

สุดยอดเทคนิคการเป็นผู้สอนงาน(โค้ช)ที่ดี (To Be Good Coach)

โดย

อาจารย์ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic
Development Consultant



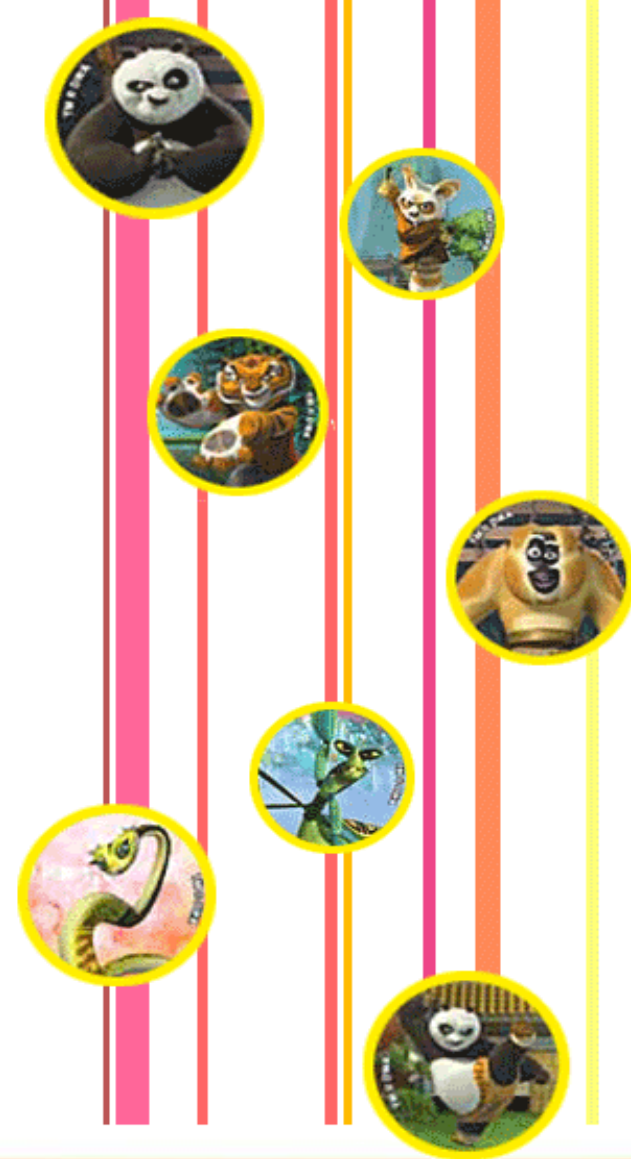
 PakornBlog 

COACH

Pakornblog 

<http://www.pakornblog.com>

<http://www.facebook.com/pakornblog>



สำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการเป็นโค้ช

- คุณอยากเป็น โค้ชหรือไม่?
- คุณคิดว่า โค้ช กับ ผู้จัดการ ต่างกันในเรื่องใด?
- คุณควร ไปโค้ชซึ่งลูกน้องลักษณะไหน?
- คุณควร โค้ชซึ่งลูกน้องในโอกาสใด?
- ถ้าคุณเป็น โค้ชแล้วจะเกิดประโยชน์อะไรกับคุณบ้าง?

สิ่งที่คาดว่าจะได้รับการฝึกอบรม

- เกิดความรู้สึกรอยากรู้เป็น โค้ชมากขึ้น
- มีแนวทางและเทคนิคการ โค้ชซึ่งของตัวเอง
- สนุกสนานกับบทบาทการเป็น โค้ช
- กระตือรือร้นที่จะไป โค้ชซึ่งทีมงาน

เรื่องที่ยากให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้

- หลักการเป็น โค้ช
- เทคนิคในการ โค้ชซึ่ง
- เทคนิคการจูงใจผู้อื่นให้เปลี่ยนแปลงตัวเอง
- กระบวนการ โค้ชซึ่งอย่างเป็นธรรมชาติ
- รูปแบบและStyle ที่เหมาะสมของตัวเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นโค้ช

