

G.R.O.W

Goals تعیین اهداف

Reality بررسی واقعیت‌های
موجود

Options گزینه‌ها

Way Forward خواسته‌ها

مدل GROW و ۱۳۷ سؤال مربوط به آن

به کوشش: نازنین سخاوتی / کوچ رشد و توسعه فردی و سازمانی

تمام حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به نازنین سخاوتی - گروه کوچینگ ایده آل - است. و هرگونه کپی برداری و نشر آن ممنوع است.

www.idealcoaching.ir

برای دانلود کتاب الکترونیکی راهنمای کوچینگ

سازمانی به سایت ما مراجعه کنید

مدل کوچینگ **Grow** یکی از مدل‌های رایج کوچینگ در سازمان‌ها است که می‌توان مهم‌ترین ویژگی‌های این مدل را “سادگی و قدرتمند” بودن آن دانست. اسم این مدل از کلمات :

Goal

Reality

Options or Obstacles

Will or Way Forward

گرفته شده است. این کلمات در واقع مراحل این مدل را نشان می‌دهند. شناخته شده‌ترین مدل کوچینگ، مدل کوچینگ **Grow** است که توسط جان ویتمور معرفی شده است. مدل کوچینگ **Grow** از چهار مرحله در مکالمه‌های کوچینگ استفاده می‌کند.

برای دانلود رایگان کتاب راهنمای کوچینگ سازمانی [اینجا](#) را کلیک کنید.

این مدلی در واقع کوچینگ به شیوه‌ای منظم و سازمان‌یافته برای تولید ایده‌هایی است که منجر به ارتقای عملکرد فرد می‌شود. از مدل کوچینگ **Grow** برای انجام کوچینگ در قالب یک چهارچوب مشخص استفاده می‌شود. یعنی در ابتدا اهداف را مشخص کنید، واقعیت‌های مشخص را در نظر بگیرید، گزینه‌های مختلف را بررسی کنید و در مورد زمان انجام اقدامات لازم به توافق و جمع‌بندی برسید.

تعیین اهداف:

اهداف

کوچهای خوب ترتیبی
می‌دهند که هم
خودشان و هم
مراجعشان دقیقاً و
مشخصاً بدانند که
بدنبال کسب چه
نتایجی هستند.



اولین مرحله در مدل کوچینگ GROW؛ تعیین اهداف:

کوچهای خوب ترتیبی می‌دهند که هم خودشان و هم مراجعین دقیقاً و مشخصاً بدانند که به دنبال کسب چه نتایجی هستند.

بسیاری از جلسات کوچینگ عمدتاً به بررسی اهداف موردنظر، چگونگی، چرایی، زمان، مکان، و افراد لازم جهت تحقق بخشیدن به اهداف ختم می‌شوند.

برای کوچینگ یک هدف عملی انتخاب کنید که در یک چهارچوب زمانی واقع‌بینانه و با توجه به سطح تجربه فعلی کارمند-مراجع- قابل تحقق باشد. منطقی است که در شروع هر جلسه کوچینگ مشخص کرد که فرد تحت کوچینگ می‌خواهد چه چیزی بدست بیاورد.

همانند افراد موفق که برای کارها و زندگی شخصی خود هدف دارند، هدفگذاری در ابتدای جلسه به جلسه حسی از هدف می‌دهد و این اطمینان را می‌دهد که این جلسه یک مکالمه بامعنا است نه یک مکالمه بی‌هدف. در این مرحله، هدف نشان‌دهنده تصویر بزرگی از چیزی است که فرد تحت کوچینگ می‌خواهد از فرآیند کوچینگ یاد بگیرد مثل رشد کسب و کار، یا لاغر شدن.

بررسی واقعیت‌های موجود:

**واقعیت های موجود،
توافق بر سر این
است که الان کجا
هستید؟
و چیزی که باید برای
رسیدن به آنجا انجام
دهید.**



دومین مرحله در مدل کوچینگ GROW؛ بررسی واقعیت های موجود:

پس از اینکه مشخص شد فرد تحت کوچینگ به دنبال رسیدن به چه چیزی است، قدم بعد مشخص کردن این است که فرد در حال حاضر نسبت به هدف در کجا قرار دارد.

