

KC'S LEARNING CAFÉ

NEVER STOP GROWING...



KC Myanmar ၏ ဆောင်းပါးများ

အမှတ်စဉ် (၂)

“နည်းနည်းပြော၊ များများမေး”



“နည်းနည်းပြော၊ များများမေး၊ ဦးဆောင်တဲ့ပုံစံကို အမြဲပြောင်းလိုက်ပါ” ဆိုပြီးတော့ Michael Bungay Stanier ကသူရေးခဲ့တဲ့ စာအုပ် The Coaching Habit အထဲမှာ ပြောခဲ့ပါတယ်။ Coaching လုပ်တယ်ဆိုတာက တကယ်တမ်းတော့ လူတွေနဲ့ စကားပြောတယ်ဆိုတာထက် အများကြီး ပိုပါတယ်။ လူတွေရဲ့အတွေးတွေ၊ သူတို့ရဲ့အလုပ်တွေ၊ သူတို့ရဲ့စိုးရိမ်နေတဲ့ အကြောင်းကို ဆွေးနွေးကြဖို့ သူတို့ စိတ်ပါဝင်စားလာစေမယ့် မေးခွန်းကောင်းတွေကို မေးမြန်းနိုင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်လို့လဲ ပြောခဲ့ပါတယ်။ Michael Bungay Stanier ဟာ ကနေဒါနိုင်ငံမှာ Coach of the Year အဖြစ် ဂုဏ်ပြုခြင်းခံခဲ့ရသူ ဖြစ်ပါတယ်။ သူဟာ ဘယ်လိုမျိုးထိရောက်စွာ coach လုပ်ရမလဲဆိုတာကို မန်နေဂျာတွေကို သင်ကြားပေးဖို့အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်တဲ့ coaching မေးခွန်း (၇) ခုကို တည်ဆောက်အသုံးပြုခဲ့သူ ဖြစ်ပါတယ်။

Coaching စိန်ခေါ်မှုများ

မန်နေဂျာ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းလောက်ဟာ ဝန်ထမ်းတွေကို ဘယ်လို coach လုပ်ရမလဲဆိုတာက သင်ကြားပေးထားပေမယ့် ဝန်ထမ်း ၇၃ ရာခိုင်နှုန်း လောက်ကတခါမှ coach အလုပ်မခံခဲ့ရပါဘူး။ အလုပ်ခံခဲ့ရလျှင်လည်း ၎င်း coaching က သူတို့ အတွက် အသုံးမတည့်တတ်ကြပါဘူး။ တကယ်ကိုပဲ ဝန်ထမ်း ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း အောက်လောက်ကပဲ သူတို့အတွက် coaching ဟာ အသုံးတည့်ပါတယ် ဆိုတာကို ယုံကြည်ကြပါတယ်။ ဝန်ထမ်း ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း ကတော့ သူတို့ မန်နေဂျာတွေ လုပ်ပေးတဲ့ coaching တွေက သူတို့ကို နာကျင်စေပါတယ်လို့ တင်ပြခဲ့ကြပါတယ်။ ပြဿနာ တစ်ခုကတော့ မန်နေဂျာ အတော် များများ ဟာ အဆင့်နိမ့်တဲ့ coaching တွေကို ကိုယ်တိုင် ရရှိခဲ့ကြတာကြောင့် သူတို့ရဲ့ coaching တွေဟာလည်း အဆင့် နိမ့်နေကြရပါတယ်။ များသောအားဖြင့်

coaching သင်တန်းတွေဟာ ရှုပ်ရှက်ခပ်ရင်ခပ်၊ ဒါမှမဟုတ် စိတ်ဝင်စားဖို့မကောင်း ဒါမှမဟုတ် လက်တွေ့ စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းများနဲ့ အပ်စပ်မှုမရှိခြင်းတွေကြောင့် မန်နေဂျာတွေဟာ နေ့တစု လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘယ်လိုပြန်ပြီး အသုံးချရမယ်၊ ဆက်စပ်ရမယ်ဆိုတာတွေမှာ အခက်အခဲတွေနဲ့ ရင်ဆိုင်နေရပါတယ်။

Coaching ဆိုတဲ့ကိစ္စက ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်တာဖြစ်ပြီး၊ ကျွမ်းကျင်ဖို့ သင်ယူလေ့လာရမှာ ဖြစ်ပါတာကြောင့် မန်နေဂျာများဟာ coaching ဆိုတာကို သိပ်မလုပ်ဖြစ်ကြပါဘူး။ ဒါပေမယ့် မန်နေဂျာတွေက coach အနေနဲ့ သင်ယူခဲ့ပြီးရင်တောင်မှ အလုပ်တွေ အရမ်းများလှတာကြောင့် ဝန်ထမ်းတွေကို coach လုပ်ဖို့ဘက်ကို တော်ရုံနဲ့ မလှည့်နိုင်ကြပါဘူး။

