

**CARMEN RĂBONȚU**

**MODELUL MEU DE  
COACHING EDUCAȚIONAL**

**DROBETA TURNU SEVERIN  
2020**

## **CUPRINS**

- I. INTRODUCERE**
- II. CONCEPTUL DE COACHING**
- III. TIPURI DE COACHING**
- IV. PRINCIPIILE ȘI COMPETENȚELE UNUI COACH**
- V. MODELE DE COACHING**
- VI. ÎNTREBĂRI PUTERNICE ÎN COACHING**
- VII. ALTE RESURSE DE COACHING**
- VIII. STUDII DE CAZ**

## INTRODUCERE

În ultimii ani s-au aplicat cu succes tehnici specifice de coaching în scopul sprijinirii grupurilor vulnerabile de elevi proveniți din medii defavorizate, elevi cu



risc de abandon școlar și/sau nepromovare a examenului de bacalureat, dar, din păcate, acestea nu au fost utilizate suficient, întrucât nu există resurse umane specializate în profesia de coaching.

Abordările specifice coaching-ului reprezintă un element inovator utilizat în diferite domenii cu scopul de a-i ajuta pe oameni **să-și crească încrederea în sine și motivația**. Există o reală nevoie să se utilizeze o nouă abordare în asistența elevilor cu risc de abandon școlar și/sau nepromovare a examenului de bacalureat, precum și a familiilor acestora, dar și a profesorilor care predau și a directorilor școlilor din aceste zone defavorizate. Această nevoie ia în considerație reducerea vulnerabilității tuturor celor menționați, promovând formarea de competențe de coaching la profesori și directori, cu scopul sprijinirii elevilor și familiilor acestora, pentru a face față problemelor actuale de adaptare și integrare a adolescenților,

competențe care reprezintă mult mai mult decât o simplă consiliere.

Indiferent dacă antrenează un lider mondial, un profesor, un adolescent sau un membru al familiei acestuia, în fața unui coach există o persoană întregă. Pregătirea integrativă holistică îi va permite unui coach să înțeleagă, să susțină și să împuternicească *întreaga persoană*. Abilitățile necesare pentru a inspira și a împuternici, sunt deja integrate în fiecare dintre noi iar gândirea cu adevărat inovatoare provine din luarea în considerare a tuturor aspectelor, nu doar a unuia sau a două.

Așa cum zicea Peter Drucker: *„Cel mai bun mod de a prezice viitorul este de a-l crea.”*

## I. CONCEPTUL DE COACHING

În decursul timpului, termenul de coach/coaching a căpătat multiple valente, desemnând un "instructor/antrenor" în limbajul argotic al Oxford University din 1830, ori fiind utilizat cu înțelesul de "antrenor sportiv" din 1861. Ca si verb se folosește din anii 1610 ("to convey in a coach"), iar sensul "to prepare someone for an exam" apare în 1849.

Federația Internațională de Coaching definește coachingul ca fiind ***„parteneriat cu clienții într-un proces creativ și provocator care accelerează***

***ritmul de învățare al clientului, performanța și progresul și îl inspiră să-și maximizeze potențialul personal și profesional”.***

Acest parteneriat este deosebit de important în mediul incert și complex de azi.

Coachii onorează clientul ca fiind expert în propria sa viață și muncă ei. Un coach consideră că fiecare client este creativ, plin de resurse și întreg. Pe baza acestui fundament, responsabilitatea antrenorului este de a:

- descoperi, clarifica și de a se alinia la ce dorește clientul să obțină,
- încuraja auto-descoperirea clientului
- identifica soluții și strategii generate de clienți
- ține clientul responsabil.

Procesul de coaching îi ajută pe clienți să-și îmbunătățească perspectivele asupra muncii și propriei vieți, îmbunătățindu-le în același timp abilitățile de leadership și deblocându-le potențialul.

Coaching-ul este deosebit de valoros în mediul înconjurător în continuă schimbare și complexitate. Coaching-ul ajută oamenii și companiile în agilitatea și capacitatea lor de a răspunde vieții solicită cu excelență.

Federația Internațională de Coaching (ICF) definește coaching-ul drept un ***“parteneriat care accelerează ritmul de învățare al clientului,***

***performanța si progresul acestuia pe plan personal si profesional”.***

Termenul de coaching suferă rafinări de la o scoală de coaching la alta, Scoala Extreme Training folosește ca definiție o formă acceptată și de ICF, conform căreia ***”Coaching-ul este un parteneriat cu clientii într-un proces creativ de provocare a gândirii care îi inspiră să-si maximizeze potentialul personal si profesional”.***

Coaching-ul a existat dintotdeauna. În ultimii ani s-a transformat într-o profesie. ***Coaching-ul este acum ferm definit ca o modalitate de a sprijini alte persoane în încercarea lor de conștientiza ceea ce își doresc cu adevărat, indiferent dacă acesta este***

- ✓ ***un scop specific sau***
- ✓ ***pur și simplu un stil de viață pe care doresc să-l obțină.***

În întreaga lume există oameni care se confruntă cu diferite situații de viață și decizii complexe, iar coaching-ul are o mare contribuție în a-i ajuta la realizarea lor.

**Există multe definiții ale coaching-ului și multe modalități de a face coaching.**

Evoluția coaching-ului a fost influențată de multe domenii, inclusiv de cele privind

- ✓ dezvoltarea personală,
- ✓ educația adulților,

✓ psihologia.

Coaching-ul **prezintă asemănări cu activități precum**

1. training-ul,
2. mentoring-ul
3. consilierea,
4. consultanța,
5. psihoterapia

dar, în același timp, nu este identic cu acestea.

1. **Training-ul** constă în a-i învăța pe oameni să facă ceva ce nu știu. **Training-ul presupune** instruirea unor grupuri de oameni, în cadrul unui proces de **formare** cu temă specifică.

2. **Mentoring-ul** evidențiază cum oamenii care știu să realizeze ceva îl realizează cu adevărat. Un **expert** într-un domeniu profesional „ia sub aripa sa protectoare“ și supervizează un **alt coleg**, cu un grad de experiență mai mic.

3. **Consilierea** constă în a-i sprijini pe oameni să se împace cu problemelor cu care se confruntă. **Consiliere psihologică:** se adresează **indivizilor sănătoși și implică evaluarea psihologică și sfătuirea clientului, în scopuri adaptative.**

4. **Psihoterapia:** presupune existența unei **afecțiuni psihice, psihodiagnostic și metode de remediere.**

**Coaching-ul** nu se regăsește în niciuna din activitățile menționate anterior - contribuie la sprijinirea persoanei în a-și identifica și valorifica la maximum talentele și capacitățile personale.

Coaching-ul utilizează o gamă largă de **abilități de comunicare**, precum

- ✓ ascultarea,
- ✓ formularea de întrebări esențiale și relevante,
- ✓ clarificarea, etc.

pentru a ajuta persoana în cauză să-și schimbe perspectivele și să descopere soluții pentru atingerea obiectivelor.

Practicarea coaching-ului presupune acumularea de know-how, iar învățarea se bazează mai mult pe **dobândirea de abilități** decât pe acumularea de simple noțiuni teoretice într-un anumit domeniu.

Coaching-ul îi ajută pe oameni să-și dezvolte potențialul pentru a-și spori performanțele; acesta facilitează dezvoltarea persoanei, performanță în atingerea obiectivelor sale.

**Așadar, putem afirma despre coaching că este**

- **procesul** prin care se realizează eliberarea potențialului unei persoane pentru ca aceasta să își maximizeze performanța.
- **o artă** prin care coach-ul își folosește *mintea și sufletul pentru a facilita* la o altă persoană dezvoltarea pe diverse arii ale vieții:
  - ✓ sănătate, recreere,



- ✓ carieră, bani, relații,
- ✓ prieteni, familie, dragoste,
- ✓ dezvoltare personală și profesională.

### ***Cui se adresează serviciile de coaching?***

Persoanelor **fizice, sănătoase din punct de vedere psihic** care doresc să se dezvolte personal și profesional.

### **Când și pentru ce apelează clienții la coaching?**

- ✓ în perioade de tranziție,
- ✓ când apare necesitatea luării unor decizii importante,
- ✓ în cazul în care sunt timizi și au stimă de sine scăzută;
- ✓ pentru rezoluția problemelor de comunicare ineficientă și lipsa asertivității;
- ✓ găsirea motivației pentru a începe și duce la capăt activitățile dorite;
- ✓ managementul timpului și al stresului - modalități de orientare pe soluții în situații critice;
- ✓ relaționare eficientă;
- ✓ găsirea vocației profesionale etc.
- ✓ integrare/adaptabilitate în cazuri de schimbare a mediului de viață;
- ✓ medierea conflictelor în cuplu, familie, mediu profesional și social;
- ✓ descoperirea direcției în viață;
- ✓ modalități de alegere a unui partener potrivit;

- ✓ depășirea limitelor autoimpuse;
- ✓ accesul la punctele forte ale persoanei;
- ✓ schimbarea stilului de gândire/acțiune;
- ✓ depășirea impasului existențial;

### **Coaching-ul este**

- ✓ **profesie** relativ nouă, diferita de psihoterapie, consiliere, training.
- ✓ **un domeniu** recent de învățare și dezvoltare.
- ✓ modalitate unică de a ghida oamenii să se dezvolte.
- ✓ **de a-i motiva** să-și atinga **potentialul maxim**.
- ✓ **a-i ajuta să găsească ei înșiși răspunsuri**.

**Coaching-ul** este instrument / metoda / proces prin care

un profesionist (coach) ajută o persoană (clientul)

- să își identifice și
- să își rezolve singură problemele cu care se confruntă, fără să fie direcționată / îndrumată în vederea luării deciziilor necesare rezolvării problemelor.

### **Scopul coaching-ului**

**Antrenorul sau coach-ul** - operează cu

- abilități, talente, cunoștințe,
  - mintea conștientă și subconștientul,
- cu **scopul** de a crea un lucru/ ființă superioară calitativ.

**Clientul sau coachee** este persoana care beneficiază de sprijinul unui coach, în cazul nostru, elevul, părinții acestuia sau profesorul. El are

- aspirații către ceva mai bun;
- vise, dorințe, viziuni îndrăznețe și
- este în căutarea unor **mijloace** de a le duce la îndeplinire sau
- este demotivat;
- este lipsit de încredere în sine;
- este blocat în timiditate și inacțiune;
- se simte incapabil și lipsit de curaj.

### III. TIPURI DE COACHING

**Business Coaching:** executive, corporate, career, **leadership coaching** - adresat creșterii performanței în plan profesional pentru formarea și dezvoltarea abilităților de

- comunicare,
- manageriale,
- de branding personal).

