

COACHING & MENTORING



Phakorn Attanon

หลักการและเหตุผล

ผู้นำผู้ประสบความสำเร็จหลายท่านมักจะมีเชื่อมั่นในตนเอง มั่นใจว่าความคิดและวิธีการทำงาน หรือการแก้ปัญหาแบบที่ทำอยู่นี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องที่สุด เหมาะสมที่สุด ลูกน้องทุกคนควรเชื่อฟังและปฏิบัติตามอย่างไม่มีเงื่อนไข ใครที่มีความคิดต่างและขัดแย้งคือฝ่ายตรงกันข้าม

ความจริงอีกด้านหนึ่งคือคนเรามีความต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ทักษะ ประสบการณ์ อีกทั้งสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ก็หลากหลาย ดังนั้น การพัฒนาทีมงานจึงต้องเลือกวิธีการ ให้เหมาะกับ “คน” และสถานการณ์

หลักการของโค้ชมีความเชื่อว่าไม่มีคำตอบไหนที่ดีและเหมาะสมที่สุดเท่ากับคำตอบที่ออกมาจากความคิดของตัวผู้ปฏิบัติเอง เพราะเขาย่อมมีทรัพยากรเป็นของตนเองที่ไม่เหมือนกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่จำกัดบางสถานการณ์และบางโอกาส ผู้นำจึงต้องถอดหมวกของผู้สั่งการและสวมบทบาทของโค้ชด้วยการเป็นเพื่อนร่วมทางให้กับลูกน้องหรือผู้รับการโค้ช เชื่อมั่นและไว้วางใจว่าลูกน้องสามารถหาทางออกในการแก้ปัญหา และหาวิธีการปรับปรุงการทำงานได้ด้วย “ตัวเขา” เอง

วัตถุประสงค์

- มีทัศนคติให้เป็นบวกและสร้างสรรค์ ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็น Mentor และ Coach
- มีทักษะในการสื่อสารที่ทรงประสิทธิภาพ เป็นผู้ฟังที่ดีด้วยเทคนิคการฟังอย่างเข้าใจ เข้าใจหลักเสียงคำพูดที่ทำให้ลูกน้องเสียกำลังใจ
- สามารถใช้เทคนิคและเครื่องมือในการให้ Feedback ที่ทรงประสิทธิภาพ พนักงานยอมรับและเต็มใจที่จะพัฒนาการทำงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย
- เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ระยะเวลาการอบรม

1 วัน (09.00 น. – 16.00 น.)

CONTACT



089 -234 -3057



info@challengeto.com



www.challengeto.com

หัวข้อการเรียนรู้

ทัศนคติของการเป็น Mentor

- หลักพื้นฐานและทัศนคติของการเป็น Mentor ที่ดี
- ความหมายของการเป็น Mentor
- ความแตกต่างในแต่ละบทบาท ของการเป็น Mentor ได้แก่ การสอนงาน การให้ feedback และการโค้ช
- จุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละบทบาท
- การเลือกใช้บทบาทในการเป็น Mentor อย่างถูกต้องเหมาะสม
- การปรับทัศนคติเพื่อการเป็น Mentor ประเภทของผู้นำ 4 แบบ

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้นำ

- คำพูด น้ำเสียง ภาษากายของผู้นำ
- ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)
- ความสัมพันธ์ระดับลึก (Rapport) เพื่อสร้างความไว้วางใจในการโค้ช
- คำพูดที่ควรหลีกเลี่ยง และที่ควรพูดเพื่อสร้างบรรยากาศ
- การให้กำลังใจด้วยเทคนิคการชมเชย
- การตั้งเป้าหมายและการสื่อสารเป้าหมายอย่างทรงพลัง

เทคนิคและเครื่องมือในการให้ Performance Feedback

- ลำดับขั้นตอนในการให้ Performance Feedback
- EAR เทคนิคการประเมินผลโดยมีหลักฐาน (Evidence) ที่ชัดเจน
- Sandwich Feedback เครื่องมือการให้คำแนะนำที่ทำให้ลูกน้องเต็มใจที่จะนำไปพัฒนาตนเอง
- GROW Model กับ การตั้งคำถามในการให้ Feedback

กระบวนการโค้ชซึ่งสู่ความสำเร็จ (High Performance)

- โค้ชซึ่งกับการตั้งศักยภาพอย่างยั่งยืน
- โค้ชซึ่ง ด้วย GROW Model และคำถามทรงพลัง
- การเขียน Action Plan สู่การนำไปใช้จริง

CONTACT



089 -234 -3057



info@challengeto.com



www.challengeto.com

รูปแบบการอบรม (Methodology)

การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ที่ผู้เรียนเห็นความสำคัญของสิ่งที่ได้เรียนรู้และสามารถนำไปใช้ได้จริง
จะต้องเกิดจากความสมดุลระหว่าง ทักษะ (Skillset) และ ทัศนคติ (Mindset)



ทักษะ (Skillset)



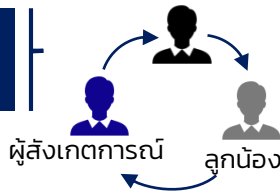
ทัศนคติ (Mindset)



การฝึกการสอนงานเป็นกลุ่มเล็ก
แบบสามมิติ (Triad)



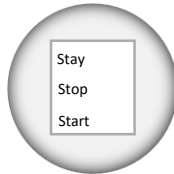
ผู้นำ-หัวหน้า



ฝึกการโค้ช



Action Plan เพื่อนำไปปฏิบัติ



กิจกรรม (Ice Breaking)
เพื่อเตรียมความพร้อมและเปิดใจ
ให้กับการเรียนรู้



กิจกรรม Intention Setting
- กล้าคิด กล้าตั้งเป้าหมาย
- ออกจาก Comfort Zone



การใช้เทคนิควิธีการในการ
ฝึกรอบรวมต่างๆ เพื่อกระตุ้นและ
จรรโลงใจให้ผู้เรียนมีอารมณ์
และความรู้สึกร่วม



เรียนรู้จากบรรยากาศการเรียนรู้จริง
เพื่อเป็นแบบอย่างในการนำไป
ต่อยอดสู่การนำไปใช้จริง

ระยะเวลาการอบรม



1 วัน 09.00 – 16.00 น.

กลุ่มเป้าหมาย – ผู้เข้าอบรม

ผู้นำ ผู้บริหาร หรือผู้ที่ต้องมีทักษะในการเป็น Mentor & Coach

จำนวนผู้เข้าอบรม 25 ท่าน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด



CONTACT



089 -234 -3057



info@challengeto.com



www.challengeto.com