

Ścieżka rozwoju Coacha - część XII

Modele coachingowe - część trzecia - EXACT i SMART cd.

Witam ponownie Moi drodzy.

Tak jak ustaliliśmy przy naszym poprzednim spotkaniu, rozpoczynamy dziś drugi etap wędrówki i poznawania modeli SMART i EXACT. Pewnie macie już swoje wstępne przemyślenia na ich temat. Zapewne zrodziło się wiele pytań i domysłów dotyczących tych bardzo użytecznych modeli. Mam nadzieję, że uda nam się dzisiaj znaleźć odpowiedzi na wszystkie te pytania, a modele SMART i EXACT staną się dla Was przyjemnymi, łatwymi i pożytecznymi narzędziami. Zapraszam na wędrówkę.

Formułowanie i mierzenie celu.

O ile nasz coachowany najprawdopodobniej bez trudu określi jakiś ekscytujący cel, o tyle trudniej będzie określić mu wskaźnik / miernik mówiący o tym, czy i w którym momencie cel został osiągnięty.

Oczywiście daje się taki miernik wypracować poprzez cierpliwe zadawanie pytań pozwalających na spojrzenie na cel z różnych perspektyw. Warto poświęcić na to niezbędną ilość czasu, ponieważ im bardziej konkretny miernik sukcesu uda się skonstruować, tym cel będzie bardziej atrakcyjny i inspirujący dla coachowanego. W praktyce jest najczęściej tak, że jeśli nie uda się stworzyć odpowiedniej miary dla celu, to nawet jeśli na początku będzie on wywoływał pozytywne emocje, a my nie będziemy w stanie zmierzyć wymiernych / odczuwalnych efektów, to finalnie zainteresowanie nim oraz motywacja spadną. Najważniejsze jest to, abyśmy mieli przekonanie (Coach i Coachowany), że analizując miernik sukcesu będziemy wiedzieli, kiedy cel zostanie osiągnięty. Pierwszą pułapką jest często to, że coachowany skupia się bardziej na samym dochodzeniu do celu zamiast na nim samym.

Aby upewnić się, czy rzeczywiście cel jest ekscytujący i właściwie sformułowany, warto zapytać podopiecznego, jak będzie się czuł / jak zmieni się jego sytuacja, kiedy wyznaczony cel zostanie osiągnięty. Odpowiedzi na pytania typu:

- Jak będziesz się czuł, kiedy zrobisz to?
- Co zmieni się w Twoim życiu?
- Co chciałbyś przez to osiągnąć?

upewnią nas, czy możemy pójść dalej lub pozwolą doprecyzować cel.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

Drugą pułapkę stanowią cele, które ja nazywam „perfekcjonistycznymi”, czyli takie kiedy coachowany chce osiągnąć doskonałość, maksimum swoich sił i możliwości np. w sferze fizycznej, umysłowej, wizualnej czy też emocjonalnej. Jeśli przypomnicie sobie nasze ósme spotkanie dotyczące skutecznej komunikacji coachingowej to z pewnością utożsamicie powyżej przytoczone cele „perfekcjonistyczne” jako takie komunikaty, które mogą mieć bardzo szerokie znaczenie. Przy tak formułowanych przez podopiecznego celach należy zachować szczególną czujność i używając technik zadawania pytań, jak i aktywnego słuchania i dojść do sedna, czyli dokładnie do tego jak wasz coachowany rozumie np. „doskonały wygląd”. Należy upewnić się, czy chodzi o np. kulturową sylwetkę, zgubienie kilogramów, odstające uszy, czy też radykalną zmianę wyglądu, bo chce wyglądać jak jego idol lub sprostać wymaganiom / oczekiwaniom ważnej w jego życiu osoby...

Chciałabym w tym miejscu jedynie przypomnieć to, o czym mówiliśmy wcześniej, że nie wolno nam manipulować i sugerować naszemu podopiecznemu własnych wizji i rozwiązań. Nie wolno nam naruszać zasad kodeksu coachingowego. Zwyczajnie nie należy patrzeć na coachowanego naszymi oczyma, musimy pozwolić podopiecznemu na ukazanie jego własnego sposobu widzenia samego siebie i starać się ten obraz odebrać maksymalnie wiernie. Patrząc na siebie, czy też na inne osoby, wszyscy kierujemy się własnymi kryteriami piękna, czy też perfekcyjnego wyglądu, subiektywnie oceniamy obiekt i równie subiektywnie, choć z reguły w dobrej wierze, chcielibyśmy próbować go udoskonalać i pomóc. Niestety najczęściej robimy to według własnej wizji, a to jest niedopuszczalne w naszym procesie. Nam chodzi tylko o coachowanego i jego prawdziwy, wewnętrzny świat.