အကြံပေးရုံသက်သက်က ပေါပါတယ်။

အကြံပေးတယ်ဆိုတာ သိပ်မခက်ခဲလှပါဘူး။လူတွေက ကောင်းတဲ့ အကြံဉာဏ်တွေကို တန်ဖိုးထားတတ်ကြတာ ကြောင့် သင်ကလည်း အကြံတွေ ပေးချင်တတ်ပြီး သင်ပေးတဲ့ အကြံတွေကလည်း နားထောင်ပေးထိုက်တယ် လို့ ယူဆတတ်ပါတယ်။ ဒီလိုမျိုး အကြံဉာဏ်တွေပေးတာတွေ လုပ်တဲ့အခါမှာ coaching လုပ်တဲ့နေရာမှာ ကိုယ့်ကို အရေးပါသူ ဖြစ်စေပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အရည်အသွေးရှိတဲ့ coaching တွေဟာ မေးသင့် မေးထိုက်တဲ့ မေးခွန်း တွေကို မေးတဲ့အပေါ်မှာ မူတည်တတာဖြစ်ပြီး အကြံပေးရုံသက်သက် အပေါ်မှာ မူတည်တာ မဟုတ်ပါဘူး။



မေးခွန်းမေးတဲ့အခါမှာ မေးခွန်းမေးတဲ့သူကို အနေ ရအထိုင်ရတော့ ကြပ်စေတတ်ပါတယ်။ သင်မေး ခွန်းတွေကို မေးတဲ့အခါမှာ သင်ဟာ သင့်ဝန်ထမ်း ကို တကယ်ပဲ အကူအညီ ပေးရာ ရောက်ရဲ့လားလို့ သိချင်နေမိတတ်ပါတယ်။ မေးခွန်း မေးခြင်းက စ ကား ပြောဆို နေခြင်းကို နှေးသွားစေ တတ်ပါ တယ်။ ပြီးတော့ မေးခွန်းမေးခြင်းပြုလုပ်တဲ့အခါ

သင်ဟာ အခြေအနေ အပေါ်သို့မဟုတ် စကားပြောနေတဲ့ ကိစ္စ အပေါ်ထိန်းကွပ်နေတဲ့သူ မဟုတ်နိုင်တော့ပါဘူး။

ဒီလို coaching အမှန်တရားတွေကို စဉ်းစားကြည့်လိုက်ပါ။

- လူတစ်ယောက်ကို coach လုပ်ဖို့ဆိုတာ အချိန်သိပ်ပေးစရာပါဘူး။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို (၁၀) မိနစ် အတွင်း coach လုပ်နိုင်ပါတယ်။
- Coaching ဆိုတာ တစ်ခါတစ်ရံမှ လုပ်ရတဲ့ အရာ မဟုတ်ပါဘူး။ ဝန်ထမ်းတွေကို coaching လုပ်တာကို ပုံမှန်၊ နေ့စဉ် ကိစ္စတစ်ခု ဖြစ်နေအောင် ဆောင်ရွက်ရပါလိမ့်မယ်။
- လူတွေကို နည်းမှန်လမ်းမှန် coach လုပ်နိုင်ဖို့အတွက် “Coaching နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အမှုအကျင့်” ကို တည်ဆောက်ရပါလိမ့်မယ်။

သင့်ရဲ့ Coaching နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အမှုအကျင့်

Coaching နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အမှုအကျင့် ကို သင့်အနေနဲ့ ရလာအောင် လုပ်နိုင်မယ်ဆိုလျှင် သင့်ကို coach တယောက်အနေနဲ့ ရေရှည် ရပ်တည်နိုင်စေမှာ ဖြစ်ပြီး၊ သင့်ကို လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဖြစ်လေ့ရှိပြီး မန်နေဂျာတွေကို ဝန်ထုတ်ကြီးဝန်ပိုးဖြစ်စေတဲ့ ပြဿနာများကို ရှောင်လွှဲနိုင်အောင် အထောက်အကူ ဖြစ်စေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။



