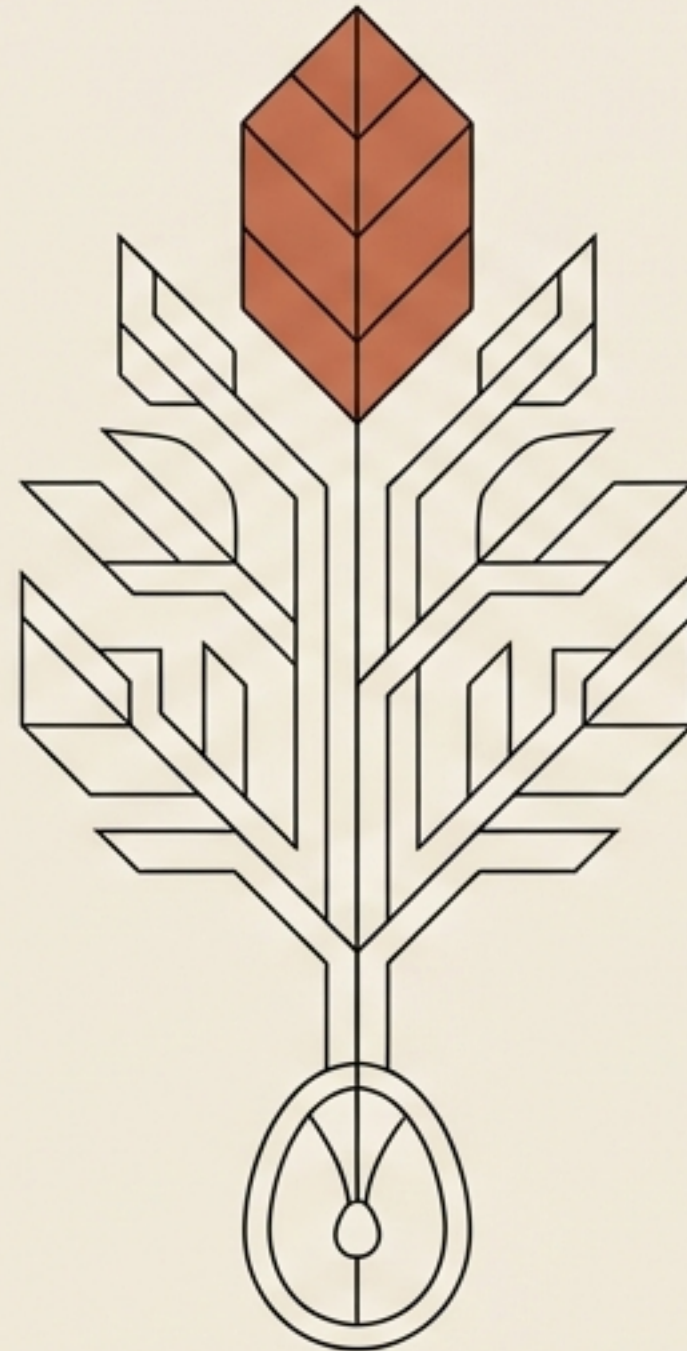


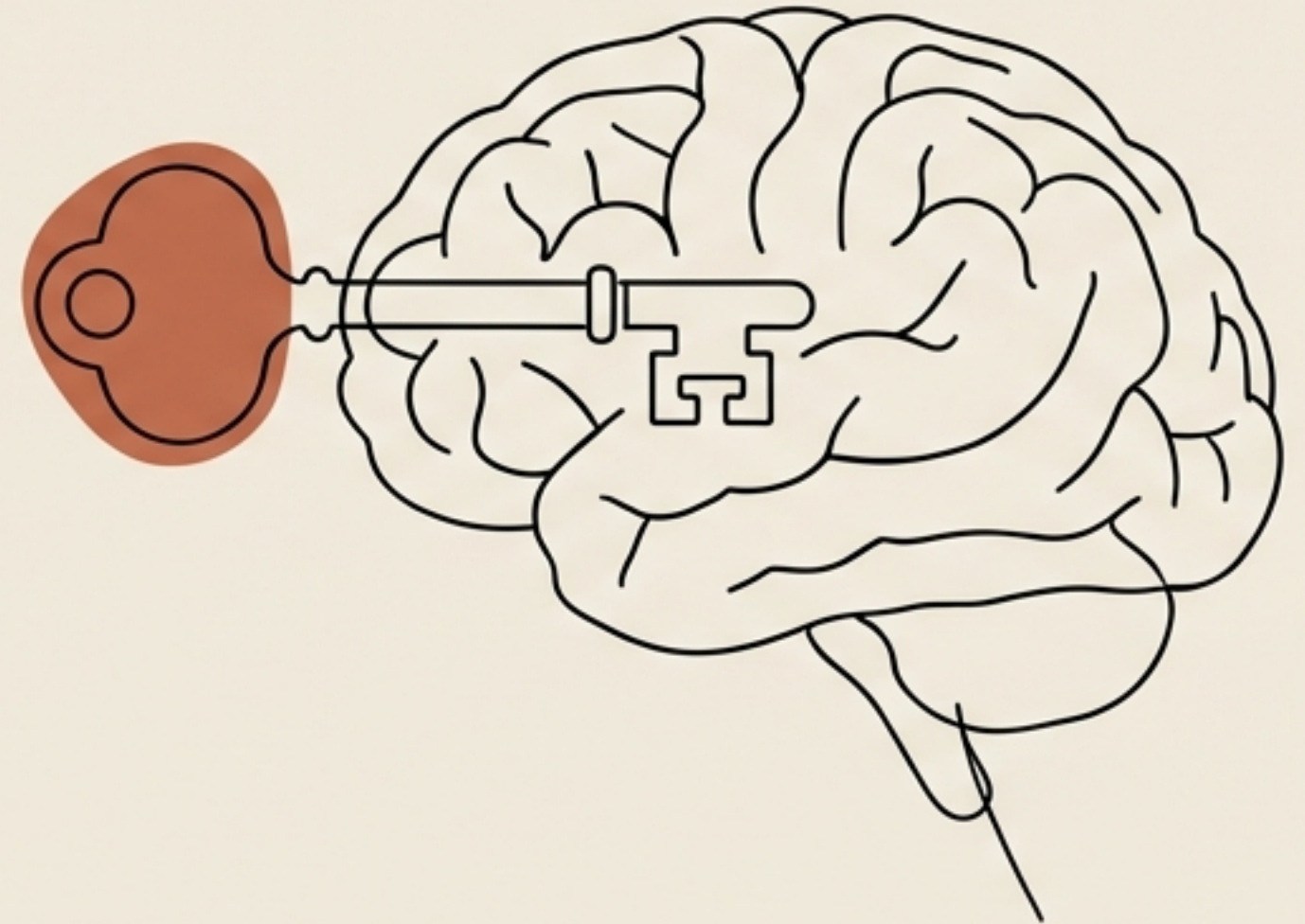
Die Anatomie des GROW-Modells

Struktur, Psychologie und Anwendung im professionellen Coaching



Das Fundament der Wirksamkeit

- Ursprung im Leistungssport (Gallweys „Inner Game“) → Transfer ins Business-Coaching durch Sir John Whitmore.
- Psychologisches Fundament basierend auf dem humanistischen Menschenbild (Maslow, Rogers).
- Bewusstsein + Selbstverantwortung $\equiv$ Potenzialentfaltung.



Das Paradigma des inneren Spiels

Selbst 1

- Ratio & Kritiker
- Fokus: Limitierende Selbstgespräche und Bewertung.



