

Tecniche di Coaching: il modello G.R.O.W. di John Whitmore

<https://coachitaly.it/tecniche-di-coaching-modello-grow-whitmore/>

PUBBLICATO IN [COACHING](#).

Tra le **tecniche di Coaching** per settare gli obiettivi, il **modello G.R.O.W.** è tra le più usate dai Coach professionisti.

Questo modello è stato ideato da **John Whitmore** – uno dei padri fondatori del Coaching – e rappresenta uno degli strumenti più efficaci da governare per un Coach.

Lo **scopo** del modello GROW è quello di accompagnare il Coachee a raggiungere un obiettivo con la massima focalizzazione del proprio potenziale ed accedendo a risorse nascoste o poco usate.

Il **compito del Coach**, infatti, non è quello di offrire soluzioni già pronte al Coachee, ma di orientare a trovare da sé le soluzioni più efficienti. Al Coachee, in questo modo, non viene detto “che cosa fare” ma viene mostrato come agire in autonomia rispetto a ciò che è sotto il suo diretto controllo.

Il **modello GROW** risulta ancora più efficace quando è integrato con la [Programmazione Neuro-Linguistica](#), che offre dei validi strumenti per operare nelle varie fasi del modello ed in un percorso di Coaching.

Vediamo nello specifico **cos'è il modello GROW**, quali sono i suoi passaggi, come utilizzarlo e perché sceglierlo tra le diverse **tecniche di Coaching** per fissare gli obiettivi.

Il modello GROW applicato a una sessione di Coaching

G.R.O.W. – che in inglese significa crescere – è l'acronimo delle **4 fasi** del processo di settaggio degli obiettivi, che sono rispettivamente **Goals, Reality, Options, Will**.

Vediamo subito ogni singola fase del GROW, così da iniziare a prendere confidenza e a comprendere in che modo usarlo.

La G di Goals indica gli OBIETTIVI.

In qualsiasi processo di crescita personale o di motivazione è fondamentale partire dal **risultato che si vuole ottenere**. Questo punto può sembrare piuttosto banale, ma non lo è affatto. Molto spesso, infatti, le persone tendono a fissare obiettivi in modo piuttosto “vago”.

Ad esempio, dicono “*Voglio dimagrire*”, ma si limitano a questo, tralasciando la parte più importante: quanto voglio pesare, in quanto tempo ed in che modo?

Oppure: “*Voglio guadagnare di più*”. Quanto vuoi guadagnare di più e facendo che cosa?

Un **obiettivo**, per essere ben formato, deve rispondere a requisiti specifici come quelli sintetizzati nel popolare metodo **S.M.A.R.T.**:

- **Specifico**: definito in modo chiaro e determinato.
- **Misurabile**: che può essere monitorato e misurato.
- **Ambizioso**: che sia motivante ed importante per il Coachee.
- **Realistico**: che sia realizzabile ed alla portata del Coachee.
- **“Temporizzato”**: definito nel tempo e scritto.

È possibile aggiungere altri requisiti per rendere l'obiettivo ben formato – ad esempio, in PNL un obiettivo ben formato va **espresso in positivo** e dev'essere “**ecologico**” – per ora ci soffermeremo su queste.

Un obiettivo va espresso in positivo perché il cervello, ragionando per immagini, non computa il “non”. Il fatto che sia “ecologico” è fondamentale affinché le condizioni positive dell’individuo (precedenti al raggiungimento dell’obiettivo) restino invariate oppure migliorino.

Per riprendere l’esempio precedente, dire “*non voglio ingrassare*” non è affatto un obiettivo.

Pensaci: come cambia invece dire “*Nei prossimi 7 giorni io telefonerò ad un dietologo per chiedere un appuntamento*”?

La R di Reality indica la REALTÀ.

Dopo aver delineato l’obiettivo è necessario **raccogliere informazioni sulla realtà**, ovvero sulla condizione presente del Coachee.

Se ci hai fatto caso, c’è una **relazione** importante tra la fase di **Goal** e la fase di **Reality**. Non è un caso che siano disposte secondo questo ordine: nella prima fase di Goal, infatti, si raccolgono informazioni sulla “**scena ideale**” del Coachee, su ciò che vuole ottenere; nella seconda fase di Reality, invece, si raccolgono informazioni sulla “**scena attuale**”.