**Life Coaching** - adresat vieții personale pentru

- dezvoltare de relații mai bune,
- comunicare eficientă,
- stabilirea unor scopuri a căror atingere să genereze satisfacție, echilibru, autocunoaștere, autocontrol, sănătate.

Așadar, coachingul este folosit pentru:

- autocunoaștere și dezvoltare personală,
- rezolvarea problemelor de viață (life coaching),
- pentru dezvoltare organizațională,
- dezvoltarea carierei în domeniile profesionale: educație, sport, muzică, business, teatru, oratorie, etc.,

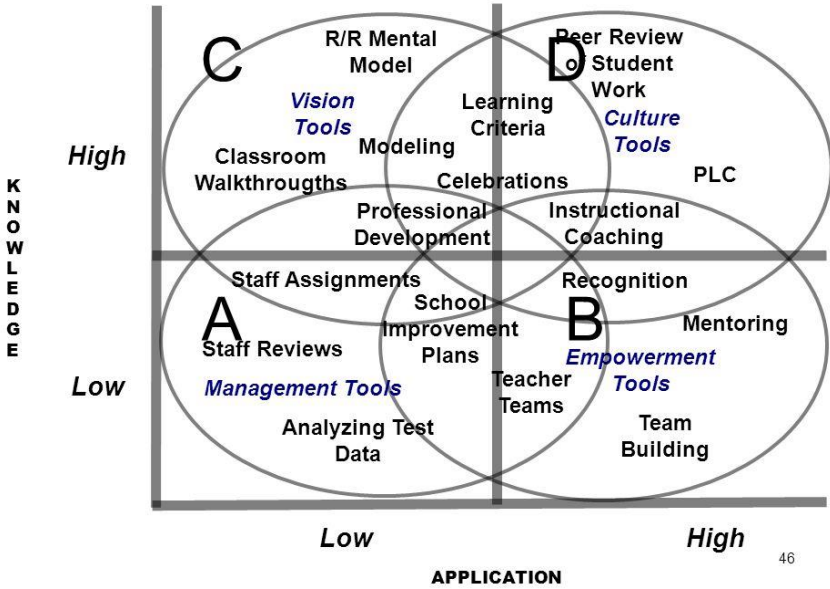
reprezentând o metodă de dezvoltare care permite **abordarea unor nevoi de schimbare în timp scurt** și care facilitează în același timp o mai mare personalizare a intervențiilor de schimbare.

Așadar, în prezent coaching-ul **este un instrument** util atât în afaceri, cât și în viața personală pentru

- îmbunătățirea performanțelor,
- atingerea obiectivelor și
- implementarea schimbărilor dorite.

Coaching-ul ca proces tinde să devină un **stil de comunicare și leadership**. Managerii trec de la **stilul de conducere autocratic**, în care ei dețin răspunsurile și controlul, la **stilul de îndrumare prin întrebări** și la **încredere în potențialul oamenilor din subordine**.

# Quadrant D Leadership



Dintre profesioniștii care utilizează **instrumente de carieră și coaching de viață (Life coaching)** menționăm:

- Profesioniști în resurse umane
- Manageri și lideri
- Profesioniști în domeniul wellness, precum antrenori personali și nutriționiști
- Profesorii
- Pastorii
- Mentorii
- Consilieri financiari și ipotecari
- Consultanți și formatori organizaționali
- Programe de coaching corporativ
- Organizații de voluntariat

## IV. PRINCIPIILE ȘI COMPETENȚELE UNUI COACH

### Principiile coaching-ului

1. crearea unui **spațiu de siguranță și încredere pentru interlocutor**
2. explorarea **alternativelor fără presiunea de a le pune imediat în practică**, dar fără a uita contextul în care trebuie integrate ideile
3. crearea senzației că te afli într-un **laborator în care totul este posibil fără riscuri.**

### Coaching-ul și creativitatea - Coachingul

- ✓ Se bazează pe ideea că **oricine poate avea idei creative;**
- ✓ Stimulează **motivația intrinsecă**, care nu este măsurată în sume de bani;
- ✓ Favorizează crearea unui climat în care oamenii să petreacă mai puțin timp cu **teama că vor face greșeli** și mai mult timp în **căutarea de modalități noi de a face lucrurile mai bine;**
- ✓ Recunoaște că presiunea nu este un mediu favorabil creativității.

### Timpul zboară când te distrezi!

- ☐ **Coaching-ul** are ca **metodă de lucru** încurajarea atitudinii de „**minte de începător**“ ca sursă de creativitate

- ❑ Coaching-ul **nu este o joacă**, dar recunoaște faptul că manifestăm cel mai bine creativitatea prin joc și spirit ludic.
- ❑ Coaching-ul **încurajează membrii echipelor** să găsească modalități în care **evenimentele neașteptate** pot fi transformate în **oportunități**

#### Un coach profesionist

- ✓ îi învață pe oameni să se cunoască pe sine fără a le impune ceva anume.
- ✓ construiește un parteneriat care îl ajută pe client să obțină cele mai bune rezultate pe plan personal, profesional, mai exact să sporească calitatea vieții sale.

Rolul coach-ului este acela de a oferi suportul necesar clientului pentru

- ✓ a se cunoaște pe sine,
- ✓ a-și dezvolta abilitățile, resursele și creativitatea pe care deja le are.

Pentru aceasta, un coach este format

- ✓ **să asculte activ,**
- ✓ **să observe,**
- ✓ **să pună întrebări puternice și relevante pentru clarificarea nevoilor clientului,**
- ✓ **să adapteze subiectele în concordanță cu nevoile clientului.**



**Ascultarea activă** este parte a posturii de bază pe care un coach trebuie să o aibă. Este necesar ca un coach să ia în considerație ascultarea activă. Acest tip de ascultare este denumit în acest mod deoarece:

- ✓ ascultătorul nu stă nemișcat și parafrazează, sumarizează, pune întrebări, clarifică;
- ✓ pe parcursul acestei ascultări se produc o serie de schimbări;
- ✓ persoana ascultată începe să vadă lucrurile și dintr-o altă perspectivă .

O persoană care ascultă activ îl va întreba de exemplu pe cel ascultat atunci când acesta din urmă pare să fi uitat șirul explicațiilor:

**“Despre ce anume vorbeam?” “Erai pe punctul de a-mi vorbi despre sarcinile tale de munca?”**

Pot fi **întrebări deschise** care să ofere o libertate totală pentru coachee în a-și exprima opiniile.

De exemplu întrebarea

Ce-ai mai făcut? adresată la începutul ședinței de coaching;

Cum au reacționat colegii tăi cu privire la faptul că nu ți-ai putut îndeplini sarcinile de muncă?

Sau pot fi **întrebări închise**, de la care un coachee să poată să răspundă cu Da sau Nu, lucru care îl poate ajuta **să-și clarifice o idee sau să-și asume o anumită decizie.**

## COMPETENȚELE UNUI COACH

Există o serie de competențe de bază care pot fi învățate și dezvoltate și care vor face diferența dintre un coach bun și unul nepregătit. Toți oamenii au **un anumit nivel de abilitate în privința competențelor**, așa cum, de exemplu, cu **toții avem capacitatea de a dezvolta relații**.

Unele competențe necesită mai mult de lucru, precum **adresarea unor întrebări corespunzătoare**, lucru care necesită **învățare și practică**. Odata ce anumite competențe sunt dobândite, este necesar să fie utilizate în mod regulat pentru a deveni mai puternice.

### Competențele unui coach:

- 1) Creare de raporturi, relații cu interlocutorul său, clientul
- 2) Utilizarea diferitelor moduri/niveluri de ascultare - este un bun observator,
- 3) Utilizarea intuiției și adaptarea subiectelor în concordanță cu nevoile clientului.
- 4) Adresarea întrebărilor puternice și relevante pentru clarificarea nevoilor clientului,
- 5) Oferirea de feedback direct.

### 1) Creare de raporturi, relații

Baza pentru toate conversațiile de coaching este **un sentiment de căldură și încredere care trebuie simțit între coach și coachee**. Unii oameni sunt

capabili să facă acest lucru în mod natural, în timp ce pentru alții este o aptitudine pe care trebuie să o dezvolte. Pentru un coach este esențial să învețe cum se creează raporturile, de ce uneori acest lucru nu este posibil și ce opțiuni există pentru a ajuta un coach să creeze raporturi/relații.

### **Scala de raport**

**5** Suport, încredere, sentimentul de a fi pozitiv "legat"

**4** Sentiment puternic de cunoaștere, familiaritate

**3** Căldură, sinceritate, apropiere

**2** Confortabilitate, familiaritate

**1** Puțină căldură/prietenie

**0** Neutru

Ezitare, agitație **-1**

Disconfort, detașare **-2**

Conștientizarea antipatiei, disociere **-3**

N.B.ersiune clară, antipatie, **-4**

Puternice sentimente de ostilitate, chiar dezgust **-5**

### **Exerciții de raport**

#### **Cu cine ai cele mai bune raporturi?**

Gândiți-vă la un prieten cu care considerați că aveți un raport foarte bun. Este foarte posibil ca acesta să fie cineva cu care aveți o relație buna, practică, cineva lângă care vă simțiți confortabil atunci când vorbiți și a cărui companie vă bucură.

Când vă gândiți la aceste persoane, întrebați-vă:

- ✓ Cum mă simt când vorbesc cu această persoană?
- ✓ Ce simt în raport cu aceasta?

### **a. Raportul de creștere și descreștere prin postura fizică și gesturile**

Aceasta este o tehnică foarte simplă, de bază, pentru a demonstra capacitatea noastră de a crește și descrește un raport. Tehnica funcționează prin **creșterea sau reducerea sentimentului fizic de "asemănare"**.

Spuneți-le partenerilor dvs. că doriți să faceți un exercițiu de raport, dar nu intrați în niciun detaliu. Cereți-le să vorbească despre ceva ce pot discuta cu ușurință, de exemplu, despre vacanța favorită sau despre o distracție.

**Pasul 1: Vorbește și observă** → Începeți conversația. Adresați întrebări partenerilor dvs., determinați-i să vorbească. În timp ce vorbesc **observați-le postura fizică și gesturile**.

**Pasul 2: Creșterea raportului de sincronizare** → Continuați să vorbiți și **începeți subtil să vă sincronizați postura și gesturile**. Dacă aceștia se înclină în față, înclinați-vă și dvs.; dacă se mișcă foarte mult, mișcați-vă și dvs. mai mult. Continuați să faceți acest lucru și sincronizați-vă până când vă simțiți confortabil. Faceți acest lucru timp de câteva minute.