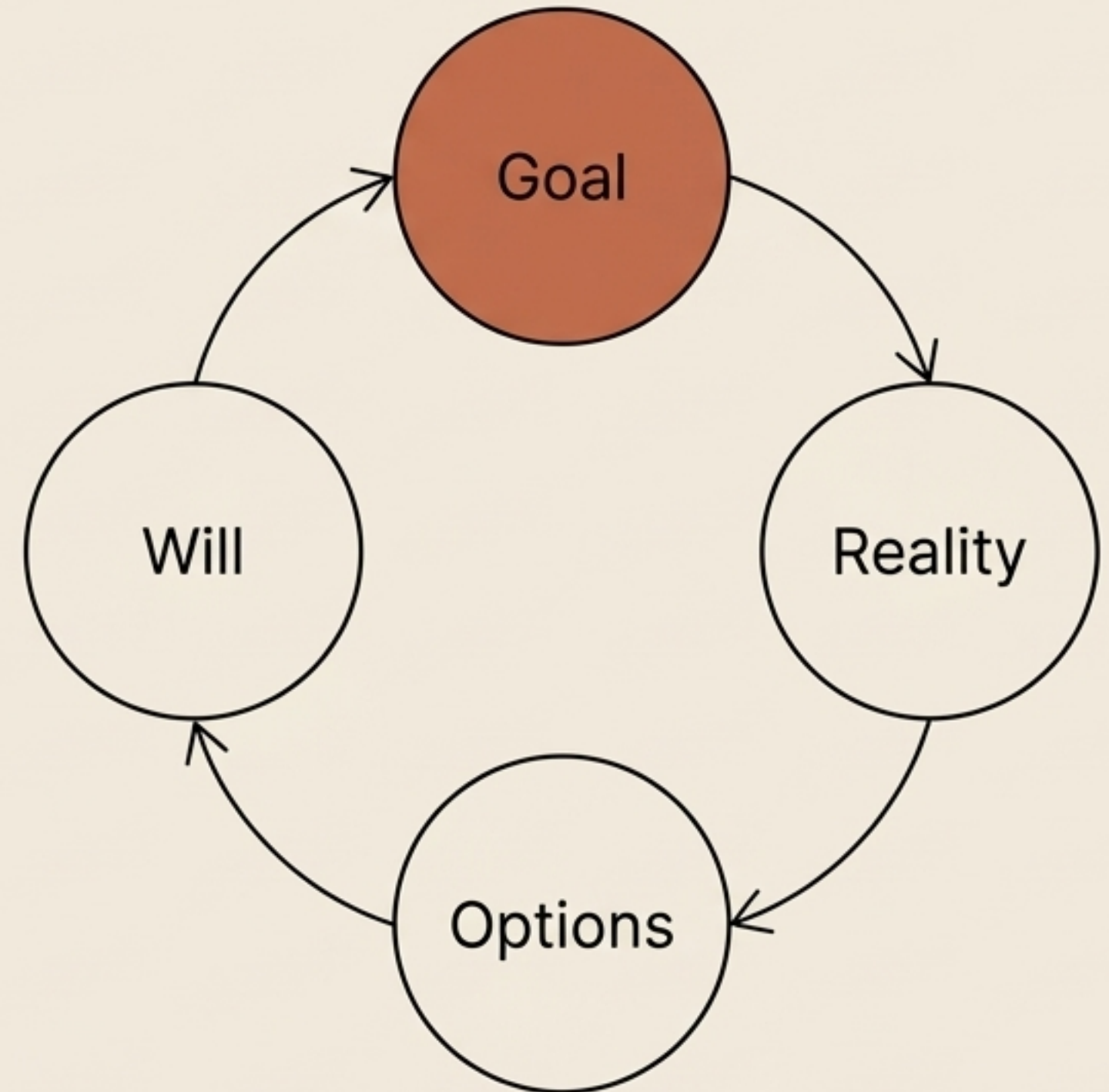
Selbst 2

- Intuition & Potenzial
- Fokus: Entfaltendes, unbewusstes Leistungsvermögen.



