

ไม่เก่ง...ก็เก่งได้

ด้วยกระบวนการโค้ช



ดร. วรพรรณ เอื้ออากรณ์ (Coach Dr COCO)
Fanpage: ไม่เก่ง ก็เก่งได้ ด้วยกระบวนการโค้ช - โค้ช ดร.โกโก้
<https://www.facebook.com/coachdrCOCO>

ต่อ จากฉบับที่แล้ว

บทที่ 2. เก่ง...ไม่เก่ง เริ่มที่ Mindset

รู้ไหมคะว่าการจะเป็นโค้ชที่ดีต้องเริ่มที่อะไร? ฐานะหลายคนเริ่มคิดหนักแล้ว เฉลยค่ะ โค้ชที่ดีต้องเริ่มต้นจาก "Mindset" ที่ดี

อันแน่ฐานะหลายคนแอบสงสัยว่า Mindset คืออะไร

สำหรับโค้ช Mindset คือ กระบวนการทางความคิด ทักษะคิด ความรู้สึก สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนวิถีคิด มุมมองในการแก้ปัญหา การหาทางออก รวมไปถึงเหตุผลในการแสดงพฤติกรรม พุดต่างๆ คือ Mindset เป็นต้นทางของการแสดงออก

ดังนั้น โค้ชควรเริ่มต้นปรับกระบวนการทางความคิด ปรับทัศนคติ มองโลกในแง่บวก ให้แก่ทั้งตนเอง และโค้ช ด้วยการปรับกระบวนการตั้งคำถามในแง่บวก

ถามเพื่อมุ่งไปสู่ทางแก้ไขในทางที่ดีขึ้น
ถามเพื่อให้โค้ชที่คิดไปในทางบวก
ถามเพื่อให้โค้ชที่เกิดการกระทำที่ดี
เมื่อเราปรับ Mindset ใหม่ๆ ในแง่บวก จะสร้างความรู้สึกดีๆ
หลายอย่าง

1. รู้สึกดีกับการทำสิ่งที่ไม่เคยคิด มองในมุมอื่นๆ ที่แตกต่าง
2. รู้สึกดีกับการทำสิ่งที่ไม่เคยทำ
3. รู้สึกตื่นเต้นที่จะเข้าใจตัวเองมากขึ้น
4. รู้สึกท้าทายที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำ
5. รู้สึกมีความสุขที่ได้จากการโค้ช หรือได้ช่วยพัฒนาศักยภาพทั้งตัวเอง ผู้อื่น และคนที่เรารัก
6. รู้สึกดีใจที่เจอจุดเล็กๆ ที่โค้ชที่ติดอยู่แต่มองไม่เห็น
7. รู้สึกอึ้งอึ้งใจที่ได้ช่วยให้โค้ชที่เกิดการตระหนักรู้ (Insight) และเกิด A-Ha Moment ด้วยตัวเอง

ไม่เพียงแต่เราที่ได้รับประโยชน์นะคะ แต่จะทำให้โค้ชที่ได้รับประโยชน์ด้วยเช่นกัน เนื่องจากการปรับ Mindset ทำให้กระบวนการโค้ชมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะการปรับ Mindset จะทำให้เรามีความนิ่งมากพอที่จะยอมรับในความต่าง

และสามารถมองเห็นหรือได้ยินไปถึงความคิดรวมไปถึงความรู้สึกที่อยู่ใต้ภูเขาน้ำแข็งหรือเบื้องลึกหรือสิ่งที่โค้ชไม่ได้พูดออกมาทำให้เราเข้าใจเขามากขึ้น

ว้าว!!! เยี่ยมไหมคะ

แต่นั้นยังไม่พอคะ เพราะเมื่อเราเข้าใจในตัวโค้ชที่เราสามารถตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของเขาเพื่อให้โค้ชเข้าใจตนเองมากขึ้น เพราะบางคำถามของเราที่ทรงพลัง และมีประสิทธิภาพ สามารถหลายกำแพงอคติที่ขวางกั้นศักยภาพโค้ช ทำให้โค้ชได้ทำทายตนเองโดยก้าวข้ามผ่านข้อจำกัดของตนเอง ได้ตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนเอง ที่สำคัญคำถามต้องสะท้อนให้โค้ชเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงตนเองไม่ใช่เรื่องยาก ด้วยการใส่เป้าหมายหรือสิ่งที่เขาต้องการเป็นแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง นี่คือการตั้งคำถามที่จะทำให้เขาอยากเปลี่ยนแปลง

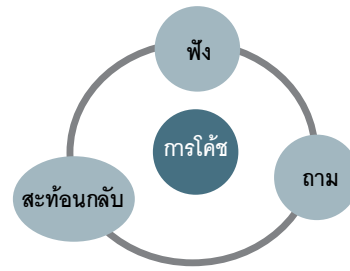
สุดท้ายการเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดจากความรู้สึกของโค้ชตัวเอง ที่อยากเปลี่ยนแปลงตามที่คิดได้จากการเกิด A-HA Moment เพื่อการวางแผนการกระทำเอง เพราะโค้ชจะมีความรู้สึกกับผิชอบ และกระทำตามแผนที่วางไว้ ตามวิธีการ กระบวนการ กำหนดการ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บทที่ 3. บ๊ิงเว็บบ!!!

