



Course outline หลักสูตรมหัศจรรย์ การพัฒนาทักษะการสอนงาน Style โค้ช (Coaching Skill)

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย

นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

“สอนงาน Style โค้ช เพื่อก้าวกระโดดสำหรับองค์กรยุคใหม่”

หลักการ/แนวความคิด

- ผู้จัดการ/หัวหน้างาน มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรภายในทีมให้สามารถนำความรู้ ความสามารถ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเอง และงานองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ดังนั้นจึงต้องสามารถสั่ง และสอนงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- การพัฒนาการสอนงาน (Coaching) ให้กับผู้จัดการ/หัวหน้างานจึงเป็นสิ่งที่เป็นอย่างสูงในปัจจุบัน เพราะพบว่าผู้จัดการจะเกิดความเครียดที่ต้องสั่งงานให้กับลูกน้องแล้วไม่ได้รับผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ดังนั้นการสอนงาน (Coaching) จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ควรพัฒนาทักษะนี้ให้กับผู้จัดการ เพื่อให้สามารถทำให้บุคลากรพัฒนาตัวเองได้ด้วยตัวเอง
- การสอนงาน (Coaching) มีความแตกต่างกับการสอน (Teaching) โดยที่การสอนงาน จะมุ่งเน้นที่ พฤติกรรม, ทักษะ และบุคลิกภาพของ โค้ชซึ่งเป็นสำคัญ โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแล้วนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่แล้วออกมาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ในขณะที่การสอนมุ่งเน้นที่ เนื้อหาของงานเพียงอย่างเดียวเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาฟังแล้วนำไปปฏิบัติเท่านั้น
- การเรียนรู้เคล็ดลับในการพัฒนาทักษะต่างๆจะทำให้ผู้จัดการ/หัวหน้างาน สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมการสอนงาน (Coaching) ให้เกิดขึ้นในองค์กร

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ◆ เพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทของการเป็นโค้ชให้กับผู้จัดการ
- ◆ เพื่อพัฒนาทักษะการสอนงาน (Coaching) ในเรื่องต่างๆ ให้กับผู้จัดการ และกระตุ้นให้เกิดการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับ Style ตัวเอง
- ◆ เพื่อกำหนดโปรแกรมการสอนงาน (Coaching) ร่วมกับผู้จัดการให้สามารถนำไปใช้จริงในการสอนงาน (Coaching) บุคลากรในองค์กร
- ◆ เพื่อสร้างเสริมเคล็ดลับในการใช้เครื่องมือต่างๆ เพื่อพัฒนาตัวเองให้เป็นโค้ชที่ดี

รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

หลักพื้นฐานของการสอนงาน (Coaching)

- องค์ประกอบของการสอนงาน
- โอกาสในการสอนงาน
- เราควรสอนงานใครบ้าง

การสร้างเสริมและพัฒนาทักษะการสอนงาน

- เทคนิคการใช้คำถามให้ถูกจุด (Questioning)
- การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับของโค้ช (Feed back)
- การสนับสนุนแนวความคิดของโค้ชชี่ (Motivation)
- การสร้างเป้าหมายร่วมกัน (Goal)

