



GROW MODEL

Dört adımdan oluşan GROW Model en çok bilinen koçluk modellerinden biridir. Bu modelde koç Sokratik yöntemi (soru-cevap) benimser.

Danışan konudan, koç ise süreçten sorumludur. Lineer bir model gibi görünse de aslında döngüsel ve esnek (örneğin danışan hedef adımına geri dönmek ve hedefini gözden geçirmek isteyebilir).

Goal (Hedef)

Hedefin iddialı ve gerçekçi olması önemlidir. Eğer bir hedef çok kolaysa sürdürülebilir motivasyon sağlamaz. Bu aşamada bir ana hedef ve onun altındaki çeşitli hedefler seçilebilir. Danışanın bu hedefe taahhüt etmiş olması önemlidir. Bu noktada koç, danışanın taahhüt etmesini engelleyen hangi sınırlayıcı inanışlar olduğuna bakabilir. Hedefler uzun ve kısa vadeli kazanımlara ayrılmalıdır.

Bu adım için örnek sorular:

- Kendin için belirlediğin hedef ne? Bu hedef SMART mı? (SMART: Specific/Kesin ve net, Measurable/Ölçülebilir, Attainable/Ulaşılabilir, Realistic/Gerçekçi, Timely/Zaman sınırlı)
- Neye ulaşmak istersin?
- Bu hedefe ulaştığını nasıl bileceksiniz?
- Hedefe ulaşmak senin için ne anlama geliyor?
- Bu hedefe ulaşmak senin için ne kadar önemli?
- Bu hedefe ulaştığında sen nasıl biri olacaksın?

Reality (Mevcut Durum)

Bu adımda, danışanın mevcut durumunda neler olduğu ve hedefinin bu gerçekliğin neresinde durduğuna bakmak için sorular sorulur. Bu adım en çok öz yansıtma (self-reflection) içeren adımdır. Aktif dinleme, açık uçlu sorular danışanın derinleşmesine destek olur. Bu adımda mevcut duruma dair anlatılanların hedefle bağlantılı olması önemlidir. Bu aşamada "gerçeklik" olarak belirtilen bazı şeyler varsayım ya da inanç olabilir. Koçun bunları duyması önemlidir.

Bu adım için örnek sorular:

- Mevcut durumunda neler var?
- Burada, hedefine yönelik hangi beceri ve deneyimlere sahipsin?
- Bu duruma seni ne getirdi?
- İlerlemeni/çözmeni engelleyen neler var?
- Daha önce karşılaştığın hangi duruma benziyor?
- Şu ana kadar neleri denedin?

- Hedefinle kıyaslayınca neredesin?
- İçinde bulunduğun durum seni nasıl etkiliyor?

Options (Hedeflerinize ulaşabileceğiniz çeşitli alternatifler)

Bu adımda yine danışan direksiyonda olmalıdır. Hedef net ve mevcut durum tartışılmıştır. Büyük ihtimalle ulaşmak istediği yer ile şu an bulunduğu yer arasında bir yol/açıklık bulunmaktadır. Bu aşamada, danışan hedefine onu yaklaştıracak alternatifleri koç tarafından yaratıcılığı tetikleyecek çeşitli araçlar kullanarak keşfetmeye başlar.

Bu adım için örnek sorular:

- Seçeneklerinin ne olduğunu düşünüyorsun?
- Her seçenekte olabilecek en iyi ve en kötü şeyler neler?
- Eğer hiçbir sınırın olmasaydı (para, zaman vb.) ne yapardın?
- Başka hangi yollarla başarıya ulaşabilirsin?
- Kalbin sana ne söylüyor?
- Sana en uygun gelen hangi alternatif?
- Daha iyi bir sonuç için neye ihtiyacın var?
- Hayran olduğun ya da örnek aldığın biri bu durumda nasıl davranırdı?

Way Forward (Eylem adımları)

Bu genellikle birçok ufak adımdan oluşan bir süreçtir. Bu aşamada danışanın taahhüt seviyesi önemlidir. Bu adımda koç, danışandan somut adımları duymayı istemelidir. (Tam olarak neyi, ne zaman ve nasıl gerçekleştirecek? Gerçekleştirdiğini nasıl bilecek ve bunu yapmaya ne kadar istekli?) Koç, danışanın eyleme geçmeye ne kadar istekli ve hazır olduğu konusunda ona ışık tutabilir. Eylem planını danışanın özetlemesi faydalıdır.

Bu adım için örnek sorular:

- Ne zaman başlayacaksın?
- Hangi adımları atacaksın? İlk adımın ne?
- Sana kimler yardımcı olacak? Kaynakların neler?
- Bu hedefe ulaşmaya dair kendine güvenine 0 ila 10 arasında kaç puan verirsiniz? Bunu 10 puana ne çıkartırdı?
- Hedefine ulaştığında ne olacak? Sen nasıl biri olacaksın?

Koçun süreçte kendine sorabileceği bazı sorular:

- Konuşmamızın belli bir süreci takip etmesini sağlamak için hangi müdahalelerde bulundum?
- Danışan adına cevapları bulmaya çalışmamak adına neyi daha farklı yapabilirim?
- Sorularım danışanın en iyi düşünme şapkasını aktive etmek için nasıl işe yaradı?
- Hangi müdahalelerim danışanın belirttiği hedefin odağında kalmasına yardımcı oldu?

GROW Modelden geliştirilmiş (T)GROW, GROW(TH) ve (RE)GROW modelleri de bulunmaktadır.

*Referanslar: Handbook of Coaching Psychology by Palmer and Whybrow;
An introduction to coaching Skills by Van Nieuwenburgh*