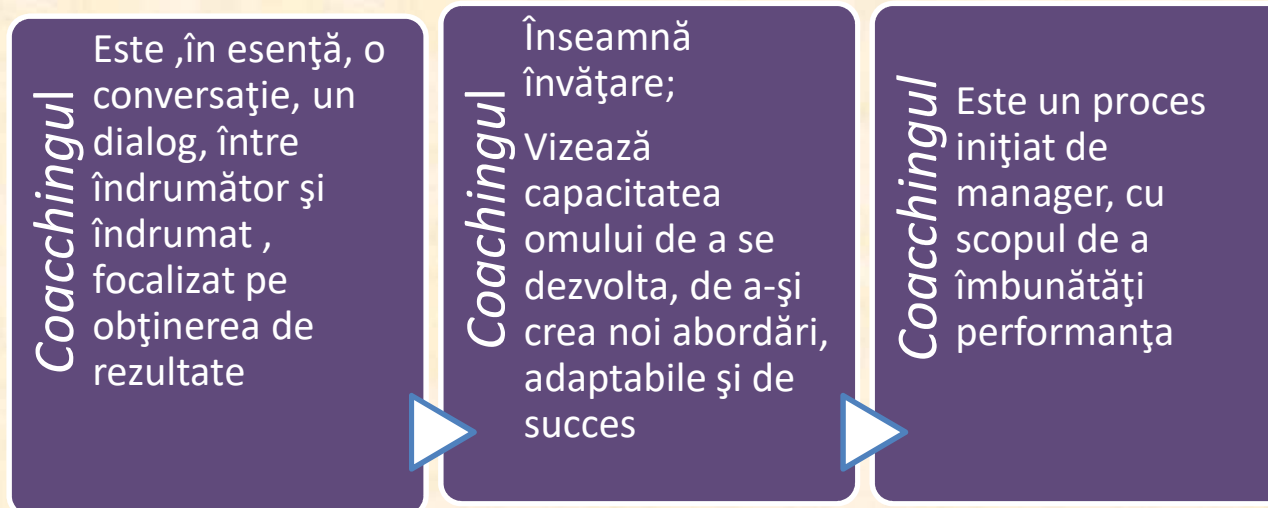




Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: *ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă* (POCU/73/6/6/108182)

Introducere în coaching cognitiv-comportamental

1.Ce este Coachingul?



Sursa: Perry Zeus, Suzanne Skiffington – “Coaching în organizații: ghid complet”, Editura CODECS, București, 2008





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă (POCU/73/6/6/108182)

Alte definiții:

Federația Internațională de Coaching (ICF) definește coaching-ul drept un “parteneriat care accelerează ritmul de învățare al clientului, performanța și progresul acestuia pe plan personal și profesional”.

European Coaching Institute (ECI) definește coachingul ca – un proces care “îl ajută pe client să renunțe la ceea ce este acum pentru a deveni ceea ce își dorește să devină”

Coachingul este arta de a facilita la o altă persoană dezvoltarea, performanța și învățarea.

Este una dintre cele mai moderne și eficiente metode de dezvoltare personală și profesională

Prin coaching *sprijinim o persoană să devină ceea ce își dorește și să devină atât de bună pe cât poate fi într-un domeniu.*

Sursa: Nicoleta Valentina Florea – “Training, coaching, mentoring: metode și modele”, Editura C.H.Beck, București, 2014





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă (POCU/73/6/6/108182)

TIPURI DE COACHING

- Coachingul este folosit atât în dezvoltarea personală și în probleme de viață (life coaching), pentru dezvoltare organizațională, cât și în domeniile profesionale: educație, sport, muzică, business, teatru, oratorie, etc., reprezentând o metodă de dezvoltare care permite abordarea unor nevoi de schimbare în timp scurt și care facilitează în același timp o mai mare personalizare a intervențiilor de schimbare.





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă (POCU/73/6/6/108182)

Coaching-

- 1.Scopuri- cheie:** să corecteze comportamentele inadecvate, să îmbunătățească performanțele și să împărtășească competențe de care educatorul/educabilul are nevoie pentru a accepta noi responsabilități.
- 2. Inițiativa de îndrumare:** coach-ul orientează învățarea și instruirea.
- 3. Voluntariat:** deși este important ca *subordonatul* să accepte coaching-ul, acest lucru nu se obține neapărat în mod voluntar.
- 4. Focalizare:** probleme de imediate și oportunități de învățare.
- 5. Roluri:** un puternic accent pus pe rolul coach-ului de a spune/indica însoțit de un feedback adecvat.
- 6. Durată:** de obicei, concentrare pe nevoile imediate/pe termen scurt.
- 7. Relaționare:** Coach-ul este șeful ierarhic direct al beneficiarului.