Pasul 3: **Diminuarea raportului prin nesincronizare** → Continuați să vorbiți și **începeți în mod deliberat să vă desincronizați cu ceea ce fac**. Țineți-vă mâinile și brațele încrucișate, cu privirea în altă parte - schimbați-vă total! Continuați să stați în această poziție până când sunteți sigur că ați produs un efect - sau până când izbucniți în râs.

Pasul 4: **Discutați despre ceea ce s-a întâmplat** → Explicați partenerilor dvs. procesul format din trei pași, apoi întrebați-i:

- ✓ Ați observat momentul în care am început să mă sincronizez cu voi?
- ✓ Ce efect avut acest lucru asupra voastră?
- ✓ Dar desincronizarea, ce efect a avut?

**b.** Una dintre cele mai bune **metode de a construi un raport cu cineva** este **prin propria noastră intenție**. Intenția în timpul unei conversații poate avea un impact real asupra gradului de apropiere pe care o construim cu persoana cu care vorbim. Prin "**intenție**" ne referim la **scop sau la scopul conversației**. Schimbarea intenției noastre determină schimbarea obiectivului nostru.

Într-o conversație de coaching, **se poate aminti** de

- ✓ **convingeri comune pe care le-ați împărtășit în prealabil, sau**

- ✓ **moduri la care vă raportați în general.**

**Exercițiu:** folosiți-vă intenția. Începeți o conversație cu o persoană pe care nu o cunoașteți foarte bine. Alegeți un subiect. În timpul conversației manifestați-vă intenția de a crea un raport bun cu cealaltă persoană.

Din dorința de a dezvolta un raport bun, **manifestați căldură și empatie**. Puteți să folosiți un cuvânt sau o expresie pentru a vă reaminti ocazional de această intenție, de exemplu: "căldură și deschidere" sau "relație".

În timpul conversației, amintiți-vă să **folosiți cele mai potrivite gânduri sau fraze**.

De asemenea, nu uitați că doriți în aceeași măsură să purtați o conversație, așadar, **concentrați-vă pe idei atât cât puteți pentru a vă simți confortabil**.

După ce ați încheiat conversația, întrebați-vă:

- ✓ Care a fost raportul în această conversație?
- ✓ În ce măsură intenția dvs. a influențat raportul?
- ✓ Cum vă veți folosi intenția pe viitor?

## **2) Utilizarea diferitelor moduri/niveluri de ascultare**

**Potențialele beneficii ale ascultării**, atât pentru ascultător cât și pentru vorbitor, de cele mai multe ori nu sunt identificate sau valorificate.

**O persoană cu o bună înțelegere** poate răspunde la diferite situații mult mai eficient decât o persoană căreia îi lipsește această calitate.

În special în coaching, **un grad scăzut de ascultare din partea coach-ului poate duce la incapacitatea acestuia de a-l înțelege pe coachee și situația acestuia.**

În cazul în care coach-ul nu a reușit să-și dezvolte **capacitatea de ascultare și înțelegere**, acest lucru poate deveni o barieră reală pentru succes.

Un coach foarte bun posedă o capacitate de ascultare care de multe ori trebuie să meargă dincolo de capacitatea celor mai mulți oameni de a asculta. Prin urmare, după ce ascultă, un **coach este capabil să vadă lucrurile în profunzimea lor și începe să observe lucrurile care au rămas "nespuse".**

**Ascultarea cosmetizată → “Dacă ți se pare că te ascult, te înșeli. De fapt, sunt absent”.**

**Ascultare conversațională →”Sunt implicat în conversație: ascult, vorbesc, gândesc, vorbesc, gândesc, etc.”.**

**Ascultarea activă →”Sunt foarte atent la ceea ce spui, rețin faptele și sunt concentrat”.**

**Ascultarea profundă → "Sunt mai concentrat asupra ta decât asupra propriei persoane și încerc să înțeleg cine ești acum".**

### **Reguli de bază pentru ascultător (coach)**

În timpul conversației, **NU trebuie să:**

→ încercați să dați interlocutorului dvs. idei, soluții sau sugestii referitoare la situațiile despre care discutați.

→ faceți referire sau să discutați despre propriile circumstanțe similare, experiențe sau sentimente.

→ încercați să controlați direcția sau conținutul conversației.

→ căutați să păreți agreabil și să impresionați alte persoane, în orice mod, de exemplu, prin adresarea unor întrebări "inteligente", **prin prezentarea unor fapte sau informații impresionante, etc.**

### **3) Utilizarea intuiției**

Uneori un coach își dă seama când lipsește ceva dintr-o conversație și devine **curios să afle ceea ce, pur și simplu, nu s-a spus**. El poate opta între a pune o întrebare, sau a face o observație care schimbă complet situația.

Cu **o simplă remarcă sau frază**, coach-ul poate rezolva o problemă pentru cineva sau poate prezenta o situație dintr-o perspectivă cu totul diferită. Numim acest tip de comportament **intuiție**.



**Intuiția** include *capacitatea creierului de a înțelege comunicarea din diferite situații sau de la diferite persoane mergând dincolo de semnalele la care oamenii răspund în mod normal.*

#### **4) Adresarea întrebărilor**

**Întrebările simple** au adesea cel mai mare impact, deoarece acestea permit coachee-ului să-și utilizeze energia în formarea răspunsului, decât în încercarea de a înțelege modul de formularea a întrebării.

De cele mai multe ori întrebările complexe generează confuzii. Este posibil să auziți un coachee spunând unui coach **"Ei bine, este important să înveți mai bine limba engleză"**. Coach-ul ar putea decide că dorește să înțeleagă mai bine motivația din spatele acestei afirmații și adresează următoarea întrebare:

O întrebare prea complicată: **"Când iei în considerație motivațiile din jurul acestui lucru și ceea ce te motivează să înveți limba engleză, ce te determină aceste lucruri să realizezi?"** Aceasta nu este o întrebare bună. Este prea lungă și complicată.

O opțiune mai "simplă" ar fi: **"De ce vrei să înveți mai bine limba engleză?"** Ușor de înțeles și de răspuns.

#### **Exemple de întrebări neutre**

**"Ce părere ai despre asta?"** O întrebare deschisă îi permite coachee-ului să se exprime cu privire la cum s-a simțit.

**"Ce vrei să se întâmple acum?"** Este o întrebare care poate ajuta o persoană să se distanțeze de trecut și să se proiecteze în viitor. Pune accent **pe obiective, rezultatul dorit și evoluție.**

Întrebarea **"Ce ai putea face pentru a-ți îmbunătăți limba engleză?"** permite coachee-ului să se gândească acum la acest lucru, la opțiunile pe care le are pentru a-și îmbunătăți situația, **plus proiectarea sa în viitor.**

### **5) Oferirea unui feedback de susținere**

Un lucru remarcabil în coaching este acela că un coachee este ajutat **să experimenteze o altă viziune asupra propriei persoane și a situației în care se află.**

Un feedback eficient poate accelera procesul de învățare al unui coachee prin **inspirație, motivație, aprecierea propriei persoane și literalmente prin catapultarea acestuia în acțiune.**

Așadar, este important ca un coach să învețe să ofere un feedback care:

- este dat cu o **intenție pozitivă**
- are la bază **un fapt sau un comportament**
- este **constructiv și benefic.**

**Exercițiu: Feedback constructiv, de susținere**

COACH: Am vrut să discutăm mai mult despre dorința ta de a fi mai puțin tensionat la locul de muncă, lucru care se dovedește puțin dificil.

COACHEE: Puțin dificil? Poți să o mai spui o dată!

COACH: Am observat că atunci când vorbești despre colegii de muncă, mai mult te plângi Spui, de exemplu, “Pur și simplu le place să mă tachineze pe seama vocabularului meu rudimentar de limba engleză”.

COACHEE: Da, așa este.

COACH: Un alt lucru care are legătură cu ceea ce discutăm este felul în care-l descrii pe angajator în această situație.

COACHEE: Cum adică?

COACH: Ei bine, se pare că te înțelegi bine cu el. Spui lucruri de genul “Mă apreciază pentru munca pe care o fac”.

COACHEE: Da.

**De observat modul în care coach-ul construiește gradual o imagine a situației. Observațiile făcute până acum sunt în mare parte obiective.**

Dialogul continuă:

COACH: Știi, mă întrebam dacă nu cumva **felul în care discuți despre o anumită situație afectează modul în care răspunzi la aceasta.**

COACHEE: OK, continuă.

COACH: Cum te afectează faptul că nu te înțelegi cu restul colegilor de la locul de muncă?

COACHEE: Ei bine, mă stresează tachinându-mă în fiecare zi pentru faptul că nu vorbesc bine limba engleză și uneori îi rog să repete anumite cuvinte.

COACH: OK, deci ești nemulțumit în această privință. De fapt, cum îți afectează comportamentul această problemă?

COACHEE: De fapt, îmi place jobul, dar e un caC.G.ar să merg la muncă în fiecare zi și să mă întâlnesc cu băieții care îmi reproșează că nu vorbesc bine limba engleză.

COACH: **Ce crezi că este bine să se facă** în privința lor pentru a nu te mai tachina?

COACHEE: Pai, cu siguranță ar fi bine să nu le mai cer să repete cuvintele pe care nu le înțeleg.

COACH: **Și ce crezi că ai de făcut pentru a rezolva această problemă?**

COACHEE: Să studiez mai mult pentru a putea formula și cuvinte complexe, nu doar cuvinte simple. Cred că mi-ar fi de ajutor un curs intensiv de limba engleză.

Observații pentru acest dialog

- **coach-ul sporește gradual nivelul de conștientizare a situației coachee-ului.**
- întrebările deschise sunt utilizate atât pentru a implica cât și pentru a angaja coachee-ul în conversație.

Gradual, coachee-ul realizează o nouă perspectivă asupra situației, ceea ce-i permite să creeze o opțiune viabilă privind pașii pe care trebuie să-i urmeze pentru a găsi singur soluții la problemele sale.

Ce face un coach în relația cu un client?

