

Maia COJOCARU-BOROZAN, *prof. univ., dr. hab.,
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău;*

Tatiana ȘOVA, *conf., univ., dr.,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Abstract: *The article deals with the concept of coaching in the pedagogy of emotional culture, a concept developed in the last decades, prevalently in the field of management. Coaching is a practice and a managerial process that involves behavioral change, a way for people to improve their diverse areas of professional and personal life. The role of emotions in the coaching process is a priority, as the emphasis on human interaction activates unused resources, motivation, inspiration, and extension of the frame of reference.*

În epoca schimbărilor frecvente, ghidarea și consilierea în formarea profesională continuă a cadrelor didactice este oportunitatea manifestării și afirmării profesionale. Sugestiile de rigoare, convingerea în necesitatea autoactualizării profesionale, crearea condițiilor de luare independentă a deciziilor privind dezvoltarea competențelor profesionale, luarea în considerare a necesităților formabililor, inclusiv a stării emoționale, sunt avantajul celor care se perfecționează în colaborare cu persoanele direct implicate în această activitate. Or, cele enunțate oferă siguranță oricărui cadru didactic care își rezervă un timp pentru perfecționare.

Coaching-ul răspunde la aceste evoluții într-un context mai larg al educației permanente. Depășind semnificația tradițională de *mentorat*, *coaching-ul* începe să fie dezvoltat în ultimele decenii, cu prioritate, în domeniul managementului, implicit al mediului de afaceri. În literatura de specialitate, *coaching-ul* este o practică și un proces managerial ce implică schimbarea comportamentală, o modalitate prin care oamenii își pot îmbunătăți diverse arii ale vieții profesionale, dar și personale. În acest sens, *coaching-ul* poate fi privit ca procesul care are un deosebit impact în cunoașterea de sine, în reevaluarea scopurilor personale și profesionale, contribuind, în egală măsură, la construirea de soluții eficace pentru atingerea acestora.

După cum susțin cercetătorii A. Hardingham, M. Brearly, A. Moorhouse, B. Vender (2007), *coaching-ul* este o cheie universală de acces la resursele oamenilor și organizațiilor. Toți avem nevoie de *coaching*. Chiar și un *coach* puternic și experimentat are nevoie de antrenament și supervizare ... *Coaching-ul* este, în esență, ... o indicație exploratorie pentru activarea sinapselor necesare unei acțiuni dorite, o interacțiune umană care activează resurse nefolosite, susține motivații, inspiră, extinde cadrul de referință [4, p. 147-152].

Coaching-ul este un proces de interrelaționare dintre două persoane prin care o persoană susține o altă persoană în realizarea unui scop personal sau profesional asigurându-i condiții de a lua independent decizii de acțiune. Uneori, *coaching-ul* reprezintă relația informală dintre două persoane, în care una se bucură de o experiență de viață sau profesională mai mare și are rol de îndrumător și sfătuitor, cealaltă persoană – învață, se formează și se educă. Între educația propriu-zisă și *coaching* există asemănări dar și deosebiri: educația se axează pe obiective și acțiuni orientate spre o dezvoltare generală, în timp ce *coaching-ul* este centrat pe obiective și acțiuni concrete, specifice persoanei ce are nevoie de susținere, sfat sau ajutor.

Relația dintre aceste persoane se bazează pe interacțiunea dintre inteligența interpersonală și cea intrapersonală reflectată în inteligența emoțională. A fi inteligent emoțional înseamnă a „citi” oamenii din jur și, în egală măsură, a te „citi” pe tine însuși în planul manifestării emoțiilor, adoptării rapide a stării de spirit potrivite unei anume situații, înțelegerii evoluției unei acțiuni ținând cont de emoțiile prezente și de implicarea emoțională în soluționarea acesteia.

