



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 DE ECHIPĂ

1. Introducere
2. Ce înseamnă o echipă bună?
3. Care sunt calitățile unei echipe reușite?
4. Ce dificultăți poate întâmpina managerul-coach în coachingul de echipă?
5. Ce aptitudini ar fi utile unui bun manager-coach?
6. Concluzii





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)

## 1. INTRODUCERE

**Coaching-ul** reprezintă o modalitate de intervenție menită a contribui la sporirea potențialului uman, în vederea creșterii eficienței personale și organizaționale, un mijloc eficace de ameliorare a performanțelor profesionale, de a-i determina să progreseze pe cei cu care se lucrează (Zlate M., 2001).

**Individualizarea coaching-ului în raport cu alte forme de intervenție se realizează în următoarele planuri:**

- **coaching-ul se adresează unei persoane în situație**, deci nu exclusiv persoanei sau exclusiv situației, ci ambelor în egală măsură, așadar sistemului care constituie cuplul persoană-situație; reprezintă o relație privilegiată între două persoane sau între o persoană și un grup, în care accentul cade pe persoană, pe modul cum trăiește aceasta situația;
- de obicei, se recurge la coaching atunci când **persoanele traversează perioade de criză** (etape provizorii de dezordine personală sau organizațională, perioade de tranziție, când persoana își pierde punctele de reper cunoscute și nu dispune încă de altele noi) și când apare nevoia de schimbare însoțită fie de necunoaștere, fie de reticență, rezistență sau inerție, blocând voința de transformare;
- obiectivul coaching-ului îl constituie **conștientizarea blocajelor și rezistențelor interioare**, crearea premiselor pentru eliberarea potențialului existent, dar și formarea și dezvoltarea unui potențial atitudinal și comportamental nou, capabil să-l conducă pe individ la obținerea nivelului optimal de performanță; în esență, coaching-ul asigură depășirea obstacolelor, facilitarea schimbării, stimularea performanței; el reprezintă o dinamizare a performanțelor profesionale, asigurând parcurgerea drumului de la prezent spre viitor și dând un sens mai bogat vieții;





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/73/6/108182)

- coaching-ul presupune nu doar acțiunea unei persoane asupra alteia, nici măcar simpla lor interacțiune, ci co-acțiunea, adică o acțiune în care actorii se stimulează reciproc, își intersectează punctele de vedere, evoluează împreună **spre înțelegerea situației și mai ales spre eliberarea condițiilor de succes personal și profesional**; persoana care intră în relația de coaching își asumă rolul de transformator al propriei personalități, coaching-ul apărând, prin urmare, ca o autotransformare în vederea obținerii autonomiei;
- un loc deosebit în coaching îl ocupă **agentul de schimbare, care este o persoană competentă, cu experiență profesională, dar și cu experiența vieții, neapărat cu o poziție externă față de situația clientului său**. De obicei, se recurge la persoane din afara organizației, iar dacă persoana este din interiorul organizației, ea trebuie să se plaseze în afara liniei ierarhice. Superioritatea agentului de schimbare vine tocmai din exterioritatea și neutralitatea lui, el fiind eliberat de toate jocurile de interese și, mai ales, de toate conflictele interne ale organizației; dat fiind faptul că managerul este o persoană omniprezentă și omnipotentă, s-a pus problema dacă el ar putea apărea în calitate de agent de schimbare. **Da, s-a răspuns, cu condiția să facă dovada unor „mari calități”: empatie, integritate, obiectivitate, detașare, dorința de schimbare fundamentală în raport cu angajații săi**. Cum este greu de presupus că există astfel de manageri, rămâne ca însuși managerul să fie supus acțiunii de coaching, să fie învățat și educat să-și descopere și să-și dezvolte propriul potențial, pentru a-l pune în slujba angajaților și al organizației;







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)

