



**FUTURE CENTRE**  
TRAINING CORPORATION



We share our knowledge

# HR FIRST

MAGAZINE

Poradnik Młodego HRowca  
**Coaching**



## Model GROW – etapy pracy

**GOAL (CEL)** – zidentyfikowanie celu krótkookresowego i długookresowego danego spotkania. Jest to etap, w którym pracownik ma nakreślić przyszłość. Praktyki coachingowe pokazują, że duże znaczenie stanowi uświadomienie sobie i rozróżnienie tego co stanowi temat/cel – w przyszłości (długookresowy), od tego co ma być rezultatem spotkania (krótkookresowy).

Przykładowe pytania:

- Nad jaką kwestią (celem, zadaniem, problem) chciałbyś pracować w trakcie naszego spotkania?
- Co byłoby dla Ciebie pożądanym efektem tego spotkania?
- Który z Twoich długofalowych celów ma z nią związek?
- Jaki jest horyzont czasowy tego celu?
- Jakie etapy pośrednie możesz wyróżnić na drodze do jego realizacji?

**REALITY (RZECZYWISTOŚĆ)** – doświadczenie pokazuje, że ten etap pochłania najwięcej czasu i energii. Dokonuje się tu oceny obecnej sytuacji. Obie strony przedstawiają swoje obserwacje i ustalają najbardziej wierny obraz rzeczywistości. przełożony pomaga pracownikowi w uświadomieniu sobie założeń i sądów, spojrzeniu na daną kwestię z innej perspektywy. Rzeczywistość powinna być omawiana w ścisłym powiązaniu z celami – co i w jaki sposób zostało zrobione do tej pory oraz jakie przełożenia mają te działania na oczekiwane rezultaty. Zbyt często obserwuje się, że ludzie powierzchownie traktują informacje i dlatego napotykać bariery podczas rozwiązywania problemów i realizacji swoich celów.

Przykładowe pytania:

- Jak w szczegółach wygląda aktualna sytuacja?
- Co jest i jak bardzo jest dla Ciebie ważne w tej sprawie?
- Kogo, poza Tobą, ona dotyczy?
- Jaki jest Twój osobisty wpływ na tą sytuację?
- Kto jeszcze i w jakim stopniu ma na nią wpływ?
- Jakie działania, zmierzające do jej rozwiązania, podjąłeś do tej pory?
- Co Cię powstrzymało od zrobienia więcej?
- Jakie przeszkody będziesz musiał pokonać w przyszłości?
- Jakimi zasobami już w tej chwili dysponujesz?
- Jakie dodatkowe zasoby będą Ci potrzebne? W jaki sposób je pozyskasz?
- Czy masz poczucie, że dotarłeś do sedna sprawy? A może jest jeszcze coś, co warto w tej kwestii wziąć pod uwagę?



**OPTIONS (OPCJE)** – ten etap nazywamy fazą „kreatywności”. Polega ona na burzy mózgów i myśleniu „out of the box” (wyjściu poza schematy). Rolą przełożonego jest wsparcie pracownika przy generowaniu jak największej liczby pomysłów i nowych sposobów działania (w oparciu o określone cele i aktualną rzeczywistość). W niektórych przypadkach może się okazać, że osoba napotka trudności i będzie potrzebować pomocy przy określaniu nowych perspektyw.

Przykłady pytań:

- Na ile różnych sposobów mógłbyś rozwiązać rozważaną kwestię? Jak te sposoby?
- Sporządź listę wszystkich możliwych alternatyw – dużych i małych, całościowych i częściowych.
- Co jeszcze możesz w tej sprawie zrobić?
- Co byś zrobił gdybyś miał więcej czasu, więcej środków albo gdybyś to ty byś szefem?
- Co byś zrobił gdybyś mógł rozpocząć wszystko od początku, z nowymi ludźmi?
- Czy oczekujesz ode mnie dodania jakiejś sugestii?
- Jakie są zalety i wady każdego z powyższych rozwiązań?
- Które rozwiązanie może przynieść najlepszy efekt?
- Które rozwiązanie przemawia do Ciebie najbardziej, z którym najlepiej się czujesz?
- Które z nich przyniosłoby Ci najwięcej satysfakcji?

**WHAT NEXT (CO DALEJ?)** – jest to ostatni krok w modelu GROW. Jest to etap „zbierania” omówionych kwestii i inicjowania akcji. Pracownik sam, jedynie przy wsparciu przełożonego powinien podsumować spotkanie i wskazać obszary – cele, które chce rozwijać w swojej pracy i powiedzieć: w jaki sposób będzie to rozbił?

Przykłady pytań:

- Które rozwiązanie (lub rozwiązania) wybierasz?
- W jakim stopniu ten wybór pozwala Ci zrealizować Twoje cele?
- Po czym poznasz, że Twój cel został osiągnięty (kryteria i miary sukcesu)?
- Kiedy konkretnie zamierzasz rozpoczynać i kończyć kolejne kroki?
- Jakie przeszkody mogą się pojawić i powstrzymać Cię przed podjęciem tych kroków i osiągnięciem celu?
- Kto powinien wiedzieć o Twoich planach?
- Jakiego wsparcia i od kogo potrzebujesz? Jak je pozyskasz?
- Co ja mógłbym zrobić, żeby cię wesprzeć?
- W jakim stopniu – w skali od 1 do 10 – czujesz się zmobilizowany do podjęcia uzgodnionych działań? Co mógłbyś zrobić, aby zbliżyć swoją motywację do 10?