“บทบาททั้งหมดที่ผู้เป็น โค้ช (Coach) แสดงออกมานั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะนิสัยที่ดี เป็นที่ยอมรับ ของ Coachee คำนึงถึงการช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้เป็นหลัก และเกิดความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้วยความเชื่อ อย่างแน่วแน่ ว่าคนนั้นมี ศักยภาพเหลืออยู่มหาศาล ที่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ จึงต้องทำให้เขาดึง ศักยภาพมาใช้ด้วยตัวเอง

ความหมายของการสอนงาน (Coaching)

การสอนงานจัดได้ว่า เป็นกระบวนการหนึ่งที่โค้ชใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มี ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยการดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมา ไม่ใช้การเติมเข้าไป

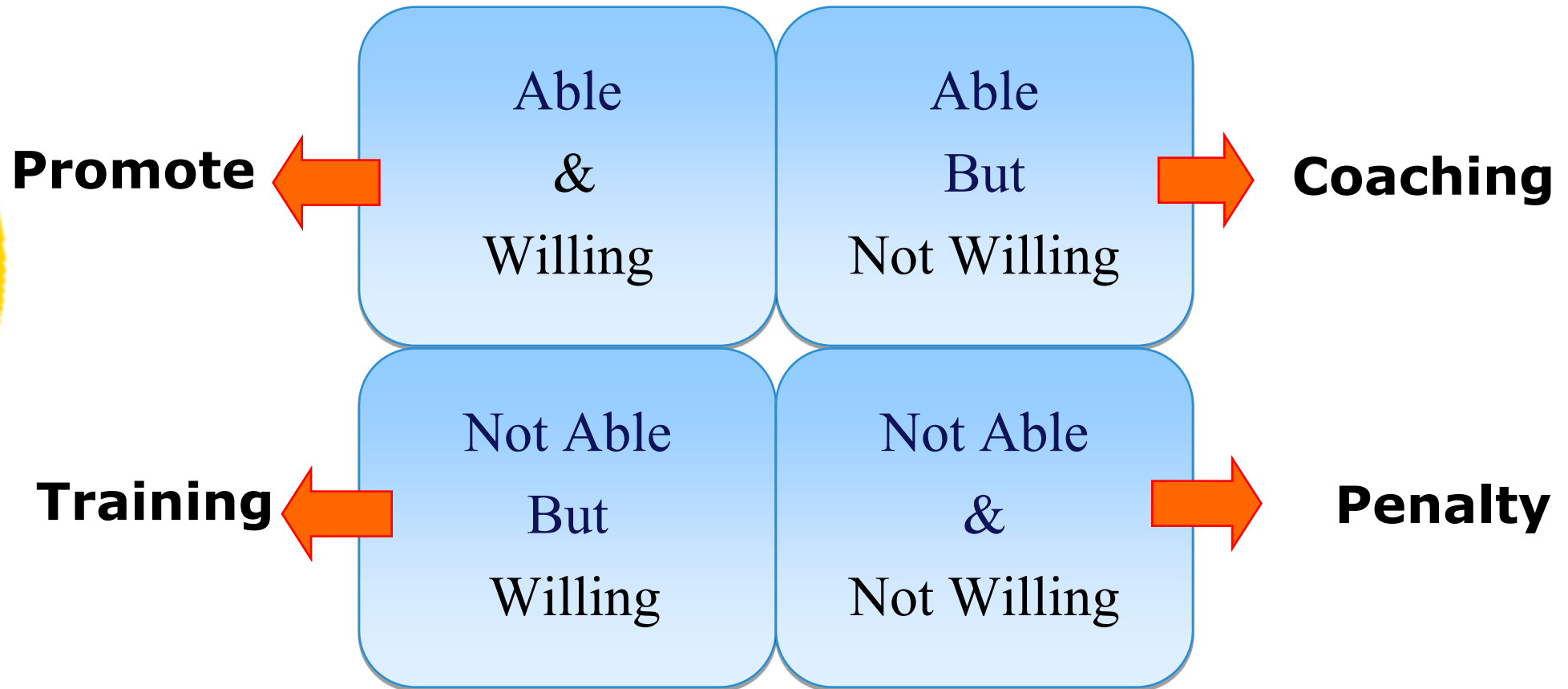
แนวทางในการฝึกอบรม

- การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)
- การ Coaching เพื่อให้ทุกคนเห็นตัวเอง
- การสร้างแรงจูงใจ เพื่อดึงศักยภาพออกมาใช้
- สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนและลงมือปฏิบัติ
- การจัดเตรียมประเด็นสำคัญ เพื่อนำไปฝึกฝน
- มุ่งเน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการเรียนรู้

