

CELE ROZWOJOWE - MODEL EXACT

- *Czy nie mógłby Pan mnie poinformować, którą powinnam pójść?* - mówiła dalej Alicja.
- *To zależy w dużej mierze od tego, dokąd pragnęłabyś zajść* - odparł Kot-Dziwak.
- *Właściwie wszystko mi jedno.*
- *W takim razie również wszystko jedno, którą pójdziesz.*
- *Chciałabym tylko dostać się dokądś* - dodała Alicja w formie wyjaśnienia.
- *Ach, na pewno tam się dostaniesz, jeśli tylko będziesz szła dość długo.*

Lewis Carroll „Alicja w Krainie Czarów”

W nurcie pracy w relacji mentorskiej do określania celów rozwojowych najczęściej wykorzystywany jest Model EXACT. Służy on do przeprowadzenia pracownika przez proces określenia celu, w zgodzie z jego wartościami. Kluczowe znaczenie ma to, aby pracownik i menadżer wiedzieli dokąd chcą dojść.



Często cele pracownika wyznaczone są przez plany oraz przez presję organizacji, która chce aby pracownik stał się kimś, kim nie jest i nie chce być. Dlatego podczas określania celów warto słuchać pracownika i stymulować proces formułowania celów otwartymi pytaniami powiązаныmi z poszczególnymi etapami modelu EXACT.

CEL POZBAWIONY MIERNIKA JEST TYLKO MARZENIEM!

Kiedy kupujesz sobie jakąś rzecz (samochód, ubranie) nagle zauważasz, że wielu ludzi dookoła ma podobne rzeczy. Czy nagle pojawiło się tyle osób, które wpadło na ten sam pomysł kupna tych rzeczy, co Ty? Nie, oni zawsze tam byli. Różnicą jest nasz układ współczulny w mózgu, który filtruje 99% doznań zmysłowych (inaczej zwariowalibyśmy ☺) i pozwala nam dostrzec tylko to, co dla nas istotne w danym momencie.

Ustalenie atrakcyjnego dla nas celu sprawia, że układ współczulny zostaje pobudzony, a umysł zaczyna generować pomysły i dostrzegać okazje, których do tej pory nie zauważaliśmy.

BEZ SPRECYZOWANYCH CELÓW AKTYWNOŚCI ROZWOJOWE SĄ ODBIERANE PRZEZ PRACOWNIKA, JAKO STRATA CZASU.