

Course outline หลักสูตรหัวหน้างานกับบทบาทโค้ช & พี่เลี้ยง (Supervisor as Coach & Mentor)

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย นาย ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach : Leadership and Strategic Development Consultant

หลักการ/เหตุผล

- บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของหัวหน้างาน (Supervisor) คือ...การพัฒนาทีมงาน
- บทบาทพี่เลี้ยง & โค้ชเป็นบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาทีมงานให้เกิดความสมบูรณ์ทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน
 - พี่เลี้ยง : คอยดูแล ช่วยเหลือ ชี้แนะ แนวทางด้านเติบโตในสายอาชีพ
 - โค้ช : คอยช่วยดึงศักยภาพภายในตัวทีมงานให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
- ปัจจุบันเราไม่สามารถแยกแยะได้ชัดเจนว่า...ควรใช้บทบาทใดในการพัฒนาทีมงาน แต่ต้องผสมบทบาทต่างๆ ตามความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละคนและแต่ละสถานการณ์เพราะการเปลี่ยนแปลงทีมงานเกิดขึ้นบ่อยมาก
- การพัฒนาหัวหน้างานให้เข้าใจบทบาทและวิธีการต่างๆ ของโค้ช จะทำให้สามารถสอนงานและดึงศักยภาพออกมาได้มากขึ้น และแนวทางการโค้ช (Coaching) นี้จะเหมาะสมกับบุคลากรยุคใหม่ที่มีความรู้ความสามารถแต่ยังไม่ได้นำมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พี่เลี้ยง & โค้ชจะสามารถช่วยเหลือในจุดนี้ได้
- การพัฒนากระบวนการโค้ชหัวหน้างาน (Coaching on Job) จะช่วยทำให้หัวหน้างานสามารถที่จะกระตุ้นให้ทีมงานบรรลุผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวของเขาเองด้วยความเต็มใจ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและทีมงานมีสูงมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

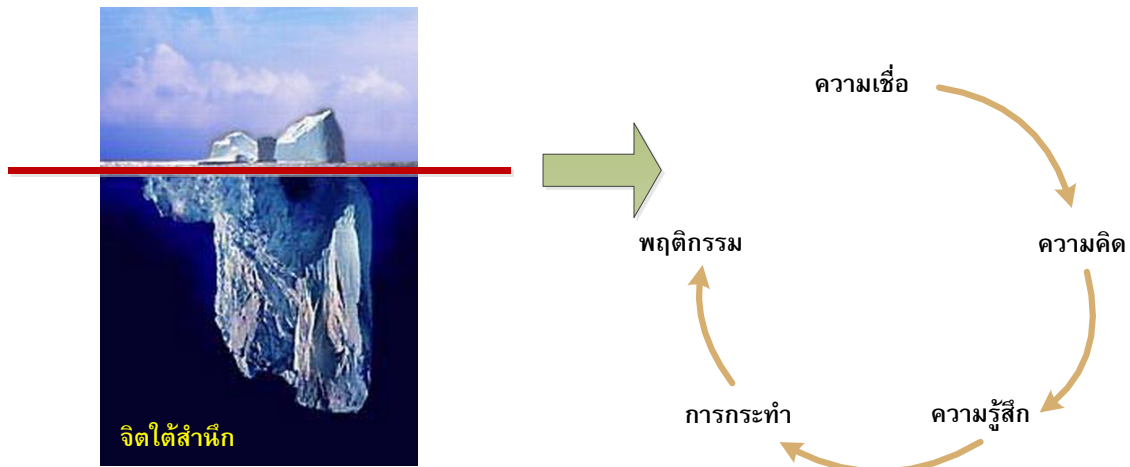
- ✚ เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจความเหมือนและความต่างของบทบาทพี่เลี้ยง (Mentor) และโค้ช (Coach) ได้ชัดเจนขึ้น สามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม
- ✚ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการโค้ชหัวหน้างาน (Coaching On Job) ได้บน Style ของหัวหน้างานเองตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน
- ✚ เพื่อให้ผู้เรียนมีแบบฝึกฝนและกิจกรรมดำเนินการได้จนเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงของวิธีการโค้ชและการคอยช่วยเหลือในฐานะพี่เลี้ยง ด้วยตัวเอง

รายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร (Course Outline)

