

## Course outline หลักสูตรเทคนิคการโค้ชพิชิตเป้าหมาย (+)

(Coaching for Goal)

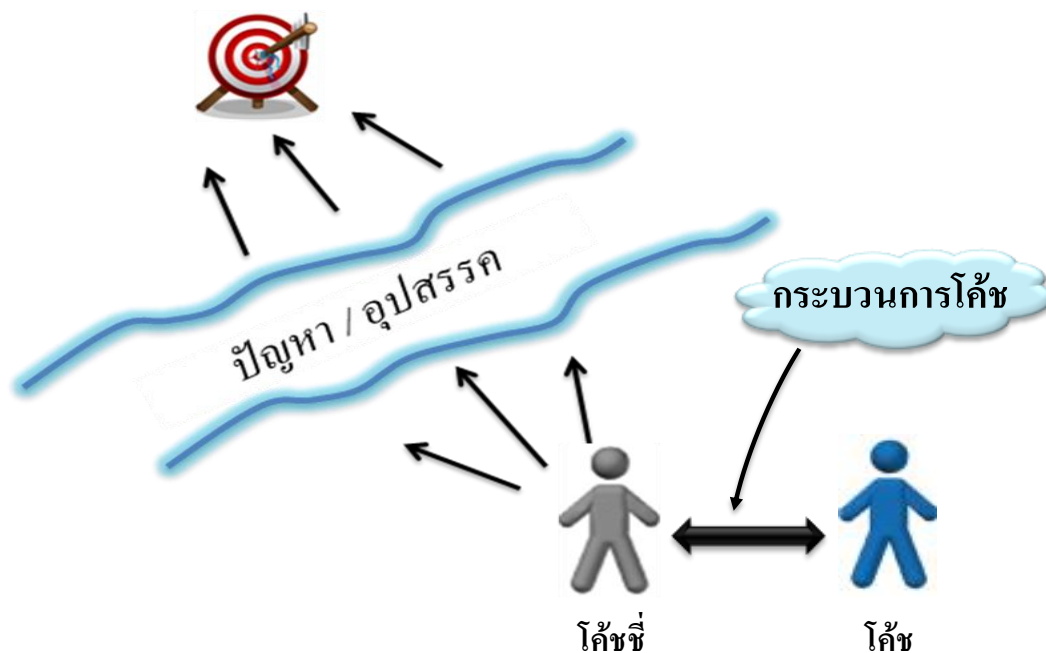
(หลักสูตร 1 วัน)

โดย นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach : Leadership and Strategic Development Consultant

### หลักการ/เหตุผล

- ★ เป้าหมาย (Goal) เป็นผลลัพธ์ที่ทุกคนต้องการไปให้ถึง หากเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่เราตั้งขึ้นมาด้วยตัวเอง แต่ในชีวิตการทำงานบางครั้งเป้าหมายที่เราไปให้ถึงกลับไม่ใช่เป้าหมายที่เราคาดหวัง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ท้อแท้เมื่อเจอปัญหาและอุปสรรค หัวหน้าที่มีความสามารถจะใช้กระบวนการโค้ชเพื่อช่วยให้ทีมงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยเทคนิคการโค้ชพิชิตเป้าหมาย (Coaching for Goal)
- ★ หลักการโค้ชที่ดีสามารถทำให้โค้ชซึ่งตั้งศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวเอง นำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ กระตุ้นจิตใจให้โค้ชซึ่งมองเป้าหมายเป็นเรื่องท้าทาย และช่วยให้โค้ชซึ่งมีทางเลือกที่หลากหลายในการก้าวข้ามอุปสรรคไปสู่เป้าหมายด้วยการตัดสินใจด้วยวิธีการที่เหมาะสมของตัวเอง



