Савчук Б. П., Слюсаренко Н. В., Єгорова І. В. КОУЧИНГОВА МОДЕЛЬ GROW: СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА І МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ЗВО. Педагогічний альманах. 2022. Ч. 51. С. 57-63.

*УДК*

***Савчук Б. П.,***
*orcid.org/0000-0003-2256-0845*

***Слюсаренко Н. В.,***
*orcid.org/0000-0002-9215-5936*

***Єгорова І. В.***
*orcid.org/0000-0001-8070-9455*

# КОУЧИНГОВА МОДЕЛЬ GROW: СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА І МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ЗВО

*У статті з'ясовано версії походження та здійснено сутнісну структурну характеристику коучингової моделі GROW в контексті підходів і можливостей її використання в організації освітнього процесу в ЗВО. Представлено обґрунтовані й усталені в українській педагогічній науці визначення понять «модель», «моделювання», «педагогічне моделювання» та показано, що в основних параметрах їхні дефініції суголосні з трактуванням коучингового моделювання у фаховій західній літературі. Виходячи з її предметного аналізу розкривається проблема походження назви моделі GROW, її еволюція та основні варіанти інтерпретації (Дж. Вітмор, М. Ландсберг, Г. Александер, А. Файн, М. Ребекка та ін.).*

*Здійснено комплексну характеристику основних компонентів і етапів реалізації моделі GROW. З'ясовано її базові параметри, які визначають цілеспрямований поступальний процес, в ході якого викладач-коуч допомагає коучерові (особа, яку навчають) чітко сформулювати осмислену ціль; об'єктивно аналізувати поточну ситуацію; шукати варіанти досягнення*

*поставлених цілей та долати можливі перешкоди, які заважатимуть цьому; розробляти на цій основі докладний план дій та мобілізувати волю й інші індивідуальні ресурси для його реалізації. Порівняно «класичний», найбільш поширений та інші модифіковані варіанти використання моделі GROW, які реалізуються в окремих суспільних сферах та для розв'язання конкретних завдань у сфері освіти.*

*Акцентовано на значущості та потенціалі використання моделі GROW у системі професійної підготовки майбутніх фахівців у ЗВО. Це виявляється в створенні можливостей для самостійного визначення пріоритетних цілей, мотивації на їхнє досягнення, формуванні готовності долати можливі перешкоди на цьому шляху.*

*Ключові слова**:** коучинг, коучингові інструменти, педагогічна модель, модель GROW, освітній процес, заклад вищої освіти, професійна підготовка майбутніх фахівців, самокоучинг.*

**Постановка проблеми.** Відомий американський вчений і консультант із лідерства Стів Нгуєн писав, що на вивчення ефективних моделей коучингу витратив кілька років, бо деякі з них видавалися «занадто складними», інші «дуже простими». Він шукав відповіді на два основні запитання: «Наскільки ту чи іншу модель легко використовувати для навчання клієнтів?»; «Чи можливо використовувати певну модель для навчання лідерів, щоб вони згодом могли застосувати її в навчанні своїх співробітників?». Науковець дійшов важливого висновку: багато моделей коучингу достатньо добре відповідають на перше питання, однак чимало з них «розчаровують» у спробах відповісти на друге запитання [10].

Зі свого боку, відомий теоретик коучингу Роберт Ділтс відносить його до різновиду моделей, які передбачають «виявлення та аналіз прикладів успішних дій» та їхнє порівняння із «невдалими діями». За думкою вченого, «коучинг та моделювання – це два найважливіші та взаємодоповнюючі процеси, необхідні для оптимальної роботи в будь-якій галузі. Вони

утворюють петлю між тим, що має бути зроблено, і тим, як це зробити». Моделювання доповнює коучинг. Вони дають приклад «подвійної петлі навчання», яку ілюструє прислів'я: «якщо ви дали людині рибу, ви нагодували її на день; якщо ви навчили її ловити рибу, то забезпечили її їжею впродовж усього життя». Отже, така «петля» включає одночасне досягнення двох результатів: «навчання того, що робити, і як це робити» [4].

