

Model GROW (#ściąga)



Model GROW

Jeden z pierwszych modeli coachingowych, które powstały. Został opracowany (we współpracy z innymi) przez pioniera coachingu w Wielkiej Brytanii, sir Johna Whitmore'a i składa się z czterech prostych kroków:

Goal (*określ cel*)

Reality (*zbadaj aktualną rzeczywistość, ustal fakty*)

Options (*poznaj możliwości*)

Will (*podejmij decyzję i ustal plan działania*)

Powyższa sekwencja działań zwraca uwagę, że cały ten proces bardzo mocno ukierunkowany jest na rozwiązanie - cecha charakterystyczna dla coachingu.

Kiedy się przydaje?

Model GROW najlepiej sprawdza się w kwestiach praktycznych, jeżeli chcemy osiągnąć jakieś konkretne wymierne cele, takie jak:

- realizacja projektu
- przyswojenie sobie jakiegoś nawyku
- zwiększenie wydajności

W przypadku problemów o charakterze wewnętrznym, takich jak poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, czego tak naprawdę pragnę lepiej sprawdza się mniej schematyczne podejście.

Poniżej znajdziecie opis poszczególnych elementów modelu GROW razem z przykładowymi pytaniami, które (w zależności od potrzeb) możecie stosować w **indywidualnych rozmowach** z członkami swoich zespołów lub **w pracy z zespołami**.

Cel

Do tej części modelu GROW odnosimy się na początku każdej sesji coachingowej. W przypadku jednorazowego spotkania coachingowego, celem będzie to, co uda się osiągnąć pod koniec sesji. Natomiast w przypadku dłuższej relacji coachingowej, istnieje możliwość pracy nad celem podczas wielu sesji.

Pytania o cel

- O czym chciałbyś porozmawiać?
- Co chciałbyś osiągnąć w wyniku tej sesji?
- Jaki skutek tej rozmowy uznałbyś za sukces?
- Jak mógłbyś przeformułować cel, żeby jego zrealizowanie w całości zależało od ciebie, a nie od innych osób?

Pytania o cel długoterminowy

- Jak wyglądałaby ta sytuacja w idealnym świecie?
- Jak wyglądałoby to za trzy miesiące?
- Co chcesz osiągnąć w ciągu miesiąca, trzech miesięcy lub w innych ramach czasowych, które sobie założyłeś?
- Po czym poznasz, że to osiągnąłeś?
- Jak się czujesz, gdy na głos mówisz o tym celu?
- Jak bardzo duże stanowi to dla ciebie wyzwanie?
- Jakie masz na ten temat spostrzeżenia?
- Jak możemy zmierzyć realizację tego celu tak, żeby wiedzieć kiedy go osiągnąłeś?
- W jakim terminie chcesz to zrobić?

Rzeczywistość

Ocena rzeczywistości jest potrzebna po to, żeby określić punkt wyjścia - od czego coachowany zaczyna wprowadzanie zmian. Ustalamy fakty. Ten etap jest bardzo ważny i powinniście poświęcić na niego odpowiednio dużo czasu. W ten sposób coachowany będzie wiedział na czym musi się skupić i co powinien przeanalizować.

Pytania o rzeczywistą sytuację

- Jak ważne to jest dla Ciebie?
- Ile maili zalega w Twojej skrzynce? (albo: ile ważysz? jakie są obecnie twoje wyniki sprzedaży? z iloma projektami się nie wyrabiasz?)
- Co konkretnie udało Ci się osiągnąć w tej sprawie dzisiaj? A w tym tygodniu?
- Czego już próbowałeś? Jakie były rezultaty?
- Jak się z tym czujesz?
- Jakie wydarzenia albo decyzje doprowadziły Cię do tego miejsca?
- Jeżeli idealną sytuację określa liczba 10, w którym punkcie skali obecnie się znajdujesz?
- Gdzie na tej skali chcesz się znaleźć?
- Jaki to ma na Ciebie wpływ?
- Jaki to ma wpływ na pozostałe obszary Twojego życia?
- Co Ci to mówi o tobie samym?
- Co wiesz teraz, czego nie wiedziałeś wcześniej?
- Jakie są Twoje trzy najważniejsze spostrzeżenia na ten temat?

Możliwości

Czas na kreatywność. Ten etap to kreatywne myślenie w celu wypracowania kilku możliwych rozwiązań. Pamiętaj, żeby to coachowany wziął na siebie trud wymyślania różnych opcji działania. Nie narzucaj mu swoich pomysłów i sugestii.

Pytania o możliwości

- Co możesz w tej sprawie zrobić?
- Jakie inne pomysły przychodzą ci do głowy?
- Znajdźmy przynajmniej pięć potencjalnych rozwiązań: co jeszcze mógłbyś zrobić?
- Co sprawdzało się w przeszłości?
- Gdybyś miał nieograniczone środki i wiedział, że na pewno ci się uda, jakiego rozwiązania być spróbował?
- A co by było, gdyby usunąć tę przeszkodę? Co byś wtedy zrobił?
- Co mógłbyś zrobić, żeby wyeliminować tę przeszkodę? Jakie są dostępne opcje?
- Kto mógłby Ci w tym pomóc?
- Z jakich innych środków mógłbyś skorzystać, żeby sobie z tym poradzić? Kogo mógłbyś poprosić o pomoc, o pomysły?
- Jakie rozwiązania podpatrzone u innych mogłyby się sprawdzić również w Twojej sytuacji?
- Jakie kroki możesz podjąć?
- Co jeszcze?

Wola/Działanie

Ten krok ma na celu przełożyć rozwiązania na konkretne działania. Musicie opracować takie kroki, które faktycznie zostaną wykonane. Coachowany może wyeliminować przeszkody albo dostosować terminy realizacji poszczególnych kroków, żeby zwiększyć prawdopodobieństwo ich wykonania.

Pytania o wolę

- Którą opcję chcesz zrealizować?

- Zamień to w konkretny cel: co zrobisz i do kiedy?
- Jaki krok, który przybliży cię do realizacji celu mógłbyś wykonać już w tym tygodniu?
- Wspominałeś, że mógłbyś... Do czego chcesz się teraz zobowiązać?

Sprawdzanie motywacji

- W skali od 1 do 10, jakie jest prawdopodobieństwo, że wykonasz ten krok w czasie, który zaproponowałeś?
- Jak mógłbyś dostosować ten krok, żeby zmienić wyniku z 6 na 8?
- Czy są jakieś przeszkody, które trzeba pokonać, żeby wykonać ten krok?

Kącik kujona

Nie ma lepszej książki na temat modelu GROW niż publikacja jego autora - sir Johna Whitmore'a: *Coaching for Performance* (polskie wydanie: *Coaching. Trening efektywności*, Wydawnictwo G+J, 2011).