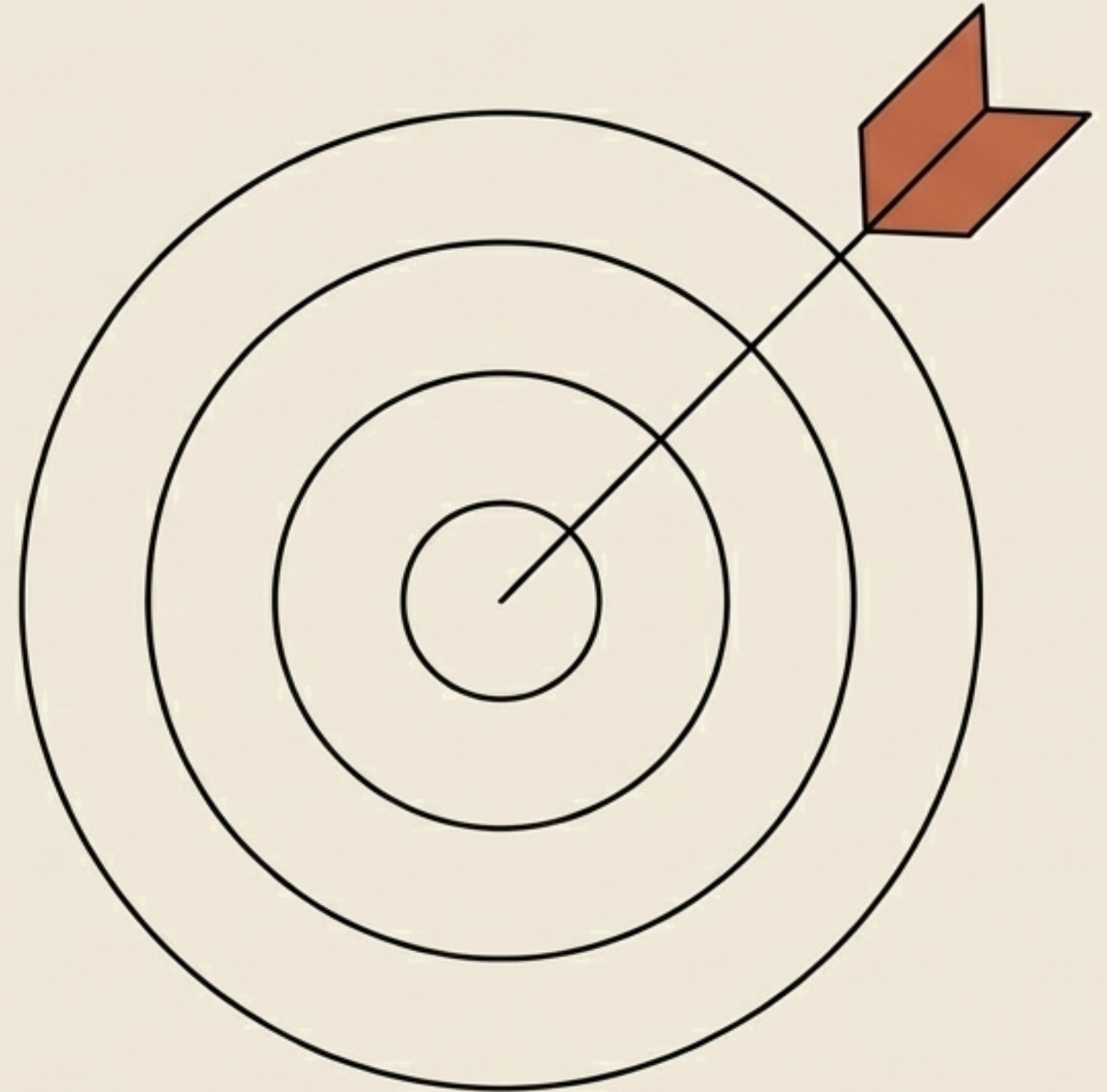
Die Architektur der Selbstregulation

- Die vier Phasen dienen als strukturierter, zirkulärer Prozess der psychologischen Selbstführung.
- Fokus liegt auf dem systematischen Erkenntnisgewinn, nicht auf dem starren Abarbeiten einer Checkliste.
- Goal → Reality → Options → Will.



G – Die Präzision der Zielsetzung

- Klare Differenzierung: Langfristiges Endziel $\neq$ Konkretes Sitzungsziel.
- Die exakte Definition lenkt die psychologische Energie des Klienten auf die Lösung.
- Problemfokus $\rightarrow$ Lösungsfokus $\equiv$ Energiefluss.



