

COACHING EDUCAȚIONAL ÎN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Simion SIMION DĂNUȚ, *lector superior. Magistru în psihologie, drd,*
Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract. *In the educational system is mentioned often, that professional success and high educational performance depends on several factors and one of them, with a big impact for teachers and students potential is coaching. Educational systems as a whole role are increasingly approaching the way how enterprise operates. If in economy the coaching concept working very well why cannot apply the same techniques in the educational system. From leadership development to education a new concept become visible, coaching applied to education or educational coaching. A modern educational system is meant to be plastic and productive and this article explores the relationship between the processes of coaching and educational system. The two great players the teacher as a mentor or a coach and the new student, working and needed to be professional, must to reconfigure their role. Effective communication, mentoring, relationship of equilibrium of two entities intersect more and more then can even imagine, they can make up through a new approach, that premise can provides an increased authentic values and a distinct personality.*

Cerințele față de școală și cadrele didactice în ultimele decade au crescut considerabil. Transformările sociale și economice atrag după sine într-un mod mai puțin onest ar spune unii și învățământul. Sistemele educaționale pentru a fi competitive pe o piață încă în dinamică, a face deci performanță educațională, încep din ce în ce mai mult să se comporte ca niște mici întreprinderi diversificându-și curricula. Se știe că un sistem are nevoie de timp pentru a produce efecte, cu atât mai mult în Estul Europei unde valul schimbării a pătruns mult mai greu, apoi analiza rezultatelor, corecția lor cere iarăși timp. Pentru a recupera decalajul ce ne rămâne de făcut? O soluție ar fi implementarea unor noi concepții de curricula sau poate mularea altora din acele țări care în care și-au dovedit deja funcționalitatea, reiterez mulare nicidecum copiere cum se încearcă deseori. Trebuie în mod organic să se țină cont de specificul fiecărei țări.

Prima dintre acestea împreună cu reforma curriculară este mentoratul. Termenul îl cunoaștem, folosit cei drept mult mai mult în mediul universitar și mult mai puțin sau chiar deloc în sistemul preuniversitar. În mediul academic mentorul a fost acea persoană care ajută studentii în dezvoltarea carierei. Mai îndeplinea de asemenea și funcția de consilier. Cuvântul mentor este adesea folosit ca un sinonim pentru consilier sau tutore. Cert este că în acest moment mentoratul este egal cu practica pedagogică, și câteodată cu proiectele de cercetare determinate de legătura student-cercetător. Un mentor este de obicei o persoană cu mai multă practică care își împărtășește experiența și cunoștințele sale unei persoane cu o experiență mică sau fără de aceasta.

Mentorul atrage atenția asupra trăsăturilor esențiale care diferențiază o temă sau un tip de problemă de alta, încurajează și răsplătește reușitele, corectează greșelile rapid și consecvent, anticipează dificultățile și știe să le depășească. Mentoratul implică sfaturi, sugestii, un proces de predare și se poate realiza formal sau informal pe o perioadă mai lungă de timp în timp ce coaching-ul se aplică unei perioade ceva mai scurte

Conceptul de coaching ar fi o a doua soluție, acesta a fost dezvoltat, cu prioritate în domeniul managementului și definește o practică; un proces psihologic ce implică schimbarea comportamentală, o modalitate prin care oamenii își pot îmbunătăți diversele arii ale vieții profesionale, dar și personale. Coaching-ul este folosit atât în dezvoltarea personală și în probleme de viață (*life coaching*), cât și în domeniile profesionale: educație, sport, muzică, afaceri, teatru, 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.

Coaching-ul aplicat în educație apare ca un domeniu relativ nou de cercetare, primele publicații fiind atestate la începutul anilor 2000. Cel care a aplicat pentru prima dată coaching-ul în educație și a clarificat cât de cât conceptul a fost Christian van Nieuwerburgh care în anul 2012 aduce în atenția publicului cartea „*Coaching in Education: Getting Better Results for Students, Educators and Parents*”. Coaching-ul educațional îl putem defini ca pe un dialog profesional special conceput pentru a ajuta la dezvoltarea unor abilități profesionale specifice

studenților, cadrelor didactice, managerilor școlari și a instituțiilor de învățământ din care aceștia fac parte în atingerea scopurilor și obiectivelor propuse. Rolul coaching-ului în învățământ constă în ajutarea actorilor educaționali să-și descopere și să-și elibereze potențialul ascuns.

Obiectivele principale ale coaching-ului aplicat în educație sunt:

- promovarea dialogului profesional privind problemele de predare care prezintă interes pentru formabili;
- planificarea, dezvoltarea și evaluarea activităților didactice în mod colaborativ;
- facilitarea experimentării și a reflecției;
- încurajând reflecția aceasta îi va ajuta pe profesori să devină mai eficienți atunci când își planifică și își evaluează predarea.