Kiedy już dotrzemy do sedna i uchwycimy faktyczny i pożądaný przez naszego podopiecznego cel, warto zadać pytania jak go mierzyć np. - skąd nasz podopieczny będzie wiedział, że robi postępy i w którym momencie cel zostanie osiągnięty. A w końcu - jak my, jako Coach, dowiemy się o tym i będziemy mieli pewność, że nasz coachowany osiągnął sukces? Pytania w tym tonie, nakierowane na to, jak coachowany chciałby mierzyć swój cel, mogą pomóc również w dojściu do sedna, czyli określenia samego celu. Jeśli na pytanie - co coachowany chciałby osiągnąć? - usłyszymy np. - chcę znakomicie wyglądać - to można zadać wprost pytanie, co będzie miarą tegoż „znakomitego wyglądu” dla niego. W tym momencie najczęściej pojawią się te wskazówki, które zaczną odkrywać detale (miary), poprzez które coachowany ocenia swój wygląd. Może chodzić np. o to, że coachowany chciałby wyglądać tak atrakcyjnie jak 3 lata temu w Nowy Rok, zakładając tamten wyjątkowy strój (mamy potencjalny miernik! - rozmiar, bo TAMTO ubranie jest w konkretnym rozmiarze) lub że chciałby mieć tyle energii jak miał 5 lat temu, kiedy przygotowywał się do maratonu (pojawiają się kolejne potencjalne mierniki - np. czas na określonym dystansie lub porównanie samopoczucia albo też w ostateczności miernik procentowy samopoczucia (na ile % w stosunku do tamtego punktu w czasie /

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

zdarzenia czuje się dziś (np. na 30%), a na ile chce się czuć docelowo (np. na 80%)).

Niezależnie od tego jak dużo czasu trzeba poświęcić na znalezienie miernika powinniśmy moi drodzy to cierpliwie czynić.

Jeśli nie ma miernika, cel szybko zblednie i stanie się nierealny.

Cel w kryteriach challenging & achievable;

Wspomagając coachowanego w wyznaczaniu celu, warto zwrócić uwagę na to, czy cel jest ambitny, wyzywający ale i osiągalny. Bardzo często ludzie stawiają sobie proste cele w zakresie własnych wyobrażeń i postrzeganych ograniczeń wewnętrznych. Najczęściej wynika to z zaniżonej samooceny, braku wiary w siebie lub narzuconych stereotypów i oczekiwań. Jeśli jednak spróbujemy nieco uważniej zwiedzić „wnętrze” naszego podopiecznego i zadziała nasza intuicja, może okazać się, że chciałby on więcej, ale zwyczajnie boi się. Aby pozwolić coachowanemu wyjść poza wykreowane najczęściej tylko przez niego samego ograniczenia, warto zadawać pytania pozwalające mu spojrzeć na sytuację z wysokiej perspektywy, czyli poza ograniczeniami. Warto np. zapytać, jaki obrałby cel, gdyby nie istniały przeszkody?; do czego naprawdę by dążył, gdyby mógł wszystko?; co zrobiłby, gdyby się nie bał? Jaką misję chce zrealizować w swoim życiu i czy jest to rzeczywiście jego misja? Zadając pytanie - czy stanie się coś negatywnego, czy poniesie jakąś karę, jeśli nie zrealizuje takiego wygórowanego celu? - pozwalamy coachowanemu poczuć się bezpieczniej, zbliżyć się do swojej prawdziwej natury i poczuć swoje prawdziwe wnętrze. Pozwalamy mu poczuć, że to jego wybór, szansa na realizację własnej misji, szansa na zmiany. Pomagamy w ten sposób naszemu podopiecznemu zrozumieć, że ma prawo do **własnych** celów i pomysłów na życie i nikt nie powinien go za to oceniać. To jest trochę tak jak „oswajanie” i uczenie kogoś długotrwale zniewolonego w momencie wypuszczenia na wolność. Jest to właśnie nauka odnajdywania i czytania wewnętrznych drogowskazów i odkrywania, że ma on swoje prawa i ma prawo je mieć.