- ✓ îl ascultă cu atenție,
- ✓ îi pune întrebări puternice,
- ✓ îl ajută să îndepărteze și chiar să elimine blocajele și prejudecățile,
- ✓ îi propune **exerciții sau metode de lucru**,
- ✓ îl ajută să înțeleagă ce se petrece în viața ta,
- ✓ îi poate sugera să își facă un plan de business/ dezvoltare personală,
- ✓ îl îndeamnă să-și aștearnă pe hârtie gândurile, ca să și le clarifice,
- ✓ îl ajută să rămână concentrat asupra obiectivului tău,
- ✓ îi recomandă să caute soluții creative
- ✓ îl ajută să se **responsabilizeze în raport cu alegerile** pe care le va face, asumându-și consecințele ce decurg din acestea,
- ✓ îi oferă recomandări de modalități sănătoase de acțiune sau **îi pune la dispoziție anumite informații care ar fi utile în contextul său de viață** (de ex. *Informații despre creșterea asertivității, despre hobby-uri, medii de socializare, sugestii de modalități de recreere, cărți tematice* etc.),
- ✓ prin **întrebări strategice**, îl ajută să își conștientizeze **pattern-urile disfuncționale** și tot singur să mediteze asupra dezavantajelor păstrării lor, asupra beneficiilor ascunse în spatele unui comportament nedorit dar incomod de schimbat,

- ✓ **îi subliniază clientului succesele** în urma poziționării proactive față de obstacolele inerente și îl ajută să conștientizeze cum singur a reușit atingerea acestora.
- ✓ **crede** cu putere în **capacitatea de schimbare** a clientului,
- ✓ **stabilește strategii** realiste de atingere a obiectivelor clientului,
- ✓ îndrumă clientul pentru a reuși **reaccesarea resurselor interioare, pentru a schimba obiceiurile contraproductive** cu o atitudine proactivă,
- ✓ folosește tehnici specifice, **exersează cu acesta abilități și atitudini noi** potrivite cu momentele actuale de viață,
- ✓ îi insuflă **speranța, încrederea că schimbarea** este în puterea lui,
- ✓ îl *motivează să continue* atunci când îi este greu.

### **Atitudinile principale necesare pentru practicarea life coaching-ului**

- ✓ calmul, echilibrul personal
- ✓ receptivitatea,
- ✓ neutralitatea, obiectivitatea,
- ✓ grija pentru client,
- ✓ responsabilitatea,
- ✓ răbdarea, perseverența,
- ✓ onestitatea, seriozitatea,
- ✓ deschiderea,
- ✓ gândirea pozitivă,
- ✓ nu ia decizii în locul clientului,

- ✓ nu îi dictează clar ce are de făcut, ci îl ajută să deprindă abilitatea de a găsi minim două soluții în orice situație,
- ✓ nu face coaching cu rude, prieteni și cunoștințe,
- ✓ nu intervine în liberul arbitru, credințele religioase, culturale ale clientului,
- ✓ nu este partinitor și nu face alianțe cu vreunul dintre partenerii de cuplu/ de echipă în detrimentul celuilalt/celorlalți,

### **Ce nu face un coach?**

- ✓ nu îi spune clientului ce să facă în mod concret
- ✓ nu emite judecăți de valoare,
- ✓ nu critică,
- ✓ nu etichetează,
- ✓ nu promite succesul ci îi subliniază că acesta este direct proporțional cu mărimea motivației și a efortului depus în direcția respectivă.

### **Rezultatele activității de coaching**

**Coachingul** este asociat cu una sau mai multe dintre **dorințele /nevoile** importante ale unui om:

1. **evoluția conștientă** - înțelegere, autocunoaștere și depășirea unor limite,
2. atingerea **performanței** într-un anumit context,
3. definirea și atingerea **nivelului de excelență individuală**.

## V. MODELE DE COACHING

Luând în considerare faptul că, de-a lungul timpului, coaching-ul a apărut și s-a dezvoltat ca un proces lung și gradual, cu rădăcini în psihologie, mediul de afaceri, științe sociale și altele, înțelegem că în perioada 2004 până în prezent au apărut diferite modele de coaching și activitatea s-a dezvoltat către multiple arii de interes (de unde și tipurile de coaching: business coaching, executive coaching, sport coaching, life coaching, date coaching, holistic coaching, coaching for children etc).

Toate modelele de coaching au în comun trei caracteristici:

- Stabilirea unei relații bazate pe încredere, confidențialitate și deschidere;
- Stabilirea de obiective centrate pe nevoia clientului;
- Stabilirea unui proces de învățare dinamică, bazat pe întrebări.



Probabil cel mai cunoscut si mai utilizat model este, la momentul de față, **modelul GROW** conceput cel mai probabil de Sir John Whitmore (desi în literatura de specialitate originea modelului este puțin controversată, vehiculându-se că termenul ar fi apărut într-o discutie purtată de **Max Landsberg cu Graham Alexander, sau că modelul ar fi fost dezvoltat de Alan Fine în colaborare cu John Whitmore**). Oricare ar fi originea acestui model, acesta este frecvent utilizat în sesiunile de coaching, fiind conceput ca si o călătorie, în care:

- **Stabilesti o destinatie (G – goal);**
- **Întelegi unde esti (R – reality);**
- **Explorezi variante, optiuni (O – options);**
- **Pornești în călătorie, acționezi (W – will/way).**

**Modelul FUEL**, conceput de John Zenger si Kathleen Stinnet, este un alt model frecvent utilizat în sesiunile de coaching, similar modelului GROW, utilizând următorii pasi:

- **Se stabileste cadrul discutiei (F – frame);**
- **Întelegem punctul de vedere al clientului (U – understand);**
- **Explorăm (E – explore);**
- **Plan de actiune (L – lay).**

Un model aparte este **modelul CLEAR**, dezvoltat de Peter Hawkins în anii 1980, utilizat în special în

coaching-ul goal-focused, gândit ca un proces de îmbunătățire a performanței unei echipe, pas cu pas. Așa cum a fost gândit, modelul presupune următorii pași:

- **Contract** – stadiul în care se clarifică scopul, telul dorit;
- **Listen** – stadiul în care coach-ul ascultă cu atenție, acuratețe și empatie;
- **Explore** – în care se explorează potențialele opțiuni de urmat;
- **Action** – stadiul în care se stabilesc acțiunile de urmat, utilizând întrebările "wwwwh" (who, what, where, when și how / cine, ce, unde, când și cum);
- **Review** – stadiul de urmărire a progresului realizat.

Oricare ar fi modelul utilizat în sesiunile de coaching, trebuie reținut **ce anume NU este coaching-ul.**

**Astfel:**

1. Coaching-ul **NU este terapie**. În coaching, clientul este stabil emoțional și psihologic, atenția se pune pe prezent și viitor, fiind centrată pe scopuri, coaching-ul fiind bazat pe rezultate. În terapie, clientul este emoțional și psihologic "în distress", atenția se axează pe trecut, pe problemele nerezoC.G.ate, explorându-se mai cu seamă emoțiile resimțite.

2. Coaching-ul **NU este consiliere**. Coaching-ul îmbunătățește performanța, în timp ce consilierea ajută la îndreptarea unei probleme de performanță.

3. Coaching-ul **NU este mentoring**. Deși unele scoli de coaching pun cele două noțiuni pe valențe de cuvinte sinonime, coaching-ul este un proces structurat, pe o perioadă determinată, în care coach-ul și coachee-ul au poziții egale, în timp ce mentoring-ul presupune o relație informală, pe termen nedefinit, în care mentorul este în poziție superioară.

4. Coaching-ul **NU este training**. În timp ce training-ul urmărește învățarea unor abilități, adresându-se în general grupurilor, coaching-ul urmărește dezvoltarea unor abilități existente, desfășurându-se în general unu la unu.

Asadar, coaching-ul se caracterizează prin mai multe **elemente** care îl diferențiază de alte domenii precum terapie, consiliere, consultanță, mentoring, training, Dintre acestea, enumerăm:

- **orientarea spre rezultat/ obiectiv** – prin pragmatism, procesul de coaching vizează obținerea de **rezultate măsurabile, prin acțiuni concrete și nu se concentrează pe investigarea trecutului și a cauzelor care au generat o anumită situație;**

- **schimbarea stării/situației actuale cu starea/situația dorită, după evaluarea beneficiilor aduse de ambele situații, sporirea nivelului de**

**constientizare a situatiei actuale** si identificarea celor mai potrivite variante pentru alegerea *pasilor necesari de urmat*;

- **identificarea resurselor interioare necesare individului pentru realizarea obiectivului propus;**

- cunoasterea si ierarhizarea **valorilor personale si integrarea lor in viata cotidiana a clientului prin asumarea raspunderii acestuia pentru alegerile sale;**

- **coaching-ul este non-directiv** – fata de consiliere, consultanta sau mentoring, in coaching **clientul ghidat de coach isi identifica singur calea de urmat si nu asteapta sa primeasca sfaturi de la coach** referitor la care ar fi cea mai buna varianta pentru o situatie data;

- **responsabilizarea clientului pentru actiunile sale, pentru atitudinea si comportamentul sau in viata de zi cu zi;**

- clientul este expert in viata sa, iar in cadrul procesului de coaching, coach-ul acorda intreaga incredere clientului sau, creandu-i acestuia spatiul in care capacitatile creative, inspiratia, spiritul inovator al acestuia sa reveleze cele mai potrivite solutii.

Cum coaching-ul porneste de la premiza că pentru a deveni o versiune mai bună a ta, sunt **necesare schimbări comportamentale**, în decursul evolutiei coaching-ului au apărut si s-au dezvoltat mai multe

**teorii ale acestor schimbări comportamentale,  
din care menționez:**

- a. **Modelul Trans Teoretic**, cunoscut și ca modelul ***”pasilor schimbării”***:
  - Precontemplarea;
  - Contemplarea;
  - Prepararea;
  - Actiunea;
  - Menținerea.
  
- b. **Teoria Stabilirii de obiective**, care se bazează pe cinci principii:
  - Claritate;
  - Provocare;
  - Implicare;
  - Feedback;
  - Complexitate.
  
- c. **Teoriile Învătării**:
  - Pleacă de la principiul că ***schimbarea se produce prin ”spargerea” scopului final în pași mici***;
  - Pe parcursul învățării, micile succese sunt recompensate.
  
- d. **Teoria Învătării Sociale**:
  - Consideră că ***schimbarea este influențată de mediu, abilități personale și comportament***;

- Persoana trebuie **să creadă că poate face schimbarea;**
- Persoana trebuie **să valorizeze rezultatele schimbării.**

e. **Abordarea Ecologistă:**

- Este o critică a celorlalte teorii;
- Consideră că schimbarea este rezultatul conlucrării factorilor interni si externi.

## VI. ÎNTREBĂRI PUTERNICE ÎN COACHING

A pune întrebări și a asculta cu atenție răspunsurile permite unei conversații de coaching să curgă corect în direcția corectă - indiferent dacă este vorba de stabilirea obiectivelor sau de planificarea acțiunilor specifice.

Deasemenea, întrebările de coaching stimulează o anumită auto-reflecție în client, oferindu-i o perspectivă mai aprofundată asupra

- propriilor sale valori („De ce vreau asta?”),
- proceselor de gândire („De ce nu am încercat X sau Y înainte? ”) și
- trasează o cale de acțiune („Cum pot să încep?”).

