

Hlavní cíl:

- ✓ řeší se na začátku sezení
- ✓ určení, čeho chceme dosáhnout
- ✓ soustředíme na řešení, nikoli na "problém"

Příklad otázek:

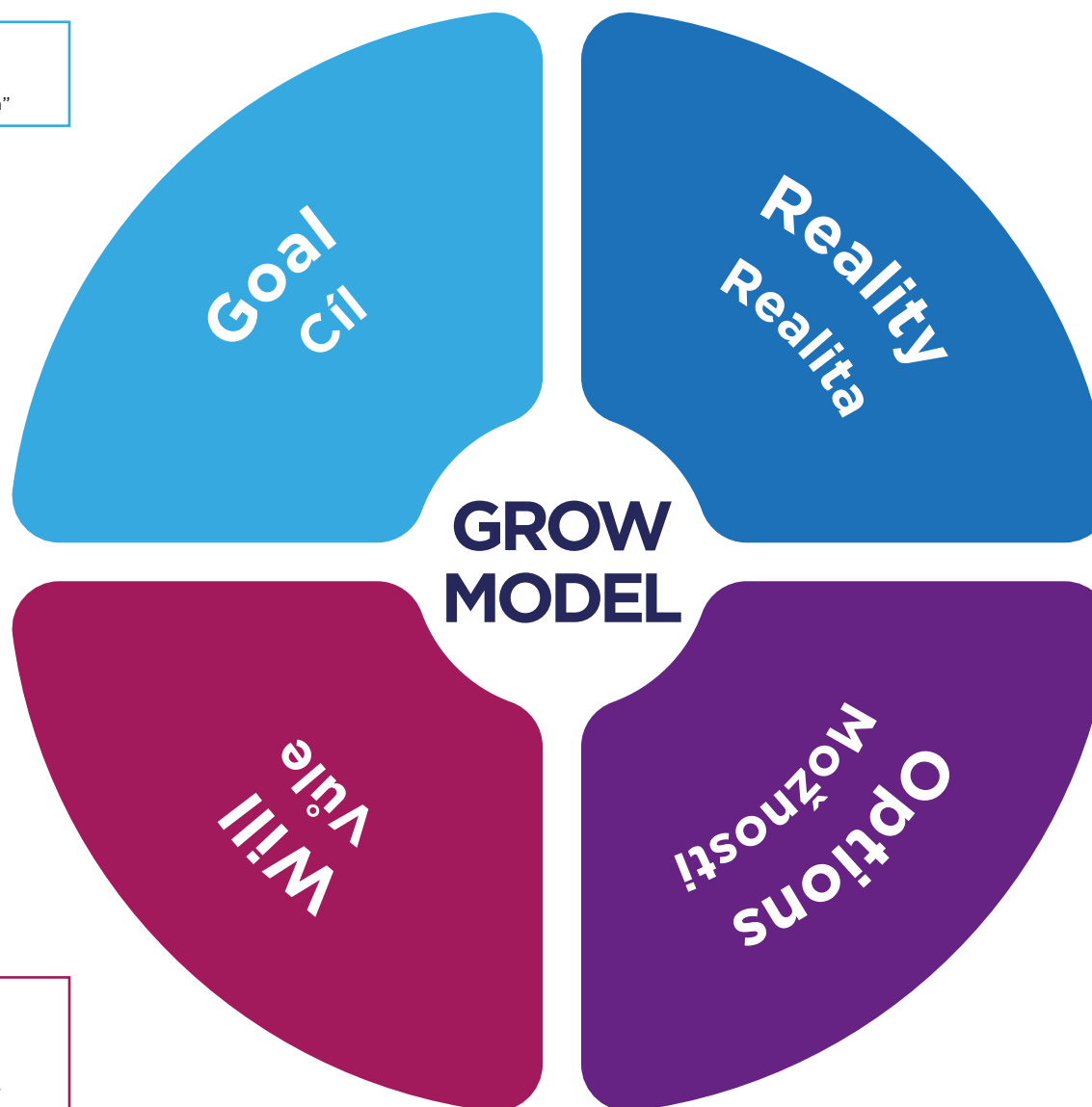
- ✓ Čeho chcete dosáhnout?
- ✓ Co chcete získat?
- ✓ Jak byste mohli svůj cíl vyjádřit pouze několika slovy?
- ✓ Jak poznáte, že jste svého cíle dosáhli?