แลกเปลี่ยนความแตกต่างของบทบาทต่างๆ

- พี่เลี้ยง (Mentor) → Career path
- โค้ช (Coach) → Performance
- ที่ปรึกษา (Consult) → Problem Solving
- ผู้จัดการ (Manager) → Result
- นักฝึกอบรม (Trainer) → Knowledge

ตารางการจัดแบ่งพนักงานลักษณะต่างๆ



Able : มีความสามารถ

Willing : มีความเต็มใจ

Coaching และ Teaching

❖ การสอนงาน (Coaching)

: การดึงศักยภาพที่มีอยู่แล้วให้นำมาใช้ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องต่างๆที่โค้ชเป็นผู้เลือกปฏิบัติเอง

❖ การสอน (Teaching)

: การสอนในเนื้อหาเพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ผู้สอนมอบให้และต้องปฏิบัติให้ตรงตามที่สอน

กรณีศึกษา I :

บอกเล่าประสบการณ์การเป็นโค้ช

- ❖ การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ❖ การทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง
- ❖ การจูงใจให้เขาทำงานให้เสร็จตามกำหนด
- ❖ การพัฒนาให้เขาเป็นผู้นำ

โค้ชต้องเข้าใจธรรมชาติมนุษย์

- ❖ คนทุกคนชอบคำชมมากกว่าคำตำหนิ
- ❖ คนอยากได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า
- ❖ คนอยากพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น
- ❖ คนเลือกวิธีการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง
- ❖ คนมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของตัวเอง

Work Shop I – การเตรียมตัวเพื่อการโค้ชชิ่ง

- ระบุชื่อลูกน้องที่เราตั้งใจทำการสอนงาน
- กำหนดหัวข้อที่เหมาะสมกับลูกน้อง (Coachee)
- สาเหตุที่เลือกลูกน้องคนนี้เพราะอะไร?
- คาดหวังผลลัพธ์อะไร?



COACH

หัวใจสำคัญของการสอนงาน (Coaching)



1. ทำให้ลูกน้อง มองเห็นตัวเอง เข้าใจตัวเอง
2. กระตุ้นให้ลูกน้องเกิดความอยาก
เปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง
3. ทำให้ลูกน้องเกิดความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย
และรับผิดชอบต่อเป้าหมาย
4. สร้างความไว้วางใจระหว่างหัวหน้าและ
ลูกน้อง
5. การถามคำถามและการฟังอย่างตั้งใจ

สิ่งที่โค้ชชียากได้รับจากโค้ช

- เปิดโอกาสให้เขาได้พูดแนวความคิดตัวเอง
- รับฟังเรื่องที่เขาพูดอย่างตั้งใจ
- เข้าใจในความเป็นตัวเขาไม่ใช่มาตรฐานของโค้ช
- สร้างแนวความคิดใหม่ ให้เขาเลือกไม่ใช่บังคับ
- ปล่อยให้เขาเป็นผู้ตัดสินใจเอง
- เชื่อมมั่นในสิ่งที่เขาพูด ไม่คิดไปเอง

หลักการที่ควรเป็นแนวความคิดของโค้ช (Coach)

- โค้ชที่มีความสามารถเป็นอย่างยิ่ง และมีศักยภาพเหลืออยู่
- มนุษย์ทุกคนย่อมรู้จักตัวเองดีที่สุด
- มุ่งเน้นทำให้ยอมรับผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง
- กระบวนการที่ใช้ เน้นที่วิธีการแก้ไข มิใช่เน้นที่ปัญหา
- ปัญหา / อุปสรรค เป็นสิ่งที่เขาพบเจออยู่ มิใช่สิ่งที่เขาเป็น
- ทุกคนมีเทคนิคที่เหมาะสมของตัวเอง

ขั้นตอนการโค้ชซึ่งอย่างไม่เป็นทางการ

- การแลกเปลี่ยนเรื่องที่จะ โค้ชซึ่ง
- การจูงใจให้มองเห็นประโยชน์
- การสร้างทางเลือกและนำไปปฏิบัติ
- การให้กำลังใจในการเอาชนะอุปสรรค
- การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน



Work Shop II – บทพูดสำหรับการโค้ชซึ่งคร่ำวๆ

- การแลกเปลี่ยนหัวข้อที่เลือก
- การจูงใจให้เห็นประโยชน์
- ตัวอย่างประสบการณ์ที่จะแลกเปลี่ยน
- การสรุปสิ่งที่โค้ชซึ่งจะนำไปปฏิบัติ

COACH

Role Playing คร่ำวๆ

ประเด็นสำคัญที่การโค้ชซึ่งควรเกิดขึ้น

- โค้ชซึ่งเป็นผู้คิดแนวทางด้วยตัวเอง
- การพูดคุยเป็นการแลกเปลี่ยนมากกว่าการบอกให้ทำ
- โค้ชซึ่งยอมรับในเป้าหมายที่กำหนดขึ้น
- โค้ชซึ่งรู้สึกอยากนำไปปฏิบัติด้วยตัวเอง
- เกิดความรู้สึกที่ดีร่วมกัน

กรณีศึกษา II : ผู้นำในฐานะโค้ช

- ❖ หัวข้อที่เลือกใช้ในการ โค้ชชิ่ง (Coaching)
- ❖ สาเหตุที่เลือกหัวข้อนี้ เพราะเหตุใด ?
- ❖ ขั้นตอนในการ Coaching คร่าวๆ
- ❖ คาดหวังผลลัพธ์อย่างไร ?

Work Shop III – Role Playing

- แสดงการสอนงาน (Coaching) จำลอง
- ขออาสาสมัคร 1 คน
- คัดเลือกหัวข้อที่เหมาะสม
- ดำเนินการสอนงาน (Coaching)
- ขอให้ทุกคนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

COACH

เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการสอนงาน (Coaching)

- ความอึดอัดใจไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไรดี
- ความตื่นเต้น ไม่กล้าพูดเข้าประเด็นซักที
- พูด – ค่อยเรื่องต่างๆ ไปนานเกินไป จนได้เนื้อหาน้อย
- มุ่งเน้นที่เนื้อหามากเกินไป จึงเกิดความเครียด
- หยุดการ Coaching กลางคันเพราะไม่แน่ใจในผลลัพธ์
- ไม่กล้าลงมือทำจึงเลื่อนอยู่เรื่อยๆ
- กังวลในผลลัพธ์มากเกินไป เมื่อทำเสร็จแล้วเครียดอยู่

สิ่งที่จะได้รับจากการสอนงาน(Coaching)

- โคล้ช เกิดความสุข!
- ลูกน้องเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยตัวเอง
- รู้สึกว่าอยากทำอีกและทำให้ดีขึ้น
- มุ่งมั่นที่จะพัฒนาลูกน้องคนอื่นๆเพิ่มเติม
- รู้สึกสนุกและเป็นธรรมชาติยิ่งขึ้น
- ถ่ายทอดเทคนิคการเป็น โคล้ช ในผู้อื่นต่อไป

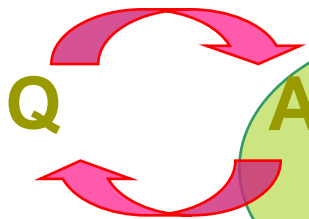
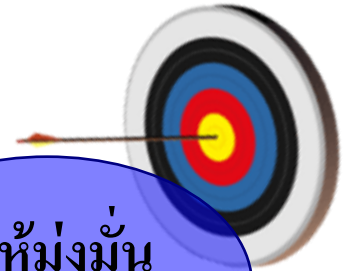
สรุปบทบาทของโค้ช (Coach)



การเป็น
กระจก

บทบาทของ
Coach

ทำให้มุ่งมั่น
ในเป้าหมาย



การใช้
คำถาม?

กระตุ้นให้ใช้
ศักยภาพ



สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้

- เรื่องที่ได้รับ
- เรื่องที่ชอบ
- เรื่องที่จะนำไปใช้ในทันที





คุณพร้อมเป็นโค้ช (Coach) หรือยัง ?

ไม่ต้องคิดมาก !

Just Do It !

ขอให้โชคดีทุกคนครับ

Pakornblog

<http://www.pakornblog.com>
<http://www.facebook.com/pakornblog>