## **INVENTARIEREA CĂTORVA TIPURI DE ÎNTREBĂRI**

### **FORMULAREA primelor ÎNTREBĂRI**

- „Cu ce v-aș putea ajuta?”
- „Deci...? (urmat de tăcere)”
- „Pe ce doriți să lucrați azi?”, sau
- „Ce v-a determinat să veniți la mine?”
- „Ce obiective doriți să atingeți până la sfârșitul acestei sesiuni?”
- „Ce așteptați de la mine?”
- „Unde vă situați în raport cu mizele dumneavoastră?”
- „Ce rezultate doriți să obțineți de astă dată? etc.

### **Clientul trebuie respectat**

- „Îmi permiteți să vă întrerup?”
- „Îmi dați voie să vă pun o întrebare?”
- „Îmi îngăduiți să reformulez ceea ce am înțeles?”  
(întrebare de sumarizare și clarificare)
- „Aș putea să-mi spun părerea?”

### **ÎNTREBĂRILE DE ORDIN „PRACTIC”**

Clientul: „Nu reușesc să duc la bun sfârșit proiectele de care mă apuc.

Coach-ul: „Mi-ați putea da un exemplu de proiect actual pe care vă va fi greu să-l duceți la bun sfârșit?”

**Clientul: „Nu suport persoanele nehotărâte.”**

**Coach-ul: „De exemplu, pe cine?”**

Clientul: „Aș vrea să-mi îmbunătățesc relațiile cu colaboratorii.”

Coach-ul: „Începând cu care dintre ei?”

**Idealul - atitudine îndrăznească**

„Care este idealul tău?”

„Care este pentru tine cel mai bun scenariu cu putință?”

„Dacă ai îndrăzni să spui cu voce tare ce speri, ce-ai spune?”

„Care este scopul tău suprem?”

„Ce ai afirma în cea mai bună lume posibilă?”

„Cum ar arăta situația, dacă ar fi perfectă?”

„Care este pentru tine obiectivul cel mai înalt?”  
ș.a.m.d.

Magia metaforelor, eroilor sau puterilor supranaturale

„Ce-ai face dacă ai N.B.ea o baghetă magică?”

„Dacă peștișorul de aur ți-ar îndeplini trei dorințe, cum ți-ar rezolva problema în mod perfect?”

„Ce-ar face eroul tău preferat (modelul tău, cineva pe care-l admiri) într-o asemenea situație?”

„Ce-ai face ca să readuci lucrurile la normal dacă ai N.B.ea puteri supranaturale?”

„Ce-ar spune bătrânul înțelept din tine, dacă i-ai cere sfatul?”

**Proiectarea în viitor**



„Proiectați-vă în viitor. Au trecut doi ani, iar problema dvs. este pe deplin rezolvată. Cum ați reușit să o rezolvați într-un mod atât de mulțumitor?”

„Imaginează-te peste cinci ani, când totul este exact cum îți dorești. Tu cum ești?”, sau „Îți poți descrie mediul ambiant?”, sau „Poți face un inventar al reușitelor tale?” etc.

„Închipuindu-ți că ți-ai rezolvat problema în modul cel mai mulțumitor cu putință, care este rezultatul final?”

### **Explorarea trecutului**

„V-ați mai confruntat cu situații asemănătoare (probleme, persoane, ambiții...) în trecut? Cum ați procedat ca să reușiți?”

„Ce v-ar sfătui să faceți cel mai bun prieten al dumneavoastră?”

### **Deplasarea în spațiu**

„Care este percepția ta asupra problemei «lui»?”

„Ce sfat «i»-ai da?”

„De ce resursă «s»-ar putea folosi?”

„Poți identifica un potențial personal la care «el» nu se gândește?”

„Dacă ai fi coach-ul «lui», ce i-ai spune?” ș.a.m.d.

### **Metoda pașilor mărunți**

„Care ar fi primul pas în direcția cea bună?”

„Care ar fi o primă acțiune simplă care te-ar putea plasa pe direcția optimă?”

„Dacă ați împărți problema în zece componente, care ar fi prima componentă pe care ați aborda-o mâine?”

„Care este cea mai mică schimbare posibilă neîntârziat?”

### **Abordarea prăpăstioasă**

„Care este opțiunea ta cea mai puțin catastrofală?”

„Cum ar arăta lucrurile, dacă situația ar lua o întorsătură dramatică?”

„Dacă ai vrea să eșuezi complet, cum ai proceda?”

„Dacă ai vrea să-ți ridici în cap toată echipa, ce-ai face?”

### **Exemplu dialog de coaching părinte-copil, care îmbunătățește comunicarea și este centrat pe obiective și rezultate.**

#### **Așa NU**

Copilul vine cu o nota mica acasa, suparat. Parintele ii poate spune:

„Ti-am spus sa inveti..., nu m-ai ascultat.”,

„Gigel cum a putut sa ia zece, are mai multe capete decat ai tu?!”,

„Esti pedepsit o luna!” etc.

Așa DA... Sau... Il poate intreba:

„Cum te simti?”,

„Ce ai facut pentru a lua aceasta nota?”,

„Ce ai putea face diferit?”,

„Ce altceva?”, „Ce vei face?”, „Ce se va intampla?”

etc.

Analiză: În doilea caz, comparativ cu primul,

- părintele îl responsabilizează pe copil pentru notele sale,
- îl stimulează să găsească soluții pentru a N.B. ea note mai bune și îi sporește încrederea în sine prin faptul că îl lasă să ia singur decizii.
- Dacă o va da în bară, discuția se va relua, însă copilul va fi la un nivel de conștientizare mai ridicat, va învăța din greșeli și va fi mai atent la consecințe.

## **Concluzii**

Acesta este doar un inventar parțial, o introducere în bogăția de forme conținuturi ale întrebărilor pe care le poate pune un coach pentru a-l determina pe client să-și exploreze „altfel”

- cadrul de referință,
- problema sau
- ambiția.

## **VII. ALTE RESURSE DE COACHING**

În afara întrebărilor puternice de coaching, mai putem utiliza în coaching, următoarele tipuri de resurse:

1. Un exercițiu de coaching sau carduri INSPIRE în jurul unei teme specifice
2. Teste
3. Prompturi de jurnalizare (întrebări, liste, dialog și multe altele)
4. Metafore sau povești (indiferent dacă au fost generate de client sau de coach)
5. Evaluări de personalitate și evaluări psihologice
6. Cărți sau cărți electronice
7. Diferite pachete de carduri spirituale.
8. Jocuri de coaching
9. Mindfulness și meditație

## **VIII. STUDII DE CAZ**

### ***Sesiunea I***

C.G., F, 50 ani, divorțată, o fiică de 26 de ani pe care a crescut-o singură, asistent medical, maestru instructor la o Școală Postliceală Sanitară. Vrea sa se reinventeze profesional, are nevoie sa-și clarifice asteptările si sa descopere ce i-ar placea sa facă.

**Situatia de coaching: “Munca mea din spital și de la școală, care erau pasiunea mea, nu ma mai implineste. Pandemia asta forțată mi-a pus capac. Si la spital și cu elevii în simt că mă prostituez profesional. Nu mai vreau să merg la spital. Nu mai vreau lecții online. M-am saturat. Vreau sa fac altceva”.**

În prima parte a întâlnirii am folosit ascultarea activă, am creat un mediu calm, relaxat și am încurajat-o să povestească despre situația și experiențele actuale, încercând să-i înțeleg propria realitate.

Am decis ca în prima sesiune de coaching să utilizez ca instrument ***"Inspire for performance" și să lucrez cu clienta pe Roata Nevoilor Umane, după care să închei cu procesul Inspire***, întrucât aceasta se simțea nefericită și blocată datorită joburilor cărora nu le mai găsește sens și satisfacție.

C: Simt că ai nevoie de inspirație ca să faci cele mai bune alegeri și schimbări, te invit într-o călătorie de auto-explorare. Instrumentul pe care îl vom utiliza ca suport, te va ajuta în conștientizări și perspective noi asupra evenimentelor din viața ta.

Am continuat prin a-i prezenta cum vom lucra cu INSPIRE: roțile nevoilor umane, cardurile cu emoții, cu întrebări și fotografiile.

Am rugat clienta să completeze cele 3 roți ale nevoilor umane.

C: Care este primul lucru care îți vine în minte când te uiti la aceste roți?

C.G.: Vad ca am cateva nevoi de care n-am prea tinut cont pana acum. Nu ma mai mir atunci ca de la o vreme ele "mă ceartă".

C: Care dintre nevoile la care ai obtinut un scor mai mic sunt intr-adevar importante pentru tine?

C.G.: In momentul acesta, cele mai importante pentru mine sunt chiar cele la care am scoruri foarte mici: controlul asupra actiunilor si vietii mele, placerea in viata mea, libertatea de alegere/decizie/actiune, libertatea de a renunta la a mai face ce nu doresc, cunoasterea rolului in mediul din care fac parte.

C: In ce masura te simti responsabila de rotile pe care le-ai obtinut?

C.G.: Of, cred ca sunt responsabila 100% pentru ca nu am facut aproape nimic ca sa schimb ce nu-mi place, si ma refer aici la activitatea mea profesionala care imi ocupa 12 ore pe zi.

C: Care este diferenta dintre nevoile la care ai scor mai mare si cele care au un scor mic si despre care spui ca sunt acum foarte importante pentru tine?

C.G.: Celor care au un scor mai mare le-am acordat mai multa atentie si am actionat ca sa mi le satisfac intr-o masura cat mai mare.

C: In ce fel afecteaza viata ta personala si profesionala aceste nevoi cu scor mic?

C.G.: Afecteaza foarte mult, in primul rand viata profesionala, unde nu mai simt deloc bucurie, libertate, control si autenticitate si, desigur, si viata personala, prin recul.

C: Vezi si ceva frumos la rotile tale?

C.G.: Da, ma bucur ca am parte de iubire si afectiune din partea celor apropiati, prieteni, copii. Ar mai fi si faptul ca m-am preocupat de ceva timp sa ma cunosc mai bine, sa-mi dau seama ce imi place sau ce nu imi place, ce simt in legatura cu asta si sa-mi doresc sa imi aduc mai multa bucurie, indeosebi in activitatea profesionala, unde chiar am mare nevoie.

C: Te rog sa scrii pe acest card blank o emotie pe care o simti acum cand te gandesti la toate aceste nevoi neimplinite si la viata ta, in general.

C.G.: Frustrarea si furia, sunt emotiile pe care le resimt cel mai intens acum.