Questo ordine ha diversi vantaggi:

- Il Coachee fa innanzitutto **chiarezza** sul proprio **obiettivo**, di “dove vuole andare”
- In una seconda fase **prende atto** delle condizioni di **partenza**, di “dove si trova”
- Si crea un “**ponte**” tra le due fasi che il cervello considera già “collegate”
- Si evita che il Coachee cali di **motivazione**, anche se la sua scena “attuale” non è delle migliori

Inoltre, questa fase può prevedere anche quello che viene detto in gergo “**bagno di realtà**”, nel senso che il Coach può far notare al Coachee i “giudizi” e le “rappresentazioni” presenti nel suo punto di vista, che risultano poco funzionali all’obiettivo che vuole raggiungere.

Fatto questo, il Coach può allenare il Coachee a cambiare punto di vista ed entrare in contatto con la situazione attuale da una nuova posizione. Una posizione, a partire dalla quale, si aprono nuove possibilità di azione per raggiungere l’obiettivo.

La O di Options indica le OPZIONI.

Dopo la fase di Reality, arriva il momento di **valutare le Opzioni possibili**, le varie scelte a disposizione per raggiungere il proprio risultato.

Come spesso accade, in questa fase il Coachee vede aprirsi un mondo che non credeva di avere a disposizione.

È qui che il Coach può fare uso di **domande potenti** come:

- Che cos’altro puoi fare per ottenere il risultato che ti sei prefissato?
- Porta la tua attenzione a chi ci è già riuscito, come ce l’ha fatta?
- Quali altre risorse puoi sviluppare per ottenere il risultato che desideri?
- Quale persona potrebbe suggerirti ulteriori opzioni?
- Nel caso in cui dovessi trovare una difficoltà, qual è la prima cosa che puoi fare per superarla?

È fondamentale per il Coach usare le **domande** giuste in modo tale da portare il suo **focus** sulle **risorse** a disposizione e sull’entrare in **azione**.

Come già precisato in altri articoli, infatti, il Coach non dà soluzioni già pronte e non analizza psicologicamente il Coachee: questo è il tratto fondamentale che contraddistingue il Coaching da ogni forma di terapia. **Il Coach mette il Coachee nella condizione di focalizzarsi su ciò che è sotto il suo diretto controllo**: ciò che il Coachee realizza, di fase in fase, è “farina del suo sacco”.

La W di Will indica la VOLONTÀ

In **WILL**, l’ultima **fase** del modello GROW, si passa ad un preciso **piano d’azione** con le informazioni raccolte nelle fasi precedenti.

È in questa fase si porta il Coachee a sviluppare il suo “*piano di battaglia*”.

Per fare questo, si utilizzano **domande** che consentono di dettagliare il piano come:

- *When (quando)?*
- *What (cosa)?*
- *Where (dove)?*
- *Who (chi)?*
- *How (come)?*

Rispetto alle fasi precedenti, le domande non hanno più come scopo l'analisi della situazione, quanto il **definire un percorso di azioni concreto e specifico** per raggiungere il risultato desiderato.

Ecco le **domande più dettagliate** relative a questa fase:

- Che cosa farai?
- Quando lo farai?
- Dove e con chi?
- Di quali risorse hai bisogno?
- In che modo puoi procurarti queste risorse?
- Chi può aiutarti per avvicinarti al tuo risultato?
- Quali sono i tempi e le scadenze delle azioni che hai definito?
- Qual è la prima azione che farai immediatamente dopo il nostro incontro?

Questa fase è molto importante perché, una volta terminata la sessione, **tocca al Coachee di “fare”**. Il Coach ha infatti responsabilità rispetto alla sessione di Coaching ed al processo: non può di certo entrare in azione al posto del Coachee, ma il suo lavoro va esattamente nella direzione di questo risultato. E quanto più **chiaro e dettagliato** sarà il **piano d'azione** nella fase **Will**, tanto più il Coachee inizierà a “fare” in modo efficiente.

Imparare ad usare il modello GROW

Analizzando punto per punto il modello GROW, ci si rende conto di quanto sia un **processo veramente potente** per raggiungere gli obiettivi e i risultati che si vogliono.

Quando lavori con questa tecnica di Coaching **i risultati sono immediati**.

Puoi usare questo modello su di te, per settare e raggiungere gli obiettivi a cui tieni di più con la massima focalizzazione dei tuoi risultati.

Oppure puoi usarlo nelle sessioni di Coaching con il tuo Coachee, se sei un Coach.

Il modello GROW è una delle tecniche di Coaching più efficaci, fa parte delle competenze base di un Coach ed è fondamentale conoscerlo e governarlo per diventare un Coach professionista.