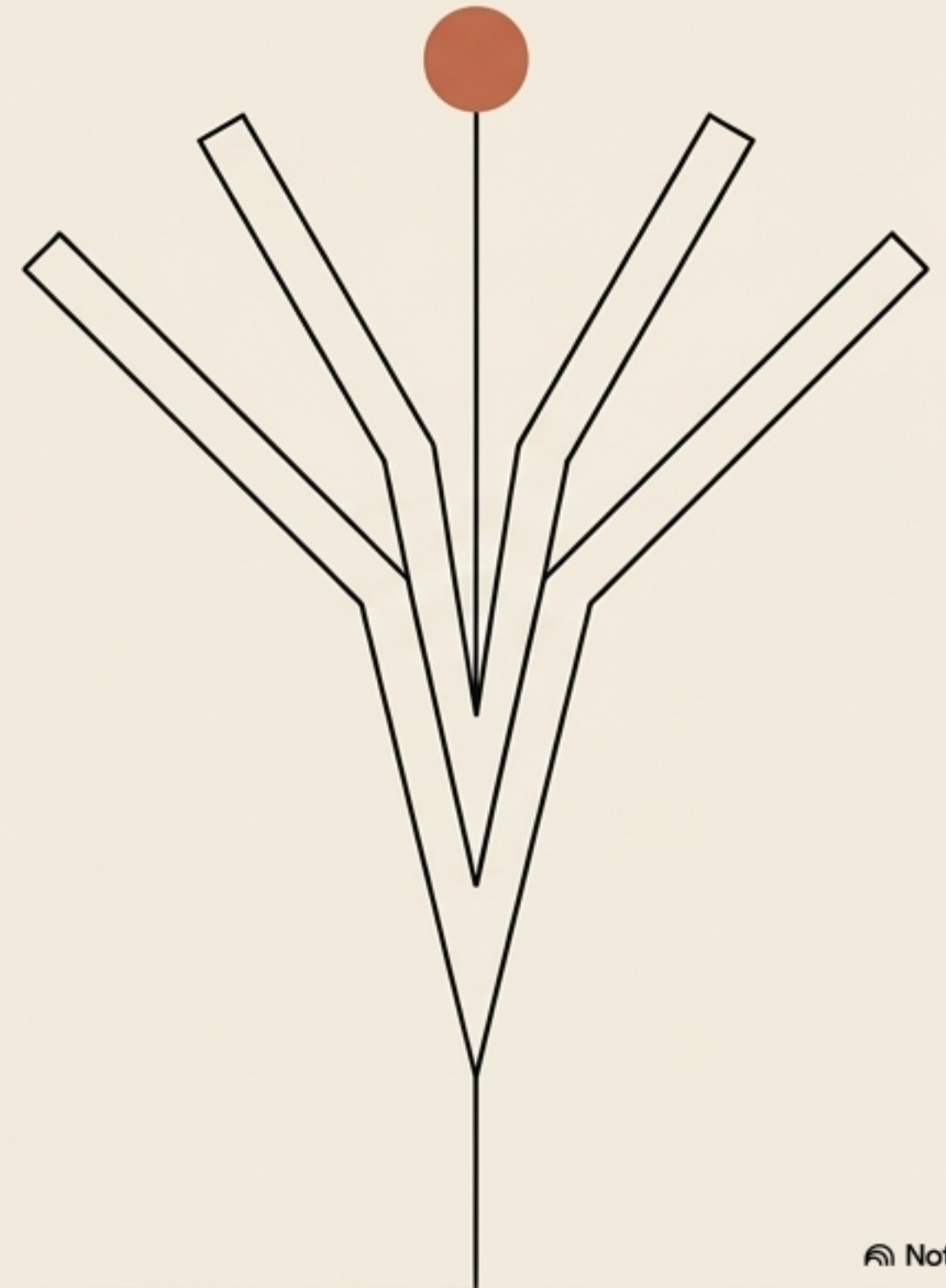
R – Die Falle der Bewertung

- Radikale, absolut neutrale Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes.
- Verhindert blinden Aktionismus und deckt verborgene Ressourcen sowie echte Hindernisse auf.
- Fakten + Ressourcen $\equiv$ Fundament der Veränderung.



