



EKONOMICKO-SPRÁVNÍ  
FAKULTA  
Masarykova univerzita

# GROW model a jeho využití ve vzdělávání a rozvoji vedoucích pracovníků organizace

Létal, Filip; Martinčková, Jarmila; Vetráková, Lucie

Klíčová slova: GROW, model, rozvoj, vzdělání, koučink

## Abstrakt

### 1. Úvod

### 2. Teoretická východiska

### 3. Popis výzkumné metody a dat

### 4. Výsledky

Nejpopulárnější a nejčastěji zmiňovanou metodou koučingu v odborné literatuře je GROW model. Dembkowski a Eldridge (2003) tvrdí, že podle výzkumu společnosti Work Foundation a School of Coaching z roku 2002, 34 % respondentů používalo GROW model ve své práci, ostatní respondenti používali více různých modelů anebo si nebyli jistí, který model konkrétně používají. Grant (2011) uvádí, že podle výzkumu Palmera a Whybrowa z let 2006-2007 model používalo dokonce 53,2 % koučů. Podle Alexander a Renshaw (2005) model vznikl v 80.-tých letech na základě práce Alexandera jako kouče s vedoucími pracovníky firem. Poprvé byl termín použit v knize Coaching for Performance (1992) Johna Whitmora. GROW model v podstatě označuje postup, kterým se řídí kouč v průběhu rozhovoru s koučovaným. Otázky kouče by se podle

Whitmora (2009) měly zaměřovat na čtyři oblasti: cíle (Goal settings) – zda již se jedná o cíle setkání, anebo krátkodobé a dlouhodobé cíle; realita (Reality) – zjištění skutečného současného stavu věci; možnosti (Options) – alternativní strategie či postupy; a kdo, co, kdy, vůle (Who, What, When, Will) – co se má udělat, kdy se to udělá, kdo to udělá a jaká je vůle a odhodlání to udělat. Gorell (2013) pohlíží na GROW model jako na čtyřstupňový proces jednoduché úrovně. V procesu se nachází několik navzájem souvisejících úkolů. Koučové nejsou vždy ztotožněni s myšlenkou zahajovat setkání stanovováním cílů. Nejdříve se chtějí dozvědět více o klientovi a o jeho myšlenkách a pomohou klientovi zjistit, co je vlastně jeho cílem. Tato počáteční příprava před stanovováním cílů je nedílnou součástí GROW modelu a kouči by na ni neměli zapomínat.

Alexander (2006) a Downey (2003) popisují model podobně, přidávají však další oblast, téma (Topic), čímž se z GROW modelu stává T-GROW. Panchal a Riddell (2020) uvádějí, že modifikace modelu zvýšila pravděpodobnost behaviorální změny. Podle T-GROW modelu by se na začátku setkání měl kouč s koučovaným dohodnout na tématu rozhovoru. Megginson a Clutterback (2009) tvrdí, že nastavení kontextu (tématu, Topic) pomáhá později správně identifikovat cíle, které chce koučovaný dosáhnout. Pak následuje definování reality a zvážení možností, jak se posouvat dál. Jako závěrečnou fázi popisují tzv. Wrap-up/ way forward (dokončení/ posun vpřed). V tomto kroku už má koučovaný připravený akční plán a odchází ze setkání se seznamem konkrétních kroků, jejichž vykonání bude prozkoumané na následujícím setkání. Law (2013) uvádí, že kouči potřebují být flexibilní v souvislosti s uspořádáním jednotlivých fází v procesu, aby se mohli v jednotlivých fázích přesouvat dle potřeby. S touto myšlenkou se ztotožňuje i Panchal a Riddell (2020) a dodávají, že právě flexibilitu GROW model dovoluje.

Dle Granta (2011) se postupem času se z GROW modelu vyvinula řada variant. Mezi tyto varianty patří již zmiňovaný T-GROW model, dále například I-GROW model (Issue; Goal; Reality; Options; Wrap-up) od Wilson (2011). I-GROW přidává kromě už zmiňovaných částí jako jsou Goal, Reality, Options a Wrap-up další fázi, a tou je Issue.

Další variantou GROW modelu je tzv. SO\*I\*GROW (Situation; Opportunities; Implications; Goal; Reality; Options; Will) od manažerské poradenské firmy McKinsey.

CLEAR

RE-GROW

## 5. Diskuze

## 6. Závěr

### Literatura

Alexander, G., & Renshaw, B. (2005). *Supercoaching: the missing ingredient for high performance*. Random House Business.

Alexander, G. (2006). Behavioural coaching – the GROW model. In: Passmore, Jonathan. *Excellence in Coaching: The Industry Guide*. (s. 83–93). London: Kogan Page Publishers.

Dembkowski, S., & Eldridge, F. (2003). Beyond GROW: A new coaching model. *The international journal of mentoring and coaching*, 1(1), 21.

Downey, M. (2003). *Effective Coaching: Lessons from the Coaches' Coach*. New York: Texere/Thomson.

Gorell, R. (2013). *Group Coaching: A Practical Guide to Optimizing Collective Talent in Any Organization*. London: Kogan Page Publishers.

Grant, A.M. (2011). Is it time to REGROW the GROW model? Issues related to teaching coaching session structures. *Coaching Psychologist*, 7(2), 118–126.

Law, H. (2013). *Coaching Psychology: A Practitioner's Guide*. John Wiley & Sons.

Megginson, D., & Clutterback, D. (2009). *Further Techniques for Coaching and Mentoring*. Oxford: Elsevier.

Panchal, S., & Riddell, P. (2020). The GROWS model: Extending the GROW coaching model to support behavioural change. *Coaching Psychologist*, 16(2), 12–24.

Wilson, C. (2011). *Best Practice in Performance Coaching: A Handbook for Leaders, Coaches, HR Professionals and Organizations*. London: Kogan Page Publishers.

Whitmore, J. (1992). *Coaching for Performance*. Nicholas Brealey Publishing.

Whitmore, J., & Lisa, A. (2009). *Koučování: rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti: metoda transpersonálního koučování*. Praha: Management Press.