“အမှီအခိုလွန်ကဲခြင်းကို ဖန်တီးခြင်း” – ဝန်ထမ်းများဟာ သူတို့ အတွက် သူတို့အလုပ်တွေကို လုပ်ပေးဖို့ ဝန်ထမ်းများသည် မန်နေဂျာများ အပေါ် မှီခိုတတ်ကြပါသည်။ အဲ့ဒါဟာ အမြဲတစေ ကိုယ်တိုင် ဝင်ရောက် ဖြေရှင်း ကူညီပေးလိုကြတဲ့ မန်နေဂျာများရဲ့ ဖြစ်လေ့ရှိတဲ့ ပြဿနာတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ Coaching က ဝန်ထမ်းတွေကို ကိုယ့် အလုပ်တာဝန် ကိုယ်ယူကြဖို့ လှုံ့ဆော်လေ့ရှိပါတယ်။

“အလုပ်တွေမနိုင်မနင်းများပြားလာစေခြင်း” – အလုပ်များတဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက် အနေနဲ့ နေ့စဉ် လုပ်စရာ အလုပ်တွေက တောင်ပုံရာပုံ ဖြစ်လို့ နေတတ်ပါတယ်။ သင့်အနေနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့အလုပ်တွေ သင့်ပုခုံးပေါ်လာတင်ပေးတာကို မလိုအပ်ဆုံး အရာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

“အဆက်အသွယ်အပြောအဆိုပြတ်တောက်ခြင်း” – ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့ အလုပ်အပေါ် ကျွမ်းကျင်ယုံကြည်မှု နည်းလာတဲ့အခါမှာ အလုပ်နဲ့ စီမံကိန်းတွေကို စိန်ခေါ်လုပ်ကိုင်ကြဖို့ ရှောင်လာတတ်ကြပါတယ်။ Coaching လုပ်ခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းတွေကို အခက်အခဲဆုံး အလုပ်တွေကို ရှေ့တိုး တောင်းခံလာစေဖို့ အားပေးပါတယ်။

သင့်ရဲ့ Coaching နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အမှုအကျင့် ကို ပြုစုမျိုးထောင်ခြင်း



Duke University ကပြုလုပ်ခဲ့တဲ့ research အရ လူတွေလုပ်ကြတဲ့ ၄၅ ရာခိုင်နှုန်း ဟာ အမှုအကျင့်ကြောင့် ဖြစ်ပါတယ်။ ထိရောက်တဲ့ မန်နေဂျာ၊ coach တစ်ယောက် ဖြစ်လာဖို့ဆိုတာ သင့်အနေနဲ့ မှန်ကန်တဲ့ အမှုအကျင့်တွေကို တည်ဆောက်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

သင့်ရဲ့ Coaching နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အမှုအကျင့်ကို တည်ဆောက်တဲ့အခါမှာ အရာ (၅) ခုကို နေရာချထားနိုင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

1. **“A reason”** – သင့်ရဲ့ အပြုအမူတွေကို ပြောင်းပစ်ဖို့ ဆိုတာ သင်လက်ခံနိုင်တဲ့ အကြောင်းပြချက်တော့ ရှိဖို့လိုပါတယ်။
2. **“A trigger”** – အပြုအမူ အသစ်တွေကို တည်ဆောက်ဖို့အတွက် လက်ရှိအပြုအမူတွေကို ဖြစ်စေတဲ့ အကြောင်းရင်းကိုတော့ သိမှတ်ပါလိမ့်မယ်။ ဒါကို အသေအချာ နားလည်ခြင်းမရှိဘူးဆိုရင်တော့ အဲဒီ အရာတွေက ဆက်ပြီးတော့ လက်ရှိအပြုအမူတွေကို အလိုအလျောက် ထက်ပြီး ဖြစ်နေစေပါလိမ့်ဦးမယ်။ ဒီလိုဖြစ်စေတဲ့အရာတွေကို တတ်နိုင်သမျှ တိတိကျကျလေး ဖော်ထုတ်နိုင်ရပါမယ်။ ကိုယ့်အနေနဲ့ အပြုအမူ အကျင့်တွေအပေါ် သိပ်လက်မခံနိုင်တာတွေ ဖြစ်နေတယ်ဆိုရင် သတိထားလိုက်ပါ။
3. **“A micro-habit”** – သင့်ရဲ့ အမှုအကျင့် အသစ်တွေကို “ စက္ကန့် (၆၀) အတွင်း လုပ်ပြီး ဖြစ်နေအောင်” ပြုလုပ်ပါ။
4. **“Effective practice”** – သင့်ရဲ့ အမှုအကျင့် အသစ်တွေကို အပိုင်းလေးတွေခွဲပြီး တစ်ခုချင်းစီကို လေ့ကျင့်ပါ။ ဒီလိုလုပ်တဲ့အခါမှာ “ထပ်တလဲလဲပြုလုပ်ခြင်း” ကိုလိုအပ်ပါလိမ့်မယ်။ လေ့ကျင့်တဲ့