یعنی اینکه در جهت رسیدن به هدف چه قدر پیشرفت داشته است؛ مهارت ها، دانش، و ویژگی های فعلی او چیست؛ و واقعیت چیزی که از او انتظار می رود چیست؟ این یک فرصت واقعی است که به فرد این امکان را می دهد که از نقاط قوت خود آگاهی پیدا کند و اعتماد به نفسش افزایش پیدا کند، و مهارت هایی را که دارد و باعث می شود در آینده جایگاه خوبی پیدا کند شناسایی کند.

گاه ممکن است مراجع جلسه ای را با پرداختن به وضعیت موجود شروع کند. در آن صورت، با دقت تمام به صحبت های او گوش کنید. به احتمال زیاد کارمندان - مراجعین - در یک فضای آکنده از توجه و حمایت صادقانه تر در مورد مشکلات و محدودیت های فردی خود صحبت خواهند کرد. با وجود این، در مورد تردید و دودلی آن ها زیاد تأمل نکنید. مراجع را تشویق کنید هر چه سریع تر به بررسی گزینه های موجود یا اهداف مورد نظر بپردازد.

گزینه ها:

**گزینه ها در مورد
همه راههای متفاوتی
است که می تواند
شما را به اهداف
جدیدی که مشخص
کرده اید برساند.**



قسمت سوم مدل کوچینگ GROW ؛ گزینه‌ها:

کوچ از طریق توجه به نقاط قوت کارمند - مراجع - و آن دسته از موفقیت‌های قبلی که با شرایط موجود قابل انطباق هستند و یا از طریق نگاهی تخیلی به راه‌حل‌های (گزینه‌های) جدید باعث می‌شود که فرصت‌های باارزشی پیش روی شما قرار گیرند.

ممکن است برخی کارمندان - مراجعین - بخواهند جلسه را با بحث در مورد ایده‌ها و گزینه‌های خوب خود شروع کنند. در آن صورت، از ایده‌های بدیع و خلاق آن‌ها تمجید کنید.

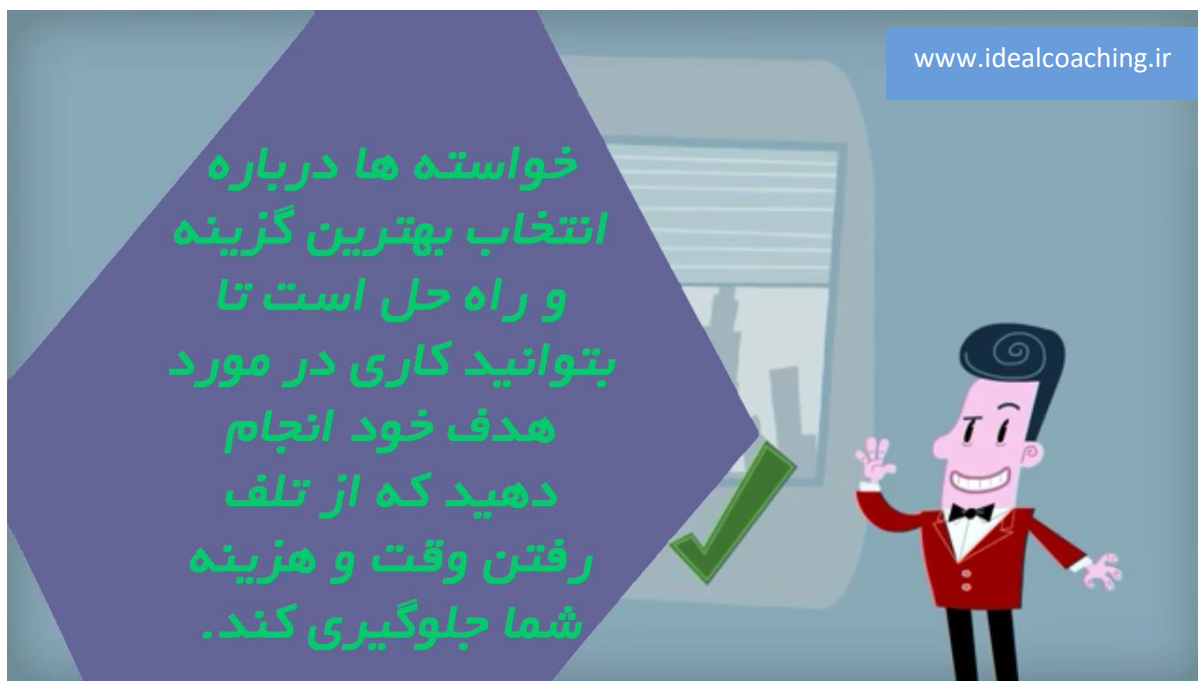
درعین حال، دقیقاً مشخص کنید که به چه چیزی دست خواهند یافت (هدف) و آیا مسئله با توجه به شرایط موجود (واقعیت) امکان‌پذیر خواهد بود یا خیر. در مرحله گزینه‌ها ایده‌ها و راه‌حل‌های مراجع را از ذهن او بیرون بکشید. شما می‌توانید با خارج شدن از دیدگاه فعلی فرد و نگاه به موضوع از یک منظر جدید و مفیدتر فرصت‌های تازه‌ای را کشف کنید.