Hlavní cíl:

- ✓ identifikaci činností, ke kterým se koučovaný skutečně rozhodne a je připravený je zrealizovat

Příklad otázek:

- ✓ Co s tím uděláte?
- ✓ Jak to uděláte?
- ✓ Kdy to uděláte?
- ✓ Budete pro tuto činnost potřebovat nové znalosti či dovednosti?



Hlavní cíl:

- ✓ prozkoumání současného stavu
- ✓ ujasnění si, co se aktuálně děje a jak to ovlivňuje je samotné i ostatní
- ✓ podívání se na situaci z různých úhlů pohledu

Příklad otázek:

- ✓ Jak to nyní vypadá?
- ✓ Jak je to pro vás důležité?
- ✓ Jaký to má na vás dopad?
- ✓ Co děláte, abyste dosáhli svého cíle?

Hlavní cíl:

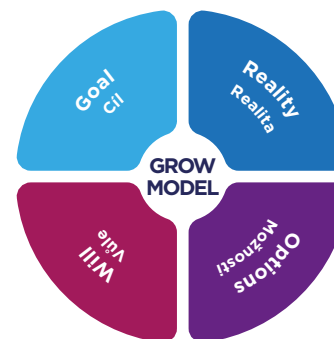
- ✓ identifikace všech možností a kroků, které posunou koučovaného z jeho Reality do stanoveného Cíle.

Příklad otázek:

- ✓ Jaké jsou vaše možnosti?
- ✓ Co byste mohli udělat?
- ✓ Jaké kroky byste mohli podniknout?
- ✓ Co by na vašem místě mohl udělat někdo jiný?

GROW MODEL

Světově nejznámější koučovací model GROW představil sir John Whitmore (1937-2017) v 80. letech 20. století a rozšířil jej prostřednictvím své knihy „Koučování“, která poprvé vyšla v roce 1992.



GROW je akronym pro:

Goal (Cíl)

Čeho chcete dosáhnout?

Reality (Realita)

Jak to vypadá nyní?

Options (Možnosti)

Co uděláte?

Will (Vůle)

Co můžete udělat?

CÍL (GOAL)

První částí GROW modelu je cíl. Ten se řeší na začátku každého koučovacího sezení a kouč na něj opakovaně znovu odkazuje, zvláště pokud se koučovaný "zasekne" neposouvá se vpřed.

Cíl je o určení, čeho chceme dosáhnout, jeho důležitost spočívá v tom, že soustředíme na řešení, nikoli na "problem". Zaměření na cílový stav zvyšuje energii, udržuje stabilní motivaci a vyjasňuje myšlení.

Mezi otázky na Cíl patří:

- Co chcete získat?
- Čeho chcete dosáhnout?
- V jakém časovém horizontu?
- Kde byste chtěli být na stupnici od 1 do 10?
- Představte si, že jste toho dosáhli:
 - Co vidíte?
 - Jak se cítíte?
 - Co vám říkají lidé?
 - Co vám to přináší?
- Čeho chcete dosáhnout za pět let/jeden rok/tři měsíce?
- Jak byste mohli svůj cíl vyjádřit pouze několika slovy?
- Na kterou jeho část se skutečně chcete zaměřit?
- Jak poznáte, že jste svého cíle dosáhli?

Pokud vás oblast stanovování cílů opravdu zajímá, tak si [stáhněte e-book zdarma](#) Dosáhněte úspěchu ve svém životě, kde se této oblasti detailně věnujeme.

REALITA (REALITY):

Druhým krokem je prozkoumání současného stavu koučovaného s ohledem. Důvodem této části GROW modelu je pomoci lidem ujasnit si, co se aktuálně děje a jak to ovlivňuje je samotné i ostatní. Poskytuje také příležitost podívat se na situaci z různých úhlů pohledu.

Zkoumání reality je jedním z postupů, které koučování odlišují od běžné konverzace, při níž máme tendenci přecházet rovnou z minulosti do budoucnosti a často si i vytváříme různé nepodložené domněnky.

Otázky na realitu umožňují koučovaným získat některé nové úhly pohledu a učinit jasné rozhodnutí o tom, jak se posunout vpřed.

Mezi otázky na Realitu patří:

- Co se aktuálně děje?
- Jak je to pro vás důležité?
- Pokud je ideální situace 10, na jakém čísle se nacházíte nyní?
- Jaký to má na vás dopad?
- Jak se cítíte?
- Co jste dosud udělali?
- Koho dalšího se to týká?
- Co děláte, abyste dosáhli svého cíle?
- Co vám stojí v cestě k cíli?

Důležité je si uvědomit, že zkoumáme přítomnost, a i když se můžeme zeptat, co klient dosud udělal v dané oblasti. Nezabýváme se však minulostí ani příčinami současné situace.

