

COACHING DE GRUPOS E A DEFINIÇÃO DE METAS

Artigo da semana publicado na newsletter Meta-Coaches 2013 Meta-Coach Reflections #16 - April 11, 2013

Autor: L. Michael Hall, PhD



Alguém me perguntou recentemente, "Onde posso obter prática fazendo coaching de grupo e de equipe?" Eu disse, "No seu capítulo MCF local." Eles disseram: "Eu não tenho um."

Eu disse: "Ótimo, isso é ainda melhor! Você tem que começar o grupo, juntar pessoas que estão interessadas em coaching, e "coachear" o grupo para se tornar uma equipe de pessoas altamente interessadas! "Ele disse:" Eu posso fazer isso? "Eu disse," Eu não sei, pode? "

Sim, eu sabia que ele estava realmente perguntando se ele tinha o direito de começar um capítulo MCF e, tal como se diz no Coaching Mastery (formação em Meta-Coaching), no tom de voz de Obama, "Sim, você pode!" Então, se você quiser praticar coaching de grupo e de equipe, por que não começar com o capítulo MCF local? Um "grupo" pode ser tão pequeno quanto 2 ou 3 pessoas, se isso é tudo o que você tem, você tem o suficiente para começar. Ok. Então, como você começa?

Defina um objetivo claro. Inicie uma conversa para a formulação de objetivo (conversa de clareza - mais informações: 7 tipos de conversa de coaching, apostila do Meta-Coaching) com o pequeno grupo de pessoas até que vocês criem algum resultado que vocês, enquanto um grupo, gostariam de alcançar. Portanto, assim como com um indivíduo, continue fazendo a pergunta "o que nós queremos?". Em seguida, pergunte o "Por que queremos isso?" O que faz de um grupo um grupo dinâmico e coeso é um objetivo compartilhado, algo grande o suficiente para exigir a participação de várias pessoas.

Se você pode fazê-lo sozinho, você não precisa de um grupo. Mas se o objetivo é maior do que você, então você tem um desafio de desempenho (performance) que pode energizar você enquanto um grupo.

Agora, quando se trata de metas, cuidado com isso, existem vários tipos de metas que os grupos estabelecem e elas não são todas iguais. A meta mais comum que as empresas e organizações estabelecem são conjuntos de metas financeiras. Essas metas só dizem respeito ao dinheiro. Depois, há metas de atividades - metas que estabelecemos que nos deixam engajados em fazer as coisas. Agora o problema com as metas de atividade é que os grupos podem ficar ocupados fazendo coisas, e fazendo coisas, e fazendo coisas - mas isso é tudo o que acontece, as pessoas estão ocupadas fazendo outras coisas. E para quê? Qual é o propósito? Qual é o grande porquê?

O melhor tipo de metas, o tipo de metas que energizam as pessoas e que criam as comunidades são metas que satisfazem alguns desafios de desempenho (performance) - metas de desempenho. Se o seu objetivo é "ir à academia", então a atividade de "ir à academia" pode seduzi-lo a pensar que você está atingindo alguma meta. Mas qual? Se, no entanto, sua meta é "aumentar o seu nível de condicionamento físico, medido por perder dez quilos e ser capaz de correr por 30 minutos", então você tem um desafio de desempenho.

Eu estava na academia no Sheridan Hotel esta manhã, quando eu olhei para dois caras que estavam na esteira lendo o jornal! Eles estavam andando mais devagar do que uma noiva poderia entrar na igreja em uma cerimônia de casamento! Como estavam lendo o jornal, eles tinham que ir devagar o suficiente para que eles pudessem realmente ver as palavras e não abalar a muito papel. Bem, eles estavam ocupados. Eles estavam fazendo coisas no ginásio. Alcançando uma meta de desempenho, bem, acho que não!

Portanto, para seu capítulo MCF (Meta Coach Foundation) não estabeleça meras metas de atividades como encontrar-se duas vezes por mês. Ao invés disso, estabeleça um desafio de performance de apresentar o sistema de Meta-Coaching para 50 pessoas este mês, para três organizações este mês, melhorar a minha pontuação de benchmark de 2,5 para 2,7 em escuta. Isso não significa que você não deve ter quaisquer metas de atividade. Elas são ótimas. Elas são ótimas especialmente dentro de um desafio de desempenho, de modo que há um desafio para realmente tomar uma atitude e ser capaz de fazer algo novo ou algo a mais (ir além).

O que o seu cliente quer? Mais dinheiro. Ok, tudo bem. Mas qual é o desafio de desempenho que irá aumentar a probabilidade de ganhar mais dinheiro que está acima e além de um mero objetivo financeiro? Encontrar outras duas maneiras este mês de agregar valor à vida dos meus clientes. Sair do meu caminho e surpreender três pessoas neste mês em agregar-lhes valor extra em troca do seu dinheiro. Se você criar metas de desempenho como estas, o seu foco será o que você está fazendo, não o que você deseja obter. E isso vai fazer uma grande diferença em sua atitude.

Para o seu capítulo MCF, por que não definir um desafio de desempenho de criação de um grupo autorrealizador? Agora há uma ideia! Suponha que você defina o desafio de desempenho que uma vez por mês, o seu capítulo MCF fará um grupo de encontro de autorrealizador. Você conduz o grupo em torno do tema de libertar-se (despertar).

Você começa fazendo uma conversa "em uma rodada" com o grupo pedindo a cada pessoa para responder, "O que você quer despertar/ libertar em si mesmo, nos próximos 30 dias?" A pessoa tem que ser específica o suficiente para que em 30 dias isso possa ser medido.

"Em 30 dias eu estarei mais liberado da minha dependência e carência da aprovação dos outros. Farei três tentativas de dizer algo para este grupo ou a alguém em minha vida que possa me criticar. Vou começar a fazer uma lista dessas coisas e continuar até que eu tenha 30 coisas na lista."

O grupo de encontro de autorrealização poderia se encontrar mais vezes, mas mesmo que só se reunisse uma vez por mês, então à medida em que você "coachea" o grupo para que seja um grupo coeso e eventualmente torne-se uma equipe, você ganha incrível experiência em como fazer coaching de grupos.

Quando se trata de fazer coaching com um grupo de pessoas, muitos novos fatores entram em cena. Estas dinâmicas do grupo são as energias sociais que surgem quando as pessoas se reúnem e se relacionam com a Matriz dos Outros:

Vou ser incluído? Será que vou ter qualquer influência no grupo? Como vou lidar com isso se a maioria não vê as coisas do meu jeito? Eu gosto do líder? A liderança está distribuída no grupo ou está permanentemente na mão de uma pessoa? Estamos nos divertindo? Será que isso é só trabalho? As conversas são chatas e triviais ou desafiadoras, perspicazes e ferozes?