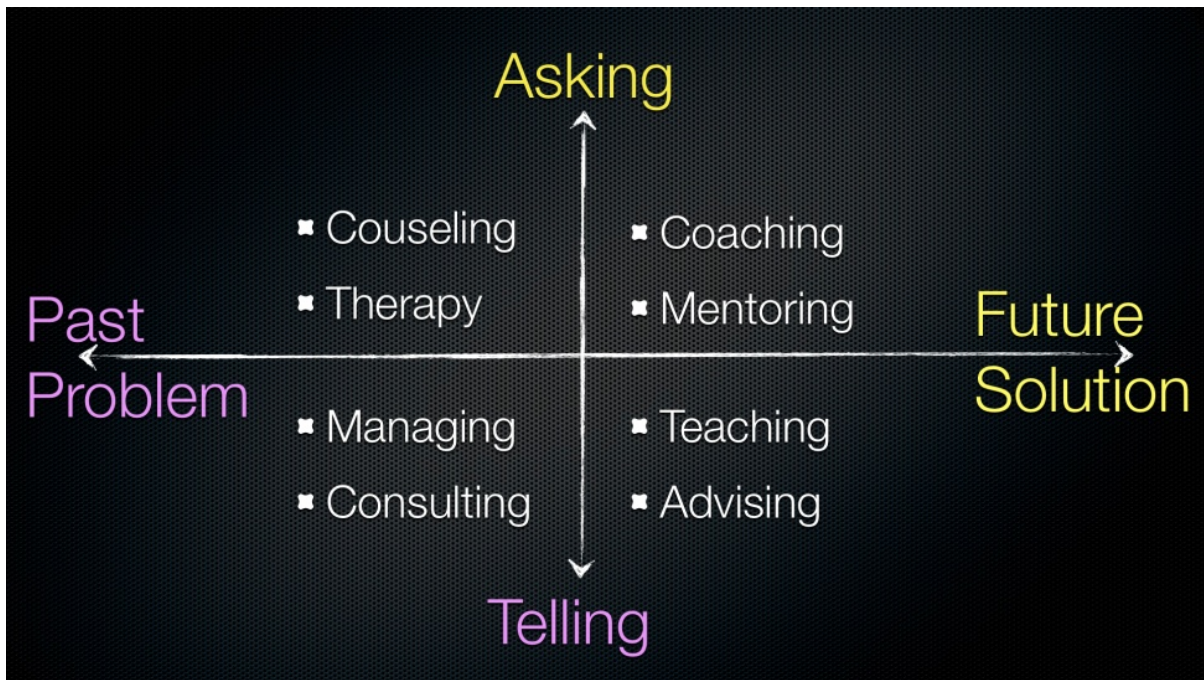


สรุปประเด็นสำคัญจากการแลกเปลี่ยนเรื่อง Coaching กับ บริษัท APM Group
วันเสาร์ที่ 13 กรกฎาคม 2556 ณ ห้องประชุมสานใจ 2 อาคารสุขภาพแห่งชาติ

1. การให้คำปรึกษา/ดูแล แบบ Coaching กับ Mentoring มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน
 - การดูแล แบบ Coaching มุ่งเน้นไปที่ผลงาน
 - การดูแล แบบ Mentoring มุ่งเน้นทั้งด้านผลงาน และเป้าหมายของชีวิต

Coaching	Mentoring
Task-oriented	Relationship-orientnted
Shorter term	Longer term
Performance driven	Development driven
By default	By design
Partnering with superior	Indirect involve with superior

2. การ Coaching และ Mentoring จะเหมือนกันตรงที่ผู้ที่เป็น Coach และ Mentor จะต้องใช้ทักษะเดียวกัน คือ ทักษะการสนทนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง(Transformative conversation) ที่เป็นการตั้งคำถามกับ Coachee หรือ Mentee ให้ครุ่นคิดหาคำตอบ เพื่อนำไปสู่การวางแผน/วางช่องทางในอนาคตทั้งเรื่องผลงานหรือเป้าหมายชีวิต



3. การพูดคุย/การตั้งคำถามแบบ Transformative conversation จะใช้หลักการ ตั้งคำถามให้ Mentee/Coachee ได้คิดหลายมุมมอง โดยคิดจากฐานความรู้ของ Mentee/Coachee เอง คิดจากสิ่งที่ตนเองรู้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานที่ทำ ตัวอย่างคำถามที่ใช้ เช่น
- What do you want?
 - How does success look like?
 - What are small steps?
 - How can I support you to make it happen?