- agentul de schimbare, ca „aliat” al clientului său care dorește să evolueze, al reușitei sale, îndeplinește nenumărate roluri: facilitator al reflecției, stimulator, suportiv, critic intim, transmițător, compensator al neliniștilor clientului. O sistematizare și o descriere în plan operațional a **rolurilor agentului de schimbare (comunicator, facilitator, formator, călăuzitor, evaluator)** pot fi găsite în Muriel Drolet (1999, pp. 62-73). Pentru îndeplinirea cu succes a acestor roluri, agentul de schimbare trebuie să dispună de competență profesională (cunoștințe de psihologie umană, comunicare și relații, analiza sistemelor umane, funcționare instituțională, necesități operaționale și economice), dar și competență psihologică și psihosocială (capacitatea de a asculta, aptitudinea de a diagnostica, capacitate maieutică, cunoaștere de sine etc.);
- **finalitatea coaching-ului este dublă**: pe de o parte, vine în sprijinul individului, ajutându-l să facă față solicitărilor sociale, să se adapteze și să se integreze optim în sistemul organizațional, să se mențină în competiție, pentru a evita uzura și a-și utiliza optimal resursele de care dispune sau chiar pentru a-și forma altele noi; pe de altă parte, coaching-ul este util organizației, ajutând-o să se regenereze, să-și sporească eficacitatea colectivă și productivitatea umană, să se responsabilizeze față de propriii angajați, într-un cuvânt, să-și gestioneze ușor problemele socioumane. Din perspectiva coaching-ului, managerii trebuie să se gândească la colaboratorii lor mai mult în termeni de potențial, decât în termeni de performanță;
- **avantajele coaching-ului sunt atât de mari** încât unii autori au fost tentați să propună chiar „o cultură a coaching-ului organizațional”. Iată câteva dintre aceste avantaje: ameliorarea performanțelor și productivității; formarea continuă a personalului; integrarea rapidă a cunoștințelor și cunoașterii; creșterea calității relațiilor interumane; sporirea calității vieții; practicarea pe scară largă a delegării de autoritate; mai multe idei, mai multă creativitate; o mai bună utilizare a oamenilor, competențelor și resurselor; proceduri de urgență mai rapide și eficiente; creșterea capacității de adaptare la circumstanțe și schimbări (Whitmore, 2001, pp. 160-162).





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)

- La nivelul grupurilor și echipelor de muncă, coaching-ul se concentrează mai ales pe ceea ce se numește psihologie de grup, fiind interesat de coerența obiectivelor, de coeziunea formațiilor de lucru, de organizarea acțiunilor și activităților concertate. Coaching-ul echipelor ia forma a ceea ce în literatura de specialitate se numește team building, team development, sisteme de acțiune etc. Vincent Lenhardt (1992), promotorul coaching-ului „în limba franceză” în Europa, reunește elementele proprii acestuia cu cele ale team building-ului din perspectiva analizei tranzacționale, dându-le totodată un sens, în raport cu o cultură pregnantă. La fel, Pierre Longin (1998), în cartea sa *Coachez votre equipe*, arată cum poate fi dezvoltată fiecare persoană dintr-o echipă și mai ales prin ce instrumente, pentru a fi condusă spre obținerea performanței maxime. Muriel Drolet, reputată specialistă canadiană în management, gestiunea resurselor umane, formare și coaching, a publicat relativ recent (1999) o lucrare cuprinzătoare și reprezentativă pentru problematica coaching-ului echipelor de muncă. Intitulată *Le Coaching d'une équipe de travail*, cartea conține, pe lângă informațiile cu caracter teoretic, și nenumărate instrumente de diagnoză și autodiagnoză a calităților necesare agentului 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-ul, pe măsură ce se va individualiza mai pregnant, atât ca teorie, cât și ca practică, va deveni un tip de intervenție organizațională extrem de eficient și foarte căutat.

Azi, existența unor echipe de înaltă performanță în culturi de înaltă performanță este un imperativ. În momentul în care în școală, personalul își direcționează propria activitate spre împlinirea unor scopuri comune, unitatea de învățământ își îmbunătățește calitatea educației și își construiește relații strânse cu beneficiarii educației.

Obiectivele unui coaching de echipă rămân centrate concomitent pe dezvoltarea profesională a fiecărui membru al echipei și pe îndrumarea echipei în ansamblul ei în activitatea ei operațională axată pe proiect, pe performanță și pe rezultate.