در این مرحله از مدل کوچینگ GROW، کوچ به فرد تحت کوچینگ کمک می‌کند تا گزینه‌هایی که برای پیشرفتش به سمت هدف وجود دارد شناسایی کند. فرد ممکن است خیلی راحت اولین گزینه‌ای که به ذهنش می‌رسد را اتخاذ کند و به سمت مرحله خاتمه و نتیجه‌گیری برود.

وظیفه کوچ این است که با پرسیدن سؤالات به فرد کمک کند خارج از محدوده فکر کند و خلاق باشد و تا زمانی که هردوی آن‌ها راضی شوند به جستجوی گزینه‌های مختلف بپردازد تا به بهترین راه‌حل برسد و متعهد به اجرای آن شود.

سؤالاتی نظیر اینکه در گذشته چه روش‌هایی خوب بوده و عمل کرده؟ بقیه چه طور آن را انجام می‌دهند؟ معیارهای نسبی هر یک از این راه‌حل‌ها چیست؟ در این مرحله می‌تواند مطرح شود.

جمع‌بندی (خواسته‌ها):



www.idealcoaching.ir

خواسته‌ها درباره
انتخاب بهترین گزینه
و راه حل است تا
بتوانید کاری در مورد
هدف خود انجام
دهید که از تلف
رفتن وقت و هزینه
شما جلوگیری کند.

قسمت چهارم مدل کوچینگ GROW؛ جمع‌بندی (خواسته‌ها):

پس از تعیین اهداف، در نظر گرفتن واقعیت‌های موجود و بررسی گزینه‌های مختلف مراجع می‌تواند جالب‌ترین یا مفیدترین گزینه را انتخاب و نحوه به اجرا درآوردن آن را بررسی کند.

جلسه کوچینگ باید با تعهد مراجع نسبت به انجام یک اقدام مشخص در مدت‌زمانی معین خاتمه یابد. این اقدام ممکن است جمع‌آوری اطلاعات، مشورت با یک همکار، یا انجام یک وظیفه خاص باشد.

این مرحله از مدل کوچینگ GROW، اختتام جلسه کوچینگ است. پس‌ازاینکه فرد خودش تمام گزینه‌های مختلف برای پیشرفت به سمت هدف را بررسی کرد، می‌تواند مناسب‌ترین گزینه را انتخاب کند و به اقدامات مشخصی متعهد شود. در این مرحله، کوچ باید تعهد فرد به اقدامات خاص را روشن سازد و اطمینان حاصل کند که فرد درباره کاری که در حال حاضر انجام می‌دهد و چه کسی، چه زمانی و در کجا به او کمک خواهند کرد آگاهی دارد.