การสร้างกระบวนการสอนงานด้วยตัวเอง

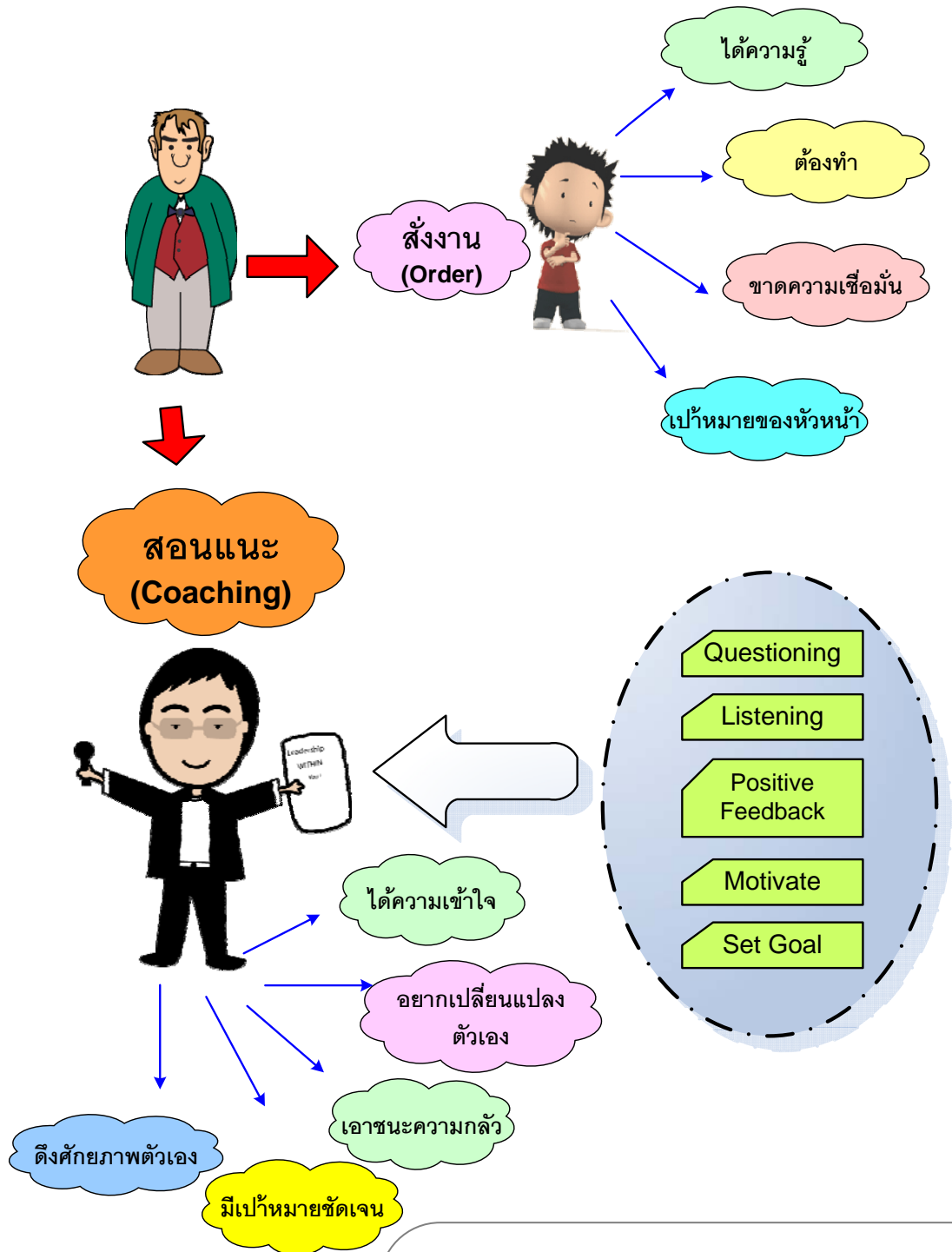
- การคัดเลือกโค้ชชี่
- การเตรียมตัวก่อนการเป็นโค้ช
- ขั้นตอนในการสอนงาน
- การติดตามผลตามโปรแกรม

เคล็ดลับและเครื่องมือสำหรับการสอนงาน

- การออกแบบโปรแกรมการสอนงานของตัวเอง
- ตัวอย่างการใช้คำถามประเภทต่างๆ
- บอกเล่าประสบการณ์โค้ชชี่
- Role Playing การโค้ชแบบ 1:1
- ตัวอย่างการให้คำปรึกษา อาการต่างๆของโค้ชชี่

การบ้าน : โปรแกรมการโค้ชชี่ในองค์กร

ขอบเขตการฝึกอบรม (Course Frame Work)



การออกแบบโปรแกรมการสอนงาน (Coaching)

- 🍎 เกริ่นนำ → จุดประสงค์
- 🍎 แลกเปลี่ยนความคิดเห็น → จูงใจให้เกิดแรงปรารถนา
- 🍎 เข้าสู่เนื้อหา → รายละเอียดของงาน
- 🍎 จบการสอนงาน → นำไปปฏิบัติ

“โค้ชที่พัฒนาตัวเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน”

