การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงรุก

(Proactive Leadership Development)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง

อ.ธนายุทธ สิรินุตานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

- Leadership
- Coaching
- Thinking
- Soft Skill
- Productivity
- HRM & Organization Development
- Sales & Marketing
- Team Building

080-626-9565
sale@bananatraining.com
www.bananatraining.com

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership Development)

LE 1.1 B

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรเหมาะกับหัวหน้างานขึ้นไป

หลักการและเหตุผล

กรอบความคิดของภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership Mindset) เป็นสิ่งสำคัญมาก บุคลากรอาจมี Mindset ของการทำงานที่ไม่เหมาะสม หรือเป็นแบบการทำงานเชิงรับโดยไม่รู้ตัว ส่งผลให้การกระทำต่าง ๆ ที่แสดงออกมาตรงกันข้ามกับความคาดหวังขององค์กร ดังนั้นบุคลากรควรเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้นำ เพื่อแสดงพฤติกรรมกับลูกน้องได้อย่างเหมาะสม หรือเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนา ให้มีทักษะภาวะผู้นำเชิงรุกสูงขึ้น

ภาระกิจสำคัญที่สุดของผู้นำ คือการนำพาให้องค์กรอยู่รอดและเติบโต ซึ่งไม่ว่าเราจะอยู่ในตำแหน่งผู้นำระดับใดในองค์กร ย่อมมีส่วนรับผิดชอบทั้งทางตรงและทางอ้อมกับภาระกิจดังกล่าว โดยการพัฒนาทักษะผู้นำเชิงรุกด้วยแนวคิดของภาวะผู้นำ 4 ระดับ จะเป็นกรอบในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้กับผู้นำ นำไปใช้พัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อบรรลุภาระกิจองค์กร

- ผู้นำระดับที่ 1: (สร้างความสัมพันธ์)
- ผู้นำระดับที่ 2: (สร้างผลงาน)
- ผู้นำระดับที่ 3: (สร้างการเปลี่ยนแปลง)
- ผู้นำระดับที่ 4: (การพัฒนาทีมงานแบบยั่งยืน)

ผู้นำระดับที่ 1: ต้องสร้างความสัมพันธ์ ผู้นำควรเข้าใจลักษณะของคนคนในแต่ละช่วงอายุ (Generation) มีประสบการณ์ชีวิตแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความเชื่อและวิธีคิดไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ต้องเข้าใจบุคลิกของคนผ่านการแบ่งคนแบบ “ผู้นำสี่ทิศ” โดยทั้งหมดนั้นเราเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจลูกน้อง และปฏิบัติกับลูกน้องได้อย่างถูกจริต นอกจากนี้ต้องรู้จักสื่อสารเชิงบวกเพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ผู้นำระดับที่ 2: ต้องสร้างผลงาน นอกจากผู้นำจะต้องเข้าใจที่มาของกลยุทธ์และเป้าหมายทีมงาน พร้อมทำให้ KPI บรรลุตามเป้าหมายแล้ว ผู้นำควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและผลักดันให้ทีมประสบความสำเร็จ

ผู้นำระดับที่ 3: ต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อองค์กรสูง คือการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร (Engagement) มีงานวิจัยชี้ชัดว่าความผูกพันของพนักงาน มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

ผู้นำระดับที่ 4: ต้องพัฒนาทีมงานแบบยั่งยืน ใช้เครื่องมือพัฒนาองค์กรแบบ สุนทรียสนทนา (Dialogue) ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถนำไปใช้กับการจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management)โดยแนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับวงจรเรียนรู้โนนากะ (Nonaka)

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของผู้นำ และมีกรอบความคิดของภาวะผู้นำเชิงรุก
- เพื่อให้ผู้เรียนแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงรุกโดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำ 4 ระดับ
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจคุณลักษณะนิสัยที่ดีของผู้นำเชิงรุก (Proactive Leader)

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานความคิดของภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership Mindset)

- ทำไมต้องสนใจพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ
- บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้นำ
- Growth Mindset ของผู้นำเชิงรุก
- ความแตกต่างของ Proactive กับ Reactive
- Workshop I: พัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกด้วยโค้ชชิ่งการ์ด

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงรุก (ภาวะผู้นำ 4 ระดับ)