Sursa: Nicoleta Valentina Florea – “Training, coaching, mentoring: metode și modele”, Editura C.H.Beck, București, 2014





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: ProForm - *PRO*fesionalizarea *cadrelor didactice* prin *FORM*are continuă (POCU/73/6/6/108182)

TIPURI DE COACHING PENTRU MANAGERI

- 1. Coachingul pentru formarea aptitudinilor.** Managerul deprinde anumite aptitudini, abilități care sunt asociate cu un nou set de responsabilități.
- 2. Coachingul pentru performanță.** Vizează creșterea eficacității managerului prin dezvoltarea uneia sau mai multor competențe de management sau leadership, precum comunicarea viziunii, formarea echipei sau delegarea.
- 3. Coaching pentru dezvoltare.** Explorează și îmbunătățesc competențele și calitățile managerului pentru a-l forma în vederea ocupării unui post sau asumării unui rol în viitor.
- 4. Coachingul pe baza agendei managerului.** Tratează diferitele probleme/probleme personale pe care le generează schimbarea sau restructurarea în unitatea de învățământ.





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă (POCU/73/6/6/108182)

ABORDĂRI ALE ACTIVITĂȚII MANAGERULUI DE ȘCOALĂ

Perspectiva de Leadership

- il ajuta pe manager sa creeze o viziune
- Un adevărat lider se identifică prin limbaj, comportament si pasiunea depusa cu viziunea pe care o formuleaza, schimbând profund contextul activitatii oamenilor lui.

Perspectiva de Management

- se centreaza pe procese, proceduri si reguli si defineste structura organizationala.
- managerul asigura atingerea rezultatelor, crearea si revizuirea bugetara, setarea de target-uri si monitorizarea performantei companiei si a oamenilor care activeaza in ea.

Perspectiva de Coaching

- are ca punct central intentia de crestere a performantei
- Coaching-ul nu este ceva reparator, ci orientat catre "mai bine" prin respect reciproc, incredere, claritatea intentiei, absenta judecatilor, a acuzarilor si a vinei, invatare si creativitate, stare emotionala pozitiva, energie, alegeri si responsabilitate.





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: *ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă* (POCU/73/6/6/108182)

Roluri ale managerului – coach:

1. Cunoașterea angajaților (atribuții, cursuri parcurse, competențe emoționale, etc)
2. Crearea și menținerea unui climat de dezvoltare și învățare
3. Lucrul cu angajații pentru clarificarea valorilor și viziunii unității de învățământ;
4. Asigurarea că angajații știu ce se așteaptă de la ei.
5. Diagnosticarea problemelor;
6. Găsirea soluțiilor;
7. Stabilirea unor obiective clare de performanță;
8. Conceperea unui plan de acțiune.





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă (POCU/73/6/6/108182)

COACHINGUL ȘI ÎNVĂȚAREA

Învățarea este o schimbare relativ persistentă, a comportamentului unei persoane datorită experienței.

Coachingul este un vehicol și o platformă pentru învățare.

Învățarea implică o schimbare a comportamentului individului și înseamnă oportunități și provocări.

Spre deosebire de metodele educative tradiționale, standard, coachingul oferă modalități personalizate, independente de învățare.Ține cont de stilul propriu al individului, de agenda acestuia și de nevoia lui de control.

Sursa: Perry Zeus, Suzanne Skiffington – “Coaching în organizații: instrumente și tehnici”, Editura CODECS, București, 2008





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă (POCU/73/6/6/108182)

ASPECTE IMPORTANTE LEGATE DE PROCESUL DE ÎNVĂȚARE:

- Modelele de învățare actuale îl vizează în principal pe cel care învață și pun accent pe responsabilizarea acestuia.
- Avem tendința să învățăm mai bine prin abordări active.
- - Cel mai mult învățăm din experiențele care ne provoacă, dar care nu ne copleșesc.
- Învățăm cel mai binecând folosim o diversitate de tactici și implicăm toate cele cinci simțuri.
- Învățăm cel mai mult când avem strategii prin care coordonăm ceea ce am învățat deja cu provocările care ne pot oferi lecții noi.
- Ne angajăm mai repede într-un proces de învățare activă, dacă suntem încredințați că eforturile noastre, și nu factorii externi, ne determină succesul.
- Învățarea se produce mai degrabă când avem nevoie să cunoaștem și să înțelegem.
- Oamenii au diferite niveluri de angajare și implicare în procesul de coaching, ceea ce le afectează nivelul la care învață.