C: Cum se manifesta aceste emotii?

C.G.: Cumva ma simt captiva la serviciul actual. Este un mediu de lucru care nu-mi mai place deloc, s-au inrautatit toate in ultimii ani, parca suntem toti pe pilot automat si nu mai este timp nici sa respiram normal. Buna dispozitie s-a evaporat aproape complet. Parca am fi sclave pe plantatie la spital. Sefa ne jigneste zilnic, striga la noi de fata cu

bolnavii si ne desconsidera. La scoala, elevii sunt tot mai putin preocupati sa invete. Mai mult muncesc eu pentru ei. Nu se alege nimic bun nici din sanatate, nici din educatie.

C: Chiar nimic? Ce se petrece la spital?

C.G.: Sefa ne preseaza si se comporta ca o dictatoare, impunandu-ne mereu ce trebuie sa facem si cum trebuie sa facem. Nu ne apreciaza niciodata munca. Pune presiune pen oi tot timpul, mai ales acum cu pandemia asta inventata. Faptul ca eu nu sunt de acord cu medicamentatia prescrisa si cu numarul de cazuri supralicitat, face ca mereu pe sectie sa fie tensiune si razboi. Ajung acasa destul de des fara energie, obosita, chiar nervoasa si nu mai am dispozitia necesara sa-mi pregatesc resursele pentru scoala si sa petrec timp cu fata mea si cu Nicu.

C: Ce altceva?

C.G.: Simt ca nu am libertate, avem pe sectie, hemodializa doar cazuri la limita. Toata lumea se asteapta sa le rezolv pentru ca ma cunosc ca pe o profesionista, doar ca eu ma simt un robot si atat. Nu pot sa pun nicio amprenta personala, totul se face numai dupa cum vrea sefa, iar eu am adesea alte viziuni de tratament, dar ea este doctorita si eu trebuie sa accept.



C: Ce ai facut pana acum pentru a remedia aceasta situatie?

C.G.: Am tacut si am inghitit, dar de la o vreme am inceput sa propun scheme de tratament iar sefa turbeaza. Cred ca este complexata, suprasolicitata si ea si pune prea multa presiune, creeaza panica si demotiveaza. Lucrurile nu s-au schimbat deloc in bine pentru mine. In fiecare zi zice ca am imbatranit si ne-am sclerozat, dar ea este de o seama cu mine. Se pare ca nu am niciun control. Si, ce e mai important, mi-am dat seama ca m-am plictisit de activitatea asta, pe care o fac de mult timp si am ajuns la limita rabdarii;

C: De cand te confrunti cu situatia asta la serviciu?

C.G.: De vreo 2-3 ani, de cand celalalt medic sta mai mult prin medical si sefa trebuie sa-l inlocuiasca si s-a accentuat acum cu pandemia, chiar daca a fost angajata o noua doctorita.

C: In ce fel iti afecteaza aceasta situatie relatia cu ceilalti?

C.G.: Simt ca parca nu mai sunt eu, ca sunt ma pot exprima, ca mi se ingradeste orice forma de exprimare si ca nu sunt respectata pentru ceea ce fac si ceea ce sunt.

C: In sinea ta, ce vrei cu adevarat?

C.G.: As vrea sa lucrez intr-un mediu creativ, flexibil si plin de interactiune, unde sa-mi placa echipa, sa am si autonomie, sa fiu respectata si apreciata. Imi doresc sa fiu mandra de ceea ce fac, sa stiu ca munca mea este pretuita la adevarata ei valoare si ca am libertate sa ma exprim in mod autentic. In echipa sa existe buna dispozitie, consideratie, impartasire a bucuriilor si necazurilor si respect fata de propriul ritm.

C: Te motiveaza sau demotiveaza aceste emotii de frustrare si furie?

CV: Cred ca mai degraba ma motiveaza sa-mi schimb cat mai repede jobul. Dar deocamdata nu am o varianta mai safe si mai bine platita.

C: Uitandu-te ce ai obtinut pe roti si la emotiile resimtite pe care o simti, ***ai vreo intrebare la care ai vrea sa-ti raspunzi. Te rog sa o notezi pe acest card blank.***

C.G.: **“Care este indoiala si incertitudinea care ma blocheaza la actualul job?”**

C: De ce e important sa-ti dai raspuns la aceasta intrebare?

C.G.: Ca sa inteleg de ce de atata timp n-am facut nimic sa-mi schimb jobul, pentru ca sunt harnica si stiu sa fac multe lucruri.

C: Cumva intuiesti raspunsul?

C.G.: Cred ca da, mi-e frica de esec; Puteam sa merg la spitalul privat sau sa incep de exemplu o afacere pe cont propriu, poate sa deschis o pensiune, dar mi-e teama. Cu siguranta, am ramas aici si pentru ca am un salariu foarte bun. Sa nu mai spun ca am crezut in tot felul de prostii de genul ca nu trebuie sa dau bir cu fugitii cand dau de greu si m-am culpabilizat in tot felul ca sa ma fac sa cred ca e mai bine sa raman si sa suport mojiciile sefilor si mai nou ale colegelor, dar acum nu mai am astfel de bariere mentale, le-am depasit.

C: Care este legatura dintre emotiile tale – frustrarea si furia - si raspunsul la aceasta intrebare care te preocupa: ***Care este indoiala, temerea care nu te lasa sa actionezi?***

C.G.: Una singura: frustrarea si furia nu-mi asigura linistea de a ma elibera de indoiala si teama ca as putea fi la fel de frustrate si furioasa si la noul loc de munca.

C: Si ce crezi ca ai putea sa faci?

C.G.: Sa ma mut la spitalul privat sau sa-mi deschid un business de tratament la domiciliu sau o pensiune, nici nu stiu exact.

C: Deci ai identificat cel putin 3 optiuni. Care dintre ele este mai tentata?

C.G.: Inca nu stiu. Reflectez, caut...

C: Te rog sa extragi o fotografie, la intamplare si sa-mi spui ce vezi. In ce masura te inspira, ca sa faci o alegere.

C.G.: Ha, ha, ha, ce-mi place! Relaxare pe malul marii in echipament sportiv. E de retinut aceasta imagine.

C: Ce nu vezi in aceasta fotografie?

C.G.: Nu vad cum a fost doamna respectiva inainte.

C: Care este legatura dintre emotia ta actuala si fotografie?

C.G.: E ceva diametral opus: eu in momentul de fata sunt agitata, iritata si nemultumita, frustrate iar femeia aceasta este relaxata, linistita, increzatoare.

C: Ce raspuns nou poti sa dai la intrebare cand te uiti la aceasta imagine?

C.G.: Ca ar trebui sa iau o pauza si sa-mi creez ambientul, dar si spatial interior necesar pentru a ma relaxa, ca sa pot sa iau decizia corecta si sa actionez fie sa-mi schimb jobul, fie sa ma relaxes la locul de munca.

C: Daca aceasta imagine ar fi desprinsa dintr-un film, ce fel de film ar fi?

C.G.: Cu siguranta un film motivational despre relaxare, mișcare, bucurie si pacea care vine din impcarea cu tine insati.

C: Cu ce zona din roata se leaga cel mai bine aceasta imagine?

C.G.: Cred ca se leaga cel mai mult de libertatea de a ma relaxa si a renunta la a mai face ceea ce nu ma face fericita.

C: Te rog sa extragi o emotie, la intamplare, de pe cardurile de pe masa.

C.G.: Ce frumos! Speranta...

C: In ce fel cele 3 emotii, primele 2 spuse de tine si cea aleasa la intamplare se pot influenta?

C.G.: Daca o sa renunt la frustrari si teama, pot spera ca voi reusi sa-mi implinesc dorinta de a avea o activitate profesionala care sa ma implineasca, sa ma faca fericita.

C: Te rog sa extragi acum o intrebare, la intamplare.

C.G.: **“Ce-mi provoaca fericire?”... Greu de spus in plan profesional, mai ales in momentul asta.**

C: Care este primul raspuns care iti vine in minte?

C.G.: Cred ca as fi fericita daca as avea un mediu prietenos de lucru in care sa ajut oamenii sa fie fericiti, sa-l stimulez sa fie veseli si creative. Îmi place mult cand oamenii rad, se simt bine si se bucura de ceea ce este bun si frumos in viata.

C: Care crezi ca sunt calitatile tale care au legatura cu ce ai spus mai inainte?

C.G.: Sunt o persoana vesela, plina de viata si ma simt bine si utila cand ajut neconditionat oamenii care au nevoie de ajutor.

C: Cum difera aceasta intrebare de prima scrisa de tine?

C.G.: Cu cat sunt mai ambivalenta si mai nesigura, cu atat mai mult ma indepartez de tot ce poate sa-mi aduca fericire si implinire in viata.

C: Care este al doilea raspuns care iti vine in minte la aceasta a doua intrebare?

C.G.: Ca nu are sens sa ma indoiesc de mine ca voi reusi sa fac schimbarile de care am nevoie si sa trec la fapte. In esenta, sunt un om energic si de actiune, asa ca pot sa am incredere ca voi reusi sa ma auto-depasesc.

C: Ce zona a rotii crezi ca influenteaza raspunsul la aceasta a doua intrebare?

C.G.: Cred ca zona de a aduce placere in viata mea.

C: Te rog sa extragi inca o fotografie, tot la intamplare.

C.G.: Ha, ha, se pare ca tin in mana cheia, doar trebuie sa rasucesc, ca se deschid cutia cu valori.

C: Cum se completeaza cele doua imagini extrase de tine?

C.G.: Tot ce am nevoie ca sa schimb si sa fiu fericita sta in puterea mea. Am nevoie sa actionez, doar un mic pas, sa rasucesc cheia si solutia, decizia, alegerea a aceea ce este mai bine sa fac este aici.

C: Care-i primul lucru care-ti vine in minte uitandu-te la aceasta cheie?

C.G.: Imi vine in minte ca nu trebuie sa mai pierd timpul si sa trec la actiune.

C: Care este legatura dintre punctele tale forte si aceasta imagine?

C.G.: Perseverenta si curajul de a duce totul pana la capat.

C: Te rog ca, de aceasta data, sa alegi din pachetul de carduri o emotie pe care crezi ca o vei simti cand vei trece la actiune.

C.G.: Am ales "mandrie",

C: Inchide ochii si imagineaza-ti ca experimentezi aceasta emotie. Cum se manifesta ea?

C.G.: In toata fiinta mea, ma face sa am incredere in mine, sa ma bucur si..da.. sa spun "Ura, am reusit".

C: Ai vrea sa pastrezi aceasta emotie?

C.G.: Sigur ca da.

C: Ce se schimba in comportamentul tau cand simti aceasta emotie?

