

# Mūsų tikslai mums trukdo pasiekti savo tikslų: *Tikslų formulavimo iššūkiai koučinge ir kaip juos įveikti?*

Tomas Misiukonis, ACC/MA



Kaip suprantate?

*Mūsų tikslai mums  
trukdo pasiekti  
savo tikslų*



# Tikslai koučinge. Tyrimai ir patyrimai. 635 šaltiniai.



Darbas su tikslais koučinge. Įdomūs tyrimai.

# Tikslų redukcija:

*Turiu galvoje bandymus redukuoti, supaprastinti tikslus iki skaitinių išraiškų. Tokiu būdu mes tarsi redukuojame ir pačius žmones, lyg jų keliami tikslai būtų vien tik skaičiai ar materialiniai dalykai.*

*Kalbėdamas su žmogumi išmokau pereiti nuo skaičių prie jo paties. Supratau, kad dirbdamas su žmogiškais dalykais padėsiu savo darbuotojams padaryti įtaką tiems reikalaujamiems skaičiams.*

Darbas su tikslais koučinge. Įdomūs tyrimai.

## Agresyvi orientacija į tikslą:

*Negalime stumti kliento link jo [tikslų], net jei šis tikslas atrodo suprantamas ir aiškus. Verta pasidairyti aplinkui ir gilinti pokalbį su klientu, kad šis pamatytų platesnį kontekstą.*

Darbas su tikslais koučinge. Įdomūs tyrimai.

## Paviršutiniški tikslai:

Koučingo specialistai pastebi, kad paviršutiniški tikslai gali dangstyti problemines vietas. Galbūt labai koncentruodamiesi į paviršutiniškus dalykus klientai nori išvengti giluminių pokyčių arba tai yra patogiu ir patiems koučingo specialistams.

*Man reikia žmogaus šalia, kuris padėtų pasidėlioti mintis, jas išgryninti. Man nereikia, kad kažkas kartu su manimi vytųsi tuos skaičius. Aš noriu pasitarti apie man svarbius žmogiškus dalykus.*

Darbas su tikslais koučinge. Įdomūs tyrimai.

## Koučingo specialistų apsauga:

*Konkretūs ir sutarti tikslai yra mano apsauga. Jei dėl jų sutariau ir padėjau jų pasiekti, viskas tvarkoje – toks kontraktas. Vienas koučingo specialistas atvirauja: iš esmės, mano paties orientacija į tikslus nusako, kaip aš padėsiu klientui dirbti su jo tikslais.*

Darbas su tikslais koučinge. Įdomūs tyrimai.

## Tikslai trukdo būti čia ir dabar

Tyrimo dalyviai kritiškai vertina tikslų vaikymąsį ir sako, kad jų manymu agresyvi kliento orientacija į tikslą atima iš jo galimybę būti čia ir dabar. *Tikslo siekimas kaip procesas sukelia tam tikrą įtampą ir stresą, o tai trukdo susitelkti į dabartyje atliekamus dalykus, kurie savo ruožtu yra ateities pamatas. Nėra lengva tai paaiškinti klientams, – sako koučingo specialistai. Galiausiai tai ne visada komfortiška ir mums patiems, nes klientai tikisi greito rezultato. Mes turime dirbti su išvargusiais ir perdegusiais žmonėmis.*



Darbas su tikslais koučinge. Įdomūs tyrimai.

# Koučingo specialistų dualumas

*Koučingo specialistai teigia, kad dirbdami su klientų tikslais patys jaučiasi dvejopai. Nors mano koučingo mokykla mane mokė, kaip nustatyti kliento tikslus, kaip dirbti su jais, pastarojo meto patyrimai mane verčia iš naujo pergalvoti šį procesą. Man labiau prie širdies nedirektyvus Carl Rogers mokymas, kur specialistas visa esybe orientuojasi į klientą ir nenustato konkrečių tikslų, - sako vienas tyrimo dalyvis.*

Darbas su tikslais koučinge. Įdomūs tyrimai.

## Tikslai kinta

*Jei bandytume sprauti klientą į rėmus ir dirbtume su ta stereotipine nuostata, kad tikslus koučinge reikia kuo konkrečiau apibrėžti, tuomet atimtume iš žmonių galimybę augti, – sako koučingo specialistai. Tai yra viena svarbiausių priežasčių, kodėl tikslai neturi būti apibrėžiami koučingo programos pradžioje.*

Mano patirtis sako, kad klientai turi *išbūti* tam tikrą laiką didindami savo įsisąmoninimą, o ne pulti vytis iš anksto nustatytą tikslą.

