

# Ścieżka rozwoju Coacha - część XI

## Modele coachingowe, część trzecia - EXACT i SMART - pierwsze spotkanie

Witajcie, moi drodzy!

Tym razem chciałabym zaprosić was na nieco dłuższą wędrówkę do świata modeli coachingowych, którą podzielimy sobie na dwa etapy. W tym temacie chciałabym uniknąć szkolnej metody omawiania zagadnień oddzielnie. W mojej ocenie omawianie modeli SMART i EXACT w formie porównawczej jest dużo bardziej wygodne dla zrozumienia, przemyśleń i zapamiętania tych narzędzi.

Ruszajmy więc!

W trakcie poprzedniego spotkania omówiliśmy dość szczegółowo podstawowy model stosowany w coachingu - model GROW. Mam nadzieję, że udało wam się przemyśleć poszczególne etapy i idee modeli coachingowych i zapewne znaleźliście czas, aby poćwiczyć ich zastosowanie.

Jak już sobie powiedzieliśmy, modele coachingowe kierują się zazwyczaj dążeniem do postawionych celów i ukazują, jakie etapy powinniśmy przebyć wraz z naszym podopiecznym, aby te cele osiągnąć.

W trakcie dotychczasowych rozważań nad sensem i istotą modeli coachingowych ustaliliśmy, że jednym z najistotniejszych elementów i punktem wyjścia jest cel, ponieważ tylko on wskazuje nam kierunek naszej wędrówki.

Czy pamiętacie zmodyfikowaną na nasze potrzeby „złotą myśl” mistrza Kotlera? Pozwolę sobie jeszcze raz ją przywołać: **"cel bez działania to tylko marzenie, a działanie bez celu to koszmar"**.

Modele SMART i EXACT są modelami szczególnie zorientowanymi na cel i w rzeczywistości służą do precyzyjnego określenia, jakież ten cel ma być. Model SMART jest stosowany nie tylko w coachingu. W praktyce jest jednak najczęściej wykorzystywanym modelem do formułowania celów w biznesie.

Dla odmiany, EXACT jest najbardziej przydatny w coachingu. Dlaczego tak jest - wyjaśnimy sobie za chwilę.

SMART i EXACT są prostymi, ale i dość precyzyjnymi modelami, określającymi cechy oraz warunki dobrze postawionego celu. Są też na pierwszy rzut oka bardzo podobne.

Wiele osób zadaje pytanie, dlaczego dwa tak bardzo zbliżone modele funkcjonują obok siebie oraz gdzie i kiedy je stosować.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

Otóż model EXACT jest zmodyfikowaną wersją modelu SMART. A stało się to na drodze ewolucji i pojawiających się potrzeb ze strony coachingu.

Ewolucja ta dokonała się głównie w dwu obszarach:

1. dominującego podmiotu, który formułuje cel.

SMART, który powstał na potrzeby biznesowe, zaistniał jako narzędzie znacznie wcześniej niż EXACT. W modelu SMART cel może być budowany przez osobę stawiającą sobie indywidualnie wyzwanie, lub, jak to się dzieje najczęściej, cel budowany jest pod presją uwarunkowań i oczekiwań zewnętrznych, i zwykle formułowany jest przez osoby trzecie (np. menedżerów w organizacjach biznesowych).

Dla odróżnienia - w EXACT chodzi wyłącznie o wydobycie celu indywidualnego, zgodnego z systemem wartości osoby podejmującej / przyjmującej wyzwanie.

2. charakteru i wydźwięku celu lub jego efektów.

O ile w modelu SMART cel może nabierać charakteru negatywnego i dawać poczucie, że coś tracimy, a realizacja celu jest obowiązkiem, a nie wyzwaniem (np. zmniejszenie budżetu o 10%, rzucenie palenia, zrzucenie 10 kg, o tyle w modelu EXACT jest to praktycznie niemożliwe. Już z samego założenia w modelu EXACT cel ma być ekscytujący - pozytywnie sformułowany. To, co nas ekscytuje, jest z reguły pozytywne i kiedy to osiągamy, mamy poczucie, że coś zyskaliśmy.