- ★ เทคนิคการโค้ชโดยการใช้เครื่องมือต่างๆ จะช่วยให้โค้ชสามารถช่วยเหลือโค้ชชี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสมของโค้ชชี่แต่ละคนและปัญหาอุปสรรคที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการโค้ชพิชิตเป้าหมาย (Coaching for Goal) ควรพัฒนาการใช้เครื่องมือจนเข้าใจและสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเสริมกับกระบวนการโค้ชที่ช่วยให้โค้ชพิชิตเป้าหมายของเขาได้ ก็เท่ากับโค้ชพิชิตเป้าหมายได้เช่นเดียวกัน

## จุดประสงค์ของหลักสูตร

- & เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการและกระบวนการเป็นโค้ชที่ถูกต้อง สามารถประยุกต์ใช้ได้ด้วยตัวเอง ผ่านการเรียนรู้และทดลองปฏิบัติจริงใน Class
- & เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างเครื่องมือที่ใช้ประกอบการโค้ชได้ด้วยตัวเอง ทำให้มีเทคนิคการโค้ชที่เป็น Style ของตัวเองและมีความเหมาะสมกับโค้ชซึ่งมากยิ่งขึ้น
- & เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นโค้ชด้านต่างๆ ให้พร้อมสำหรับการช่วยเหลือโค้ชซึ่งสร้างแนวความคิด และวิธีการที่เป็นของตัวเอง จูงใจให้โค้ชซึ่งพิชิตเป้าหมายได้ด้วยตัวเองโดยผ่านการโค้ช
- & เพื่อสร้างสถานการณ์ให้เกิดการทดลองโค้ชกันเองใน Class ผ่านเทคนิคและเครื่องมือต่างๆ ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือได้ด้วยตัวเองอย่างแท้จริง

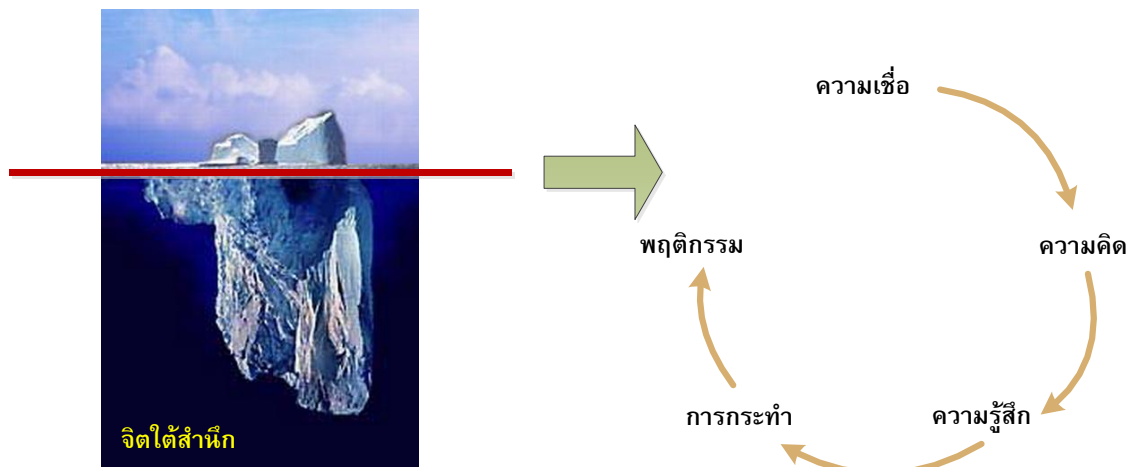
## เนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- ➔ Session I : หลักพื้นฐานของการเป็นโค้ช
  - สสำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการโค้ชเพื่อเป้าหมาย
  - แก่นสำคัญของ การ โค้ชเพื่อเป้าหมาย (Coaching for Goal)
  - หลักการที่ควรเป็นแนวความคิดของโค้ช
  - สิ่งที่โค้ชซึ่งคาดหวังความช่วยเหลือของโค้ช
  - **Workshop:** กำหนดสิ่งที่จะไปโค้ช
- ➔ Session II : ทักษะสำคัญที่โค้ชใช้ในการโค้ช
  - การใช้คำถามเสริมพลัง (Power of Questioning)
  - การรับฟังเชิงลึกอย่างตั้งใจ (Deep Listening)
  - การให้ข้อมูลป้อนกลับในแง่ดี (Optimal Feedback)
  - การจูงใจและให้กำลังใจ (Encouragement)
  - การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Goal Setting)
  - **กิจกรรม :** การใช้คำถามเสริมพลัง
- ➔ Session III : การใช้เครื่องมือประกอบการโค้ช
  - เทคนิคการโค้ชด้วย Grow Model
  - การใช้คำสำคัญ (Key words) ประกอบการโค้ช
  - การดำเนินการโค้ชด้วยรูปภาพ รูปทรงต่างๆ
  - เทคนิคการโค้ชด้วยการตั้งประเด็นของโค้ชซึ่ง
  - **Workshop:** กำหนดแนวทางการโค้ชของตัวเอง
  - **Role Playing:** ดำเนินการโค้ชกับเพื่อนๆ
- ➔ Session IV : การออกแบบกระบวนการโค้ชพิชิตเป้าหมาย