- ➔ หัวหน้างาน...กับบทบาทที่สำคัญ
 - สํารวจแนวความคิดของการเป็นผู้นำ
 - บทบาทที่สำคัญของการเป็นหัวหน้างาน
 - ความหมายของพี่เลี้ยง & โค้ช
 - คุณสมบัติของพี่เลี้ยง & โค้ชที่ดี
 - Workshop : กำหนดบทบาทการเป็นหัวหน้างานที่ดี
- ➔ การพัฒนาตัวเองในฐานะพี่เลี้ยง & โค้ชที่ดี
 - การสอนในรูปแบบต่างๆ
 - ความเหมือนและความแตกต่างของพี่เลี้ยง & โค้ช
 - ทักษะที่สำคัญของโค้ช
 - ขอบเขตของการเป็นพี่เลี้ยงทีมงาน
 - Workshop : สรุปแนวความคิดการเป็นพี่เลี้ยง & โค้ชของตัวเอง
- ➔ การพัฒนากระบวนการโค้ชหน้างาน (Coaching On Job)
 - หลักการสำคัญของการโค้ช (Coaching Principle)
 - กระบวนการโค้ชงาน (Coaching Process)
 - เทคนิควิธีการโค้ชเพื่อผลงาน (Coaching Technique)
 - กรณีศึกษา : การสอนงานได้ทั้งใจ ได้ทั้งงาน
 - Role Playing : การดำเนินการโค้ชตามกระบวนการ
- ➔ หัวหน้างาน...ในฐานะพี่เลี้ยง & โค้ช
 - หลักการที่ควรเป็นแนวความคิดของพี่เลี้ยง & โค้ช
 - สิ่งที่โค้ชต้องการจากพี่เลี้ยง & โค้ช
 - การเรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
 - การเรียนรู้และเข้าใจการทำงานของสมอง
 - Workshop : กำหนดแนวทางการปฏิบัติของตัวเองใหม่
- ➔ การบ้าน : เพื่อการนำไปประยุกต์และปฏิบัติจริง

ขบวนการ (Process) ในการฝึกอบรม

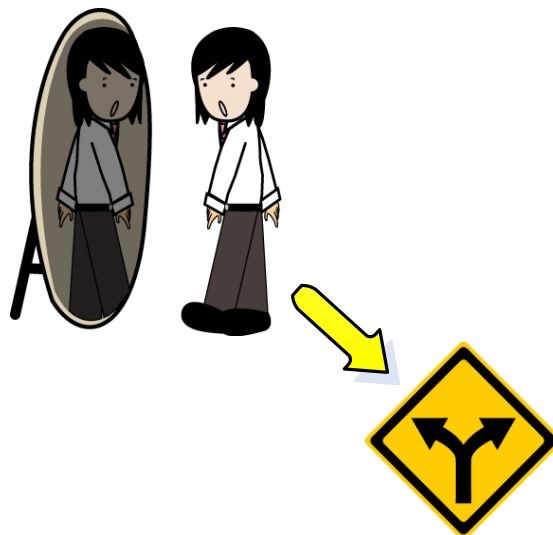
▶ ใช้หลักการ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)



- ความเชื่อ
- ความเคยชิน
- ค่านิยม
- อุปนิสัย

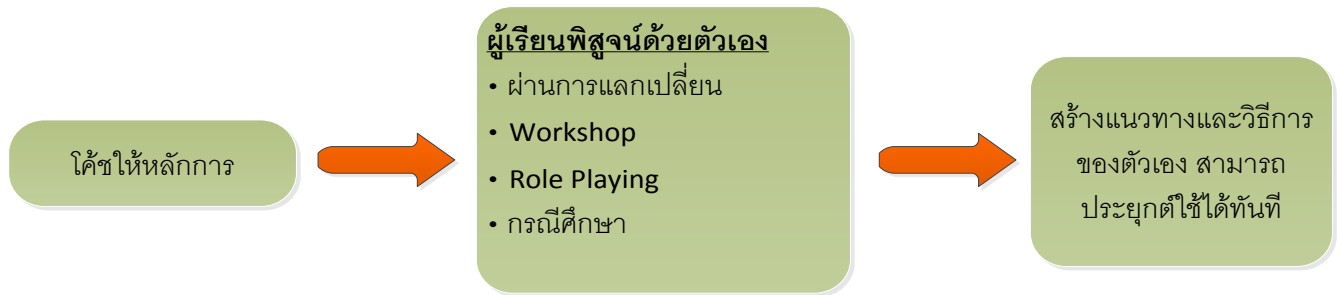
หมายเหตุ: ผู้ใหญ่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในอดีตของตัวเอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะอยู่ภายในจิตใต้สำนึก ผ่านการแสดงด้วยวงจรพฤติกรรม หากต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงจึงต้องทำให้ผู้เรียนยินดีที่จะปรับเปลี่ยนความคิดของตัวเองใหม่ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง (การกระทำแบบใหม่)

▶ 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

- ✓ ผู้บริหาร
- ✓ ผู้จัดการ
- ✓ หัวหน้างาน
- ✓ พนักงานปฏิบัติการ