

COACHINGUL ÎN EDUCAȚIE

COACHING IN EDUCATION

Panfil Adriana

Școala Gimnazială Nr. 126, București, panfil888@yahoo.com

We suggest you to cite this article as:

Panfil, A. 2020. Coaching in education. *Junior Scientific Researcher*, Vol VI, Special Issue 1, pp. 16-19.

Abstract

Coaching-ul educațional este vectorul nevoii de performanță și reprezintă conștientizarea faptului că schimbarea este inerentă atât la nivel de individ, cât și la nivelul organizației. Cu toate că nu se poate controla existența schimbării, este de menționat că se poate controla direcția de mers a acesteia și chiar sensul în care se desfășoară. Coaching-ul în educație asigură tuturor celor implicați – părinți, elevi, profesori – varianta cea mai bună a acestora, ajutându-i să se folosească atât de resursele interne, cât și de cele externe pentru a evolua.

Cuvinte Cheie: coach, proces de coaching, performanță, succes.

JEL Classification: I20

Abstract

Educational coaching can be considered the indicator of performance and it represents the awareness that change is inherent both at the individual level and at the organization level. Although it is not possible to control the existence of change, in some situation can be controlled the direction in which it takes place. Coaching in education ensures to all those involved - parents, students, teachers - their best version, helping them to use both internal and external resources to evolve.

Keywords: coach, coaching process, performance, success.

JEL Classification: I20

Introducere

Actualitatea și importanța coaching-ului¹ reies din faptul că suntem în secolul XXI, perioada în care lucrurile evoluează tot mai rapid și este greu să ținem pasul cu toate noutățile ce apar. Tocmai de aceea, un număr în creștere de sisteme de educație apelează la ajutorul sistemelor conexe, de consultanță, training și de coaching. În felul acesta,

¹ Întrucât în literatura de specialitate termenul ”coaching” este un termen consacrat și este utilizat în mediul de afaceri din România, în acest articol voi utiliza termenul ca atare, fără a apela la traducere.

reușesc să fie la curent cu toate noutățile și să creeze sisteme capabile să instruiască continuu personalul organizației în cauză. Dacă sunt îndeplinite aceste aspecte, și se utilizează toate resursele menționate, atunci se atinge un maxim al rezultatelor într-o unitate școlară.

Coachingul reprezintă o abilitate vitală de leadership care produce rezultate tangibile și concrete. Coachingul înseamnă „să-i ajuți pe oameni să învețe ei înșiși, mai degrabă de a-i învăța propriu-zis ceva (Whitmore, 2011, p. 19) și este una dintre cele mai subtile abilități în vederea dezvoltării umane. De asemenea, se poate aprecia că este o metodă distinctă de a vedea oamenii, iar în **mediul educațional** poate conduce la un altfel de a percepe colegii, elevii și pe părinții acestora. Având în vedere complexitatea activității de coaching și paleta largă de implicații, trebuie precizat faptul că fiecare cadru didactic poate avea nevoie de coaching, chiar dacă de multe ori, aceasta poate avea acest rol pentru elevi.

Corpul articolului

Coachingul poate fi considerată o metodă uzuală în practica din domeniul sportului sau din mediul de afaceri și este de precizat că nu reprezintă o formă terapeutică de abordare psihologică. De asemenea, nu presupune oferirea unei soluții cadru considerate perfecte pentru toate nevoile unui ”client”, ci este o îmbinare între abilitățile persoanei care practică acest tip de ”antrenament” și voința celui care îl solicită. Acest concept este asociat cu sportul sau se regăsește în mediul de afaceri (termeni consacrați ca: CEO coaching sau coache-manager), fiind folosit de către managerii vizionari care și-au dat seama de progresele pe care le pot înregistra cei din echipa lor dacă sunt expuși unui astfel de ”tratament” (Bilaș & Masadeh, 2018). Prin oferirea angajaților unui sprijin specializat pe plan profesional, cu accept pe feedback-ul pozitiv, într-un mediul ajustat acestei activități, aceștia își pot atinge potențialul, cu rezultate uimitoare asupra organizației din care fac parte. În acest fel, oamenii nu mai rămân focusați pe ceea ce au greșit, ci reușesc să pună accentul pe părțile pozitive, gândindu-se cum își pot îmbunătăți calitățile pentru un maximum de randament.

Unul dintre cei mai importanți autori care au scris despre coaching este Withmore. Acesta, în cartea sa, *Coaching for Performance*, subliniază că această activitate are rolul de a maximiza potențialul de performanță, însemnând ”a-i ajuta pe oameni să învețe ei înșiși ceva, nu a-i învăța ceva” (Withmore, 2009). Cu aproape un deceniu în urmă, Withmore scotea în evidență avantajele coachingului, insistând pe faptul că acest proces este foarte bine legat de adaptabilitate, reprezentând un vector de progres rapid, un accelerator de reușită (Catalano, 2016). Astfel, *beneficiile* coachingului, conform autorului menționat sunt:

1. Scoate la suprafață tot ceea ce este mai bun în indivizi și în echipe.
2. Stimulează învățarea într-o manieră foarte rapidă.
3. Atmosfera la locul de muncă se va transforma în foarte bine.
4. Folosirea optimă a resursei umane.
5. Performanța se îmbunătățește vizibil.

6. Încurajează sugestiile creative ale membrilor echipei, fără teama de ridicol.

În sectorul educației, este relativ recentă dorința unor organizații școlare de a face coaching. Iar acest lucru se întâmplă acolo unde există lideri determinați și concentrați pe adaptarea proceselor la ritmul actual de dezvoltare într-un orizont de timp restrâns.