Означені рефлексії мають важливе методологічне значення для розуміння можливостей використання різних інструментів коучингу, зокрема його базової моделі GROW, в освітньому процесі ЗВО. Ідеться про те, що викладач має обирати їх не лише для того, щоб навчати студентів, але й для того, щоб дати їм ефективний інструмент, який вони могли б застосовувати в подальшій професійній діяльності.

**Аналіз досліджень**. Проблема виникнення, еволюції і модифікації базової коучингової моделі GROW отримала предметне і контроверсійне відображення в західних студіях [2-14 та ін.]. Однак, в українській науково-педагогічній літературі (О. Варецька, О. Відлацька, І. Голіяд, А. Ківшик, О. Нежинська, В. Тименко, Т. Чернова та ін.) цей інструмент інтерпретується доволі спрощено, що не завжди адекватно відображає його сутність та потенційні можливості використання в організації освітнього процесу, зокрема, у вищій школі. Ця стаття допоможе знівелювати такий дисбаланс.

**Мета статті:** з'ясувати версії походження та здійснити сутнісну структурну характеристику коучингової моделі GROW в контексті підходів і можливостей її використання в організації освітнього процесу в ЗВО.

**Виклад основного матеріалу.** При вивченні порушеної проблеми виходимо з усталених в українській педагогічній науці трактувань понять «модель» (лат. modeling – образ, спрощений опис складного явища) як системи елементів, що відтворює деякі сторони, зв'язки, функції об'єкта дослідження та «педагогічне моделювання» як діяльності суб'єктів, що спрямована на конструювання моделей освітніх процесів і освітніх систем

для змістовного аналізу педагогічних проблем, виявлення причин їх виникнення та визначення цілей, стратегій, методів і засобів реалізації [1].

В багатьох параметрах ці дефініції суголосні зі згадуваним трактуванням коучингового моделювання Р. Ділтсом [4].

Як у системі освіти, так і в системі коучингу розробка та використання моделей дає змогу ухвалювати рішення, які обґрунтовують і враховують основні чинники й альтернативи, що виникають за умов навчальної та інших сфер суспільної діяльності. Таким чином моделювання стає ефективним способом оптимізації освітнього процесу та ухвалення пов'язаних із ним організаційно-управлінських рішень.

Означені положення визначають орієнтири предметного вивчення чотириступеневої моделі GROW (анг. – зростання), яка органічно синтезує теорію і практику коучингу та вважається його основоположним технологічним інструментом. Незважаючи на чітку структурованість, вона має багато модифікацій, що виникали внаслідок творчих пошукувань учених і знайшли відображення в коучинговому дискурсі [2-14 та ін.].

У процесі вивчення цієї, моделі доречно використовувати англомовну абревіатуру, бо спроби їх перекладу не завжди коректні. Зокрема, «Model GROW» часто перекладається на кшталт російськомовної кальки «Модель РОСТУ», хоча має бути «модель ЗРОСТАННЯ / ВИРОЩУВАННЯ».

Домінує позиція, згідно з якою модель GROW виникла і набула популярності у Великій Британії на перетині 80-90-х рр. XX ст. Утім, залишається відкритим питання щодо її автора-творця. Багато дослідників ретранслюють позицію Джона Вітмора, згідно з якою назву «GROW» вигадав і запропонував відомий британський бізнес-коуч і письменник Макс Ландсберг під час розмови з Гремом Александером. У 1992 р. Дж. Вітмор уперше використав назву «GROW» в першому виданні своєї книги «Коучинг для роботи». А 1997 р. і сам М. Ландсберг активно оперував цією назвою в першому виданні своєї книги «Дао коучингу» [9].

Дещо відмінну, версію представив Алан Файн у написаній в співавторстві з Меррілл Ребеккою книзі «Ви вже знаєте, як бути великим: простий спосіб усунути перешкоди та розкрити свій найбільший потенціал» (2010). У ній стверджується, що А. Файн разом із Дж. Вітмором і Г. Александером у другій половині 1980-х рр. спільно розробляли модель GROW [6]. Відтак, їхні шляхи розійшлися й вони почали напрацьовувати та використовувати власні варіанти цього інструмента, який став основою і стимулював розроблення інших коучингових моделей [7].