C.G.: Simt ca sunt autentica si ca ma simt bine cu mine.

C: Ce schimbari va declansa pe termen lung aceasta emotie?

C.G.: Imi va aduce mai multa satisfactie in viata profesionala si, cu siguranta, voi fi mult mai relaxata si in viata personala.

C: Te rog sa alegi o intrebare, cea de-a treia, care sa fie mai buna decat celelalte doua si mai folositoare pentru tine acum.

C.G.: Gata, am ales: "Ce pot face pentru a obtine ajutor in atingerea obiectivelor mele?"

C: Ai deja un raspuns?

C.G.: Sper...in primul rand sa vorbesc cu persoane care au avut taria sa ia decizii radicale in plan profesional, sa aflu povesti de viata de success care sa ma inspire sa experimentez un alt nivel in cariera.

Urmatorul pas ar fi sa-mi dau seama ce mi-ar placea sa fac, care ar fi acel domeniul nou in care



mi-ar placea sa lucrez si aici te rog pe tine sa ma ajuti sa descopar prin coaching. Sunt dispusa sa fac si ceva cursuri pentru a ma pregati in noua activitate.

C: Cu siguranta. Urmatoarea sedinta o sa lucram pe *Roata Punctelor Forte* care o sa te ajute sa constientizezi mai mult calitatile si resursele tale interne si sa ai mai multe perspective despre activitatile in care le-ai putea folosi.

C.G.: Super, de abia astept.

C: Si acum te rog sa alegi o fotografie care sa exprime imaginea viitorului.

C.G.: Uite, am ales o fotografie care reprezinta un copil care tine luna sau un glob in mana si priveste ca intr-o oglinda la chipul lui dintr-o cutie. Simt ca daca imi modific perspectiva, voi putea sa fac orice, sa ies din cutie si sa port lumea in mana, sa ma joc cu ea, sa fac orice imi doresc! Da, daca privesc din alta perspectiva, incep sa ma simt libera sa actionez.

C: Ma bucur! Si acum ca ai constientizat ca exista si alte perspective din care sa-ti privesti experientele si nevoile, te rog sa le sumarizezi in scris. Intoarce foaia pe care ai lucrat la rotile nevoilor tale si te rog sa scrii cateva concluzii pe care sa poti sa le revezi oricand.

INTENTIE - Ce rezultat vreau sa obtin: Sa-mi schimb locul de munca actual; Sa-mi schimb aria de activitate sau sa lucrez la comunicare la actualul loc de munca.

NEINFRICAT - Ce ma motiveaza: Am mare nevoie de recunoastere, respecte si bucurie in viata.

SINCERITATE – Care este starea de fapt: frustrare si iritare resimtite la actualul job care afecteaza si viata personala

POSIBILITATI – Ce optiuni am:

1. Sa caut/imi gasesc un alt job ca sa experimentez lucrul in alta echipa creativa si plina de interactiune sau sa particip la armonizarea atmosferei la actualul job;
2. Sa urmez niste cursuri de antreprenoriat care o sa ma ajute sa ma pregatesc pentru noul domeniu sau cursuri de comunicare.
3. Sa fac sedinte de coaching pentru managementul stresului si al comunicarii.

IMPRESIONANT – Ce decizii iau acum: Sa fac sedinte de coaching pentru managementul stresului si al comunicarii.

REMARCABIL – Care este planul de actiune?	ETA – Pana cand?
1. Sa ma programez la urmatoarea sedinta de coaching.	Astazi
2. Sa vorbesc cu prietenii/cunostintele care si-au schimbat jobul.	In 48 de ore
3. Sa vin la o noua sedinta de coaching pentru a-mi clarifica ce mi-ar placea sa fac in continuare.	7 zile
4. Sa ma interesez/inscriu la cursurile care m-ar ajuta in noul domeniu	1 luna

La incheierea sedintei am rugat clienta să-mi ofere un feedback:

C: Dacă ar fi să sintetizezi în câteva cuvinte ce a însemnat această experiență pentru tine, ce ai spune?

C.G.: Am realizat că sunt responsabilă pentru ce mi se întâmplă și că pot influența asta. Mulțumesc!

Utilizarea instrumentului “Inspire for performance” în sesiunea cu clienta C.G. i-a oferit acesteia o mai bună conștientizare a propriilor nevoi precum și inspirația de care avea nevoie pentru a

actiona ca sa-si aduca mai multa libertate si placere in viata. **Momentul de AHA a fost cand a constientizat ca este responsabila** de tot ce i se intampla, dupa care a hotarat ca ii sta in putere sa actioneze pentru schimbare.

### ***Sesiunea II***

C.I., F, 46 de ani, casatorita, un copil, director adjunct de liceu economic, profesor discipline economice.

**Situatia de coaching: “Nu reusesc sa motivez profesorii. E un haos total în școală. Fiecare face ce vrea. Nimeni nu vrea să mă asculte. Nimeni nu ma ajută. Ca lucrurile sa functioneze, eu si directoarea plina muncim zi lumina ca să suplinim lipsa de responsabilitate a colegilor. Doar relația cu elevii îmi încălzește sufletul. Ei ne ridica pe noi. Nu noi pe ei. Daca n-ar fi ei, n-am face nimic. As vrea sa stiu ce sa fac ca sa ii fac pe colegi sa colaboreze. Sunt si cativa colegi care isi fac treaba bine, cu daruire. Vreau sa renunt la directorat.”**

În prima parte a întâlnirii am folosit **ascultarea activă**, am creat un mediu calm, relaxat si am încurajat-o să povestească evenimentele din ultima perioada.

Ulterior, am decis să utilizez ca instrument și tehnică de lucru **”Analiza punctelor forte care provin din mediu”**, pentru a spori gradul de constientizare al clienței ca poate să găsească sprijin și resurse în rețeaua socială pentru realizarea obiectivului, după care am încheiat cu **planul de acțiune și cu câteva elemente vizuale din “Inspire for Performance”**.

C: Spui că faci echipă bună cu directoarea plină. Ce anume te face să spui că nu reușești să motivezi profesorii?

C.I.: În ultima perioadă, cu pandemia asta, am avut timp să și reflectez la mine și m-am preocupat mai mult de dezvoltarea mea personală. Am înțeles că nu mă ajută și nu ajută pe nimeni să rezolv singură împreună cu directoarea toate problemele din liceu. Iar colegii să-și vada doar de pregătirile lor și să nu-i intereseze nimic altceva. Mi-am negat toată nemulțumirea acumulată și toate emoțiile negative, spunându-mi că totul e în regulă, doar sunt director, trebuie să pun umărul eu în primul rând, ca să dau un exemplu. Dar nu e deloc așa. E necesar să-mi accept nemulțumirile și emoțiile negative legate de acestea. E necesar să împărtășesc îndoielile și revolta mea. E necesar să afirm că am dreptul să deleg și să primesc ajutor pentru realizarea obiectivelor școlii. Am nevoie de ajutorul colegilor, pentru că mă simt epuizată.

C: Ce altceva te mai motiveaza sa vrei sa renunti la functia de director?

C.I.: Vreau sa ma bucur mai mult de viata si sa nu mai fiu asa epuizata cum sunt acum. Vreau sa am mai mult timp si energie pentru viata mea personala si hobby-urile mele. Si daca tot nu am satisfactii in munca de director sa renunt.

C: Care sunt persoanele din vecinatatea ta, pe care te poti baza ca pot sa te sustina emotional, informational, practice, precum si la scoala? Cu cine poti impartasi grijele si temerile cele mai personale?

C.I.: Cu sotul meu si cu prietena mea cea mai buna.

C: Pe cine poti conta cu adevarat sa te ajute sa te simti mai relaxata atunci cand esti stresata?

C.I.: Prietena mea cea mai buna, sotul meu....

C: Cine simti ca te iubeste cu adevarat?

C.I.: Sotul, mama, copilul.

C: Pe cine poti conta sa te ingrijeasca, indiferent ce ti se intampla?

C.I.: Prietena mea, sotul, mama.

C: Catre cine te poti indrepta pentru sfaturi legate de renuntarea la functia de director?

C.I.: Colegii mei, directoarea liceului...

C: Ar mai fi si altcineva sau altceva?

C.I.: Sotul meu... sau poate un curs de leadership, management, coaching, comunicare, nu stiu exact....

C: Cum crezi ca te-ar ajuta sotul sau un curs? Ce speri sa obtii de la sot si de la curs?

C.I.: Sper sa fac echipa cu directoarea ca sa invatam strategii de motivare sis a le punem in practica... si am nevoie de intelegerea sotului... sa mai accepte inca un program de formare... sacrificand astfel relatia si timpul cu familia...

C: Cui te poti adresa pentru ajutor practic?

C.I.: Sa ma documentez pe net, la Minister, la ISJ... poate chiar tu m-ai putea ajuta... stiu ca participi la multe programe de formare si esti mentor si coach, da?...

C: Sigur, pot sa-ti recomand cateva, din care tu vei putea alege. Insa acum, as vrea sa ne concentram putin pe sprijinul colegilor din liceu. Cu cine iti place sa-ti petreci timpul?

C.I.: Sotul, copilul, prietena mea cea mai buna, familia, prieteni.

C: Care sunt persoanele cu care te poti distra?

C.I.: Cu toti prietenii.

C: Cu cine impartasiti o pasiune sau un interes?

C.I.: Cu sotul meu, pasiunea pentru drumetii si cu prietena mea cea mai buna, interesul pentru dezvoltare personala.

C: Te rog acum sa structurezi in tabelul urmator, in functie de obiectivul pe care il ai si de raspunsurile tale anterioare, tipurile de sprijin de care ai nevoie si cine te poate ajuta.

Aspectul (unde am nevoie de ajutor)	Tipul de sprijin	Cine va poate ajuta	Cum va poate ajuta
Sa ma relaxez/odihnesc ca sa fiu pregatita pentru perioada imediat urmatoare in care o sa-mi caut un nou job.	Sprijin emotional	Sotul meu care este calm si echilibrat.	Sa ne luam o saptamana de concediu de odihna
Nu sunt bine informata cu privire	Sprijin informational	Mentorul, Coach-ul	Sa-mi impartasea sca cum a procedat



la programele de formare de leadership si comunicare			ea concret ca sa-si imbunatateasca aptitudinile de motivare.
Sa-mi particip la un curs	Sprijin practic	Sotul meu	Va prelua din obligatiile familiei, astfel incat sa pot participa la formare.
Sa-mi mentin o stare buna si confortul psihic de care am nevoie	Sprijin de la liceu	Colegi, Prieteni	Intalniri/discutii face to face si online pentru a le impartasi experientele
Sa raman concentrata pe realizarea obiectivului	Sprijin practic	Coach	Sedinte de coaching pentru urmarirea progresului

C: Te rog acum sa stabilim si planul concret de actiune, in care vei pune termene pe care ar fi bine sa le respecti ca sa poti sa-ti realizezi obiectivul:

Actiuni	Termen
Ma documentez si imi aleg un curs pentru motivarea angajatilor.	In urmatoarele 3 zile
Discutii cu colegii din scoala	In urmatoarele 5 zile
Imi iau o saptamana de concediu si plec la munte cu sotul meu	De la 15 august 2020
Incep sedintele de coaching pentru urmarirea progresului ca sa raman focusata	Dup ace ma intorc din concediu
Ma intalnesc/vorbesc cu prietenii mei	Saptamanal (cel putin o data/saptamana)

C: Si acum te rog sa-mi spui cat de hotarata esti sa urmezi acest plan?