Efectuat la nivelul unei echipe, un proces de coaching sistemic de echipă permite precizarea strategiilor de transformare a culturii de management a întregii școli, precum și pregătirea „deplafonării” rezultatelor ei operaționale și financiare într-un context național sau multicultural.







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)

## 2. Ce înseamnă o echipă o ECHIPĂ BUNĂ?

Echipa este un număr mic de oameni cu aptitudini complementare, care se angajează în îndeplinirea unui scop comun, în realizarea unor ținte comune de performanță și în folosirea unei abordări comune, pentru care sunt răspunzători toți membrii echipei. (Smith, D.G. & Katzenbach, J.R. 1993, The Wisdom of Teams, Boston Business School Press)

Într-o școală nu orice situație necesită lucrul în echipă. Multe activități se desfășoară individual. Uneori participarea la activități în cadrul unei echipe este stresantă și neproductivă, fiindcă apar lupte pentru putere rareori rezolvate. Echipele autoconduse sunt recunoscute pentru incapacitatea lor de a ajungela consens și de a lua decizii. În unele școli, echipele există numai cu numele sau apar conflicte între managerii cu puternice abilități de leadership și echipele performante.

**Performanța reprezintă un obiectiv important al lucrului în echipă.** O singură persoană nu este capabilă de toate activitățile într-o școală. Dacă un angajat al școlii se integrează eficient în echipă, atunci îi va crește eficiența, motivația și va scădea probabilitatea părăsirii școlii. Răbdarea este una din calitățile la care trebuie să se apeleze în lucrul în echipă .

**Construcția echipelor reprezintă un deziderat al activității eficiente.**





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)

## Cei 4 C ai performanței echipei ( sursa:Florea, Nicoleta Valentina, *Training, coaching, mentoring: metode și modele*, Editura C.H.Beck, București, 2014, pag. 32)

### CONTEXT:

- nevoia existenței unei echipe;
- Tipul echipei, structura, cultura;
- Sistemele în care susțin lucrul în echipă

### CONȚINUT:

- abilități, experiență, motivație și mărimea echipei;

## PERFORMANȚA ECHIPEI

### COORDONARE ȘI SCHIMBARE:

- Abilități de monitorizare a performanței echipei și de a face schimbările necesare;

### COMPETENȚE:

- Abilitatea echipei de a rezolva problemele, de a comunica, de a lua decizii, de a gestiona conflictele eficient.







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)

## Exemplu:

Să presupunem că un tânăr debutant se angajează la o școală pentru prima dată după absolvirea facultății, făcând parte din echipa de predare în acea școală. În perioada inițială, se va acomoda cu mediul, cu colegii și locul în care lucrează (**contextul**).

Urmează, firesc, învățarea primelor comportamente corespunzătoare rolului de profesor. - **competențe**

După o vreme, comportamentele se rafinează și devin o competență de lucru. Pentru a putea să devină un foarte bun profesionist (identitate), persoana trebuie să fie convinsă că este important ceea ce face (credințe) și să accepte cultura organizațională a firmei (comunitate, relație)- **coordonare și schimbare**.

În cazul în care există conflicte între aceste niveluri, intervine stresul și reducerea eficienței. De exemplu, poate fi vorba de faptul ca profesorul debutant nu crede că poate să devină un bun profesionist (credințe) sau, indiferent cât de competent este, îi displace locul în care se află (contextul).

Profesorul debutant va trebui să caute drept **mentor sau coach** acele persoane care să fie aproape de el, la locul de muncă sau aproape de activitatea pe care o desfășoară.

Finalitatea procesului de coaching în educație este de a obține rezultate și progres profesional, dar și în viața personală, conform obiectivelor pe care fiecare tânăr profesor și le-a definit la începutul carierei.





