

Caractéristiques des formations de coach

1. Tous les modèles, méthodes et outils liés les uns aux autres se basent sur des connaissances vérifiables et scientifiques et sur une efficacité pratique dans le coaching.
2. Le coaching comme travail de changement conscient se base sur les motivations, valeurs, besoins et sujets présents dans l'être humain et agissant les uns sur les autres dans le cadre de contextes individuels et dynamiques.
3. L'orientation didactique-méthodologique rigoureuse basée sur le constructivisme, le pragmatisme et sur une compétence sur le terrain systémique.
4. Différenciation du modèle, de la méthode et de l'outil.
5. Accentuation de la transmission de compétences sur le terrain structurel qui habituellement ne sont pas apprises par les dirigeants dans le cadre de leurs tâches quotidiennes complexes. Développement individuel de compétences en situation de dirigeant et d'autodétermination.
6. Accentuation de la compétence d'action en situation par la favorisation de l'innovation et de la créativité. Les participants développent des méthodes à partir de modèles. Le développement personnel et ce qui est éprouvé sont combinables.
7. Accentuation de l'aspect « métier » du coaching au sens d'un développement pratique des compétences.
8. Accentuation des rapports concernant le monde professionnel et du travail.
9. Compatibilité avec toutes les certifications usuelles sur le marché.
10. Rapport du formateurs au nombre de personnes formées de 1:6.
11. Le formateur partage la responsabilité pour la compétence d'apprentissage des participants en ce qui concerne leur application pratique.
12. La formation est basée sur une didactique systémique-constructiviste.
13. L'objectif de la formation s'oriente sur le modèle de compétence.
14. Le concept de curriculum de la formation est basé sur des contextes de transfert.
15. Les formateurs sont des coachs en exercice.