ทั้งนี้ การพูดคุย /ตั้งคำถามเช่นนี้จะเน้นให้ Mentee/ Coachee เป็นผู้เล่าเรื่องเป็นหลัก Mentor / Coach จะทำหน้าที่เป็นผู้ฟังและตั้งคำถาม เป้าหมายเพื่อให้ Mentee / Coachee รู้สึกว่า Mentor/Coach สนใจรับฟังและให้ความสำคัญกับเรื่องของเขา ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน (Engage) เกิดพันธสัญญาร่วมกัน (Commitment) และนำไปสู่ความกระตือรือร้น (active) ที่จะนัดพูดคุยกันอีกครั้งต่อไป

- **Vision:** ถามเพื่อให้ Mentee เห็นภาพเป้าหมายชัด รู้ว่าตนเองต้องการอะไร ความสำเร็จคืออะไร เริ่มวาดภาพฝัน (Menteeวาด) ถามให้คิดว่าอยากมองภาพความสำเร็จอย่างไร ถามให้ Mentee คิดและทำภาพฝันให้ชัด มองจุดสุดท้ายก่อนแล้วจึงถอยออกมามองขั้นตอนย่อยๆ
- **Plan:** ตอนวางแผนให้เริ่มใช้คำถามชวนคิดว่าจะเริ่มต้นจากอะไร Mentor มีบทบาทในการใช้คำถามเพื่อให้เกิด Step การทำงานให้เป็นขั้นเล็กลงๆ Mentor เป็นคนคอยให้เครื่องมือและกระตุ้นถาม (เครื่องมือ คือ ความรู้ ประสบการณ์ของโค้ช) เป็นการให้ Option แต่ไม่ใช้การสั่งให้ทำ
- **Journey:** ระหว่างทางที่ไป หากบังเอิญ Mentee ผิดพลาด Mentor มีหน้าที่ Support ทั้งทางเครื่องมือ และจิตใจ เพื่อให้ Mentee มีกำลังใจที่จะสู้ต่อ
- **Success:** สุดท้ายเมื่อก้าวข้ามอุปสรรคไปแล้ว จนบรรลุความฝัน ประสบความสำเร็จ ก็จะเป็นภาพความสำเร็จของทั้ง 2 คน ทั้ง Mentor และ Mentee

4. ในกระบวนการทำจริง อาจเริ่มจากการเป็น Coach ในเรื่องงานหรือกิจกรรมที่ทำก่อน แล้วค่อยพัฒนาความสัมพันธ์จนเป็น Mentor ที่ดูแลเรื่องงานและเรื่องเป้าหมายชีวิต
5. อย่างไรก็ดี Mentor/Coach อาจนำทักษะหรือเทคนิคอื่นๆมาใช้ด้วย นอกเหนือจาก Transformative conversation ขึ้นกับลักษณะ/บริบทของ Mentee / Coachee เช่น

▪ Mentee มือใหม่ไฟแรง ไม่มีประสบการณ์เลย	▪ Mentor ใช้วิธีบอกให้ทำและให้เรียนรู้ (สวมบทบาท Expert ใช้ Teaching & Advising)
▪ Mentee มีความรู้ความสามารถ ระดับหนึ่ง แต่ไฟมีบ้างไม่มีบ้าง	▪ Mentor ตั้งคำถามช่วยให้ Mentee คิดได้
▪ Mentee เก่ง มีความสามารถมาก แต่กำลังใจไม่มี	▪ Mentor ตั้งคำถามเพื่อสร้างกำลังใจ
▪ Mentee เก่ง มีกำลังใจ	▪ Mentor มองห้วงๆ อย่างห้วงๆ ให้คำแนะนำบ้าง