- ผู้นำระดับที่ 1: (สร้างความสัมพันธ์)
  - เข้าใจทีมงานด้วยการแบ่งคนตามยุคและตามผู้นำ 4 ทิศ
  - การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (Killing Word VS Magic Word)
  - Workshop II: ระดมสมองปัญหาที่เกิดขึ้นในทีมงาน
  - Workshop III: ฝึกสื่อสารด้วย Magic Word และ WRI Feedback
- ผู้นำระดับที่ 2: (สร้างผลงาน)
  - เข้าใจที่มาของกลยุทธ์และเป้าหมายทีมงาน
  - การทำงานเป็นทีมและผลักดันให้ทีมประสบความสำเร็จ
  - การใช้ประโยชน์ KPI ในการพัฒนาทีมงาน
- ผู้นำระดับที่ 3: (สร้างการเปลี่ยนแปลง)
  - กลยุทธ์สร้างผู้มีอิทธิพล (Influencer Strategy)
  - วิธีบริหารคนแบบ BBQ Plaza
  - วัฒนธรรมความไว้วางใจและสร้างความผูกพันกับพนักงาน
  - Workshop IV: ร่วมกันคิดสร้างความผูกพันในองค์กร (Engagement)
- ผู้นำระดับที่ 4: (การพัฒนาทีมงานแบบยั่งยืน)
  - สุนทรียสนทนา (Dialogue) และ Theory U
  - วงจรเรียนรู้โนนากะ (Nonaka)
  - การทำ AAR (After Action Review)
  - Workshop V: ร่วมกันแก้ปัญหา “เด็กสมัยนี้”

คุณลักษณะนิสัยที่ดีของผู้นำเชิงรุก (Proactive Leader)

- รู้จักวางแผนการทำงานเสมอ
- หวังผลการทำงานให้ดีเลิศ
- ความรับผิดชอบในการทำงาน
- กำหนดมาตรฐานและปรับปรุงการทำงาน
- บริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพ
- รักษาความสัมพันธ์อันดีกับทุกคน
- Workshop VI: สร้างคุณลักษณะนิสัยใหม่ของตนเอง

Banana Training and Consultancy Co.,Ltd.

5 แนวทางฝึกอบรม
สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง

080-626-9565
sale@bananatraining.com
www.bananatraining.com

1. Active Learning (การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา)

หลักการของ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง(Practice by Doing)โดยใช้ความรู้ที่ผ่านการฝึกอบรม นำมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ บนปัญหาจริงของผู้เรียน ซึ่งหลักการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับพีระมิดแห่งการเรียนรู้ (Learning Pyramid) ว่าผู้เรียนจะมีความรู้คงเหลือหลังเรียนรู้ (Average Learning Retention Rates) สูงถึง 75%

2. Learning Principle (หลักการเรียนรู้)

ในทุกหลักสูตรได้ใช้หลักการเรียนรู้ มาออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนแนวทางการบรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างทฤษฎีที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ ได้แก่

ทฤษฎีหลักการทั่วไป
(Stimulus Generalization)
- การฝึกอบรมเน้นการสอนหลักการทั่วไป หรือคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นในการทำงาน และให้ผู้เข้าอบรมประยุกต์หลักการดังกล่าวในสถานการณ์จริง

ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน
(Theory of Identical Elements)
- การออกแบบเนื้อหาและตัวอย่างให้มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และนำไปปรับใช้ได้ง่ายขึ้น

ทฤษฎีการรู้คิด
(Cognitive Theory)
- การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตรเน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ ตลอดจนให้ทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงาน

3.Knowledge (ความรู้)

ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) มาออกแบบเนื้อหาคือ" จำเป็น ปรับใช้ เปรียบเทียบ และเปลี่ยนแปลง"

4.Coaching (โค้ชชิ่ง)

ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

5.Facilitator (กระบวนกร)

วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้หรือกระบวนการ เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

โครงสร้างการฝึกอบรม
COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40%
  เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60%
  ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมอง (ก่อนเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้)
- แบบทดสอบก่อนก่อนและหลังเรียน (Pre & Post Test)
- เวิร์คช็อป (Workshop) แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
- กรณีศึกษา (Case Study) วิเคราะห์กรณีศึกษาและแชร์ประสบการณ์
- กิจกรรมการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Activity)
  นำปัญหาในการทำงานมาคิดแก้ปัญหา ตามหลักการและขั้นตอน PSDM
- กิจกรรมการสอนงาน (OJT Activity) ออกแบบและฝึกปฏิบัติการสอนงาน
- การ์ดการโค้ช Coaching Card ช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหา ค้นหาตนเอง ฝึกคิดและตั้งเป้าหมาย
- เกมและกิจกรรมสร้างทีมงาน (Game and Team Building)
  แบ่งกลุ่มเล่นเกมและสนุกสนานร่วมกันแบบ Team Building
- การนำความรู้ไปใช้ด้วยการทำ Action Plan