باوجوداینکه مدل کوچینگ GROW به‌صورت یک فرایند خطی تعریف‌شده است اما لازم نیست که از این مدل به‌صورت خطی استفاده کرد بلکه می‌توان در طول فرایند کوچینگ، بسته به نیاز فرد، برگشت به هر مرحله‌ای که لازم است. به‌عنوان مثال، ممکن است پس از مشخص کردن وضعیت فعلی و واقعی فرد، مشخص شود که فرد تحت کوچینگ می‌خواهد هدفی که قرار داده است را تعدیل کند؛ و یا هنگامی که می‌خواهد در آخرین مرحله متعهد به انجام اقدامات مشخصی شود به این نتیجه برسد که گزینه‌های بیشتری وجود دارد که هنوز آن‌ها را بررسی نکرده است. نکته مهمی که باید به خاطر داشت این است که مدل GROW یک چارچوب مفید است اما برای اثربخش بودن لازم است که در هر مرحله از مکالمه کوچینگ، نیازهای فرد را درک کرد.

www.idealcoaching.ir

هرگز مراجع و یا موضوع مورد کوچ را قضاوت نکنید.



سوالات پشت سر هم و چندتایی نپرسید. هر زمان یک سوال



سوالات هدایت کننده نپرسید. سوالاتی که به طور مخفی جوابی که شما نیاز دارید را در خودشان دارند.



سوالات اهداف: اهداف بلندمدت

www.idealcoaching.ir

مرحله G مدل کوچینگ GROW

۱. به چه اهدافی می‌خواهی بررسی؟
۲. هدف کلی شما چیست؟
۳. چشم‌انداز تون چی هستش؟
۴. دوست داری چه اتفاقی [در آینده] بیافتد؟
۵. وقتی به این موقعیت رسیدی، چه چیز متفاوت خواهد بود؟
۶. چطور متوجه می‌شوی که به هدفت رسیده‌ای؟
۷. وقتی به این هدف رسیدی چه نتایج متفاوتی خواهی داشت؟
۸. رسیدن به این موقعیت چقدر برای شما اهمیت دارد؟
۹. چه چیز رسیدن به این هدف، برای شما مهم است؟
۱۰. رسیدن به هدفت چقدر برای شما مهم است؟
۱۱. دوست داری کی به هدفت بررسی؟

اهداف کوتاه‌مدت (مربوط به جلسات کوچینگ)

مرحله G مدل کوچینگ GROW

۱. هدفتان از آمدن به دوره کوچینگ من چیست؟
۲. اگر از شما خواسته شود هدفتان را در یک کلمه یا جمله بگویید، آن جمله یا کلمه چیست؟
۳. دوست دارید چه نتایجی از این جلسات نصیب شما گردد؟
۴. دوست دارید چه اتفاقی در آینده بیافتد؟
۵. دوست دارید چه تغییراتی در طی چندین ماه در برنامه‌های شما مشاهده شود؟
۶. خواسته واقعی شما چیست؟
۷. دوست دارید خواسته شما واقعاً به چه شکلی نمایان شود؟
۸. آیا می‌توانید خواسته خود را در یک جمله بیان کنید؟