Coaching jest procesem nastawionym na poprawę skuteczności i dlatego elementy ekscytacji i inspiracji są tak ważne. I jest to właściwa przyczyna wykreowania modelu EXACT.

Zanim przejdziemy do szczegółowych porównań, poznamy podmioty naszych rozważań.

Dla łatwiejszej analizy i szybkiego zapamiętania, poniżej przedstawiam SMART i EXACT oraz wymogi charakterystyczne dla celów według metodologii każdego z modeli w formie graficznej.

Model SMART:

Autor:

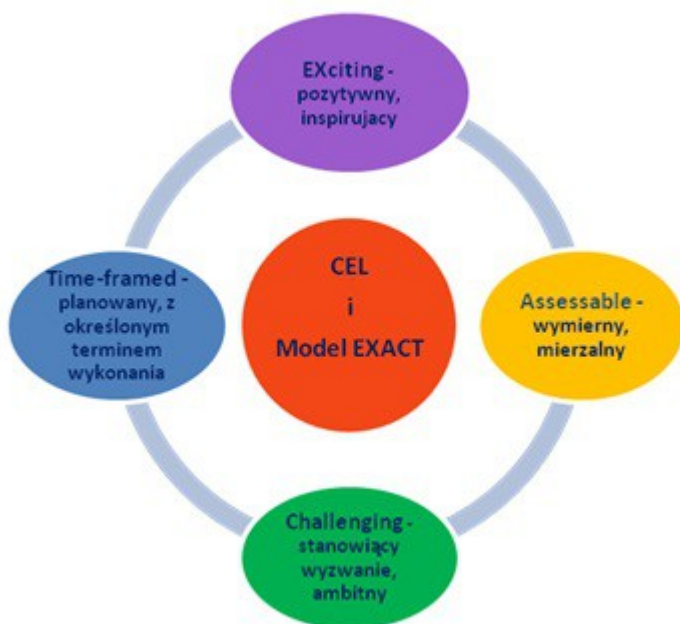
[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.



Cel i Model SMART- opracowanie własne, Agnieszka Czarnecka

Model EXACT:



Cel i Model EXACT- opracowanie własne, Agnieszka Czarnecka

Zapewne zauważyliście, że tak jak w przypadku modelu GROW, nazwy SMART i EXACT pochodzą od pierwszych liter słów tworzących sens i istotę modelu, jak też określających cechy idealnego celu.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

## Realny czy ekscytujący?

Stosowanie modelu i wyznaczanie celów „w duchu” SMART - jak już wspomniałam - sprawdza się dość dobrze w organizacjach biznesowych (korporacjach i przedsiębiorstwach produkcyjnych, handlowych oraz usługowych). Jest tak najczęściej, dlatego że w świecie biznesu najważniejsze jest osiągnięcie konkretnych wyników - czyli stawia się nacisk na cele organizacji. W biznesie obie strony, czyli osoba określająca cel i osoba / zespół przyjmujący do realizacji, dokonują swego uzgodnienia i akceptacji wyznaczonego celu. Dlatego też charakter tych celów musi dawać poczucie ich realności, mierzalności i możliwości zamknięcia w określonych ramach czasowych.

W biznesie każdy cel określony w metodologii SMART daje się praktycznie zawsze sformułować w charakterze pozytywnym, gdyż z reguły chodzi o wzrosty i polepszanie wskaźników ekonomicznych.

Natomiast przy stosowaniu SMART w opcjach coachingowych, istnieje znacznie większa możliwość negatywnego sformułowania i wydzwięku postawionego celu oraz efektu po jego osiągnięciu.

Musimy pamiętać, że w procesie coachingu chodzi nam o to, aby to coachowany, a nie jego menedżer, wiedział, dokąd chce dojść i aby postawiony cel był zgodny z systemem wartości i potrzeb coachowanego.