Darbas su tikslais koučinge. Įdomūs tyrimai.

## *Nuleisti* tikslai

Ar 360 grįžtamojo ryšio sistema, kuri leidžia identifikuoti tobulintinas veiklos sritis, atitinka laisvai keliamų tikslų kriterijus?

Nebūtinai. Nes, jei žmogus žiūrėdamas į kitų nuomones apie save, nenori jų primti arba galvoja, kad gali gyventi su tam tikrais trūkumais, tikslai, kurie bus iškelti šios ataskaitos pagrindu, neatitiks tikrųjų to žmogaus siekių. Todėl koučingo specialistai tokias grįžtamojo ryšio sistemas turėtų vertinti atsargiau ir leisti klientui pačiam nuspręsti, ką ir kaip jis turi tobulinti.

Jei tik organizacinio koučingo atveju jam nuspręsti bus leista iš *aukščiau*.

Kaip šie dalykai pasireiškia  
jūsų koučingo praktikoje?



# Greitas tikslų nustatymas. Netikslingas kai:

Žmogaus vertybės nesisieja su nustatomu tikslu

Tikslai ateina iš išorės (*Reikalaujamas AŠ vs. Idealus AŠ*)

Žmogus ieško krypties, gairės, bet net konkretaus tikslo

Žmogus nesuvokia, ko prireiks norimam tikslui įgyvendinti

Tikslas kelia didelį nerimą, baimę

# Tikslų nustatymas. Daugiau rizikų:

Pagal Ordonez ir kiti 2009

Pernelyg konkretūs tikslai – nepastebi platesnio konteksto

Pernelyg su iššūkiu – nesėkmė stipriai demotyvuoja

Kas nustato tikslus – jei kiti, tai tikslai – ne mūsų. Jei patys, tikslai – per lengvi

Tikslų trumpalaikiškumas – reikia įsitikinti, kad trumpalaikiai tikslai nežaloja ilgalaikių tikslų

Rizikingi tikslai – nepasiekti tikslai didina rizikų, kuri pasireiškia kartojant siekius

Pernelyg specifiniai tikslai – etikos klausimai.

Standartizuoti tikslai – įtaką jiems daro unikalus asmeninis požiūris

Mokymosi ar veiklos tikslai? – kas lengviau koučingo specialistui ir klientui?

# Tikslai. Koučingo praktika

## **Identiteto klausimai:**

- *Kas tu esi? Apibūdink save (ne tai ką veiki, o kas tu esi?)*
- *Kuo nori tapti?*
- *Kaip tai, kuo esi dabar, atitinka tai, kuo tu nori būti?*
- *Kas tave stabdo tapti tuo, kuo tu nori tapti?*
- *Iš kur semiesi jėgų, kad pasikeistum?*

# Tikslai. Koučingo praktika

## **Vertybių klausimai:**

- *Kas tau yra svarbu?*
- *Dėl ko tau tai yra svarbu?*
- *Kas turi pasikeisti tame, kas tau yra svarbu?*



# Tikslai. Koučingo praktika

## **Resursų klausimai:**

- *Kokią paramą turi, kas tave palaiko...(namuose/darbe...)?*
- *Kokios paramos norėtum? Kaip ji turi pasireikšti?*
- *Ką darytum gavęs palaikymą, kurio tikiesi?*

# Tikslai. Koučingo praktika

## **Prasmės klausimai:**

- *Prie ko nori prisidėti/būti dalimi? (nukreipta į platų išorinį kontekstą)*
- *Ką nori gauti sau/tapti? (nukreipta į platų vidinį kontekstą)*
- *Kokią šių dalykų prasmę matai?*
- *Jei liksi nepakitęs, kas bus negerai?*

# Tikslai. Koučingo praktika

## **Tikslo „auditas“:**

- Dėl ko šis tikslas?
- Dėl ko keli jį dabar?
- Kokio kito tikslo dalimi yra šis tikslas?
- Kokie kiti tikslai sudaro šį tikslą?
- Ką būsi nustojęs/pradėjęs daryti pasiekęs šį tikslą?