У працях із коучингу також ретранслюються свідчення-версії, згідно з якими модель GROW доречно вважати результатом колективних зусиль різних коучів, тож згадані діячі лише синтезували їх в окремий інструмент.

Зауваги щодо походження моделі GROW важливі тому, що в українських науково-педагогічних студіях домінує так само імпортоване із західних студій твердження, згідно з яким пальма першості в її розробці без жодних застережень надається Дж. Вітмору. Вона потребує корекції в тому сенсі, що в книзі «Коучинг високої ефективності» Дж. Вітмор структурував і описав алгоритм застосування цієї моделі в процесі бізнес-коучингу [12].

Інтегруючи сутнісно-змістові напрацювання коучів теоретиків і практиків [2-14 та ін.], представляємо таку структурну характеристику моделі GROW. Її особливість, популярність і продуктивність полягають в інтеграції ключових позицій, які дають змогу людині самій шукати і знаходити відповіді на значущі для неї запитання. Назва моделі «GROW» є абревіатурою англійських слів: *goal* – мета; *reality* – реальність; *option* – варіант або *obstacles* – перешкоди; *will* – воля, *way forward* – план дій; way forward – шлях уперед. Вони реалізуються послідовно та в цілісній єдності визначають шлях (цілі, зміст, етапи, засоби, механізми, послідовність) просування людини до своїх цілей. Зважаючи на універсальну коучингову техніку «сильних запитань» [див.: 4; 5; 11; 12; 13], означені компоненти GROW актуалізуються за допомогою їхніх варіативних формулювань. Відповідаючи на них людина сама визначає мету і шлях поступу.

У таблиці 1 в проєкції можливого використання в освітньому процесі у ЗВО запропоновано тлумачення основних компонентів моделі GROW та поширені запитання, які визначають їхню сутність.

*Таблиця 1*

**Варіанти тлумачення основних компонентів моделі GROW**

| **Компонент, етап моделі GROW** | **Приклади типових запитань, що визначають характеристики основних компонентів, етапів моделі GROW** |
|---|---|
| (G) Goal – ціль | *Які ваші цілі? Які ваші прагнення?*<br>Мета – це кінцева точка, до якої прагне клієнт (здобувач освіти), тому головним у її визначенні є умови виконання та чітке розуміння того, коли вона буде досягнутою.<br>Постановка цілей і завдань – це фактично запит студента, який на цьому етапі визначає не лише саму мету, але й умови її реалізації. |
| (R) Reality - реальність | *Якою є ваша реальність? Якими є зараз ваші переконання та ситуація, у якій ви перебуваєте?*<br>Вивчення спільно з викладачем-коучем поточної ситуації, у якій перебуває студент, та з'ясування, як далеко він від своїх цілей, які має ресурси для їхнього досягнення |
| (O) Options – варіанти, опції<br><br>(O) Obstacles – перешкоди | *Які ви маєте варіанти дій? Які можливості та ресурси відкриваються для вас?*<br>Аналіз можливих варіантів досягнення цілей передбачає виявлення основних і альтернативних способів, шляхів та перешкод, які потенційно можуть завадити цьому; пошук джерел отримання додаткової інформації; зіставлення способів реалізації задуманого |
| (W) Will – воля<br>Way Forward – план дій<br>Way forward – шлях уперед | *Що, як, коли ви будете робити для просування вперед? Які дії можете вчинити для досягнення особистих і професійних цілей?*<br>Визначення намірів та складання дорожньої карти на основі конкретних завдань; розроблення докладного плану дій із проміжними цілями та термінами їхнього виконання; пошук і мобілізація необхідних для цього вольових зусиль |

В означених базових параметрах модель GROW визначає цілеспрямований поступальний процес, у ході якого коуч-викладач допомагає студентові спершу сформулювати осмислену мету (*ціль*); відтак вони спільно аналізують і описують поточну ситуацію (*реальність*), в якій перебувають; потім розглядають різні *варіанти* досягнення поставлених цілей та *перешкоди*, які заважатимуть цьому. На цій основі розробляється

докладний план дій та мобілізуються воля, інші індивідуальні ресурсі для його реалізації через цілеспрямоване поетапне просування вперед.