Kiedy nasz coachowany sam to odkryje, sam się tym zainspiruje i pokona wewnętrzne blokady, stanie się „wolny” i pobiegnie do przodu z taką ekscytacją i inspiracją, że trudno będzie go zatrzymać.

Ważne jest, aby zakończyć ten etap w poczuciu, że nasz podopieczny odnalazł coś pozytywnego i podąża ku przyszłości, zamykając drzwi za tym, co już było.

Ktoś może teraz zadać pytanie, a co jeśli coachowany nie znajdzie i nie określi celu? Czy oznacza to porażkę i stratę czasu? Osobiście zgadzam się z tymi coachami i znawcami tematu, którzy twierdzą, że nie. Sesja coachingowa skoncentrowana na coachowanym, na jego problemach, pozwalająca mu na wędrowanie po własnym wnętrzu, mówienie o własnych potrzebach i ograniczeniach bez oceniania

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

i krytyki, dawania rad, inspirująca go do poznawania samego siebie, prowadząca do wzrostu jego samoświadomości i pewności siebie, daje tak dużo dobroci naszemu „zagubionemu wędrowcowi”, że może stanowić cel (potrzebę) sam w sobie. Wcześniej czy później jakiś cel pojawi się w dążeniu do samorozwoju.

Cel w czasie.

Jeśli chodzi o planowanie celów w czasie, to najbardziej efektywne są cele planowane na ok. 12-15 tygodni.

Taki okres jest generalnie akceptowalny przez ludzi dla podejmowania zmian, wyrzeczeń i uczenia się czegoś nowego. Jest to również wystarczająco długi czas do utrzymania wystarczającej motywacji dla realizacji celu. Jak donosi literatura, potrzebujemy średnio 5-6 tygodni, aby zwalczyć stare nawyki, a kolejnych 5-7 na utrwalenie nowych.

Kończąc nasze spotkanie, chciałabym jeszcze krótko odnieść się do porównania modeli SMART i EXACT w zakresie realności i uzgadniania celów. W modelu EXACT nie ma wymogu realistyczności / realistic celów, gdyż jest to sprawa względna, jak już wcześniej mówiliśmy. Nie ma też mowy o uzgadnianiu / agreed i akceptowaniu celów, ponieważ cel jest formułowany bezpośrednio przez decydenta, właściciela i realizatora procesu, czyli przez naszego Coachowanego.

Modele SMART i EXACT mogą stanowić zupełnie niezależne narzędzia, jak i być współnarzędziem używanym w innych modelach. Jeśli przywołamy w tym momencie model GROW, o którym mówiliśmy w trakcie naszego spotkania, to wiemy, że kluczowym krokiem w modelu jest GOAL - czyli określenie celów. Łatwo więc zauważycie, że właśnie tu jest alternatywne miejsce na wykorzystanie modeli SMART lub EXACT.

To wy jako Coachowie zdecydujecie, jaką drogą i którym modelem będziecie pracować z waszym podopiecznym. Najważniejsze jest jednak to, abyśmy ciągle pamiętali, że to coachowany jest właścicielem procesu i powinniśmy dostosować nasze narzędzia pracy do jego predyspozycji, możliwości i potrzeb. Kluczowe jest to, aby coachowany wiedział dokładnie, co chce osiągnąć.

Wierzę, że udało mi się pokazać Wam istotę działania modeli SMART i EXACT oraz różnice między nimi.

Mam również nadzieję, że w trakcie naszych obydwu spotkań otrzymaliście dodatkowe narzędzia do Waszej pracy i że będzie zdecydowanie łatwiej podjąć Wam decyzję, którego z nich powinniście użyć do sformułowania i osiągnięcia celu we współpracy z waszymi podopiecznymi.

Żegnaję się z Wami, licząc na to, że nadal będziecie ze mną wędrować w fascynującym świecie coachingu.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

Dziękuję za dzisiejsze spotkanie i waszą wytrwałość w drodze ku mistrzostwu.

Zapraszam na kolejne wędrówki.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.