

GROWTH MINDSET

กับการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ

(Growth Mindset & Leadership Development)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริบุตรานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

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

Growth Mindset กับการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ (Growth Mindset & Leadership Development)

LE 1.1 A

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรนี้เหมาะกับพนักงานทุกระดับ

หลักการและเหตุผล

กรอบความคิดแบบพัฒนาของผู้นำ (Growth Mindset) เป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้นำอาจมี Mindset ของการทำงานที่ไม่เหมาะสม หรือเป็นการทำงานแบบ Fixed Mindset โดยไม่รู้ตัว ส่งผลให้การกระทำต่าง ๆ ที่แสดงออกมาตรงกันข้ามกับความคาดหวังขององค์กร ดังนั้นผู้นำควรมี Growth Mindset และเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้นำ เพื่อแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม หรือเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนา ให้มีทักษะภาวะความเป็นผู้นำสูงขึ้น

ชุดความคิดหรือกรอบความคิด (Mindset) มี 2 รูปแบบ – 1) กรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) หมายถึงการเชื่อว่าคุณสมบัตินั้นของตนเองเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 2) กรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) หมายถึงการเชื่อว่าคุณสมบัตินั้นของตนเองเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม ถึงแม้ว่าคนเราอาจมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน แต่ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้ด้วยความพยายามและการเก็บเกี่ยวจากประสบการณ์ (Effort and Experience) – (เครดิตข้อมูล: หนังสือ Mindset ใช้ความคิดเอาชนะโชคชะตา)

ภารกิจสำคัญที่สุดของผู้นำ คือการนำพาให้องค์กรอยู่รอดและเติบโต ซึ่งไม่ว่าเราจะอยู่ในตำแหน่งผู้นำระดับใดในองค์กร ย่อมมีส่วนรับผิดชอบทั้งทางตรงและทางอ้อมกับภารกิจดังกล่าว โดยการพัฒนากิจกรรมภาวะความเป็นผู้นำ ด้วยแนวคิดของภาวะผู้นำ 4 ระดับ จะเป็นกรอบในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้นำ นำไปใช้พัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อบรรลุภารกิจองค์กร

ผู้นำระดับที่ 1: ต้องสร้างความสัมพันธ์ ผู้นำควรเข้าใจลักษณะของคนในแต่ละช่วงอายุ (Generation) มีประสบการณ์ชีวิตแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความเชื่อและวิธีคิดไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ต้องเข้าใจบุคลิกของคนผ่านการแบ่งคนแบบ “ผู้นำสี่ทิศ” โดยทั้งหมดนั้นเราเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจลูกน้อง และปฏิบัติกับลูกน้องได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ต้องรู้จักสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ผู้นำระดับที่ 2: ต้องสร้างผลงาน นอกจากผู้นำจะต้องเข้าใจที่มาของกลยุทธ์และเป้าหมายทีมงาน พร้อมทำให้ KPI บรรลุตามเป้าหมายแล้ว ผู้นำควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและวิธีผลักดันให้ทีมประสบความสำเร็จ

ผู้นำระดับที่ 3: ต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อองค์กรสูงคือการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร (Engagement) มีงานวิจัยชี้ชัดว่าความผูกพันของพนักงาน มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

ผู้นำระดับที่ 4: ต้องพัฒนาทีมงานแบบยั่งยืน ใช้เครื่องมือพัฒนาองค์กรแบบสุนทรียสนทนา(Dialogue) ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันโดยสามารถนำไปปรับใช้กับเทคนิคทวนประสบการณ์(AAR(After Action Review))

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของผู้นำ และมีกรอบความคิดแบบพัฒนาของผู้นำ (Growth Mindset)
- เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้นำ
- เพื่อให้ผู้เรียนแนวทางในการพัฒนากิจกรรมภาวะความเป็นผู้นำ โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำ 4 ระดับ

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานกรอบความคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำ (Growth Mindset)

- ทำไมต้องสนใจพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ
- บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้นำ
- ตัวอย่างประกอบการเรียนรู้ Fixed Mindset
- ตัวอย่างประกอบการเรียนรู้ Growth Mindset

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำระดับที่ 1 – สร้างความสัมพันธ์

- การแบ่งคนตามยุค (Generation)
- การแบ่งลักษณะคนแบบผู้นำ 4 ทิศ
- เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
- สื่อสารเชิงบวกให้เข้ากับบุคลิกลักษณะของบุคคล
- Killing Word VS Magic Word
- เทคนิคการให้ Feedback แบบ WRI
- Workshop I: ค้นหาปัญหาระหว่าง Generation
- Workshop II: แบ่งคนแบบผู้นำ 4 ทิศ
- Workshop III: สื่อสารด้วย Magic Word และการให้ Feedback

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำระดับที่ 2 – สร้างผลงาน

- เข้าใจที่มาของกลยุทธ์และเป้าหมายทีมงาน
- การทำงานเป็นทีมและผลักดันให้ทีมประสบความสำเร็จ
- การใช้ประโยชน์ KPI ในการพัฒนาทีมงาน

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำระดับที่ 3 – สร้างการเปลี่ยนแปลง

- วัฒนธรรมความไว้วางใจและสร้างความผูกพันกับพนักงาน
- วิธีการคนแบบ BBQ Plaza
- กลยุทธ์สร้างผู้มีอิทธิพล (Influencer Strategy)
- Workshop IV: ร่วมกันคิดสร้างความผูกพันในองค์กร

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำระดับที่ 4 – การพัฒนาทีมงานแบบยั่งยืน

- สุนทรียสนทนา (Dialogue)
- การทำ AAR (After Action Review)
- Workshop V: ร่วมกันแก้ปัญหา “เด็กสมัยนี้”

กฎเหล็กแห่งการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ

- กฎแห่งการสะสม (The Law of Process)
- กฎแห่งการฝึกฝน (The Law of Practice)





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 ตัวอย่างกลยุทธ์ที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ ได้แก่

ทฤษฎีหลักการทั่วไป

(Stimulus Generalization)

- การฝึกอบรมเน้นการสอนหลักการทั่วไป หรือคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นในการทำงาน และให้ผู้เข้าอบรมประยุกต์หลักการดังกล่าว ในสถานการณ์จริง

ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน

(Theory of Identical Elements)

- การออกแบบเนื้อหาและตัวอย่างให้มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และนำไปปรับใช้ได้ง่ายขึ้น

ทฤษฎีการรู้คิด

(Cognitive Theory)

- การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร เน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ ตลอดจนให้ทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงาน

3. Knowledge (ความรู้)



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



4.Coaching (โค้ชชิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จัดวิทยาการ บริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะ การโค้ชและกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



โครงสร้างการฝึกอบรม

COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องับหลักสูตร (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 ค้นหาค้นหาตัวเอง ฝึกคิดและตั้งเป้าหมาย
- เกมและกิจกรรมสร้างทีมงาน (Game and Team Building) แบ่งกลุ่มเล่นเกมและสนุกสนานร่วมกันแบบ Team Building
- การนำความรู้ไปใช้ด้วยการทำ Action Plan