

หลักสูตร "Coaching and Evaluating"

1. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัจจุบันเนื่องจากการแข่งขันที่รุนแรงทางธุรกิจ เป้าหมายขององค์กรท้าทายขึ้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

การพัฒนาคนที่มีประสิทธิภาพ ต้องใช้หลายกระบวนการ และมีวิธีการที่เหมาะสม กับความแตกต่างของสถานการณ์ต่างๆ แตกต่างตามบุคลากร หน้าที่ ความรู้ รวมถึงลักษณะอื่นๆ ของบุคลากร ดังนั้น ปัจจุบัน จึงเน้นการพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลมากขึ้น การพัฒนาโดยใช้การสอนในห้องเรียนโดยมีผู้เข้าอบรมเป็นจำนวนมากๆ จึงเป็นที่นิยมลดน้อยลงไป และหันมาใช้กระบวนการอื่นๆ แทน

กระบวนการที่ว่านี้คือ การโค้ช ให้คำปรึกษา ซึ่งหลักสูตรนี้ได้ออกแบบมาโดยเฉพาะ เพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับผู้จัดการหัวหน้างาน ได้เรียนรู้และฝึกทักษะเหล่านี้ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 2.1) ให้ผู้เข้าอบรม เข้าในแนวทางการพัฒนาทีมงาน ในรูปแบบต่างๆ
- 2.2) ให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติ ในวิธีการโค้ชงานในสถานการณ์ต่างๆ
- 2.3) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ การวางแผนการพัฒนาทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โครงสร้าง และ เนื้อหาของหลักสูตร

ส่วนที่ 1 การพัฒนาคน บนฐาน Competency

- Knowledge (ความรู้)
- Skill (ทักษะ)
- Attribute (คุณลักษณะ)

ส่วนที่ 2 การพัฒนาคนบนความหลากหลาย

- หลักการพัฒนา คนที่แตกต่างทาง ตำแหน่ง และ ลักษณะหน้าที่
- ผู้นำตามสถานการณ์ (เก่ง-ขยัน)
- พัฒนาคอนที่มีความแตกต่างทาง Generation
- เข้าใจและพัฒนาคอนที่ต่างสไตล์ แบบ DISC

Workshop : DISC เพื่อเข้าใจคนเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 3 กระบวนการและรูปแบบต่างๆ ในการพัฒนาคน

- แนวคิดในการพัฒนาคนตามหลัก 70 20 10
- Coaching Consulting & Training ต่างกันอย่างไร
- การสอนงาน (Teaching Or Training)
- การโค้ชงานโดย อาศัยกระบวนการ Coaching & Counseling
- กระบวนการพี่เลี้ยง (Mentoring) และ การให้คำปรึกษา (Consulting)
- การเลือกพัฒนาคนในด้านต่างๆ ด้วยวิธีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 4 การวางแผนในการพัฒนาทีมงาน ตามหลัก IDP

- เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนา ที่ตอบโจทย์เป้าหมายและกลยุทธ์องค์กร
- การประเมินความสามารถ และศักยภาพเพื่อพัฒนาบุคลากร
- พัฒนาเรื่องที่ขาดในปัจจุบัน และ รองรับการเติบโต
- การวางแผนพัฒนาบุคลากร วางแผนการสอน

Workshop : ฝึกวางแผนการพัฒนาทีมงานด้วยกระบวนการต่างๆ

ส่วนที่ 5 เทคนิคการโค้ชงาน Coaching

- 5.1) การโค้ช ที่มีประสิทธิภาพ
- 5.2) Model ในการโค้ชงาน
 - Star Model
 - Grow Model
- 5.3) ขั้นตอนในการ โค้ช
 - การตั้งคำถามนำทาง
 - การรับฟัง
 - การโต้ตอบเชิงบวก เพื่อเจาะประเด็น
 - การเสริมความเชื่อมั่น ในประเด็นที่เลือก
 - การให้ผู้รับการโค้ช สรุปเป้าหมายปฏิบัติ
- 5.4) ข้อควรระวังในการโค้ช

Workshop : ฝึกจับคู่โค้ช

ส่วนที่ 6 การโค้ชเพื่อพัฒนาผลงาน Performance Coaching ในสถานการณ์ต่างๆ

- 6.1) การโค้ชเพื่อมอบหมายภารกิจ กำหนดเป้าหมาย
- 6.2) การโค้ชเพื่อติดตามผลงาน (Tracking)
- 6.3) การโค้ชเพื่อสะท้อนผลงานลูกน้อง (Performance Feedback)
- 6.4) การโค้ชเพื่อสรุปผลงาน

Workshop : Role Play การโค้ชงาน

ส่วนที่ 7 การประเมินผล (Evaluation)

- 7.1) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)
 - Corrective Feedback : การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง
 - Supportive Feedback : การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อสนับสนุน
 - ABS Feedback Techniques : เทคนิคเฉพาะในการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 7.2) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานหลังการสอนงาน (Performance Appraisal)

ส่วนที่ 8 ทำสัปดาห์ (Execution) ชวนผู้เรียนทำแผนติดตามความสำเร็จร่วมกัน หรือแผนการติดตามผลหลังการสอนงาน

4.เทคนิค รูปแบบการฝึกอบรม

สไตล์การบรรยาย แบบ Training & Group Coaching ฮาสนุก ตื่นเต้น บวก การกระตุ้น
สร้างแรงจูงใจ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัววิทยากร
กิจกรรม เน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรม ร่วมคิดร่วมทำ และฝึกปฏิบัติ ตรงตามการนำไปใช้กับการ
ทำงานจริง

- วิทยากรบรรยายเนื้อหา 30%
- ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติ 70%

5.หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ

ผู้จัดการ , หัวหน้างาน

6.การประเมินผล

- ✓ การทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Pre test - Post test)
- ✓ มีระบบการประเมินผลในการฝึกอบรม และนำมาวิเคราะห์เพื่อชี้วัดความสำเร็จ

7.ระยะเวลา

1 วัน