۹. می‌خواهید خواسته شما در دنیای ایده آل‌تان چگونه نمایان شود؟
۱۰. چگونه خواهید فهمید که چه زمانی به دنیای ایده آل‌تان رسیده‌اید؟
۱۱. چه چیزی را در این گفتگو می‌خواهید به پایان برسانیم؟
۱۲. هدف شما از این گفتگو چیست؟
۱۳. تا چه حد شما انتظار دارید در این جلسه به آن برسید؟
۱۴. وقتی که گفتگوی ما به پایان می‌رسد، دوست داری چه چیزی به دست آورده باشی؟
۱۵. چه چیزی را دوست دارید از این گفتگو به دست آورید؟
۱۶. شما به چه اهدافی می‌خواهید برسید؟
۱۷. چرا شما امیدوارید که به این اهداف برسید؟
۱۸. لازم است چه کسانی درباره اهداف شما بدانند؟ چگونه شما اطلاعات را به آن‌ها می‌دهید؟
۱۹. شما چه چیز بیشتری از زندگی‌تان می‌خواهید؟
۲۰. در حال حاضر اگر شما بدانید که شکست نمی‌خورید، سعی می‌کنید چه کار انجام دهید؟
۲۱. اهداف دوم و سوم که ممکن است در زندگی شما تفاوت بزرگی ایجاد کنند چه چیزهایی هستند؟
۲۲. شما چگونه می‌فهمید که به این اهداف دست‌یافته‌اید؟
۲۳. چگونه می‌فهمید که به این اهداف دست‌یافته‌اید؟
۲۴. [در هنگام رسیدن به اهداف] چگونه به نظر خواهد رسید؟
۲۵. حالا که گفتگوی ما به پایان رسیده است، دوست داری چه چیزی را به دست آورده باشی؟
۲۶. چه چیزی برای شما بسیار مفید بود که در این جلسه به آن نرسیدید؟
۲۷. در جلسات مربی‌گری به چه چیزهایی می‌خواهید دست پیدا کنید؟

سوالات واقعیت

مرحله R مدل کوچینگ GROW

۱. چه چیزی در حال اتفاق افتادن است؟

۲. تاکنون چه کاری کرده‌ای؟
۳. درگیر و مشغول با چه چیزی / چه کسی هستید؟
۴. چه چیزی به شما گفته (یا چه چیزی نشان می‌دهد) که مشکلی وجود دارد؟
۵. اقدامات تو و تیم برای این مشکل چی بوده؟
۶. تو و تیم برای حل این مشکل چه کارهای را باید می‌کردید که نکردید؟
۷. چه حس خوبی درباره آن داشتید؟ و چه حس خوبی نداشتید؟
۸. کسی را می‌شناسید که چنین موقعیت مشابهی را داشته باشد؟
۹. در این فرصتی که داشته‌اید از چه منابعی به‌عنوان کمک بهره برده‌اید؟
۱۰. به‌طور دقیق‌تر جزئیات موقعیت فعلی چیست؟
۱۱. نگرانی شما در این باره چیست؟ و به چه میزان است؟
۱۲. راهکار شما چیست؟ (یا دوست دارید موقعیت به چه شکلی باشد؟)
۱۳. دوست دارید موقعیت به چه شکل نباشد؟
۱۴. به‌جز شما چه کسی دیگری تحت تأثیر این مسئله قرار می‌گیرد؟
۱۵. چه کسی از تمایل شما برای انجام کاری برای حل مسئله، آگاهی دارد؟
۱۶. شما به‌طور فردی چقدر روی این نتیجه کنترل دارید؟
۱۷. چه کس دیگری روی آن کنترل دارد و به چه میزان است؟
۱۸. بزرگ‌ترین موفقیت شما تاکنون چه بوده است؟
۱۹. بزرگ‌ترین مانع شما تاکنون چه بوده است؟
۲۰. چه موانع درونی یا مقاومت فردی‌ای برای انجام اقدامات [کارهایتان] داشته‌اید؟
۲۱. قبلاً از چه منابعی استفاده می‌کردید؟ مهارت، زمان، شور اشتیاق، پول، حمایت و غیره؟
۲۲. چرا در حال حاضر شما نمی‌توانید به این اهداف برسید؟
۲۳. مسئله اصلی چیست؟
۲۴. شما فکر می‌کنید چه چیز باعث توقف شما شده است؟
۲۵. شما فکر می‌کنید واقعاً چه چیزی اتفاق افتاده است؟