У міру того як модель GROW набувала популярності в різних галузях знань і сферах суспільного життя, зростала її варіативність. Це виявилося в появі різних теоретичних модифікацій та безлічі видозмін, які в силу досвіду і конкретних обставин застосовували окремі коучі. До прикладу, це виразно проявилося в праці Г. Александера «Поведінковий коучинг – модель GROW» (2006). Його сутність виводиться з формули: «Коли зачиняються одні двері, відчиняються інші. Але часто ми з жалем дивимося на двері, що зачинилися, і не помічаємо тих, які для нас відчинилися». Автор доводить, що шлях до омріяної мети не завжди швидкий і легкий, адже той, хто стрімко рухається до її досягнення, постійно стикається з перешкодами і поразками. Щоб досягти бажаного, треба постійно долати труднощі й підніматися після важких падінь. На основі цих установок визначається концепт самокоучингу як «психічної самокорекції поведінки». Він навчає людину оцінювати свої досягнення за певний час; долати перешкоди на шляху до мети; коригувати поведінку залежно від ситуації; заряджати себе ентузіазмом на подальші дії; правильно реагувати на труднощі; знаходити «двері», які перед вами відчиняються. У такому контексті Г. Александер адаптував модель GROW до завдань поведінкового коучингу [2].

З критикою «поведінкового варіанту» моделі GROW виступили відомі британську коучі Джонатан Пассмор та Стефан Канторке, які обґрунтували свої погляди в бестселері «Допомагати іншим ставити цілі: модель GROW (2012). Автори доводять, що цей варіант обмежує можливості коучингу у визначенні цілей людини, які мають її орієнтувати на дослідження не лише своєї психіки, а й філософських аспектів життя. Вони також стверджували, що застосування базового варіанту моделі GROW Дж. Вітмора може бути доцільним для планування досягнень цілей у бізнесі і спорті, але він меншою мірою надається для використання в особистісному та кар’єрному коучингу. Виходячи з цього, було запропоновано трансперсональний та екзистенційний

варіанти моделі GROW, які фокусують на «філософських аспектах життя», що відповідають засадам лайф-коучингу [12].

Дж. Пассмор і С. Канторке спричинилися до вдосконалення методики використання моделі GROW. Вони конкретизували просування по кожному з чотирьох її кроків (Ціль, Реальність, Опції, Воля) визначивши для кожного з них від 8 до 13 запитань, на які мала шукати відповіді людина під час їхнього проходження 12, p. 20–23].

Також знайшла визнання модифікація моделі GROW британського психолога і коуча-практика Майлзла Дауні. Вчений запропонував додати до її початкового етапу новий компонент у вигляді бесіди, яка вибудовується і структурується залежно від цілей і потреб клієнта. На практиці це виглядає так: перед початком системної співпраці з коучем клієнт, відповідаючи на його запитання, роз'яснює свої мотиви звернення до коучингу і які результати хоче отримати від коучингу; стверджує готовність і здатність до системного активного самонавчання тощо. Таке поєднання мотивів і цілей, за думкою М. Дауні, надає моделі GROW цілісності й підвищує її ефективність. Для цього він розробив систему додаткових запитань коуча до клієнта [5].

Більшість сучасних коучів прийняла «класичний варіант» моделі GROW Дж. Вітмора. За думкою кар'єрного тренера зі Сінгапуру Кенг Лун Чеа, її сенс полягає у використанні коучингу задля реалізації потенціалу людини для досягнення найкращих результатів. Модель допомагає ставати більш обізнаними і відповідальними за свої дії та орієнтує на те, щоб допомогти особі вчитися, а не вчити її, що вона має робити. Фахівець підкреслює, що багато його колег використовують і розвивають модель GROW на основі власного досвіду, що наповнює її новим змістом та створює безліч оригінальних варіацій [3].

Загальна значущість і цінність використання моделі GROW в освітньому процесі ЗВО полягає в структуруванні проблеми на два основні аспекти: 1) здобувач освіти має право самостійно визначити пріоритетні цілі та бути мотивним на її досягнення; 2) студент має усвідомлювати можливі

перешкоди, труднощі, які ускладнюють досягнення визначених цілей, та бути готовим і мати чіткий план дій щодо їхнього подолання.