แนวทางการฝึกอบรม

- ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้คิด และระลึกถึงสิ่งที่ทำมาในอดีต ซึ่งส่งผลกระทบต่อมาถึงปัจจุบัน และจะส่งผลกระทบต่อในอนาคต ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เมื่อมองเห็นตัวเองชัดเจน ก็จะสามารถเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง เพื่อนำไปฝึกฝนต่อไป
- ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนรู้ เรื่องอุปสรรคที่ทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเอาชนะได้อย่างง่ายดาย เมื่อเข้าใจอุปสรรคอย่างแท้จริง
- Work Shop : **การชมตัวเอง**
: สร้างความมั่นใจในตัวเอง จะทำให้เกิดความกล้าในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง และเปลี่ยนความเชื่อใหม่ๆ เพื่อให้การฝึกฝน เป็นไปอย่างราบรื่น
- การฝึกฝน : นำเรื่องที่ตัวเองอยากเปลี่ยนแปลงไปฝึกฝน ด้วยแนวความเชื่อใหม่ และพร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรค จนกลายเป็นอุปนิสัยใหม่ของตัวเอง

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างยั่งยืน

“การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขที่ได้ทำ”

การสร้างกิจกรรมหลังการฝึกอบรมนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้การพัฒนาตัวเองเกิดความต่อเนื่อง และหากสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินการฝึกฝนในเรื่องที่เขาอยากเปลี่ยนแปลงได้ยาวนาน ก็จะทำให้เขาสามารถสร้างอุปนิสัยใหม่ของตัวเองขึ้นมาได้ เมื่อมีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว เขาก็จะสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวเองในเรื่องอื่นๆต่อไปได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปให้ผู้อื่นได้พัฒนาต่อไปได้ด้วย

กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ควรเป็นสิ่งที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม ทำให้เขานึกถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและเขาเลือกเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้มีดังนี้

1. การบ้านสำหรับการนำไปฝึกฝนหลังการอบรม
2. เอกสารอ้างอิงสำหรับนำไปประกอบการฝึกฝน
3. เว็บไซต์ด้านการพัฒนาตัวเอง เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆเพิ่มเติมที่ pakornblog.com
4. จดหมาย Reminder จากอาจารย์ปกรณ์ เวระมาทักทาย
5. สมักร Mailing List รับข่าวสารด้านการพัฒนา
6. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม HRD ขององค์กร
7. การติดตามผล (Follow up) โดยทีม วิทยากรผู้ช่วย (มีค่าใช้จ่าย)

8. การสร้างโครงการร่วมกันในองค์กร โดย HRD
9. การดำเนินการ Clinic โดยอาจารย์ปกรณ (มีค่าใช้จ่าย)

ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม ทุกคนจะมีประเด็นสำคัญของตัวเองที่จะนำไปพัฒนา แต่จะหยุดการพัฒนา กลางคันเพราะไม่สามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้นกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้เขาสามารถพัฒนาตัวเอง ต่อไปได้ด้วยตัวของเขาเอง

โดยสรุปแนวทางการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้โดย

1. ตัวผู้เข้าอบรม พัฒนาตนเอง โดยใช้

- การบ้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปทำ (ถ้ามี)
- เอกสารเพิ่มเติมสำหรับนำไปฝึกฝน
- แหล่งความรู้เตือนความทรงจำในเว็บไซต์ Pakornblog.com
- Mailing List ความรู้ส่งตรงถึงที่ จาก ทีม วิทยากรผู้ช่วย ถึงผู้เข้าอบรม
- จดหมาย Reminder (ทักทาย) จากอาจารย์ ปกรณ 3 ฉบับ (3 เดือน)
- การสร้างโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เข้าอบรมเอง หรือ ร่วมกับ HRD (ถ้ามี)

2. ติดตามผลการอบรมโดย HRD ของ บริษัทลูกค้า

- HRD ตามการบ้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปทำ (ถ้ามี)
- การสร้างโครงการพัฒนา / อำนวยความสะดวก ให้ผู้เข้าอบรม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ติดตามผลการอบรม โดย วิทยากรผู้ช่วย ของ อาจารย์ปกรณ

- ดำเนินการแทน HRD โดยมีรายงานสรุปผล ความเปลี่ยนแปลงให้

4. Clinic โดย อ.ปกรณ

- ดำเนินฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยให้ผู้เข้าอบรมทำการบ้าน (งานที่ผู้เข้าอบรมบอกว่าต้องการไปพัฒนา) และ อาจารย์ มาให้คำแนะนำ

กรณีการติดตามผลแบบมีค่าใช้จ่าย หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อทีมงานเพื่อขอรายละเอียดรูปแบบ และการดำเนินการเพื่อนำเสนอเพิ่มเติม