บ๊ิงเว็บบ หมายถึง การตระหนักรู้ด้วยตัวเองหรือการคิดได้ด้วยตนเอง (Insight/A-HA Moment) ฟังแล้วอาจจะรู้สึก...ง...ง...ในตอนแรก แต่ในกระบวนการโค้ชถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากคะ เพราะมันคือเป้าหมายสำคัญในการโค้ช การตระหนักรู้ด้วยตัวตนเองบางคนเรียก บ๊ิงเว็บบ!!! แต่สำหรับโค้ชเรียกว่า “อะฮ้า” (A-HA Moment) ฟังแล้วเข้าใจง่าย โดนใจวัยรุ่น การ “อะฮ้า” ไม่ใช่เรื่องยากนะคะ และทุกคนก็สามารถที่จะเข้าถึงได้ โดยผ่านกระบวนการในการโค้ช (Process Coaching) โดยเฉพาะการใช้คำถามกับผู้รับการโค้ช หรือที่เราเรียกว่า “โค้ช” (Coachee)

กระบวนการก็ไม่ยากคะ แค่โค้ชตั้งใจฟังในสิ่งที่โค้ชต้องการที่จะพูด จากนั้นจึงตั้งคำถาม และสะท้อนกลับ

โดยใช้คำถามที่ทรงพลัง (Powerful Questioning) ไปยังโค้ช ให้โค้ชได้ครุ่นคิดทางแก้ไขหลายๆ ทางเลือก โดยท้ายสุดโค้ชได้ตระหนัก และเลือกทางแก้ไข/ทางไปสูเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการผูกพันกับรับผิดชอบเกิดกระทำตามทางเลือกของตนเองเพื่อมุ่งไปสูเป้าหมาย และก่อให้เกิดโค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตนเองอย่างยั่งยืน



แผนภูมิที่ 1 : ทักษะหลักการโค้ช ประกอบด้วย การฟัง การถามและการสะท้อนกลับ

เพียงเท่านี้ก็สามารถดึงศักยภาพที่แฝงอยู่ในตัวของโค้ชที่รวมไปถึงแนวทางการแก้ไขที่ชัดเจน และเหมาะสมในการแก้ปัญหาออกมาได้แล้ว กระบวนการง่ายๆ แต่มีประสิทธิภาพสูงมากแบบนี้ สหพันธ์โค้ชนานาชาติ (ICF-International Coach Federation) ได้ให้คำนิยามการโค้ชไว้ว่า “การโค้ช คือการเป็นหุ้นส่วนกับผู้รับการโค้ช ในกระบวนการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขาเอาศักยภาพทั้งส่วนทางตัว และวิชาชีพมาใช้อย่างสูงสุด” (Coaching is partnering with coachees in a thought-provoking and creative process that inspires them to maximize their personal and professional potential)

หลายคนอาจสงสัยนะคะว่า กระบวนการง่ายๆ แค่นี้ทำไมถึงมีพลังขนาดหลายกำแพงความมืดทั้ง 8 ด้านได้เพราะโค้ชเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ ทว่าเราใช้ศักยภาพของตัวเองได้น้อยมาก บางคนไม่ถึง 10 เปอร์เซ็นต์

ทำไมถึงใช้ศักยภาพน้อยมาก เนื่องจากโค้ชจำนวนไม่น้อยมองไม่เห็นถึงคุณค่า หรือความสามารถของตนเอง

ทำให้ศักยภาพของเขาถูกปิดกั้นโดยไม่รู้ตัว ทั้งที่คนที่เข้าใจปัญหามากที่สุดก็คือคุณ คนที่แก้ปัญหาได้ดีที่สุดก็ย่อมต้องเป็นคุณ การเข้าถึง และเข้าใจจึงเป็นแนวทางสำคัญในการดึงพลังที่หลับใหลของโค้ชออกมา เพราะเมื่อเราเข้าใจตนเองมากขึ้น การปลดปล่อยศักยภาพก็ย่อมไม่ใช่เรื่องยาก

ดังนั้น โค้ชที่ดีจึงมีหน้าที่ “ดึงศักยภาพ” ของโค้ช ทำตนเองให้เหมือนกระจกในการสะท้อนความจริง ด้วยเหตุนี้จึงต้องใจกว้างยอมรับในความต่าง โดยการปราศจากการตัดสิน (No Judgment) ในขณะเดียวกันต้องลดอัตตา (Learn to Unlearn) ลดการยึดมั่นถือมั่น (Egoism) ในตนเอง พร้อมรับฟังความคิด และความรู้สึกของโค้ช สังเกตหลายสิ่งในตัวของเขา เพื่อพิจารณาทั้งในส่วนที่เขาแสดงออกมาอย่างเปิดเผย และบางส่วนที่หลบซ่อนแต่แสดงออกโดยใช้ภาษาากายหรืออากัปกริยาอื่นๆ ซึ่งโค้ชต้องสังเกตให้ดีโดยใช้สัญชาตญาณที่ฝึกมาเพื่อประโยชน์ของตัวโค้ช

เห็นไหมกระบวนการโค้ชเพื่อให้เกิด “อะฮ้า” (A-HA Moment) ไม่ใช่เรื่องยากเลย แต่จำเป็นต้องฝึกกันสักหน่อย แต่โค้ชเชื่อคะว่าทุกคนทำได้อย่างแน่นอน