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)

### 3. Care sunt calitățile unei echipe reușite?

Trăsăturile echipelor care au performanțe bune sunt:

- **Un scop comun** care ghidează acțiunile echipei;
- **Obiective clare și specifice**, cuprinse într-un plan de acțiune cu strategii îndreptate spre atingerea obiectivelor;
- **Fiecare membru al echipei își alege rolul și are competențele necesare pentru a acționa.** Membrii au aptitudini complementare care asigură atingerea performanțelor stabilite.
- **Canale de comunicare deschise.** Comunicarea are loc la timp, este clară și focalizată pe obiectivele strategice ale organizației.
- **Membrii se încurajează și se sprijină unii pe alții.**
- **Flexibilitate** – posibilitatea de a roti membrii în diverse poziții, împărțirea sau transmiterea atribuțiilor de conducere.
- **Cunoașterea și utilizarea punctelor forte și cunoașterea punctelor slabe** ale fiecărui membru al echipei;
- **Încrederea reciprocă.** Oamenii echipei colaborează, nu se află în competiție.
- **Acceptarea responsabilității** pentru rezultatele echipei.
- **Consecvența.** Membrii echipei muncesc și obțin consecvent rezultate conform potențialului lor.





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)

## 4. Ce dificultăți poate întâmpina managerul-coach în coachingul de echipă?

Procesele și performanțele unei echipe pot întâmpina **obstacole** care se referă la: obiectivele și așteptările oamenilor, rolurile membrilor echipei, sisteme și proceduri, probleme interpersonale.

**Obiectivele și așteptările oamenilor** trebuie să fie analizate și reconsiderate periodic. Aceste proceduri oferă regulat ocazia de a consolida succesele și de a găsi strategii alternative în cazul eșecurilor.

Echipa poate înregistra performanțe slabe pentru că **membrii sunt greșiți plasați în organizație sau așa consideră ei înșiși**.

Problemele legate de **sisteme și proceduri** pot fi rezolvate de către conducerea școlii urmare a unei sesiuni de brainstorming sau de utilizare a metodei hărților mentale.

**Problemele interpersonale** au impact asupra echipelor de înaltă performanță. Printre ele se pot număra: teama de schimbare care poate avea ca urmare pierderea puterii sau a statutului, competiția internă care inhibă abordarea creativă în rezolvarea problemelor, neîncrederea în colegii de echipă, dinamica grupului, problemele emoționale ale membrilor echipei.

**IMPORTANT:** Scopul întâlnirilor unei echipe este îmbunătățirea performanței în activitatea prestată!







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/73/6/108182)

## 5. Ce aptitudini ar fi utile unui bun manager-coach?

Managerul-coach de echipă are nevoie de câteva competențe specifice. El trebuie:

- Să înțeleagă și să aprecieze dinamica echipei.
- Să recunoască și să-și evalueze propriile atuuri și slăbiciuni, ca și pe ale membrilor echipei.
- Să-i poată face pe oameni să se angajeze față de o viziune și un țel comun.
- Să se concentreze asupra performanței și asupra realizării unor sarcini ambițioase, solicitante și provocatoare.
- Să aibă bune aptitudini de comunicare – pentru ascultare, punerea de întrebări și verificarea presupunerilor.
- Să fie flexibil, adoptând fie un stil facilitator, fie unul directiv, în funcție de situație.





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/73/6/108182)

- Să fie dispus să discute liber și deschis și să-i încurajeze pe oameni să-și exprime punctele individuale și dezacordurile.
- Să se străduiască întotdeauna să-i mute pe oameni de la conflict la un proces decizional consensual.
- Să le ofere oamenilor oportunități de învățare: să încurajeze învățarea independentă (punând accent mai mult pe procesul de învățare, decât pe ceea ce se învață).
- Să le ofere oamenilor feedback sistematic: să le analizeze performanța, să-i recompenseze pentru realizări și să facă echipa să se concentreze asupra obiectivelor și viziunii.





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/73/6/108182)

Pentru a întreține **o relație de succes cu un coach sau mentor este nevoie să ții seama de:**

- timpul limitat pe care acesta îl are și pe care ți-l poate acorda;
- deschiderea pe care trebuie să o ai în relația cu acesta pentru a-i oferi satisfacția că ascuți și
- înveți repede;
- interesul necesar pentru a asculta cu atenție, a-ți însuși informațiile și a le aplica, în măsura în care este posibil;
- rolul proactiv și responsabilitatea pe care trebuie să ți le asumi.