အခါမှာလဲ “မြန်မြန်လုပ်ခြင်း၊ နှေးနှေးလုပ်ခြင်း၊ နောက်ပုံစံတမျိုးနဲ့လုပ်ကြည့်ခြင်း” တွေ လုပ်ရပါမယ်။ ပြီးရင်တော့ အမှုအကျင့်အသစ်တွေကို ပုံမှန်လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်တခု ဖြစ်လာတဲ့အထိ ထပ်တလဲလဲ ပြုလုပ် ရပါလိမ့်မယ်။

- 5. **“A plan”**– သင့်အနေနဲ့ နေ့စဉ်ပုံမှန်လုပ်ဆောင်သွားချင်တဲ့ အမှုအကျင့်အသစ်တွေကို လေ့ကျင့်ရင်း အမှုအကျင့်အဟောင်းတွေကို မတော်တဆပြန်ပြန်လုပ်မိသွားတဲ့အခါတွေမှာ လက်မလျော့လိုက်ပါနဲ့။ အစီအစဉ်ရေးဆွဲပါ။ အမှုအကျင့်ဟောင်းတွေကို ပြန်ပြန်လုပ်စေတဲ့ အရာတွေကို ဖော်ထုတ်ပါ။ အမှုအကျင့်အသစ်တွေကို သတ်မှတ်ပါ။ အဲ့လိုလုပ်ရင်း အမှုအကျင့်အသစ်တွေရလာဖို့ အစီအစဉ်တွေ ရေးဆွဲပါ။

Coaching ရဲ့ “မမေးမဖြစ် မေးရမယ့် မေးခွန်း (၇) ခွန်း”



သင် coach လုပ်နေတဲ့သူတွေကို ဒီမမေးမဖြစ်မေးရမယ့် မေးခွန်း (၇) ခွန်းကို မေးတတ်လာအောင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လေ့ကျင့် သင်ကြား ခြင်းဟာ သင့်အတွက် အမှုအကျင့် တစ်ခုအနေဖြစ်လာသင့်တဲ့ အရေးပါတဲ့ အပြုအမူဖြစ်ပါတယ်။ ဒီမေးခွန်းတွေကို ကိုယ်ကြီးကြပ် ကွပ်ကဲ နေရတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ အပြင် “customers တွေ၊ suppliers တွေ၊ colleagues တွေ၊ bosses တွေ၊ ဒါ့အပြင် အိမ်ထောင်ဖက်၊ အရွယ်ရောက်စ ခလေးတွေမှာတောင် သုံးလိုရပါတယ်။ ဒီမေးခွန်း တွေဟာ ဝန်ထမ်းတွေ နဲ့ တဦးချင်း တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးတဲ့ပုံစံတွေ၊

business နဲ့ team meetings တွေ၊ ရုံးခန်းလမ်းမတွေမှာ တွေ့ကြုံလို့ ရပ်ပြီး စကားပြောကြတဲ့ ပုံစံတွေကို တောင် ပြောင်းလဲ သွားနိုင်စေပါတယ်။

မမေးမဖြစ် မေးရမယ့် မေးခွန်းတွေကတော့...

1. The “Kick-Start” Question

သင့်စိတ်အထဲမှာ ဘာရှိနေလဲ (What’s on your mind?) ဆိုတဲ့မေးခွန်းကို စတင်မေးခြင်းအားဖြင့် တိတိကျကျ အကြောင်းအရာတွေကို အာရုံစိုက်ပြောဆိုချင်တဲ့ စကားပြောတာတွေဖြစ်ဖို့ လုပ်နိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုမေးခွန်းဟာ ကိုယ်ပြောနေတဲ့ စကားဝိုင်း ကို ကိုယ်နဲ့စကားပြောတဲ့သူကသတ်မှတ်လိုက်တဲ့ အရေးကြီးတဲ့ အကြောင်းအရာဆီကို တိုက်ရိုက် ရောက်သွားစေမှာပါ။ ဒါကို မေးခြင်းအားဖြင့် စကားဝိုင်းရဲ့လားရာကို ဦးဆောင်သူအဖြစ် သူ့ကိုရသွားစေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီမေးခွန်းဟာ သင်နဲ့ စကားပြောနေတဲ့သူအတွက် အရေးကြီး အကြောင်းအရာတွေကို ပိုပြီးပြောချင်တယ်ဆိုတဲ့ ပုံကို လဲ ပေါက်သွားစေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအဖွင့်မေးခွန်းကို မေးပြီး သွားတဲ့ အခါမှာ “3P model” ကိုသုံးပြီး ဆက်လက်ဆွေးနွေးပါ။