C.l.: Foarte hotarata!

C: Pe o scara de la 1 la 10.

C.I.: 10.

C: Ma bucur sa aud asta. Ti se pare ceva complicat?

C.I.: Nu.

C: Te rog sa inchizi ochii si sa-ti imaginezi cum este relatia cu colegii in scoala. Ce simti?

C.I.: Bucurie si relaxare.

C: Si acum te rog sa alegi o imagine din pachetul acesta care sa exprime starea ta in momentul in care o sa primesti jobul pe care ti-l doresti. Poti sa o pastrezi in minte ca pe o ancora.

C.I.: Sigur! Multumesc.

Utilizarea instrumentului „**Analiza punctelor forte care provin din mediu**”, a sporit gradul de constientizare al clientei ca poate sa gaseasca sprijin si resurse in reseaua sociala pentru realizarea obiectivului.

### **Sesiunea III**

N.B., F, 27 ani, locuiește cu logodnicul in apartamentul cumparat din banii economisiti impreuna, artista, canta muzica populara si la nai, realizatoare de emisiune radio, absolventa de Conservator, 2 masterate: unul in nai si altul de actorie.

**Situatia de coaching: “Doresc sa-mi clarific daca e bine sa renunt sau nu la postul de la radio”.**

În prima parte a întâlnirii am folosit ascultarea activă, am creat un mediu calm, relaxat si am purtat o discutie de coaching pentru clarificare, **dupa care am incheiat cu instrumentul “Analiza Cost/Beneficiu”.**

C: Care ar fi lucrul cel mai util cu care ai vrea sa ramai la finalul conversatiei noastre?

N.B.: As vrea sa fiu confortabila cu alegerea pe care vreau sa le fac: plecarea de la radio si decizia pe care ar trebui s-o iau privind angajarea mea ca profesor de muzica si actorie intr-o scoala privata.

C: Cum ar arata pentru tine jobul ideal in momentul de fata?

N.B.: As vrea sa ma exprim artistic in fata publicului, ceea ce acum, cu pandemia devine cam imposibil.

C: Te rog sa dezvolti putin ce inseamna pentru tine sa te exprimi artistic?

N.B.: Adica sa cant pe sena si sa joc in piese de teatru.

C: Ce se intampla acum?

N.B.: Muncesc, ma documentez foarte mult pentru emisiunile de la radio, am parte de mediatizare, dar fac totul contra cronometru, lucrez in regim de colaborator si plata este simbolica.

C: Pe o scara de la 1 la 10, daca 10 ar fi jobul ideal pe care l-ai descris, la ce valoare te afli acum?

N.B.: La 3 din 10.

C: Ce te nemultumeste cel mai mult?

N.B.: Faptul ca este mult de munca si sunt prost platita, doar in regim de colaborare.

C: Cum afecteaza asta alte laturi ale vietii tale?

N.B.: Foarte mult. Am ajuns sa nu ma mai pot bucura de ceea ce fac, pentru ca sunt foarte obosita si fiind legata de Bucuresti si emisiuni, nu am timp pentru alte activitati. In plus, banii obtinuti/luna ma ajuta sa traiesc 3 zile.

C: Pe cine din cei apropiati afecteaza cel mai mult starea ta?

N.B.: Pe logodnicul meu. Sunt stresata, obosita si nu am timp pentru relatie.

C: De cand dureaza situatia de la actualul job?

N.B.: De 2 ani, de cand am inceput sa lucrez la radio. Am crezut ca in timp imi vor mari salariul si imi vor face contract de munca, dar asta nu s-a petrecut.

C: Cat de mult control ai tu personal asupra acestei situatii? În ce masura ai incercat sa o influentezi?

N.B.: Am incercat sa propun. Mi se tot promite ca lucrurile se vor schimba, dar tergiverseaza, fara nici un rezultat.

C: Ce alte perspective de a obtine alt job ai in aceste vremuri de pandemie?

N.B.: As putea sa predau muzica si actorie la o scoala privata, dar asta nu-mi place, nu mi se potriveste sa fiu profesoara. Nu este pasiunea mea.

C: Ar mai fi si altceva?

N.B.: Sa filmez si sa inregistrez acum pentru difuzari ulterioare, atata timp cat nu se organizeaza concerte, spectacole si nunti.

C: Ar fi si dezavantaje?

N.B.: Tarifele pentru acest tip de inregistrari sunt modice sau inexistente, comparativ cu banii castigati la spectacole, nunti, concerte.

C: Care sunt principalele riscuri daca pleci de la radio?

N.B.: Nu mai am asigurata permanent mediatizarea.

C: Care sunt cele mai mari nevoi pe care le ai in momentul acesta in viata personala si profesionala?

N.B.: Sa am timp pentru relatie, sa fiu mai relaxata si sa obtin contracte platita mai bine ca artist in aceste vremuri de pandemie.

C: Daca analizezi jobul de profesor la scoala privata, tinand cont de nevoile tale, cat de mult crezi ca ti le-ar putea implini pe o scara de la 1 la 10?

N.B.: 5 din 10

C: Ce ar face sa fie de 10?

N.B.: N-ar putea fi de 10, pentru ca as merge acolo doar pentru bani, nu si pentru placerea de a preda.

C: Cine e mai important in momentul acesta pentru tine: relatia ta de cuplu sau jobul de la radio?

N.B.: Categoriec relatia mea de cuplu.

C: Ce crezi ca s-ar intampla daca o sa continui sa nu te preocupi de nevoile relatiei, in sensul de a le pune pe primul plan?

N.B.: O sa se deterioreze comunicarea intre noi si odata cu ea, relatia....

C: Te rog sa inchizi ochii si sa-ti imaginezi ca lucrezi deja de o luna ca profesor. Cum te simti?

N.B.: Lipsita de entuziasm, dar multumita ca am bani mai multi.

C: In ce masura mediatizarea programelor artistice organizate cu copiii in vremuri de pandemie ar putea reprezenta un premiu de consolare pentru absenta relatiei directe cu publicul?

N.B.: Ar fi ceva mai mult decat nimic, dar insuficient.

C: Cat de hotarata esti sa mergi la noul job pe o scara de la 1 la 10?

N.B.: Acum dupa discutii, 6 din 10..

C: O sa te rog sa incheiem aceasta sedinta cu o analiza Cost/Beneficiu in care o sa sintetizezi toate concluziile la care ai ajuns:

N.B.: Sigur.



TERMEN	COSTURI		BENEFICIILE	
	Sa raman la actualul job	Sa lucrez la noul job	Sa raman la actualul job	Sa lucrez la noul job
SCURT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lipsa timp pentru relatii</li> <li>- oboseala</li> <li>- insatisfactie</li> <li>- nu sunt posibilitati de schimbare a tipului de contract si salariului</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nu imi place munca de profesor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- niciunul</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- program fix, timp mai mult pentru relatie</li> <li>-salariul este incomparabil mai bun decat cel la radio</li> <li>-am satisfactia de a face ceva pentru copii</li> </ul>

TERMEN	COSTURI		BENEFICII	
	Sa raman la actualul job	Sa lucrez la noul job	Sa raman la actualul job	Sa lucrez la noul job
MEDIU/ LUNG	-afectarea comunicarii cu logodnicul; - afectarea relatiilor personale	- posibila insatisfactie datorata lipsei de pasiune pentru pedagogie	- niciunul	Imbunatatirea comunicarii cu logodnicul

Utilizarea instrumentului „Analiza Cost/Beneficiu” cu clienta N.B. i-a oferit acesteia posibilitatea constientizarii ca avantajele noului loc de munca sunt mai mult in concordanta cu nevoile ei actuale, decat jobul de la radio.

**Ca o concluzie:**

***Coaching-ul eprezintă pentru mine o experiență fascinanta. Deși sunt la început de drum, sesizez forța de impact a instrumentelor de proiectare a celui mai bun viitor posibil, de transformare a visului in realitate. Coachingul valorifica punctele forte si încurajează clientul să se autodepășescă, pentru a trăi starea de satisfacție si împlinire, atât în viața personală, cât si în cea profesională.***

Răbonțu Carmen

Drobeta Turnu Severin, August 2020

## Bibliografie

1. Suport curs coaching, Scoala de Coaching Extreme Training
2. Coaching bazat pe *puncte forte*, Scoala de Coaching Extreme Training
3. *Coaching pentru performanță*, Sir John Whitmore
4. *Coaching cu NLP – Cum să fii un coach de succes*, Joseph O'Connor, Andrea Lages
5. *De la terapeut la coach*, Julia Vaughan Smith
6. Coaching zi de zi. Spune mai puțin, întreaba mai mult și schimbă pentru totdeauna felul în care conduci, Michael Bungay Stanier
7. *Life coaching. 10 pași esențiali pentru a-ti transforma viața*, Annie Lionnet
8. *Coaching Educational Leadership, Paperback*, Jan Robertson
9. *Authentic happiness*, Martin E.P. Seligman
10. *Carrying on or giving in*, Hugo Jules Emile Maria Alberts
11. *What you can change...and what you can't*, Martin E.P. Seligman
12. *Cum să-ti reinventezi viața*, Jeffrey E. Young, Janet S. Klosko
13. *Reinventează-ti viața profesională*, Marion de La Forest Divonne
14. *Libet, Benjamin; Gleason, Curtis A.; Wright, Elwood W.; Pearl, Dennis K. (1983). „Timpul intenției conștiente de a acționa în legătură cu*

- debutul activității cerebrale (pregătire-potențial)”. Creier. 106 (3): 623–42.*
15. *Libet, Benjamin (1993). „Inițiativa cerebrală inconștientă și rolul voinței conștiente în acțiunea voluntară”. Neurofiziologia conștiinței. Neurologi contemporani. p. 269–306.*