société. L'impact transformationnel sur la société en raison du nouveau style de vie et de la pratique du leadership est la véritable mesure de l'efficacité du coaching transformationnel.

QUESTIONS DE RÉFLEXION

1. Sur une échelle de 1 à 5 (1 faible ; 5 excellent), comment évaluez-vous l'efficacité de votre coaching à la lumière des principes du coaching transformationnel ?

2. Que feriez-vous différemment pour augmenter radicalement l'efficacité de votre coaching ?