အဲ့ဒီ “P” တွေကတော့ -

- **“Projects”** – သင့်ရဲ့ဝန်ထမ်း ဘာတွေကို လက်ရှိ လုပ်နေသလဲဆိုတာကို ဆုံးဖြတ်ဖို့နဲ့ လက်ရှိတာဝန် ပေးထားတာတွေကို ဆုံးဖြတ်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။
- **“People”** – ဝန်ထမ်းနဲ့ သူ့ရဲ့ team members တွေ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တွေ၊ အခြားဌာနကလူတွေ၊ လူကြီးတွေ နဲ့ ဖောက်သည်တွေ အကြားက ဆက်ဆံရေးအခြေအနေကို သိရှိနားလည်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။
- **“Patterns”** – သင့်ဝန်ထမ်းရဲ့ အကျင့်ပါနေတဲ့ အပြုအမူတွေကို လေ့လာကြည့်ခြင်းအားဖြင့် သူတို့ကို ဘယ်လိုကူညီရမလဲ၊ သူတို့အလုပ်လုပ်တဲ့နေရာမှာ ပိုပြီး ထိရောက်လာအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲ ဆိုတာတွေကို သိရှိလာစေဖို့ဖြစ်ပါတယ်။

2. The “AWE” Question

ဒီ AWE မေးခွန်းဆိုတာ “And what else?” ဆိုတာရဲ့ အတိုကောက် စကားလုံးတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ တခြားဘာတွေ ရှိသေးလဲ ဆိုတာကို မေးချင်တာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီမေးခွန်းဟာ အထိရောက်ဆုံးသော coaching မေးခွန်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကိုမေးခြင်းအားဖြင့် အနေအထားကို အများကြီးနားလည်သွားနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ သတိထားမိလာ စေပါလိမ့်မယ်။ ဒါတွေဟာ အပြန်အလှန်သဘောဆောင်တဲ့ အဓိပ္ပါယ်ရှိတဲ့ two-way communication ကို ရရှိလာစေပါလိမ့်မယ်။ ဒီ AWE မေးခွန်းဟာ ပိုပြီး productive ဖြစ်လာအောင် စကားပြောဆိုနေတာတွေကို လမ်းကြောင်းတည့်စေပါလိမ့်မယ်။ ဝန်ထမ်းကိုလည်း သူ့စိတ်အထဲမှာ ရှိတဲ့အတိုင်း ပွင့်ပွင့်လင်း လင်း ပြောဆို ဆွေး

နွေးလာစေနိုင်ပါတယ်။ ဒီမေးခွန်းဟာသင့်ကို “Advice Monster” ဆိုတဲ့ အကြံဉာဏ်တွေကြီးပဲ အရမ်းပေး တတ်သူဘဝကနေ ကျွတ်စေပါလိမ့်မယ်။ ဒီ ဟိုက်ကူ ကဗျာလေးကနေ ထိရောက်တဲ့ coaching ဆိုတာဘာလဲ ဆိုတာကို ရှင်းပြပေးပါတယ်။ “Tell less and ask more. / Your advice is not as good / As you think it is.” ဒီ အတွေးအခေါ်ဟာ အဓိပ္ပါယ်ရှိလှပေမယ့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးနိုင်ဖို့တော့ သိပ်မလွယ်လှပါဘူး။ ဒီ AWE မေးခွန်းက သင့်ကို မမေးခင် နားထောင်ဆိုတာကို အမှတ်ရနေစေပါမယ်။

