COACHING-UL – METODĂ DE DEZVOLTARE PERSONALĂ ŞI PROFESIONALĂ

Hristina JABINSCHI, Facultatea de Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei

În Republica Moldova, coaching-ul este o metodă nouă de dezvoltare personală şi profesională, ce presupune valorificarea potenţialului uman, explorarea resurselor interioare, modificarea sau înlăturarea convingerilor limitative, progresarea, atingerea obiectivelor şi scopurilor dorite. Orişicare individ din sfera organizaţională are nevoie de îmbunătăţirea acestor aspecte pentru a progresa atât la serviciu, cât şi în viaţa personală, pentru a se simţi mai fericit şi autorealizat.

În realizarea acestei lucrări mi-am propus determinarea impactului coaching-ului asupra dezvoltării personale şi profesionale a angajaţilor din organizaţiile publice şi evidenţierea rolului acestuia în eficientizarea activităţii personalului din sfera organizaţională.

Cercetarea de faţă reprezintă nu doar un studiu teoretic asupra analizei coaching-ului, ci presupune realizarea unei intervenţii utilizând coaching-ul îmbinat cu tehnicile NLP şi de relaxare, în calitate de metodă eficientă de dezvoltare personală şi profesională a angajaţilor.

Valoarea epistemiologică a lucrării rizidă din cercetarea teoretică a coaching-ului, evidenţiind aşa aspecte ca orientările actuale în domeniul coaching-ului, managementul activităţii de coaching şi tendinţele viitoare ale profesiei de coaching. Valoarea aplicativă a lucrării îşi are expresia în elaborarea unui program de coaching pentru funcţionarii publici debutanţi din cadrul unei autorităţi publice centrale, precum şi validarea acestuia, demonstrând că coaching-ul influenţează şi asupra sporirii satisfacţie în toate domeniile vieţii, astfel eficientizând procesul de dezvoltare personală şi profesională.

Astfel, în urma aplicării unui program de coaching pentru o durată de patru săptămâni am obţinut o eficientizarea nesemnificativă a satisfacţiei în toate domeniile vieţii, coaching-ul într-un timp destul de scurt punându-şi totuşi o amprentă pozitivă în stabilirea unui nivel înalt al satisfacţiei la subiecţii investigaţi. Acesta este un moment destul de relevant, deoarece un antrenament de coaching reuşit are loc într-o perioadă de cel puţin 6 luni, fiind încheiat chiar şi contractul de prestare servicii de coaching pentru o perioadă de 6 luni de zile, cu monitorizarea periodică a coachingului şi soldată cu un raport, sau evaluare vis-à-vis de eficienţa coaching-ului, îndreptătă de obicei în cadrul organizaţiei şefului superior care a solicitat serviciile de coaching.

În urma celor expuse, putem să remarcăm că coaching-ul şi într-un timp scurt îşi are efectul asupra dezvoltării personale şi profesionale a angajaţilor şi, de asemenea, şi a îmbunătăţirii satisfacţiei asupra vieţii sale.

Acest studiu investighează printre primele dăți impactul coaching-ului asupra dezvoltării personale şi profesionale a funcționarilor publici debutanți din Republica Moldova prin intermediul unui program de coaching, realizat în patru şedințe, identificând importanța sa din următoarele considerente: evidențiază aplicabilitatea coaching-ului de grup în autoritățile publice; determină posibilitățile şi efectele produse în urma stabilirii obiectivelor şi precizării valorilor în cadrul şedințelor de coaching; argumentează ştiințific necesitatea de implementare a coaching-ului în scopul dobândirii succesului şi performanței organizaționale.

Cercetarea oferă posibilitatea utilizării propunerilor pentru managerii resurselor umane, consultanți, directori, specialişti ale diferitor ramuri din cadrul organizațiilor, iar recomandările vis-à-vis de această temă pot avea următoarele efecte pozitive asupra dezvoltării mediului organizațional în Republica Moldova, contribuid la: conturarea concepției de coaching în instituțiile de stat şi private; perfecționarea metodelor de motivare nefinanciară, coaching-ul fiind un remediu efectiv în dezvoltarea personală şi profesională a angajaților; implementarea în practica organizațiilor a coaching-ului ca metodă de dezvoltare a angajaților, utilă şi eficace; ridicarea profesionalismului şi perfecțiunii angajaților prin intermediul coaching-ului, ca motivație a creşterii succesului în activitatea sa; îmbunătățirea calității mediului organizațional în Republica Moldova prin trecerea la o altă treaptă de abordare a angajaților, cea de creare a condițiilor optime de dezvoltare personală şi profesională.

Referințe:

1. CARDON, Alain. *Coaching pentru echipele de directori*. Bucureşti: Codecs, 2003.
2. HARDINGHAM, A., BREARLEY, M., MOORHOUSE, A., VENTER, B. *Coaching pentru coach: Dezvoltarea personală pentru specialiştii în dezvoltarea personală*. Bucureşti: Codecs, 2007.
3. LEE, G. *Coaching pentru lideri: de la dezvoltarea personală la performanța organizațională.* București: Codecs, 2007.
4. O'CONNOR, J., LAGES, A. *Coaching cu NLP: Cum să fii un coach de succes?* București: Curtea Veche, 2009.
5. MCDERMOFF, J., JAGO, W. *NLP pentru carieră şi viața personală.* Bucureşti:: Curtea veche, 2012.
6. ZEUS, P., SKIFFINGTON, S. *Coaching în organizații. Ghid complet*. Bucureşti:: Codecs, 2008.
7. ZEUS, P., SKIFFINGTON, S. *Coaching în organizații, instrumente şi tehnici*, București: Codecs 2008.

Recomandat
Angela POTÂNG, dr., conf. univ.