Ефективне використання коучингової моделі GROW в освітньому процесі ЗВО передбачає творчий підхід для розв'язання комплексних та окремих (організаційних, навчальних, виховних) завдань. Для цього потрібно ґрунтовно опанувати теоретичні аспектами цього інструменту та враховувати методичний і практичний досвід його застосування у підготовці майбутніх фахівців різних спеціальностей (див.: Педагогічний коучинг…, 2020: https://revolution.allbest.ru/pedagogics/01026935_0.html; GROW коучинг «кваліфікований персонал…», 2019: https://tourism.udau.edu.ua/ua; Сидоренко, В. Селф-коучинг, 2020: https://lib.iitta.gov.ua/720149/1 та ін.).

**Висновки**. Модель GROW пройшла тривалу складну еволюцію, що виявляється у появі її різних модифікацій. Вона адсорбує основні ідейні постулати коучингу, визначає базовий сценарій, логіку, послідовність, системність організації і проведення коучингового навчання, слугує основою для використання окремих технік і методик коучингу. В такому контексті слід визначати підходи і шляхи використання моделі GROW в організації освітнього процесу у ЗВО та орієнтувати майбутніх фахівців на ефективне використання цього інструменту в наступній професійній діяльності.

Предметом подальших досліджень може стати ґрунтовне вивчення різних маловідомих моделей коучингу (FUEL, Co-Active коучингу, модель AID та ін.) для їх продуктивного застосування в процесі особистісного і професійного розвитку майбутніх фахівців у ЗВО.

.

**Список використаних джерел**


1. Тютюнник М. Теоретичні аспекти моделювання як методу наукового дослідження, Чернігів: Ред-вид. центр ЧНПУ, 2012. 270 с.
2. Alexander G. Behavioural coaching – the GROW model. *Passmore J. Excellence in coaching: the industry guide*. London; Philadelphia: Kogan Page, 2006; 2010. P. 81–93.

3. Cheah, K., L. A Study of Coaching Models and Principles. *International Coaching Academy*. 2018/ URL: https://coachcampus.com/coach-portfolios/research-papers/keng-loong-cheah-a-study-of-coaching-models-and-principles/.
4. Dilts R. B. From Coach to Awakener, 2003. 368 p.
5. Downey M. Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach: Lessons from the Coaches' Coach, 2003. 196 p.
6. Fine, A., Rebecca, R. You already know how to be great: a simple way to remove interference and unlock your greatest potential. New York: Portfolio Penguin, 2010. 280 p.
7. Fine A. What is the GROW Model. InsideOut Development, 2018. URL: https://www.insideoutdev.com/about-us/what-is-the-grow-model/
8. Flemming F. Transformational Dialogues. Facilitator Training Manual Transformational Processing Institute, 1995. 278 p.
9. Landsberg M. The tao of coaching: boost your effectiveness at work by inspiring and developing those around you. London: Profile Books, 1997 / 2015. 156 p.
10. Nguyen S. The G.R.O.W. Model In Business Coaching – Powerfully, 2018. URL: https://www.stevenguyenphd.net/the-grow-model-in-business-coaching-powerfully-simple.
11. Parsloe E., Wray M. J. Coaching and mentoring: practical methods to improve learning. London: Kogan Page, 2000. 193 p.
12. Passmore J., Cantore S. Helping others to set goals: the GROW model. Top business psychology models: 50 transforming ideas for leaders, consultants, and coaches. London: Kogan Page, 2012. 224 p.
13. Whitmore J. Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose. Nicholas Brealey, 2002 / 2009. 180 p.
14. Whitmore J. The GROW Model. Performance Consultants International, 2012. URL: https://www.performanceconsultants.com/wp-