Sursa: Perry Zeis, Suzanne Skiffington – "Coaching în organizații: ghid complet", Editura CODECS, București, 2008





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: *ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă* (POCU/73/6/6/108182)

COMPETENȚELE UNUI COACH DE SUCCES:

1. Capacitatea de autocunoaștere;
2. Capacitatea de a-i inspira pe alții;
3. Capacitatea de a construi relații;
4. Capacitatea de a fi flexibil;
5. Capacitatea de a comunica;
6. Capacitatea de a privi în viitor;
7. Capacitatea de a fi disciplinat;
8. Capacitatea de a respecta limitele profesionale;
9. Capacitatea de a diagnostica probleme și de a găsi soluții.





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă (POCU/73/6/6/108182)

VALORILE ȘI COACHINGUL:

- Țelul vieții este întreținut de sistemul nostru de valori. Valorile sunt esența personalității noastre și joacă un rol important în aspectul unitar al comportamentelor noastre.
- După stabilirea valorilor personale este important ca ele să fie în armonie cu cele de la locul de muncă.
- Obiectivele pornesc de la o viziune asupra felului în care ne dorim viitorul.





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: *ProForm - Profesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă* (POCU/73/6/6/108182)

- Obiectivele pornesc de la o viziune asupra felului în care ne dorim viitorul.
- Viziunea noastră reflectă cele mai profunde valori și credințe, ne dă un sens, ne definește.
- Dacă este armonizată cu viziunea organizației, viziunea personală îi motivează pe oameni să aibă performanțe cât mai bune la muncă.





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă (POCU/73/6/6/108182)

OBIECTIVELE ȘI COACHINGUL

Alfred Adler (1870-1937) considera că obiectivele în viață sunt sursa motivației umane.

Oamenii care își stabilesc obiectivele au numeroase beneficii: suferă mai puțin de stres și anxietate, se concentrează mai bine au mai multă încredere în ei înșiși, muncesc mai bine, sunt mulțumiți de performanțele lor.

Obiectivele de viață se împart în 4 categorii:

- Obiective personale;
- Obiective profesionale;
- Obiective interpersonale;
- Obiective financiare





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: *ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă* (POCU/73/6/6/108182)

Între 18 ani și bătrânețe sunt 3 etape ale vieții care au ca obiective/sarcini:

- 18-30 de ani- sarcina noastră este să dobândim intimitate și să evităm izolarea (apropierea de ceilalți, dezvoltarea relațiilor cu prietenii, participare la viața comunității);
- 30-60 de ani – sarcina noastră este să înlocuim preocuparea de sine în favoarea generațiilor viitoare;
- După 60 ani- sarcina noastră este să căutăm integritatea, să gândim planuri pentru pensionare, evoluție spirituală.





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: ProForm - PROFesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă (POCU/73/6/6/108182)

În loc de concluzie: ANTRENAREA OBSERVATORULUI PERSONAL – NOUL VECTOR AL SUCCESULUI ÎN ORGANIZAȚII

Trăim într-o lume constant preocupată de managementul pentru performanță, profit, excelență, succes. Ne preocupă eficiența și eficacitatea!

Dar, de fapt, în cea mai mare măsură ne preocupă fericirea!

Armonizarea interesului organizațiilor pentru valoare cu interesul oamenilor pentru identitate, o realizează **coachingul**.





Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiectiv specific 6: Îmbunătățirea competențelor personalului didactic din învățământul pre-universitar în vederea promovării unor servicii educaționale de calitate orientate pe nevoile elevilor și a unei școli incluzive
Denumirea proiectului: *ProForm - Profesionalizarea cadrelor didactice prin FORMare continuă* (POCU/73/6/6/108182)

• Bibliografie:

- Nicoleta Valentina Florea – “Training, coaching, mentoring: metode și modele”, Editura C.H.Beck, București, 2014
- Perry Zeus, Suzanne Skiffington – “Coaching în organizații: ghid complet”, Editura CODECS, București, 2008 ;
- Perry Zeus, Suzanne Skiffington – “Coaching în organizații: instrumente și tehnici”, Editura CODECS, București, 2008 ;