- หัวใจสำคัญของการ โฆษณิตัดเป้าหมาย
  - กระบวนการ โฆษณาที่มีรูปแบบ
  - **Workshop:** ออกแบบโปรแกรมด้วยตัวเอง
  - ประเด็นสำคัญที่ควรระวังระหว่างการ โฆษณา
  - บทบาทสำคัญที่โฆษณิตัดเป้าหมาย
- ➔ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝน

## ขบวนการ (Process) ในการฝึกอบรม

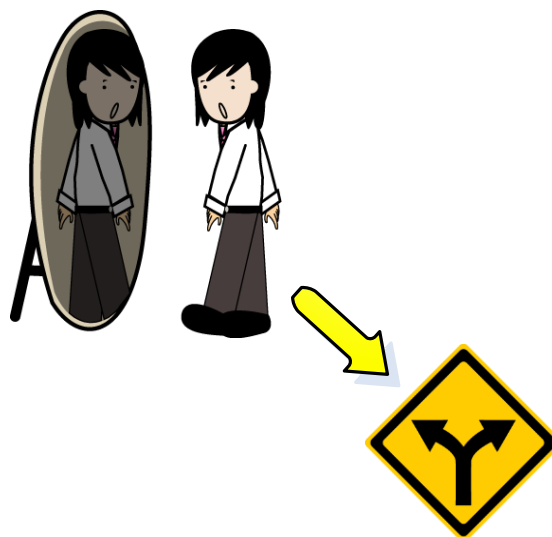
### ▶ ใช้หลักการ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)



- ความเชื่อ
- ความเคยชิน
- ค่านิยม
- อุปนิสัย

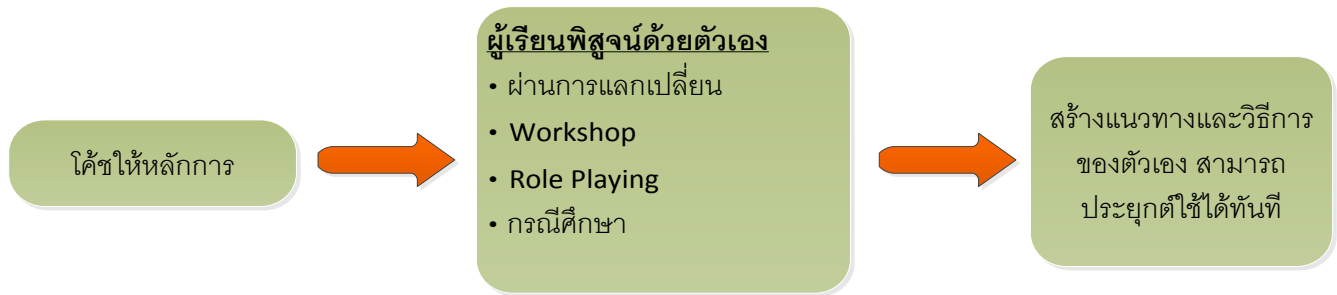
**หมายเหตุ:** ผู้ใหญ่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในอดีตของตัวเอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะอยู่ภายในจิตใต้สำนึก ผ่านการแสดงด้วยวงจรพฤติกรรม หากต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงจึงต้องทำให้ผู้เรียนยินดีที่จะปรับเปลี่ยนความคิดของตัวเองใหม่ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง (การกระทำแบบใหม่)

