

Modèles centraux et définitions

Définitions

Des définitions de termes importants et fondamentaux dans le contexte du coaching de l'école de Hambourg :

Approche de coaching

Une approche de coaching décrit par quels moyens et manières de procéder l'attente d'un effet peut être obtenu.

Besoin

Un besoin est une motivation spécifique pour un comportement.

Changement

Le désir de survivre ou l'aspiration vers quelque chose de meilleur.

Coaching

Le coaching est un contexte constitué par les valeurs liberté, volontariat, disponibilité des ressources et autodétermination, dans lequel grâce au processus de coaching structuré traitant un sujet précis, la perception est élargie, la capacité de décision est favorisée et les alternatives de comportement sont rendues possibles, pour atteindre la conception d'apprentissage autonome durable voulue émotionnellement par la personne à coacher, le groupe ou l'équipe.

Comportement de direction

Le comportement de direction est un comportement (concret) en situation, guidé par des valeurs dans un contexte thématique.

Compétence

La compétence signifie reconnaître le sens d'un contexte ainsi que les différences envers d'autres contextes et de réaliser de façon autonome la coordination de toutes les ressources personnelles dans une action individuelle en situation.

Concept

Un concept est la description concrète d'une exigence envers le système d'objectif et de stratégie concernant un sujet dans son contexte avec un caractère d'intention d'agir (le plan d'action).

Conception

La conception est la description détaillée d'un système d'objectif, de structure et d'action concernant un sujet dans son contexte, conçue comme intention de réalisation flexible. (La structure de traitement fondamentale avec des degrés de liberté autorisés dans les situations d'action concrètes).

Conception d'apprentissage autonome

L'élaboration d'une conception d'apprentissage autonome signifie la capacité de mettre sur pied et de réaliser un système d'objectif, de structure et d'action dans un contexte thématique en relation avec son apprentissage personnel.

Conflit

Les conflits sont des situations dans lesquelles des parties prenantes indépendantes les unes des

autres essaient d'atteindre des buts non-convergeants ou bien de réaliser des plans d'action. Une tension émotionnelle en est une caractéristique typique.

Considération sur la direction

Les considérations sur la direction font référence à des influences de la propre personne (autodirection), d'un groupe par lui-même (direction autonome) et de l'influence par une autre personne (direction par un tiers).

Constructivisme

Il est fondamentalement l'expression d'une attitude scientifique de pensée et de cognition qui part du principe que la connaissance, les représentations et d'autres contenus ne sont pas des données de la nature, mais qu'ils sont construits par l'homme en sa qualité de sujet cognitif.

Contexte

Un contexte est un cadre de référence individuellement défini et interprété (constructiviste) sur lequel s'oriente le propre comportement.

Contexte de communication

Le cadre convenu d'une communication qui respecte les intérêts de toutes les personnes concernées. Il est le résultat d'une réflexion critique avec des sentiments, des motivations, des besoins, des valeurs de la propre personne et d'autres personnes, ainsi que de la réflexion critique avec des différences par rapport à d'autres contextes.

Direction

La direction a pour but l'influence.

Durabilité

1. Terme emprunté à l'origine à la sylviculture pour la gestion ou l'utilisation/l'abattage mesuré des ressources (feuillus et résineux etc.)

2. Durable signifie que la personne à coacher façonne d'elle-même les situations thématiques comparables et futures dans différents contextes.

D'après la Hamburger Schule, la personne à coacher peut initier de façon autonome ses changements pendant le processus de coaching, en congruence avec son objectif de changement, et stabiliser à l'avenir son comportement par une introspection même dans des contextes changeants mais proches par leur thématique.

Intelligence

L'intelligence est une ressource neuronale héritée individuellement et apprise structurellement, qui dans un contexte influence la qualité des décisions cognitives, émotionnelles ou psychomotrices.

Intention

L'intention est le besoin de réaliser quelque chose.

Méthodes

Les méthodes sont des schémas d'analyse ou de solution spécifiques définissant un procédé de déroulement « juste » dans un contexte.

Mission

Une mission décrit des valeurs et des normes qui guident le comportement de personnes seules et de groupes dans un contexte spécifique.