În opinia noastră, abilitățile enunțate sunt specifice unui *coach* și se referă la valorile promovate de pedagogia culturii emoționale, reflectate într-un ansamblu de competențe afective care, în opinia cercetătoarei M. Cojocaru-Borozan (2010), permite:

- a identifica propriile emoții și pe cele ale altor persoane;
- a exprima corect emoțiile, ajutându-i pe alții să și le exprime;
- a înțelege propriile emoții și pe cele ale altor persoane;
- a gestiona emoțiile proprii și adaptarea la emoțiile altora;
- a utiliza propriile emoții și competențele emoționale în diverse domenii de activitate;
- a comunica eficient;
- a lua decizii corecte;
- a gestiona prioritățile;
- a fi motivat;
- a-i motiva pe alții;
- a stabili și a menține relații interpersonale pozitive [2].

Una dintre sarcinile realizate în *coaching*, menționată de autorii S. Schachter și J. Singer (1962) este de a stimula dezvoltarea competențelor emoționale. În unele cazuri, emoțiile pot afecta negativ conștiința și facultățile intelectuale, în alte cazuri, din contra, pot îmbunătăți învățarea, optimizând formarea-dezvoltarea [6, pp. 379-399.]. Or, *competențele emoționale* permit să simțim, să exprimăm trăirile afective și să reacționăm.

Din aceste rațiuni, credem că pedagogia culturii emoționale este foarte importantă și este esențial ca persoanele implicate în *coaching*, în primul rând, să-i ajute pe formabili să-și gestioneze emoțiile negative, defavorabile formării profesionale și personale, iar în al doilea rând, să favorizeze emoțiile pozitive în raport cu obiectul și subiectele de învățare.

Centrarea pe emoțiile pozitive, manifestarea empatiei și a compasiunii în *coaching* va avea anumite efecte, și anume:

- *Crește capacitatea de adaptare* (capacitatea de a descifra sentimentele altora, în baza unor indici nonverbalii, permite o mai bună adaptare a propriilor emoții la o anumită situație și de a fi mai receptiv).
- *Sporește calitatea relațiilor interpersonale* (partenerii se simt mai bine înțeleși și susținuți, când este prezentă empatia în procesul relaționare).
- *Se mărește tendința de soluționare pozitivă a conflictelor* (detectează/recunosc indicii emoționali ai comportamentului și pot interveni în mod eficient într-o relație).
- *Se îmbunătățește calitatea comunicării* (nu au nici o problemă de relaționare cu oamenii din diferite medii și culturi).
- *Favorizează înțelegerea nevoilor și a dificultăților altora* (sunt în stare mai bine să înțeleagă dificultățile și problemele altora și, prin urmare, pot mai bine să le ajute).
- *Crește reușita profesională* (favorizează reușita profesională a formabililor).
- *Stimulează creierul și promovează emoțiile pozitive* (prezintă o activitate prefrontală de stânga sporită).

Rezumând, *pedagogia culturii emoționale*, ca știință pedagogică autonomă, specializată în investigarea educației emoționalității umane, vizează formarea principalelor *competențe emoționale aplicate în coaching*: *efortul emoțional*; *exprimarea trăirilor afective pozitive*; *suprimarea impulsurilor distructive*; *optimismul și responsabilitatea pedagogică*.

Competențele afective ale *coachului* sunt manifestate în timpul conversațiilor cu persoana ce are nevoie de ajutor, ultimul fiind cel care inițiază discuția. *Coachul* va combina eficient ascultarea activă cu feedbackul, întrebările cu invitațiile la reflecție, curiozitatea cu experiența profesională axându-se pe obiectivele și necesitățile clientului. Un *coach* ce posedă competențe emoționale va asculta pentru a înțelege, va cunoaște clientul pentru a-l ajuta să se cunoască, va crea condiții pentru claritatea înțelegerii cauzelor comportamentelor dorite sau nedorite, va spori motivația pentru acțiuni constructive. Într-un proces de *coaching* se învață foarte mult și din succes, nu doar din greșeli. Când lucrurile merg greu, coachul va sprijini, va încuraja și va oferi ajutor în găsirea modalităților de depășire a obstacolelor. Când lucrurile merg bine, *coachul* va ajuta la identificarea factorilor de succes pentru a-i putea relua în viitor. *Coaching-ul* presupune învățare și schimbare comportamentală deopotrivă.