Coaching-ul reprezintă o sinergie, sinteză a unor metode, teorii și tehnici preluate îndeosebi din management și psihologie aplicată. Este o metodă de perfecționare a resurselor profesionale și personale ale unei persoane; prin coaching te ajuți să-ți identifice abilitățile și te învață care dintre acestea le poți pune în valoare mai bine. Principalul rol al coaching-ului în educație ar putea fi acela de a aborda tânăra din punct de vedere al obiectivelor și circumstanțelor; accentul în proces se pune pe prezent. Acesta realizează din start o conexiune între abilitățile, comportamentele, convingerile și motivațiile persoanei și obiectivele ori schimbările dorite. Prin adresarea întrebărilor potrivite studentul poate să descopere adevărul. Dintr-un anumit punct de vedere coaching-ul se apropie, ca proces și de consilierea psihologică, chiar de abordările din domeniul psihoterapiei, deoarece terapia este focalizată pe soluții. În acest cadru, coaching-ul poate fi privit ca procesul care are un deosebit impact în cunoașterea de sine, în reevaluarea scopurilor personale, contribuind, în egală măsură, la construirea de soluții eficiente pentru atingerea acestora. Coaching-ul realizează eliberarea potențialului unei persoane pentru ca aceasta să își maximizeze performanța. Coaching-ul în învățământ mai degrabă, „îi ajută să învețe” pe studenți decât „îi învață”.

Pentru individualizarea noțiunii de coaching și studierea fenomenului, diferențierile sunt importante însă atât coaching-ul, cât și mentoringul sunt metode sigure de dezvoltare. Mentoratul este orientat pe termen lung și are o abordare extinsă a problemelor, dar pune în evidență nevoile individuale putem vorbi aici de un mentoring evolutiv, pe când cel tradițional atrage atenția în primul rând, la necesitățile instituției. Coaching-ul în schimb, este orientat pe termen scurt și se concentrează pe sarcini specifice, luând în considerare, în primul rând, nevoile individuale.

Există desigur o serie de asemănări dar și deosebiri între cele două procese. Mentorii se concentrează pe individ, pe carieră și susținerea creșterii individuale precum și pe maturizarea individului, în timp ce coaching-ul se concentrează mai mult pe performanță. Coaching-ul dezvoltă abilități specifice pentru necesități și oportunități legate de sarcină, se orientează pe provocări și creștere în performanță la locul de munca. Coaching-ul permite indivizilor să-și împărtășească

preocupările, să învețe de la alții și să-și folosească energiile pentru planificarea și trasarea obiectivelor speciale în învățare. Coaching-ul este non-direktiv și non-raționament, scopul principal al acestuia fiind sprijinirea formabililor pentru a atinge succesul și pentru a-și găsi propria lor cale de urmat. În coaching accentul cade mai degrabă pe „cum ai învățat asta” decât pe „ce ai învățat”.

Spre o concluzie: schimbările de natură socio-economică, culturală dar și politică au un impact direct asupra sistemului de învățământ și asupra rolului pe care-l joacă din ce în ce mai mult cadrele didactice. Acestea sunt nevoite să-și asume comportamente din ce în ce mai complexe și mai variate. Coaching în școală se face la nivelul cadrelor didactice, cât și la cel al factorilor de decizie aceștia din urmă fiind instruiți mai degrabă să se abțină de la tendința lor naturală de a oferi profesorului soluții la problemele cu care se confruntă. Coaching-ul este o formă de dezvoltare, în care o persoană asemeni mentorului joacă rolul de coordonator ajutând un client, în cazul nostru un profesor, student, elev pentru atingerea unui obiectiv personal sau profesional specific într-un interval de timp relativ scurt. Un coach eficient are o agendă prestabilită, obiective pentru fiecare discuție pentru a consolida sau modifica competențele și eventuale comportamente.

Un program de coaching în mediul educațional poate oferi un cadru structurat, o mai bună organizare, o adaptare relativ mai ușoară a propriilor comportamente dar și a profesiei într-un cadru al forței de muncă aflat în dinamică constantă. Printr-un asemenea instrument se pot crea oportunități de relaționare, comunicare și cooperare la diferite niveluri mult mai profunde, poate determina o îmbunătățire a motivației individuale, și a performanțelor academice dar și în practica universitară, în pregătirea pentru noua calificare profesională. Dacă în organizații procesul de coaching și-a dovedit pe deplin eficacitatea devenind un instrument eficient în dezvoltarea carierei, cu un impact deosebit asupra organizației, asupra dezvoltării resurselor umane și a carierei, datorită căruia angajații progresează mai rapid, au un sentiment de satisfacție și de realizare profesională, devin mai încrezători în forțele proprii și se adaptează mai rapid în organizație, de ce nu am putea transpune toate acestea și în instituțiile de învățământ.

Bibliografie:

1. Avram E., Cooper G. *Psihologie organizațional-managerială*. Iași: Polirom, 2008.
2. Cole G.A. *Managementul personalului*. București: Editura Codecs, 2000.
3. Rae L. *Tehnici de formare*. București: Editura Universal Dalsi, 2001.
4. Stan L., Andrei A. *Ghidul tânărului profesor*. Iași: Editura Spiru Haret, 1997.
5. van Nieuwerburgh Ch. (ed.). *Coaching in education: Getting better results for students, educators and parents*. London: Karnac, 2012.
6. <https://journals.openedition.org/alsic/3149?lang=en>
7. https://uk.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/73383_Coaching_in_Schools.pdf