Modèle

La Hamburger Schule, l'école de Hambourg, entend par modèle la représentation abstraite du réel qui en réduit la complexité.

Motif

Un motif est une cause d'action non spécifique pour un comportement.

Objectif

Un objectif est la poursuite consciente de ses propres besoins à un moment donné.

Outil

Les outils ont un caractère unique – ils sont une partie du concret.

Potentiel

Le potentiel est la possibilité d'effets de ses propres ressources pour développer une compétence d'action dans des domaines de compétence.

Préméditation

La préméditation est le besoin de réaliser un plan d'action.

Processus

Le processus (méthode) pendant le coaching est la structure de déroulement déterminée, qui avec l'aide d'offres de réflexion à un niveau d'abstraction doit déclencher la conception d'apprentissage autonome durable.

Sentiment

Un sentiment est une évaluation d'une perception ressentie par le corps.

Stratégie

Une stratégie décrit une façon de procéder fondamentale optimale dans un contexte de valeurs thématique pour atteindre son objectif.

Systemique

Pour pouvoir décrire les systèmes dans lesquels nous vivons dans leur complexité de manière suffisante et précise, il est nécessaire de prendre en considération un nombre non défini de paramètres. Les définitions, les significations et les interprétations des termes système ou systémique ne sont transférables ou/et applicables que depuis les univers de disciplines scientifiques connues vers l'univers du coaching systémique et constructiviste. Les sciences, en particulier la sociologie, contemplent, analysent et interprètent des systèmes entiers. Les systèmes dans leur totalité ont aussi dans leurs disciplines scientifiques un nombre non défini de caractéristiques = des systèmes ouverts, des interactions dynamiques des caractéristiques des systèmes ou des participants en cas de comportement ou de décisions voire par le caractère de l'irrationalité. Ce sont pour ainsi dire les caractéristiques essentielles de systèmes (dans le sens de disciplines scientifiques). Dans ce sens, les enseignements concernant ces univers de systèmes sont toujours abstraits, mis à part des cas particuliers. Les enseignements qui en découlent ne permettent pas l'individualité de la situation particulière dans le coaching constructiviste. Le coaching systémique a comme référence de contemplation et d'interprétation toujours la situation particulière de la personne à coacher, de sa personne et de son contexte de changement. C'est pourquoi le coaching systémique accepte et traite de manière fondamentale des exigences individuelles et interprétations des référents thématiques d'un être humain considérés sous l'aspect du constructivisme (objectivité ressentie du sujet). Les systèmes de la personne à coacher sont des explications réduisant la complexité de sa perception

des référents (contexte). Les perceptions concrètes et leurs descriptions de références, de contextes ou de systèmes ne sont possibles qu'avec un nombre limité de paramètres concernant leur univers d'action concret. C'est en ce sens que les systèmes de la personne à coacher sont plus limités en nombre.

Le terme « systémique » utilisé pendant le coaching, signifie accepter le caractère unique des personnes, de la nature des sujets et des interactions dynamiques qui y sont liés ainsi que les intégrations dans des contextes. Des paramètres ayant une influence dans des contextes et entre les contextes (= systémique) sont les suivantes :

- Valeurs et normes valides
- Valeurs et normes acceptés
- Motivations et besoins
- Dépendances
- Interactions entre les hommes et entre les contextes
- Interprétations, significations et liens entre les significations
- Temps
- Complexité des paramètres
- Systématiques de retour

Style de direction

Le style de direction est un schéma de comportement dans différents contextes thématiques (orientations sur des valeurs guide).

Talent

Un talent est une ressource individuelle liée à un domaine pouvant être distingué de manière favorable dans un contexte concret.

Vision

L'attente d'une satisfaction maximale des propres besoins dans un futur non défini.

Valeur

Une valeur est ce qui est considéré comme important ou significatif du point de vue d'un ou plusieurs individus interprétant un contexte. Les axiomes de l'école de Hambourg comprennent les valeurs comme donnant une orientation à des comportements dans un contexte.

Volonté

La volonté est le besoin inaltérable de réaliser un plan d'action.