Jeśli zechcecie chwilę zastanowić się nad sensem ostatniego zdania, to z pewnością zauważycie moją intencję pokazania Wam, że kiedy zaczynamy mówić o systemie wartości wewnętrznych i potrzebach, wchodzimy najczęściej w sferę emocji.

Zwróćmy uwagę na fakt, że emocje oddziałują w pozytywny sposób, tylko gdy jesteśmy czymś rzeczywiście podekscytowani, kiedy staje się to dla nas atrakcyjne (exciting) i zgodne z nami, a niekoniecznie jest tylko konkretne (specific).

Ekscytacja i pozytywne nastawienie powodują uruchomienie w systemie neurologicznym człowieka siatkowego układu pobudzającego, stymulującego 99% doznań zmysłowych, sprawiając, że zaczynamy zauważać rzeczy, których wcześniej nie dostrzegaliśmy. Układ siatkowy pozwala nam na dostrzeżenie tylko tego, co jest istotne dla nas w danym momencie.

Z tego też powodu nasz mózg zacznie koncentrować się na ekscytującym celu i podpowiadać nam wszystko, co jest z nim związane, czyli: możliwości, perspektywy, posiadane zasoby, nawet te, których dotychczas nie zauważaliśmy. Właśnie na tym zjawisku bazują wszelkie teorie osiągnięcia celów poprzez ich wizualizacje.

Jest wiele celów bardzo konkretnych (specific), które są potrzebne i które jesteśmy w stanie sami sobie wyznaczyć lub przyjąć, jako te wyznaczone przez innych. Problem jednak w tym, że bardzo często niewiele z nich budzi naszą wewnętrzną ekscytację, podniecenie, „podrywa nas do lotu” i „dodaje skrzydeł”.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

Stąd powstała potrzeba modyfikacji SMART i stworzenia modelu pozwalającego na ujęcie celu w rozumieniu również emocjonalnym. Podstawowa różnica leży więc w sferze, w której powstaje cel (osobistej / emocjonalnej / indywidualnej lub konkretnej / realnej / niekoniecznie własnej). Tak zrodził się EXACT.

Model EXACT pozwala nam, coachom, pomóc naszemu podopiecznemu na określenie jego celów, dążeń, misji, zamierzeń i rezultatów zgodnych z jego własnym wewnętrznym systemem wartości. Co prawda w zdaniu powyżej użyłam liczby mnogiej, mówiąc o określaniu „celów, dążeń, zamierzeń i rezultatów”, ale musimy pamiętać, że w każdym z modeli powinniśmy kierować uwagę coachowanego **tylko na jeden element / cel w trakcie procesu** i tylko tym jednym zajmować się. Sprawi to, że nasz podopieczny będzie skoncentrowany na tym, co uznał za najważniejsze, będzie czuć ekscytację, energię i motywację do działania. Istotne jest również to, aby cel był **zwięzły, jasno i krótko** sformułowany, ponieważ łatwo się do takiego celu odwoływać i powtarzać go niemalże jak mantrę. Krótko sformułowane cele działają pobudzająco na mózg i stymulują sposób myślenia. I właśnie o to chodzi nam w procesie coachingu.

Gorąco wierzę, że zainteresowały Was modele SMART i EXACT, i że już macie ich szkic w Waszej wyobraźni.

Jestem również przekonana, że czujecie podstawową i najważniejszą różnicę pomiędzy tymi modelami. Zrozumienie tej różnicy da Wam wskazówkę, w jakich warunkach i okolicznościach zastosować każdy z modeli. W trakcie kolejnego etapu naszej wędrówki porozmawiamy szczegółowo o tym, jak formułować, mierzyć i planować dobre (z punktu widzenia metodologii naszych modeli i coachingu) cele.

Dziękuję za dzisiejsze spotkanie i zapraszam na kolejną wyprawę.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.