# Tikslai. Koučingo praktika

Dėl ko tau tai rūpi? (neutralus tonas)

**Dėl ko (apskritai)** tau tai rūpi? (konfrontacija)

Dėl ko tau **(būtent) tai** rūpi? (racionalių prižasčių pažinimas)

Dėl ko **(būtent) tau** tai rūpi? (suasmeninimas)

Dėl ko tau tai **rūpi (iš viso)**? (emocinių prižasčių pažinimas)

# Tikslai. Koučingo praktika

## Tikslų hierarchijos klausimai – kai reikia „įrėminti“ tikslus KAIP/KODĖL

### Pirmyn - Kaip

Norėčiau tapti geresniu žmogumi. **Kaip?**

Būsiu geresnis kitiems. **Kaip?**

Iškepsiu kaimynams pyragą. **Kaip?** 😊

### Atgal - Kodėl

Iškepsiu kaimynams pyragą. **Kodėl?**

Kad bučiau geresnis kitiems. **Kodėl?**

Kad tapčiau geresniu žmogumi

# Skirtingi tikslai – skirtingi „koučingai“

- Koučingas darbo vietoje dėl užduoties atlikimo (instrukcija – direktyvi, mokymasis - pasyvus):

Kokių žinių tau trūksta?

Kaip ši užduotis turi būti atlikta idealiu atveju?

Iš ko suprasi, kad ją atlikai idealiai?

# Skirtingi tikslai – skirtingi „koučingai“

- Koučingas apie įgūdžius (instrukcija – gali būti ilgalaikė, palydima grįžtamuoju ryšiu):

Kokių įgūdžių tau reikia?

Ką gali daryti kitaip?

Kaip treniruosiesi?

Kokios pagalbos tau reikės?

# Skirtingi tikslai – skirtingi „koučingai“

- Veiklos gerinimas („iššiblaškę tikslai“, neaiški atsakomybė):

Kaip idealiu atveju turi atrodyti tavo veikla?

Ką tu darai idealiu atveju?

Kaip ketini tvarkytis su trūkumais/kaip įdarbinsi savo stipriąsias puses?



# Skirtingi tikslai – skirtingi „koučingai“

- Karjeros koučingas/savęs valdymo klausimai (ilgalaikiai tikslai, kompetencijos, vertybės):

Kokių turi ambicijų? Kokie tavo siekiai?

Kokiais vidiniais ir išoriniais resursais gali pasinaudoti?

# Skirtingi tikslai – skirtingi „koučingai“

- Elgesio pokyčiai (vertybė, nuostatos – daug kognityvinio darbo, eksperimentų):

Kokio naujo elgesio sieki?

Ką turi keisti savyje, kad tai pasikeistų?

# Skirtingi tikslai – skirtingi „koučingai“

- Visybiškas asmenybės augimas (tikslai atsiranda ne iš karto, o pakeliui):

Kaip tu nori augti?

Kuo nori tapti ir dėl ko?

Kaip tvarkysiesi su pokyčiais?

# Skirtingi tikslai – skirtingi „koučingai“

- Transformaciniai/gilūs asmenybiniai pokyčiai (siekis įgauti įžvalgų, išminties, tikslai pakankamai aiškūs, pvz. *noriu tapti lyderiu*):

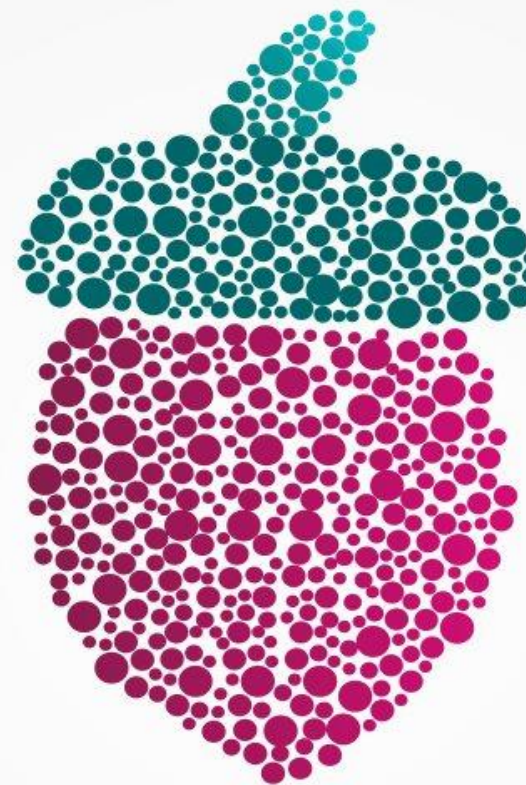
Kokius esminius pokyčius nori įgyvendinti, kad...?

Kokias naujas nuostatas ir požiūrius nori įgyti, kad...?

AČIŪ

Tomas Misiukonis

*Coachingblog.lt*



AUGTI IR PADĒTI TOBULĒTI KITIEMS