În aceeași ordine de idei, M. Andreescu, M. Apetroaie și A. Apopei (2014) delimitează profilul unui *coach* eficient:

- este deschis, modelând o comunicare deschisă cu clientul;
- îl face pe interlocutor să se simtă ascultat și înțeles;
- comunică simplu, clar și pe înțelesul clientului;
- îl ajută pe client să-și acceseze resursele personale prin întrebări și remarci;
- reușește, în mod intuitiv, să detecteze aspectele-cheie ale conversației pe care apoi le explorează împreună cu clientul;
- rămâne imparțial, nu judecă și nu introduce prejudecăți sau generalizări din viața lui personală;
- susține clientul în a obține mai mult decât ar face-o acesta în mod obișnuit;
- este capabil să ajute clientul să-și înțeleagă mai bine gândurile, propriile comportamente, reacții, valori;
- încurajează clientul la momentul potrivit;
- explorează situațiile dificile pentru client într-o manieră suportivă;
- reorientează atenția clientului către obiective și către calea spre atingerea acestora;
- urmărește rezultatele pe termen lung și are răbdarea necesară obținerii acestora;
- acordă importanță stării de bine a clientului în mod consecvent [1, p. 32].

Formarea continuă a cadrelor didactice presupune, cu necesitate, un antrenament permanent pentru a face față provocărilor timpului. Abordarea *coaching-ului* ca element facilitator pentru a construi capacitatea de rezistență a profesorilor școlari într-un context de criză și devalorizare profesională oferă managerilor instituțiilor de învățământ perspective referitoare 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;
- schimbarea graduală și pozitivă în practicile didactice;
- 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 competențe;
- identificarea schimbărilor la nivelul percepției;
- producerea ideilor creative;
- dezvoltarea abilităților de a identifica noi locuri de muncă;
- potențarea capacității de rezistență a cadrelor didactice [Ibidem, p. 33].

Cele relatate ne conduc la concluzia că finalitatea procesului de *coaching* în educație este de a obține rezultate și progres în activitatea profesională, dar și în viața personală,

conform obiectivelor definite la începutul carierei. Așadar, prin *coaching*, profesorii identifică modalități de supraviețuire într-un context defavorizant. Scopul *coaching-ului*, în acest sens, este de a crea o cultură instituțională axată pe rezultatele menționate anterior, de a-i ajuta pe profesori să fie mai flexibili, mai echilibrați emoțional, mai rezistenți la stres, mai adaptabili la schimbările din societate, mai satisfăcuți la locul de muncă, mai optimiști și mai încrezători în forțele proprii.

Referințe bibliografice:

1. Andreescu, M.; Apetroaie, M.; Apopei A. *Manualul mentorului*. Iași: Editura Spiru Haret, 2014. 70 p. ISBN 978-973-579-246-6.
2. Cojocaru-Borozan, M. *Teoria culturii emoționale*. Studiu monografic asupra cadrelor didactice. Chișinău: Tip. UPS „Ion Creangă”, 2010. 239 p. ISBN 978-9975-46-066-8.
3. Graham, L. *Coaching pentru lideri: de la dezvoltarea personală la performanța organizațională*. București: Codecs, 2009. 292 p. ISBN 978-973-8060-90-6.
4. Hardingham, A.; Brearly, M.; Moorhouse, A.; Vender, B. *Coaching pentru un coach. Dezvoltarea personală pentru specialiștii în dezvoltare personală*. București: CODECS, 2007. 310 p. ISBN: 5948487000494.
5. Rocco, M. *Creativitate și inteligența emoțională*. Iași: Polirom, 2004. 278 p. ISBN 973-681-630-3.
6. Schachter, S.; Singer J. Cognitive, social and physiological determinants of emoțional state. In: *Psychological Review*, no 69, 1962. pp. 379-399.