3. The “Focus” Question

“ဒီနေရာမှာ မင်းကို ဘယ်အရာတွေက တကယ်ကို စိန်ခေါ်နေတာပါလဲ (What’s the real challenge here for you?)” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းကို မေးပါ။ ဒီမေးခွန်းဟာ တကယ့် ပြဿနာအရင်းအမြစ်ကို နားလည်ခွင့်ကို ရရှိစေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ သင့် ဝန်ထမ်းပြောတဲ့ ပထမ ပြဿနာ ထက်ပိုပြီး မြင်လာစေနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ မန်နေဂျာ အများ စုက ပြဿနာတစ်ခု တက်လာပြီဆိုတာနဲ့ ဖြေရှင်းနိုင်ဖို့ကို ကြိုးစားကြပါတယ်။ ဒီလိုလုပ်မယ့်အစား advice ကြီးပဲ ပေးချင်နေလွန်းတဲ့ စိတ်ကို လျော့ချပြီး လူတွေကို သူတို့ လမ်းကြောင်း သူတို့ ရှာတွေ့နိုင်အောင် အကူအညီပေးလိုက်ပါ။ လူတွေ ပထမဦးဆုံး ဖော်ထုတ်လိုက်တဲ့ ပြဿနာတွေဟာ တကယ့်ပြဿနာတွေနဲ့ သိပ်ပြီး မဆိုင်နေတာကို တွေ့လာရတတ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အကြံပေးတာတွေ၊ ပြဿနာအဖြေ ရှာပေး တာတွေ ကို မလုပ်တော့ပဲ ဒီ Focus question ကို မေးလိုက်ပါ။ သင့်ဝန်ထမ်း ရင်ဆိုင်နေရတဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေအများကြီးကို နားလည်ခွင့်ရမှာ ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အထဲကမှ အရေးပါဆုံးကိုလည်း ဆွဲထုတ်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ မင်းအတွက် ဆိုတဲ့ စကားလုံးလေးဟာ ပြဿနာကို သူ့ကိုယ်ပိုင်ဖြစ်သွားစေပြီး ဘယ်အရာတွေဟာ အရင်းဆုံး ဦးစားပေး လုပ်ရမလဲ ဆိုတာတွေမှာ ဝန်ထမ်းကို တာဝန်ယူစေပါလိမ့်မယ်။

4. The “Foundation” Question



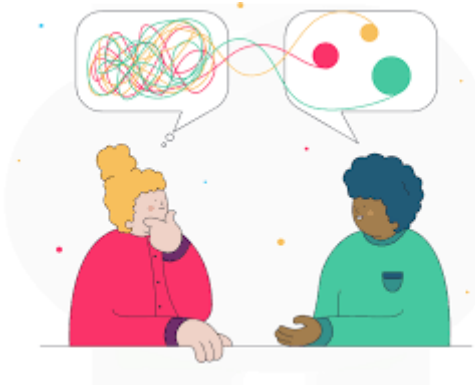
“သင်ဘာလိုချင်နေတာလဲ(What do you want?)” ဆိုတဲ့မေးခွန်းကို မေးပါ။ ခုနက ပြောခဲ့တဲ့ focus question လေးလိုပါပဲ အဓိကျပြီး ဒီမေးခွန်းရဲ့ တွဲဖက်မေးခွန်း ဖြစ်တဲ့ “ဒါပေမယ့် သင်ဘာကို တကယ်လိုချင်တာပါလဲ (But what do you really want?)” နဲ့ တကယ့် အဓိက စိန်ခေါ်မှု ပြဿနာကို သိခွင့်ရလာစေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကို ရွှေငါးမေးခွန်း “Goldfish Question” လို့ စဉ်းစား

ကြည့်လိုရပါတယ်။ ရွှေငါးတွေဟာ မျက်လုံးပြုံးပြုံးကြီးတွေနဲ့ ပါးစပ်ကို ပိတ်လိုက် ဖွင့်လိုက်လုပ်နေကြ သလိုမျိုး၊ ဒီမေးခွန်းဟာ လူတွေကို မျက်လုံးနဲ့ သင့်ကို စိုက်ကြည့်နေပြီး ပါးစပ်က အသံထွက်နိုင်ပဲ ပွစိပွစိ ဖြစ်နေစေပါလိမ့်မယ်။ ဒီမေးခွန်းဟာ ဝန်ထမ်းတွေကို ဖြေရခက်စေနိုင်ပါလိမ့်မယ်။

ဒီ foundation question ဟာ လူတွေဘာတွေလိုချင်နေသလဲဆိုတာကို စကားပြောနေကြတဲ့သူတိုင်း သိပါတယ် ဆိုတဲ့ စိတ်လှည့်ဖျားမှုကို ထိပ်တိုက်တွေ့စေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ သင့်နဲ့ သင့် ဝန်ထမ်းတွေဟာ လိုချင်နေတာတွေကို ဖော်ပြနေတဲ့ လိုအပ်နေတာတွေကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရပါလိမ့်မယ်။ ဥပမာ - အလုပ်သမားတစ်ယောက်ဟာ တစ်ရက် လောက် အလုပ်ကနေ စောပြန်ချင်နေပါလိမ့်မယ်။ ဒီအချိန်မှာ ဘာလို့ စောပြန်ဖို့ အရေးကြီးနေတာလဲ ဆိုတာကို သိအောင်လုပ်ရပါလိမ့်မယ်။ လိုအပ်ချက်ကို သိတဲ့အခါမှာ လိုချင်နေတာကို ဘယ်လိုရင်ဆိုင်ရမလဲ ဆိုတာကို သိလာပါလိမ့်မယ်။

