

Strategic Coaching for High Performance

การโค้ชเพื่อการขับเคลื่อนผลงานเชิงกลยุทธ์

ระยะเวลา 1 วัน

รายละเอียดหลักสูตร

ในฐานะหัวหน้า ผู้จัดการ และผู้บริหาร นอกเหนือจากการดูแลและรับผิดชอบในผลงานของตนเองแล้ว ยังต้องแสดงภาวะผู้นำในการดูแลและพัฒนาทีมงานให้พัฒนาตนเองและสร้างผลงานให้กับองค์กรได้ด้วย ด้วยความรับผิดชอบและความห่วงใย จึงมีหลายครั้งที่ทั้งหัวหน้าและผู้จัดการมองเห็นปัญหาของทีมงานได้เร็ว และต้องรีบทำหน้าที่คอยช่วยเหลือและหาทางแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไป ซึ่งในระยะยาวส่งผลให้ทีมงานต้องพึ่งพิงการดูแลจากหัวหน้า หรือถึงขั้นต้องให้หัวหน้าลงมือช่วย จนทำให้หัวหน้าเองเสียเวลาไปกับทีมจนไม่มีเวลาพัฒนางานและศักยภาพของตนเอง

การให้คำแนะนำทีมงานโดยการบอกวิธีการของเราออกไปเป็นวิธีการที่เร็ว และคาดหวังผลลัพธ์ได้ค่อนข้างชัดเจน แต่อาจขัดขวางต่อกระบวนการเรียนรู้ของทีมงานได้ เพราะทีมงานไม่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการคิดและหาทางสู่เป้าหมายด้วยตนเอง อาจทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการตัดสินใจ ไม่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลลัพธ์ หรือแม้กระทั่งสร้างความขัดแย้งได้ อันเนื่องมาจากประสบการณ์ ความเชื่อ ความคิด ของแต่ละคนล้วนมีความแตกต่างกัน การนำวิธีการที่ดีของเราไปให้คนอื่น ๆ ใช้อย่างไรก็ตาม เขาก็จะไม่สามารถคิดวิธีการของตนเอง หรืออาจจะใช้วิธีการของเราได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าเราก็เป็นได้

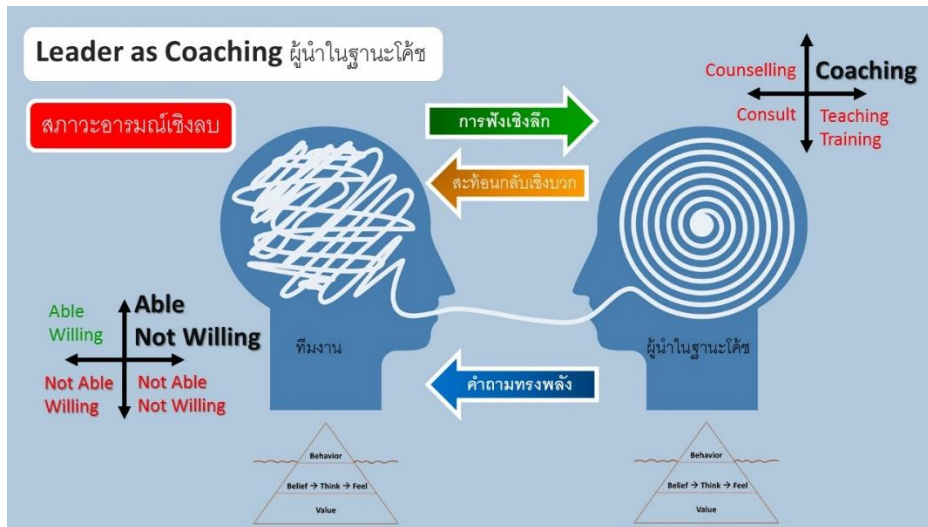
ผู้นำในฐานะโค้ช จึงเห็นศักยภาพของตัวเองและทีมงาน และมองพฤติกรรมที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นเป็นเพียงหลุมพรางที่ทีมงานติดอยู่ ผู้นำในฐานะโค้ชจึงสามารถใช้กระบวนการโค้ชทำหน้าที่สองประกะจกให้ทีมงานมองเห็นศักยภาพในตนเองที่มากขึ้น เพื่อก้าวข้ามความเชื่อที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของเขา สามารถคิดหาวิธีการที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการด้วยตัวเอง และสร้างการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการตัดสินใจของตนเอง

การใช้การโค้ชด้วยการใช้หลักการของสมองและจิตวิทยาเชิงบวกในการบริหารทีมงาน จะช่วยให้ทีมงานใช้ศักยภาพของตนเองได้มากขึ้น มีการเรียนรู้และพัฒนาได้เร็วเพราะสามารถคิดเพื่อสร้างแนวทางใหม่ๆ ได้ด้วยตนเอง และมีทัศนคติเชิงบวกและความสุขต่อการทำงาน เพราะได้ใช้สิ่งที่เป็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน ได้พัฒนาต่อยอดศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น และยังใช้สิ่งที่ตัวเองมีเพื่อช่วยเหลือคนอื่น ๆ อีกด้วย

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้หัวหน้างาน ผู้จัดการและผู้บริหารพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบของตนเองด้วยกระบวนการโค้ช (Coach Yourself)
- เพื่อให้หัวหน้างาน ผู้จัดการและผู้บริหาร เข้าใจกระบวนการโค้ช และมีแนวทางในการฝึกฝนทักษะการโค้ชได้อย่างต่อเนื่อง
- เพื่อสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการนำกระบวนการโค้ชไปใช้จริงในการดึงศักยภาพของทีมงาน
- เพื่อให้หัวหน้างาน ผู้จัดการและผู้บริหาร เรียนรู้ธรรมชาติการทำงานของสมอง (Neuroscience) เพื่อนำไปใช้ในการสร้างการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของทีมงานด้วยความเข้าใจผ่านกระบวนการโค้ช

กรอบแนวคิดในการฝึกอบรม



ขอบเขตการบรรยาย

1. Principle of Coaching

- หลักการและความสำคัญของการโค้ช
- กรอบความคิด บทบาท และ กระบวนการโค้ช
- ทักษะที่สำคัญสำหรับการโค้ช
 - ฝึกการสร้างสัมพันธ์ผ่านการวิเคราะห์คนด้วย The Four Elements of Success & Satir Transformational Systemic Coaching เพื่อการเข้าใจจิตใจได้ลึกซึ้งที่ส่งผลพฤติกรรมของคนที่แตกต่างกัน พร้อมทั้งสร้างกลยุทธ์ในการสร้างสัมพันธ์แห่งความไว้วางใจ
 - ฝึกการฟังเชิงลึก Deep listening
 - ฝึกทักษะการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นศักยภาพ Questioning
 - ฝึกทักษะการตั้งเป้าหมายเพื่อการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ SMART Goal Setting
- เรียนรู้กระบวนการและฝึกปฏิบัติการโค้ชเพื่อกระตุ้นศักยภาพผ่าน Coaching Card
- ฝึกปฏิบัติการโค้ชเพื่อการบรรลุเป้าหมายด้วยศักยภาพจากภายในตนเอง ด้วย GROW Model
- ฝึกปฏิบัติการโค้ชเพื่อการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ ด้วย Strategic Model

รายละเอียดหลักสูตร

Principle of Coaching หลักการ ความสำคัญ กรอบความคิด องค์ประกอบ และกระบวนการโค้ช

หัวข้อที่ 1: หลักการและความสำคัญของผู้นำในฐานะโค้ช และองค์ประกอบของการโค้ช

- หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการโค้ช
- บทบาทของโค้ชสำหรับการพัฒนาทีมงาน
- กรอบความคิดและทัศนคติสำหรับการเป็นโค้ช และความสำคัญของการการพัฒนาทีมงาน
- องค์ประกอบของการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมงาน

- วิเคราะห์ความแตกต่างของการพัฒนาทีมงานในแต่ละบทบาท (TAPS Model)
 - Teaching เพื่อสอนให้ทีมงานเข้าใจได้ง่ายและเกิดการจดจำอย่างเข้าใจในการนำไปปฏิบัติ
 - Training เพื่อให้ทีมงานสามารถปฏิบัติตามวิธีการจนกลายเป็นทักษะความเชี่ยวชาญ
 - Coaching เพื่อกระตุ้นให้ทีมงานอยากเปลี่ยนแปลงตนเองและดึงศักยภาพออกมาใช้ในการทำงาน
 - Counseling เพื่อเยียวยาจิตใจทีมงานในสภาวะกดดัน – หมดไฟ–ใจท้อ –ไม่กระตือรือร้น –ไม่อยากทำงาน
 - Consulting เพื่อแนะนำทางเลือกในการแก้ปัญหาในการทำงานให้กับทีมงาน
 - Mentoring เพื่อแนะนำวัฒนธรรมองค์กร การปรับตัวเข้ากับองค์กร หรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่
- เทคนิคการผสมผสานบทบาทการพัฒนาทีมงานในแต่ละบทบาทเข้าด้วยกันเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อที่ 2: กระบวนการโค้ชเพื่อการพัฒนาศักยภาพทีมงาน

- การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ Rapport & Trust
- การตั้งเป้าหมายร่วมกัน Goal Setting
- การใช้คำถามกระตุ้นศักยภาพ Powerful Question
- การฟังเชิงลึก Deep Listening
- การสะท้อนกลับเพื่อสร้างความกระจ่างชัด Reflection
- การสร้างการเปลี่ยนแปลงและคำมั่นสัญญาในการลงมือปฏิบัติ commitment to change

หัวข้อที่ 3: ฝึกทักษะการสร้างความมั่นคงภายในตนเองและการสร้างความสัมพันธ์

- พัฒนาความเป็นผู้นำภายในตนเอง เข้าใจตน เข้าใจคน สลายอัตตา เพื่อการโค้ชซึ่งและพัฒนากายในให้เติบโตอย่างแข็งแรง ยอมรับความแตกต่างโดยปราศจากอารมณ์เชิงลบ
- ธรรมชาติของสมองกับการพัฒนาตนเอง (4F for Survive)
- **ART:** ศิลปะการสื่อสารและการสร้างความไว้วางใจในทีมงานก่อนการโค้ช
 - **A: Approach** การเข้าหาและการบริหารคนตามสภาวะการณ์และสไตล์การทำงาน
 - การอ่านและเข้าใจคนแต่ละประเภท และการประยุกต์ใช้กับบริบทของการเป็นผู้นำ
 - วิเคราะห์รูปแบบการตัดสินใจที่แตกต่างกันและวิธีโน้มน้าวใจคนแต่ละประเภท
 - ทักษะการเข้าใจและเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของทีมงาน
 - **R: Rapport** การพิชิตจิตใจสำนึกและจิตใจทีมงาน
 - อิทธิพลของความแตกต่างทางบุคลิกภาพอันส่งผลต่อความไว้วางใจ และความขัดแย้งของคู่คน
 - **T: Trust** การสร้างความไว้วางใจ และสร้างศรัทธาสำหรับผู้นำ
- กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์และสร้างความไว้วางใจในการบริหารทีมงานแต่ละสไตล์ด้วย 3V Model

หัวข้อที่ 4: ฝึกทักษะการฟังเชิงลึกเพื่อค้นหาศักยภาพ

- ทักษะการฟังเชิงลึกด้วยหลักการทางจิตวิทยา Satir Transformational Systemic Coaching
 - การเข้าใจสาเหตุแห่งพฤติกรรม
 - การเข้าใจความรู้สึก

- การเข้าใจรอบความคิดและศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายใน
 - ค่านิยม / ความเชื่อ / ความรู้ / ประสบการณ์
- การเข้าใจความคาดหวัง
- การเข้าใจความปรารถนาที่แท้จริงที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม
- สิ่งที่เป็นอิทธิพลและส่งผลต่อการฟัง
 - บทบาท (หมวดที่ใส) ในขณะนี้
 - จุดประสงค์ (เจตนา) ของการฟังในครั้งนี้
 - กรอบความคิด (Mindset) ที่ใช้ในการฟัง
 - ความสามารถในการรับรู้ (Perception) ในขณะนั้น
 - สภาวะอารมณ์ (Emotion) ที่เกิดขึ้น
 - การให้ความหมาย (Meaning) ในเรื่องที่ได้ยิน
- หลุมพรางทางความคิดที่ส่งผลให้เกิดการฟังที่ล้มเหลวและก่อให้เกิดความขัดแย้ง

หัวข้อที่ 5: ฝึกการใช้คำถามและเครื่องมือในการโค้ชเพื่อกระตุ้นศักยภาพในการขับเคลื่อนผลงาน