### ▶ การใช้กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching) กับ การฝึกอบรม



**หมายเหตุ:** การทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยตัวเองผ่านการใช้คำถาม (Questioning) ของโค้ช (วิทยากร) จะสร้างความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน แล้วผู้เรียนก็จะเลือกทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับ Style และสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

▶ **แก่นสำคัญของการฝึกอบรมในรูปแบบ Group Coaching**



**หมายเหตุ:** การทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองและยอมรับในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ด้วยตัวเองผ่านการใช้คำถาม (Questioning) ของโค้ช (วิทยากร) จะสร้างความอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองของผู้เรียน แล้วผู้เรียนก็จะเลือกทำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับ Style และสภาพแวดล้อมของตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

**“การบอกให้ฟัง กับ กระตุ้นให้คิด อย่างไหนดีกว่ากัน?”**

**“ชี้แนะวิธีการให้ กับ ถามว่ามีวิธีการของตัวเองอย่างไร?” แบบไหนจำได้มากกว่ากัน**

❖ **แนวทางการบรรยายสไลด์ (Slide)**

- ❖ อธิบาย □ กระตุ้นให้คิด □ ถามให้ประยุกต์ใช้ □ จูงใจให้มี Commitment
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วย Keywords และประโยคสำคัญ
- ❖ เปิดโอกาสให้สำรวจตัวเองและสร้างแนวทางแก้ไขด้วยตัวเอง
- ❖ ฝึกให้จับประเด็นสำคัญที่อยู่ในสไลด์ (Slide) ได้ด้วยตัวเอง
- ❖ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีอิสระในการเลือกใช้ความรู้ ไม่ได้บังคับ



❖ **กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)**



- ❖ สร้าง Commitment ในสิ่งที่จะนำไปปฏิบัติ
- ❖ พิสูจน์หลักการและเทคนิคที่ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาด้วยตัวเองและพร้อมไปประยุกต์ใช้ทันที
- ❖ สนุกสนานกับกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
- ❖ สร้างแนวความคิดใหม่ๆ ของตัวเองผ่านการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน



### ❖ การแสดงบทบาทสมมติ (Workshop) ผ่านกรณีศึกษา

- ✦ กรณีศึกษา ก็เหมือนกับเหตุการณ์จริงที่ผู้เรียนต้องเผชิญ หากมีการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ประยุกต์กับกรณีศึกษา ก็เสมือนหนึ่งให้พิสูจน์หลักการและวิธีการใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้กับกรณีศึกษา จะทำให้เข้าใจเนื้อหาและวิธีการใช้ได้อย่างแม่นยำ
- ✦ การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) สร้างความสนุกสนานได้แง่คิดผ่านเหตุการณ์คล้ายสถานการณ์จริง ทำให้เมื่อเจอสถานการณ์จริงหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้เรียนก็จะสามารถประยุกต์ใช้ได้ทันที

### ❖ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

- ✦ ผู้เรียนควรมีความตั้งใจในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ด้วยตัวเอง
- ✦ การพัฒนาตัวเองควรปฏิบัติบ่อยๆ จนกลายเป็นธรรมชาติของตัวเอง
- ✦ การเรียนรู้ผ่านกระบวนการ Coaching จะทำให้ผู้เรียนอยากนำสิ่งที่รู้ไปใช้จริง
- ✦ การบ้านเป็นสิ่งที่ผู้เรียนยินดีที่จะกำหนดด้วยตัวเอง
- ✦ ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมสามารถวัดได้จากการบ้านที่ผู้เรียนนำไปปฏิบัติจริง



### ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

✓ พนักงานระดับปฏิบัติการ

✓ หัวหน้างาน

✓ ผู้จัดการ