**References**


1. Alexander, G. (2006; 2010). Behavioural coaching – the GROW model. *Passmore, J. Excellence in coaching: the industry guide*. London; Philadelphia: Kogan Page. P. 81–93. [in English].
2. Cheah, K., L. (2018). A Study of Coaching Models and Principles. *International Coaching Academy*. URL: https://coachcampus.com/coach-portfolios/research-papers/keng-loong-cheah-a-study-of-coaching-models-and-principles/ [in English].
3. Dilts, R. B. (2003). From Coach to Awakener. 368 p. [in English].
4. Downey, M. (2003). Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach: Lessons from the Coaches' Coach. 196 p. [in English].
5. Fine, A., Rebecca, R. (2010). You already know how to be great: a simple way to remove interference and unlock your greatest potential. New York: Portfolio Penguin. 280 p. [in English].
6. Fine, A. (2018). What is the GROW Model. InsideOut Development. URL: https://www.insideoutdev.com/about-us/what-is-the-grow-model/ [in English].
7. Flemming, F. (1995). Transformational Dialogues. Facilitator Training Manual Transformational Processing Institute. 278 p. [in English].
8. Landsberg, M. (1997 / 2015). The tao of coaching: boost your effectiveness at work by inspiring and developing those around you. London: Profile Books. 156 p. [in English].
9. Nguyen, S. (2018). The G.R.O.W. Model In Business Coaching – Powerfully. URL: https://www.stevenguyenphd.net/the-grow-model-in-business-coaching-powerfully-simple. [in English].
10. Parsloe, E., Wray, M. J. (2000). Coaching and mentoring: practical methods to improve learning. London: Kogan Page. 193 p. [in English].
11. Passmore, J., Cantore, S. (2012). Helping others to set goals: the GROW model. Top business psychology models: 50 transforming ideas for

leaders, consultants, and coaches. London, Philadelphia: Kogan Page. 224 p. [in English].

12. Tiutiunnyk, M. (2012). Teoretychni aspekty modeliuvannia yak metodu naukovoho doslidzhennia [Theoretical aspects of modeling as a method of scientific research]. Chernihiv: Red-vyd. tsentr ChNPU. 270 s. [in Ukrainian].
13. Whitmore, J. (2002 / 2009). Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose. Nicholas Brealey. 180 p. [in English].
14. Whitmore, J. (2012). The GROW Model. Performance Consultants International. URL: https://www.performancecons.com/wp- [in English].

Savchuk B. P.,
orcid.org/0000-0003-2256-0845
Slyusarenko N.V.,
orcid.org/0000-0002-9215-5936
**Yehorova I. V.**
orcid.org/0000-0001-8070-9455

**GROW COACHING MODEL: ESSENTIAL CHARACTERISTICS AND POSSIBILITIES OF USE IN THE EDUCATIONAL PROCESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**

The article clarifies the versions of the origin and carries out an essential structural characteristic of the GROW coaching model in the context of approaches and opportunities for its use in the organization of the educational process in higher education institutions. The article presents well-founded and established definitions of the concepts of "model", "modeling", "pedagogical modeling" in Ukrainian pedagogical science and it is shown that, in the main parameters, their definitions coincide with the interpretation of coaching modeling in foreign professional literature. Based on its objective analysis, the problem of the origin of the name of the GROW model, its evolution and the main interpretation options are revealed (J. Whitmore, M. Landsberg, G. Alexander, A. Fine, M. Rebecca, and others).

We have carried out a comprehensive characterization of the main components and stages of the GROW model implementation. We clarified its basic parameters, which determine a purposeful progressive process, during which the teacher-coach helps the coachee (the person being taught) to clearly formulate a meaningful goal; analyze the current situation objectively; to look for ways to achieve the set goals and to overcome possible obstacles that will prevent it; to develop a detailed plan of action on this basis and mobilize the will and other individual resources for its implementation. The article compares the " classical", the most common and other modified versions of the GROW model, which are implemented in certain social spheres and for solving specific tasks in the field of education.

The work focuses on the significance and potential of using the GROW model in the system of professional training of future specialists in higher education. This is manifested in the creation of opportunities for independent determination of priority goals, motivation to achieve them, and the formation of readiness to overcome possible obstacles on this path.

**Keywords**: coaching, coaching tools, pedagogical model, GROW model, educational process, higher education institution, professional training of future specialists, self-coaching.