5. The “Lazy” Question

“ဘယ်လိုအကူအညီပေးရမလဲ (How can I help?)” ဆိုတာကို မေးပါ။ ဒီမေးခွန်းဟာ အချိန်တွေကို အတော်လေး အကုန်သက်သာစေပါလိမ့်မယ်။ ရှည်ရှည်ဝေးဝေးပြောဆိုဆွေးနွေး ရတာတွေကို လျော့ကျစေပါလိမ့်မယ်။ ဒီလို မေးလိုက်ခြင်းအားဖြင့် သင့်ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ သူ့အတွက် အရေးပါဆုံးတွေကို စဉ်းစားပြီး လိုတာကို သင့်ဆီကို တိုက်ရိုက်တောင်းဆိုစေပါလိမ့်မယ်။ ဒီ lazy question ဟာ သင့်ကို အခြေအနေကို အသေအချာ နားမလည်နိုင်



သေးပဲနဲ့ ချက်ချင်းလက်ငင်းကြီး တခုခုကို အလောသုံးဆယ်ထ လုပ်လိုက်တာတွေကို တားဆီးနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ဒီမေးခွန်းမှာ စကား လုံးစီတာဟာ ထိရောက်မှုအတွက် အသက်ဖြစ်ပါတယ်။ တိုပြတ် တိုက်ရိုက်ကျလွန်းတဲ့ ပုံစံကတော့ “ မင်းငါ့ဆီက ဘာလိုချင်တာလဲ (What do you want from me?) ” ဒီလိုမျိုး တိုက်ရိုက်ဆန်လွန် တဲ့ပုံ နဲ့မေးချင်ပြီးဆိုရင် “ငါမသိလို့မေးချင်တယ် (Out of curiosity)” ဒါမှမဟုတ် “ငါသိဖို့အတွက် (Just so I know...)” ဒါမှ မဟုတ်

“ငါ့အနေနဲ့ ပိုနားလည်နိုင်အောင် (To help me understand better...)” ဒါမှမဟုတ် “ငါ့အနေနဲ့ ပိုပြီး ရှင်း ရှင်းလင်းလင်း သိသွားအောင် (To make sure that I’m clear...)” ဆိုတဲ့ စကားတွေ ခံပြီး မေးနိုင်ပါတယ်။

6. The “Strategic” Question

“မင်းဒါကို ဟုတ်တယ်လို့ လက်ခံမယ်ဆိုရင် မင်းလက်မခံနိုင်မှာတွေက ဘာတွေဖြစ်နိုင်မလဲ (If you’re saying yes to this, what are you saying no to?)” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းကိုမေးပါ။ ဒီမေးခွန်းကတော့ နည်းနည်း ရှုပ်ပါတယ်။ ဒီမေးခွန်းဟာ သင့်ဝန်ထမ်း လက်ခံတဲ့ အရာတွေ အပေါ်မှာ သူတို့ကို ပိုပြီးစွဲမြဲစေပါတယ်။ ဒီလိုလုပ်ခြင်းဟာ သူတို့ရဲ့ ပေးတတ်လွန်းတဲ့ ဆင်ခြေတစ်ခုဖြစ်တဲ့ “ငါ ဒါတွေကို လုပ်မယ်လို့ မပြောခဲ့ဘူးလေ” ဆိုတာကို ပေါ်လွင်စေပါလိမ့်မယ်။ ဒီ strategic question ဟာ ဝန်ထမ်းကို သူတို့ ရွေးချယ်မှုရဲ့ နောက်ဆက်တွဲ ရလဒ်တွေကို ဆင်ခြင်မိစေနိုင်ပါတယ်။ ပြီးတော့ သူတို့လက်မခံတဲ့ အရာတွေရဲ့ အကန့်အသတ်တွေကို လည်း ရှင်းလင်းသတ်မှတ်နိုင်စေပါလိမ့်မယ်။ ဒီမှာလည်း တခါ 3P model (projects, people and patterns) ကို အသုံးပြုနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ဘာ (projects) တွေကို နောက်ဆုတ်၊ ရပ်ဆိုင်းလိုက်ရမလဲ။ ဘယ်သူတွေ(people) နဲ့ ဆက်သွယ်နေတာတွေကို ဆက်လုပ်ရမလဲ။ ဘယ်အရာတွေကို ဆက်လုပ်ရမလဲ၊ ဘယ်အရာတွေကို ရပ်လိုက်ရမလဲ (patterns) ။