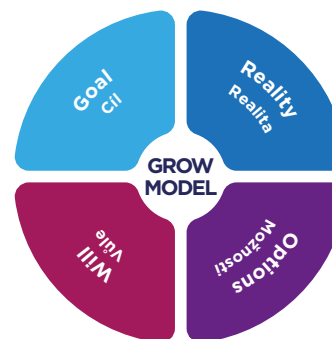
Více než na fakta se zaměřujeme na to, co daná situace pro koučovaného znamená. Neklade-me otázky, abychom zjistili, co se stalo, ale aby došlo k uvědomění, jaký má současná situace dopad na práci a/nebo život koučovaného.

Když koučovaný dosáhne nové úrovně porozumění, tak se můžeme znovu se vrátit k Cíli a případně ho i přeformulovat či doplnit.

- Co nyní víte, co jste předtím nevěděl?
- Co jste se z toho o sobě dozvěděl?
- Jak byste to ještě mohl využít?

GROW MODEL

Světově nejznámější koučovací model GROW představil sir John Whitmore (1937-2017) v 80. letech 20. století a rozšířil jej prostřednictvím své knihy „Koučování“, která poprvé vyšla v roce 1992.



GROW je akronym pro:

Goal (Cíl)

Čeho chcete dosáhnout?

Reality (Realita)

Jak to vypadá nyní?

Options (Možnosti)

Co uděláte?

Will (Vůle)

Co můžete udělat?

MOŽNOSTI (OPTIONS)

Jakmile máme všechny potřebné informace týkající se cíle a současného stavu, tak se posuneme do 3 části, kterou jsou Možnosti. Základem je zde identifikace všech možností a kroků, které posunou koučovaného z jeho Reality do stanoveného Cíle.

Otázky používané v Možnostech jsou většinou otevřené, protože vedou k vytváření nových nápadů a kroků.

Mezi otázky na Možnosti patří:

- › Jaké jsou vaše možnosti?
- › Co byste mohli udělat?
- › Co jiného?
- › Kdyby bylo něco jiného, co by to bylo?
- › Co fungovalo v minulosti?
- › Jaké kroky byste mohli podniknout?
- › Kdo by vám s tím mohl pomoci?
- › Kde byste mohli zjistit informace?
- › Co by na vašem místě mohl udělat někdo jiný?
- › Představte si, že jste dosáhli svého cíle; ohlédněte se zpět na cestu a řekněte, jak jste se k němu dostali.

Jakmile vypadá seznam možností kompletní, tak položíme uzavřenou otázku „Napadá vás v souvislosti s tím ještě něco dalšího?“, abychom zjistili, zda je čas proces dokončit. Přesto i tato otázka často vede k novým možnostem a může být položena tolikrát, kolikrát ještě přinese výsledků.



VŮLE (WILL)

Na rozdíl od Možností, které odhalují všechny varianty možností a kroků, se Vůle týká identifikace činností, ke kterým se koučovaný skutečně rozhodne a je připravený je zrealizovat.

Při otázce „Co konkrétně uděláte?“ je třeba si ohlídat, aby koučovaný opravdu stanovil seznam kroků, které odpovídají jeho schopnostem a způsobům chování a opravdu je chce udělat a má pro ně motivaci.

Důležité je tedy odhalit stav, kdy klient sepíše kroky, které by „měl dělat“, ale nemá pro ně potřebnou motivaci a/nebo nejsou v souladu s jeho osobou.

Mezi otázky na Vůli patří:

- › Co s tím uděláte?
- › Jak to uděláte?
- › Kdy to uděláte?
- › Budete pro tuto činnost potřebovat nové znalosti či dovednosti?
- › Budete pro tuto činnost potřebovat pomoc jiných osob?
- › Co bude potřeba, abyste se k této činnosti skutečně zavázali?
- › Co byste mohli udělat pro to, abyste se k tomu více odhodlali?
- › Kde to najdete/získáte?
- › S kým to budete konzultovat?
- › Co dalšího byste udělali?
- › Jak moc jste odhodlaní to udělat na škále od 0 do 10?



Flexibilita při koučování

Pokud se podíváme na praktické použití modelu GROW, tak je důležité si uvědomit, že jednotlivé části GROW nemusí nutně následovat v tomto pořadí; efektivní koučovací rozhovor obvykle začíná zkoumáním Cíle a Reality, ale pak se libovolně pohybuje mezi všemi čtyřmi prvky tak, abychom to bylo v daném rozhovoru co nejvíce přínosné a efektivní pro klienta.