- แนวทางการสร้างคำถามเชิงบวกเพื่อกระตุ้นศักยภาพผ่านโมเดลการขับเคลื่อนผลงาน
 - SMART Goal Setting
 - GROW Model
 - Strategic Model
- แนวทางการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ทีมงาน และขับเคลื่อนผลงาน
 - เป้าหมายของโค้ชชี่
 - เป้าหมายที่โค้ชชี่อยากทำ
 - เป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ
 - เป้าหมายที่เป็นไปได้
 - เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงชัดเจน
 - เป้าหมายที่มีระยะเวลาแน่นอน
- ปลุก Passion บั่น Performance ด้วยการตั้งเป้าหมายชีวิตที่สอดคล้องกับการทำงาน
- เทคนิคการประยุกต์ใช้ SMART Goal Setting กับการวางแผนและการบริหารผลงาน
- เรียนรู้กระบวนการโค้ชชิ่ง ด้วยเครื่องมือการโค้ชชิ่ง Coaching Card
- ฝึกปฏิบัติและใช้เครื่องมือการโค้ชชิ่งด้วย GROW Model
- ฝึกปฏิบัติและใช้เครื่องมือการโค้ชชิ่งด้วย Strategic Model

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สิ่งที่ต้องการพัฒนา	เป้าหมายหลังการอบรม
ระดับตนเอง <ul style="list-style-type: none"> สร้างทักษะการฟัง การตั้งคำถาม และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ 	นำทักษะการโค้ชไปประยุกต์ใช้กับบทบาทอื่น ทั้งการเป็นหัวหน้างาน พี่เลี้ยง หรือที่ปรึกษา
ระดับทีมงาน <ul style="list-style-type: none"> สร้างทักษะและกระบวนการโค้ชระดับศักยภาพทีมงานในการขับเคลื่อนผลงาน การพัฒนาความสามารถของคนในทีม ความสัมพันธ์ภายในทีม 	<p>ทีมงานชัดเจนและเห็นความสำคัญของเป้าหมาย พร้อมทั้งเกิดแรงจูงใจในการอยากใช้ศักยภาพที่ตนเองมีไปขับเคลื่อนผลงานสู่การบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง</p> <p>มองเห็นผลลัพธ์การพัฒนาความสามารถบุคลากรในทีมที่แตกต่าง ด้วยการนำกระบวนการโค้ชไปใช้จริง อย่างเป็นขั้นตอน</p> <p>การยอมรับจากลูกน้องในทีม ด้วยภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้อื่นด้วยศักยภาพของเขาเองอย่างแท้จริง</p>

แนวทางในการฝึกอบรม

Training and Group Coaching ใช้กระบวนการผสมผสานระหว่าง การ Teaching, Training และ Coaching ในระหว่างการอบรม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจ ฝึกฝนทักษะ และทัศนคติที่ดี

- **Teaching for Knowledge** เพื่อให้ข้อมูลหรือทำความเข้าใจเนื้อหาตามหัวข้อบรรยาย
- **Training for Skill** เพื่อฝึกทักษะผ่านการทดลองคิด วางแผนและปฏิบัติ ผ่านแบบทดสอบ กิจกรรม และกรณีศึกษา
- **Coaching for Explore** เพื่อสำรวจสิ่งที่คลุมพราง ความเชื่ออันจำกัด ซึ่งเป็นตัวจุดรั้งความสำเร็จ และหันมาค้นหาศักยภาพ จุดแข็ง หรือคุณค่าที่ดีที่สามารถนำมาใช้สร้างแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง
- **Coaching for Change** ใช้กระบวนการ Coaching เพื่อสร้างเป้าหมาย ทางเลือกใหม่ๆ และแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Brain & Mind Based Training ทำความเข้าใจธรรมชาติการทำงานของสมองและจิตใจ ในการเรียนรู้ สร้างสภาวะที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้สมองของผู้เรียนมีความสุข ไม่ทำให้เกิดความกลัวหรือความกังวล เน้นการพัฒนาจากจุดแข็ง และใช้สมองส่วนคิดให้มากขึ้นเพื่อสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ แทนการตกอยู่ในได้อิทธิพลของสมองส่วนอารมณ์ที่เป็นลบ แล้วใช้วงจรพฤติกรรมเดิมในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Experiential Based Learning คือ เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning) โดยการเชื่อมโยงหลักการหรือแนวทางปฏิบัติกับประสบการณ์ตรงของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการมองเห็น ยอมรับ และตัดสินใจอยากเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตนเอง พร้อมทั้งสามารถประยุกต์ใช้หลักการที่เรียนกับบทบาทหน้าที่ งานที่รับผิดชอบ ปัญหาหรือเป้าหมายที่ท้าทาย ได้ทันทีในระหว่างเรียน

ผู้ที่เหมาะสมจะเข้ารับการอบรม

หัวหน้างาน / ผู้จัดการ / ผู้บริหาร / ผู้ที่สนใจหรือทำงานด้านการโค้ชเพื่อพัฒนาบุคลากร