Chiar și în domeniul educației, apare cu siguranță întrebarea următoare: ce aduce diferit un coach față de un mentor sau de un trainer? Astfel, este necesar ca cei trei termeni să fie definiți. Mentorul oferă propriul exemplu ca resursă de formare, trainerul asigură o instruire, după un suport de curs, iar un coach utilizează strategii complexe pentru a reuși să dezvolte profesional fiecare persoană cu care lucrează (Bradea, 2013). Astfel, un coach arată întotdeauna *direcția* și dezvoltă alte perspective, ajutând persoanele care beneficiază de un astfel de program să descopere noi moduri de a gândi, de a se comporta, de a asculta și de a comunica, în măsura în care le dorește.

Un coach motivează clientul, îi oferă suport în atingerea obiectivelor, conducându-l către descoperirea celor mai bune ținte la acel moment. Nu îi spune niciodată ce să facă, dar îl va ghida în așa fel, încât va identifica singur direcția optimă. În acest context, coach-ul poate schimba viziuni, paradigme, dar numai dacă echipa sau clientul decide lucrul acesta. Este de precizat aici faptul că nici o persoană nu poate fi modelată, antrenată, dacă nu dorește asta.

Pentru inițierea și implementarea unei schimbări prin coaching, este nevoie de oameni cu viziune, pasiune și curaj. În acest context, cadrele didactice trebuie să încurajeze elevii să creadă în ei înșiși, să îi însoțească în drumul lor către cunoaștere prin abordări inovatoare, care să îi determine să vadă școala din altă perspectivă, să o simtă mai aproape de ei și de nevoile lor, *legând, în felul acesta, școala de viață!*

Profesorii au posibilitatea să disemineze și să multiplice cunoașterea și sunt cei care nu se feresc să aplice diferite metode stimulative și uneori chiar amuzante, dacă această tehnică accelerează procesul de învățare. Dascălii sunt cei care se raportează diferit la ideea de greșală, ajutându-i pe elevi să o vadă ca pe un imbold către succes! Profesorul - coach indică greșelile elevilor într-un mod constructiv și urmărește sporirea gradului de conștientizarea a elevilor atunci când nu iau cele mai bune decizii. Aceasta, deoarece s-a observat că prin întrebări transformatoare, elevii își vor privi onest pierderea/greșeala pentru a putea evolua.

Este foarte important ca profesorul să fie onest cu elevii și cu el însuși, să le ofere acestora și părinților lor feedback atunci când sunt pregătiți să îl audă. De fiecare dată, este necesar ca feedback-ul să fie construit după niște criterii, să fie constructiv și autentic. Pentru rezultate de excepție atât pe plan cognitiv, cât și emoțional, ar fi de dorit ca triada educației, părinte-copil-profesor, să stabilească o *contractare*, așa cum se procedează și în sesiunea de coaching. Astfel, se delimitează clar rolul fiecăruia și părțile conștientizează că sunt într-un parteneriat care vizează/pune în centru elevul.

Cu obiectivele bine stabilite, cu acordul părților și prin monitorizarea rezultatelor, putem defini **coaching-ul în educație** ca fiind ciclul de intervenție educațională. Utilizând metodele din coaching se poate contribui la optimizarea predării și la formarea competențelor. În coachingul educațional, este foarte necesară *înțelegerea profundă a*

elevilor, deoarece prin această activitate se poate stabili legătura între subconștientul elevilor și intuiția lor .

Astfel, putem aprecia faptul că activitatea de coaching este considerată o disciplină și a dobândit recunoaștere pe plan internațional, fiind asociată inclusiv cu domeniul educației. În unitățile școlare, această disciplină are un rol cu atât mai important cu cât managerul adoptă *leadershipul transformațional* și are abilități în dezvoltarea laturii umane. Se poate aprecia în felul acesta faptul că un coaching eliberează convingerile limitative despre oameni și modalitățile redundante de gândire.

Concluzii

Coachingul este o activitate de sine stătătoare, diferită de mentorat și are un rol major în modelarea oamenilor astfel încât aceștia să fie capabili să își utilizeze toate resursele pentru a-și atinge potențialul profesional. În domeniul educației, îmbinat cu alte practici, cum este adoptarea stilului de leadership transformațional, poate da rezultate superioare atât în dezvoltarea cadrelor didactice în desfășurarea activității curente, cât și în dezvoltarea abilităților elevilor pe termen lung.

Bibliografie

1. Bilaș, L., Masadeh, A. 2018. Coachingul – ca un stil al spiritului de lider și o metodă de creare a echipelor eficiente. Business și Administrare. 2 (104). Disponibil la link-ul: <http://oaji.net/articles/2017/1425-1536221316.pdf>.
2. Bradea, A. 2013. Principii ale coachingului în activitatea didactică. Seria “Științe ale educației”. 9 (69). Disponibil la link-ul: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/j_nr_file/9_69_2013.pdf
3. Cardon A., 2006, Coaching și leadership în procesele de tranziție, Editura Codecs, București.
Catalano, H. 2016. Rolul mentoratului în profesionalizarea pentru cariera didactică. Studiu constatativ cu implicații practice. Perspective pentru cercetarea în educație. Editura Universitară: București. Disponibil la: <http://www.cered.ro/wp-content/uploads/2016/11/volumul-conferintei-cered-2014.pdf>.
1. Hardingham A., Brealey M., Mourhouse A., Venter B., 2007, Coaching pentru un
2. Coach, Editura Codecs, București.
3. Lee G., 2007, Coaching pentru lideri, Editura Codecs, București.
4. Whitmore, J. 2009. The principles and practice of coaching and leadership. Nicholas Brealey Publishing. Boston. Disponibil la link-ul: https://www.academia.edu/26319882/Coaching_for_Performance_Fourth_Edition