

Efficient Mentoring Skills

ทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงที่ทรงประสิทธิภาพ

ระยะเวลา 2 วัน

หลักการและเหตุผล

ทำไมต้องมีระบบพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เป็นระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์มากกับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย ผ่านการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ การสอนงาน รวมถึงการสนับสนุนศักยภาพด้านต่างๆ เป็นระบบที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อจัดการความรู้ให้อยู่ในองค์กร และเพื่อกระตุ้นจูงใจรวมถึงสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่เกิดจากความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการเติบโตขององค์กร และทำให้สมาชิกในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข

ปัญหาที่เกิดขึ้น

- Mentor ไม่เห็นความสำคัญของระบบพี่เลี้ยง ส่งผลให้ไม่เกิดการแบ่งปันหรือสละเวลาที่เพียงพอในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่ดี
- Mentor ไม่รู้จักเทคนิคหรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ส่งผลให้ Mentee ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่
- Mentor ไม่รู้หลักจิตวิทยาในการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี ส่งผลให้ Mentee ไม่อยากหรือไม่เต็มใจที่จะได้รับการโค้ชหรือการสอนงาน
- Mentee เองก็ไม่มี Mindset แห่งการเติบโต ไม่เข้าใจหลักการของระบบพี่เลี้ยง และไม่สามารถปรับตัวไปกับการดำเนินการจาก Mentor ของเขา ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่ร่วมมือจนถึงการต่อต้านในที่สุด

วัตถุประสงค์

- ปรับทัศนคติให้เป็นบวก ตระหนักในความสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงในดวงใจ
- สามารถสอนงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ให้ผู้เรียนงานมีทักษะที่วัดผลได้และมีประสิทธิภาพ
- ให้คำแนะนำที่ดีในการพัฒนาศักยภาพของ Mentee
- ตีตัวรอดในการโค้ช รู้จักใช้เทคนิคและเครื่องมือต่างๆ เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพของ Mentee
- เลือกแสดงบทบาทและใช้วิธีที่ถูกต้องเหมาะสมกับ Mentee และสถานการณ์ที่แตกต่าง
- กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ Mentee พัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการติดตามผลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

รายละเอียดหลักสูตร

หลักพื้นฐานและทัศนคติของการเป็น Mentor ที่ดี

- หน้าที่และบทบาทของการเป็น Mentor ที่ทรงประสิทธิภาพ

- ทัศนคติเชิงบวกเพื่อการเป็น Mentor ที่ดี

ความสัมพันธ์ที่ดีคือจุดเริ่มต้นของทุกสิ่ง

- รู้จักและเข้าใจ
- การสื่อสารด้านความคาดหวังของกันและกัน
- การเรียนรู้ประเภทของคนเพื่อเข้าใจ ยอมรับ และปรับตัวเข้าหากัน

เทคนิคการสอนงาน

- ขั้นตอนของการสอนที่ทำให้เข้าใจได้อย่างง่ายๆ
- กระบวนการของการสอนงาน สอนให้จำ ทำให้ดู อยู่ข้างๆ
- การสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้

เทคนิคการให้คำแนะนำและคำปรึกษา

- เครื่องมือในการให้ feedback ที่เหมาะสม
- จิตวิทยาการสื่อสารในการให้ feedback
- การติดตามผลงานเพื่อความต่อเนื่อง

เทคนิคในการเป็นโค้ช

- กรอบความคิดของโค้ชผู้พัฒนาศักยภาพของลูกน้อง
- การฟังอย่างเข้าอกเข้าใจ (Empathic Listening)
- การตั้งคำถามที่ทรงพลัง
- Action Plan แบบ Stay Stop Start ที่นำไปปรับใช้ในการทำงานได้จริง

รูปแบบการฝึกอบรม

- เปิดและปรับทัศนคติก่อนสร้างความตระหนักรู้ ก่อนนำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์
- เรียนรู้ผ่านรูปแบบวิธีการสอนที่หลากหลายผ่านกิจกรรมกลุ่ม เกม บทบาทสมมติ และWorkshop มากมาย ที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้
- ผู้เรียนมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะก่อนนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง
- เรียนรู้ผ่านรูปแบบการโค้ชซึ่ง ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตัวเองอย่างยั่งยืน
- บรรยากาศการเรียนรู้เป็นแบบสนุกสนานและเป็นกันเอง ชวนติดตาม ไม่น่าเบื่อ