7. The “Learning” Question

“မင်းအတွက် ဘာတွေက အသုံးအကျဆုံးလဲ - What was most useful for you?” ဆိုတာကိုမေးပါ။ အစ ကနဦး kick-start question နဲ့ စခဲ့သလို ဒီ learning question ဟာ coaching ရဲ့ အဆုံးဖြစ်ပါတယ်။ ဒီမေးခွန်းဟာ လူတိုင်းကို သူတို့လုပ်ခဲ့တဲ့ meetings နဲ့ sessions တွေဟာ အဓိပ္ပါယ်ရှိပါတယ် ဆိုတာကို အာမခံ ရစေပါတယ်။ ဒီမေးခွန်းကို မေးခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းတွေကို တန်ဖိုးရှိတဲ့ “learning moment” ကို ရရှိစေနိုင်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေကို ခန့် ရပ်စေတယ်၊ တွေးစေတယ်၊ ပြီးတော့ ပြောခဲ့တဲ့ စကားတွေကနေပြီးတော့ အရေးကြီးတဲ့ အချက်အလက်တွေကို ဂရုပြုမိစေပါတယ်။

ပိုမိုကောင်းမွန်သော Coaching Conversation များ

ပုံမှန်အားဖြင့် မန်နေဂျာတွေနဲ့ သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ ပြောဆိုကြတာတွေမှာ လိုတာတွေထက် ပိုနေတဲ့ အသေးစိတ် တွေပါနေလေ့ရှိပါတယ်။ မကြာခန ဆိုသလို မသင့်တော်တဲ့ အချို့ အရာတွေ အပေါ်မှာ လက်ခံရပ်တည်

လိုက်ကြတတ်ပါတယ်။ လမ်းကြောင်းတွေကို အလွယ်တကူ ပြောင်းလိုက်တတ်ကြပါတယ်။ ဒီအခါမှာ လမ်းကြောင်း ပြန်တည့်ဖို့ဟာ ခက်သွားတတ်ကြပါတယ်။ ဒီလိုမျိုးပြောဆိုကြတာတွေဟာ ဘယ်မှ အရာမရောက်ပဲ ပြောကြတဲ့သူတွေကို စိတ်ပင်ပန်းစေပါတယ်။ အရည်အသွေးရှိတဲ့ coaching တွေဟာ ဒီလို အလုပ်မဖြစ်တဲ့ စကားပြောဆိုမှုတွေကို ဖယ်ရှားလိုက်နိုင်ပါလိမ့်မယ်။

ဒါကြောင့် အခုပြောခဲ့တဲ့ မမေးမဖြစ်မေးရမယ့် မေးခွန်း (၇) ခွန်းကို သင့်ရဲ့ coaching habit တခုအဖြစ် ထားရှိစေမယ် ဆိုရင် နည်းနည်းလုပ်ပြီး များများထိရောက်မှုကို ရစေနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ဒီလို သင့်ရဲ့ coaching habit တွေကို ကောင်းမွန်တိုးတက်လာစေတာနဲ့ အမျှ၊ သင့်အတွက် သင့်တော်တဲ့ မေးခွန်းပုံစံတွေကို လည်း မွေးထုတ် လာနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ effective coach တစ်ယောက် ဖြစ်လာဖို့အတွက် သိလိုစိတ်တွေ ပြင်းပြဖို့လိုပါတယ်။ လူတွေကို အလွယ်တကူ အကြံဉာဏ်တွေ ပေါ်ပေါ်လောလော ပေးတတ်တဲ့ ဘဝက ကင်းလွတ်လာစေပါ လိမ့်မယ်။ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်အနေနဲ့၊ coach တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ်အမြဲ အဆင်အပြေဆုံး သုံးလေ့ သုံးထ ရှိတဲ့ လူတစ်ဦးချင်းအလိုက် ထူးခြားမှုပုံစံကို အသိအမှတ်ပြု သင်ယူနိုင်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

လေးစားလျက်

စောကယ်ရီဝင်း (KC Myanmar)

ကိုးကားစာအုပ်။ ။ “The Coaching Habit”, by Michael Bungay Stanier