## 6. Concluzii:

Abordarea coachingului ca element facilitator pentru a construi capacitatea de rezistență a cadrelor didactice într-un context de criză și devalorizare profesională oferă profesorilor și managerilor școlilor perspective interesante cu privire la transformarea potențialului intern spre rezultate înalte, cum ar fi:

- conștientizarea de către profesor a faptului că schimbarea este o condiție necesară pentru adaptare în scopul obținerii de noi rezultate;







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)

- schimbarea graduală și pozitivă în practicile de predare;
- promovarea autoevaluării profesorului pentru atingerea performanței în sala de clasă;
- creșterea motivației de a ieși din zona de confort pentru a descoperi noi posibilități de acțiune;
- redefinirea practicilor educative orientate pe extinderea potențialului profesorilor și al elevilor, folosit ca sursă pentru dezvoltarea de cunoștințe și competențe transmise în școală;
- identificarea schimbărilor la nivelul percepției;
- producerea ideilor creative;
- dezvoltarea abilităților de a identifica noi locuri de muncă;
- potențarea capacității de rezistență (rezilianță) a cadrelor didactice.





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)

- Scopul coachingului în acest sens este de a crea o cultură instituțională axată pe rezultate, de a-i ajuta pe profesori să fie mai flexibili și adaptabili la schimbările din societate, de a crește calitatea și satisfacția muncii, de a fi optimiști și încrezători în forțele proprii.

La întrebarea ***Care este soluția pentru rezolvarea problemelor legate de lipsa de***

***motivație profesională și de stresul cadrelor didactice?***, răspunsul ar putea fi: instituirea în școli a unei ***culturi orientate pe PROFESORUL COACH care să*** contribuie la dezvoltarea potențialului axat pe resursele interne ale cadrelor didactice, ajutându-i să fie rezilanți la schimbări.

- Calitatea profesorilor determină, fără îndoială, calitatea procesului de predare-evaluare - învățare și este direct proporțională cu nivelul rezultatelor obținute de elevi.





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-ul are o practica de mai bine de 2000 de ani, pe atunci Socrate a denumit “O viața care nu e cercetată nu merita traită” spunea Socrate, care este considerat parintele conceptului de coaching modern.
- În paralel cu maieutica socratică, ne putem referi la coaching ca la o **introspecție ghidată**, o metoda de dezvoltare personală care ne ajută să ne cunoaștem mai bine (valori, emoții, motivație, puteri, slăbiciuni), să știm mai multe despre scopurile noastre în viață, să performăm mai bine în atingerea lor și să ne simțim mai împliniți cu ceea ce realizăm.
- Ca și profesie a luat naștere în Statele Unite ale Americii pe la sfârșitul anilor 1980, când a început să se consolideze conceptul de „coaching pentru manageri” ca o componentă a programelor de leadership.
- Peste 10.000 de coach din peste 40 de țări sunt afiliați la ICF ([International Coaching Federation](#)).
- Începând cu anul 2013, în Nomenclatorul Ocupațiilor din România (COR), se menționează ca profesie – specialist în activitatea de coaching.







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:

- DROLET, M. (1999), *Le Coaching d'une equipe de travail*, Les Editions Transcontinental Inc., Les Editions de la Fondation de l'entrepreneurship.
- Florea, Nicoleta Valentina, *Training, coaching, mentoring: metode și modele*, Editura C.H.Beck, București, 2014
- LENHARDT, V. (1992), *Les Responsables porteurs de sens. Culture et pratique du coaching et du team-building*, INSEP Editions.
- LONGIN, P. (1998), *Coachez votre equipe*, Dunod, Paris.
- WHITMORE, S. (2001), *Le Guide du coaching*, Maxima, Paris.
- ZLATE M., *Coaching-ul, un tip eficient de intervenție organizațională*, în Revista de Psihologie organizațională, Vol. I, nr. 2/2001
- Zeus Perry și Skiffington Suzanne, *Coaching în organizații- ghid complet*, Editura Codecs, București 2008;