۲۶. چه تأثیری بر شما داشته است؟

۲۷. درک شما از این موقعیت چه بوده است؟

۲۸. آیا میدانید که افراد دیگری به این هدف دست یافته‌اند یا نه؟

۲۹. شما چه چیزی از [مثال: تجربه دیگران] یاد گرفته‌اید؟

۳۰. در حال حاضر شما برای چه چیزی تلاش می‌کنید؟

۳۱. چه کار بهتری می‌توانید در این زمان انجام دهید؟

۳۲. اگر نظر دیگران از خود بخواهید آن‌ها چه چیزی در مورد شما می‌گویند؟

۳۳. روی یک مقیاس ۱ تا ۱۰ وضعیت شما از لحاظ شدت/ وخامت/ اضطراب در چه سطحی قرار می‌گیرد؟

۳۴. اگر کسی به شما بگوید در چه سطحی هستید، شما چه حسی/ چکار/ چه فکر می‌کنید؟

سوالات گزینه‌ها

مرحله 0 مدل کوچینگ GROW

۱. چه کاری می‌توانید انجام دهید؟

۲. بعد از آن دوست دارید چه کاری انجام دهید؟

۳. چه امکانات جدیدی وجود دارد؟

۴. سه راه مختلفی که شما را به این موقعیت نزدیک می‌کند چیست؟

۵. اگر شما قادر باشید فهرستی از اقداماتی که می‌توانید انجام دهید را تهیه کنید، در لیست چه چیزهای خواهد بود؟

۶. چه چیزهای دیگری می‌توانید انجام دهید؟

۷. اگر شما محدودیت زمان را نداشته باشید، چه چیزی می‌توانید انجام دهید؟

۸. اگر هیچ چیزی سد راه شما نباشد، آن وقت شما چکار می‌کنید؟

۹. سه راه مختلفی که شما را به این موقعیت نزدیک می‌کند چیست؟

۱۰. اگر شما قادر باشید [بدون توجه به زمان] فهرستی از اقداماتی که می‌توانید انجام دهید را تهیه کنید، در لیست چه چیزهای خواهد بود؟

۱۱. شما به موقعیت‌های مشابه چگونه نزدیک می‌شود و یا آن‌ها را بکار می‌گیرید؟
۱۲. اگر شما محدودیت زمانی نداشته باشید و هیچ چیزی سد راه شما نباشد، چه کاری کنید؟
۱۳. اگر قرار باشد شما دوباره و با یک ورق سفید و با یک تیم جدید شروع کنید، چه کاری می‌کنید؟
۱۴. انتظار و هدف‌تون از این موقعیت چیست؟
۱۵. چه چیزی به شما بیشترین رضایت را می‌دهد؟
۱۶. چطور این لیست را اولویت‌بندی می‌کنی؟
۱۷. مزایا/معایب هر یک از این گزینه‌ها چی هستند؟
۱۸. کدام اقدام (یا اقدامات) رضایت بیشتری به شما می‌دهد (یا شمارا بیشتر به هدف‌تون نزدیک می‌کنه، یا باعث می‌شه نتایج/برونداد بهتری کسب کنید)؟
۱۹. چه چیزی دیگری می‌توانید انجام دهید؟ چه چیز دیگری؟ چیز دیگری لازم دارید؟
۲۰. اولین گام چه می‌تواند باشد؟
۲۱. چه کس دیگری قادر است کمک کند؟
۲۲. چه اتفاقی خواهد افتاد اگر شما کاری نکنید؟
۲۳. چه کارهای قبلاً توسط شما صورت گرفته است؟ در چه شرایطی می‌توانستی کار بیشتری انجام دهی؟
۲۴. شما فکر می‌کنید که من چه چیزی پیشنهاد می‌کنم؟
۲۵. اگر شما آن کار را انجام دهید چه اتفاقی ممکن است بیفتد؟
۲۶. سخت‌ترین و چالش‌برانگیزترین بخش آن برای شما چیست؟
۲۷. چه توصیه‌ای درباره آن به دوستانتان می‌کنید؟
۲۸. به واسطه گفتن آن، شما چه چیزی به دست می‌آوردید یا از دست می‌دهید؟
۲۹. بهترین و بدترین گزینه برای شما چیست؟
۳۰. در کدام گزینه شما احساس می‌کنید که برای اجر آماده‌اید؟ روی مقیاس ۱ تا ۱۰ چه سطحی را انتخاب می‌کنید؟