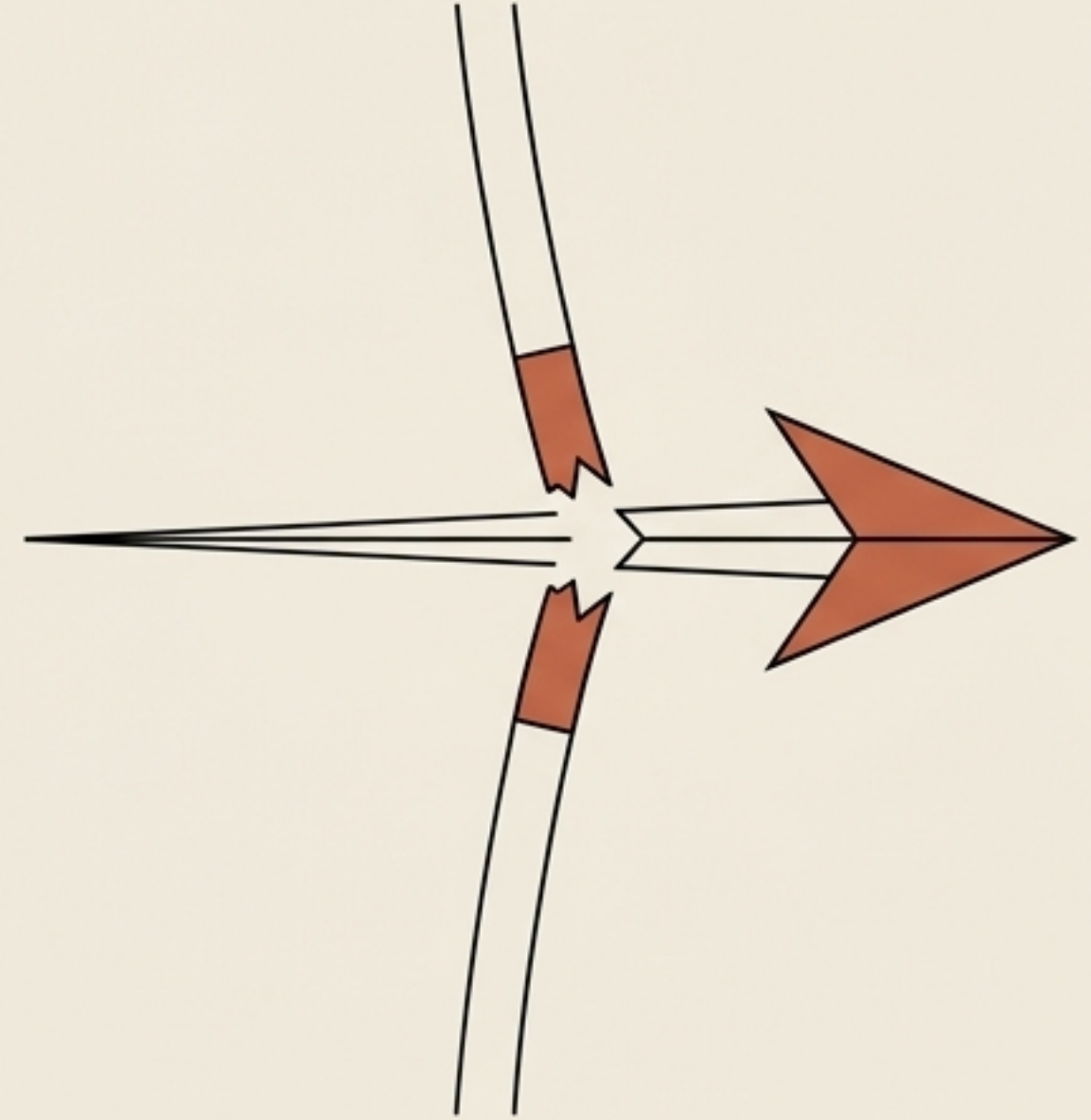
O – Die Weite der Möglichkeiten

- Temporäre Aussetzung der Ratio zur systematischen Erweiterung des Lösungshorizonts.
- Bewusste und strikte Trennung von Ideengenerierung und Lösungsbewertung.
- Quantität der Ideen → Qualität der Lösungswege.



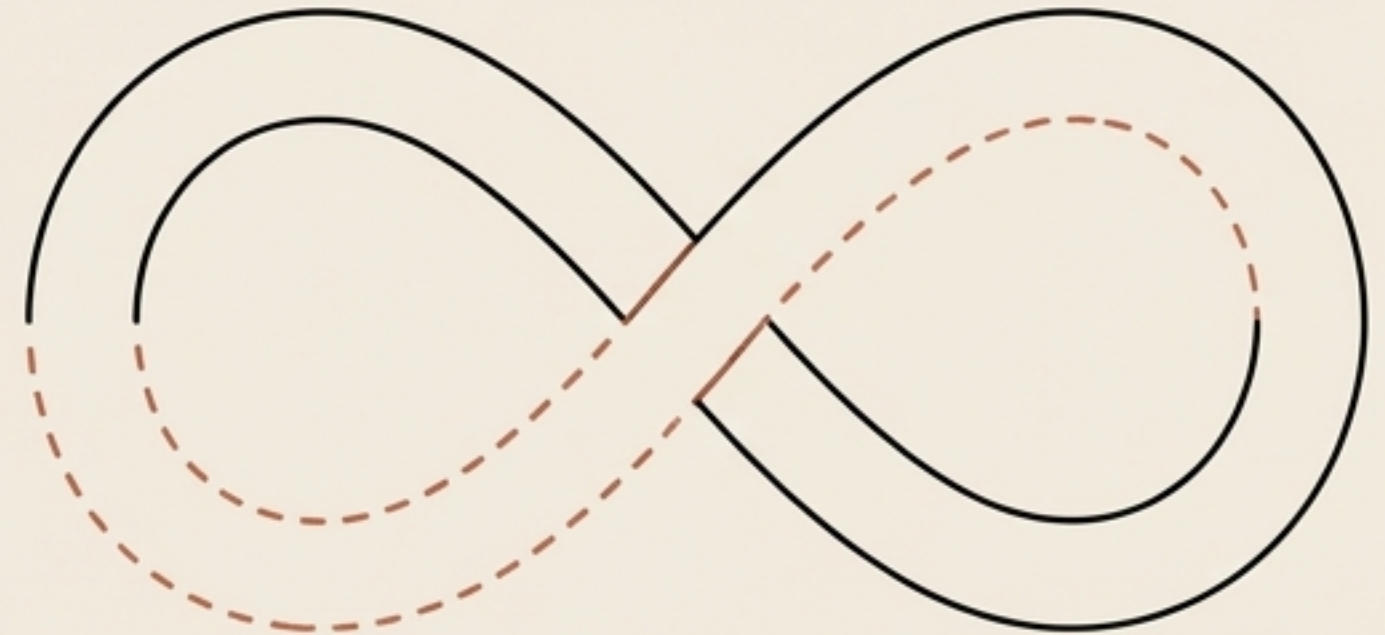
W – Die Verbindlichkeit der Handlung

- Transformation von theoretischen Handlungsoptionen in ein kompromissloses Commitment.
- Die proaktive Antizipation von Hindernissen sichert die langfristige Volition (Umsetzungswille).
- Intention + Aktionsplan = Verbindlichkeit.



Die Evolution der Struktur

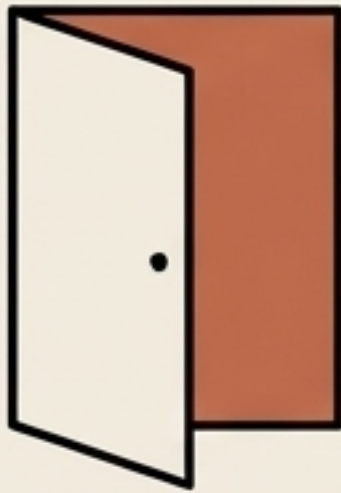
- Kritik (Grant, 2011): Echte Coaching-Prozesse verlaufen selten perfekt linear.
- Integration von „Review“ und „Evaluation“ formt einen vollständigen psychologischen Regelkreis.
- Will → Action → Review $\equiv$ RE-GROW.



Die Grenzen der Methode

Indiziert

- Verhaltensänderung & Leistungssteigerung.
- Orientierung & Strukturierung von Selbstreflexion.



Kontraindiziert

- Psychotherapie (z. B. klinische Depression, Traumata).
- Reines Fachwissen-Defizit (Hier ist Training/Mentoring indiziert).



Der Transfer in die Praxis

- Speed-Coaching Set-up: 7 Minuten Coaching, 3 Minuten Feedback, anschließender.
- Radikale Reduktion: Maximal zwei präzise Fragen pro Phase zwingen zur inhaltlichen Essenz.
- Verknappung $\equiv$ Methodische Klarheit.