مرحله W مدل کوچینگ GROW

۱. چه کاری می‌خواهی انجام بدی؟
۲. کدام گزینه را شما انتخاب کرده‌اید؟
۳. کی می‌خوای آن را انجام بدی؟
۴. قدم بعدی شما چیست؟
۵. چه زمانی می‌خواهید این اقدامات را به‌طور کامل انجام دهید؟
۶. این گزینه‌ها شما را چگونه در رسیدن به هدف‌تان نزدیک می‌کند؟
۷. چگونه شما متوجه می‌شوید که در به اتمام رساندن این اقدام موفق بوده‌اید؟
۸. لازم است چه موانعی را پشت سر بگذارید تا به هدف‌تان برسید؟
۹. برای حذف این موانع درونی و بیرونی چه کار می‌خواهی بکنی؟
۱۰. به چه منابعی برای حمایت گام‌های بعدی خود نیاز دارید؟
۱۱. چه حمایت و پشتیبانی‌ای از من می‌خواهید؟
۱۲. پیشرفت خود را می‌خواهید چگونه بررسی کنید؟
۱۳. کدامیک از این راه‌حل‌ها موردنظر شماست، یا احساس می‌کنید برای شما بهتر است؟
۱۴. از این گزینه‌ها، برای آینده کدام را انتخاب می‌کنید؟
۱۵. چه زمانی می‌خواهید آن را انجام دهید؟
۱۶. اندازه‌گیری یا معیار موفقیت شما چه چیزهای خواهد بود؟
۱۷. چه چیز ممکن است مانع برداشتن این گام‌ها شود؟
۱۸. چه مقاومت شخصی‌ای [درونی] ممکن است داشته باشید، به هر شکلی، که مانع برداشتن گام‌ها در شما شود؟
۱۹. چه کسی یا کسانی نیازمند دانستن گام‌های بعدی شما هستند؟
۲۰. قدم خاص بعدی شما چه خواهد بود؟ چگونه با اهداف‌تان روبه‌رو خواهید شد؟
۲۱. چگونه و چه وقت شما این کار را انجام می‌دهید؟
۲۲. برای انجام کار به چه پشتیبانی نیاز دارید؟

۲۳. چه چیزی از سوی من یا دیگران برای کمک به شما جهت دستیابی به اهدافتان موردنیاز است؟
۲۴. چگونه شما می‌فهمید که کاری را انجام داده‌اید؟
۲۵. چه کس می‌تواند شمارا در این کار درگیر کند؟
۲۶. چه چیزی باید اتفاق بیفتد تا شما بدانید که به هدف دست‌یافته‌اید؟
۲۷. شما برای اولین بار نیاز به گفتگو با چه کسی را دارید؟ چه کسی نیاز به دانستن دارد؟
۲۸. سه اقدامی که شما می‌توانید در این هفته انجام دهید و می‌خواهید حسش کنید چیست؟
۲۹. میزان حس هیجان خود برای انجام این کار، روی یک مقیاس ۱ تا ۱۰ چقدر است؟
۳۰. چگونه یک نمره افزایش پیدا خواهد کرد؟ (به‌عنوان مثال، هدایت ترس، برداشت گام‌های روشن‌تر، حمایت بیشتر و غیره...)
۳۱. روی یک مقیاس ۱ تا ۱۰، چقدر متعهد می‌شوید تا این گام‌های بعدی را اجرا کنید؟
۳۲. روی یک مقیاس ۱ تا ۱۰ میزان تعهد شما به این هدف چه میزان است؟
۳۳. چه چیزی باعث می‌شود تا نمره تعهد شما بالا برود؟



تماس با ما:

آدرس : تهران، امیرآباد

تلفن تماس : ۰۹۱۳۷۵۰۵۷۰۴ - ۰۹۱۲۹۲۵۸۹۶۹

ایمیل info@idealcoaching.ir

وبسایت : www.idealcoaching.ir