

nami

ต้องอ่าน!

ทำงานกับคน GEN Z

持ったら読む本

Z世代の部下を

新しい教え方の教科書

คุณง่าย เข้าใจ ได้งาน

คิดะ โคจิ เขียน
กั๋งดาว ไตรยสุนันท์ แปล



Ride the Waves of Change

ต้องอ่าน!

ทำงานกับคน GENZ

持ったら読む本

乙世代の部下を

新しい教え方の教科書

คุยง่าย เข้าใจ ได้งาน

คำแนะนำนักพิมพ์

เมื่อเราก้าวเข้าสู่ยุค 2020 โลกการทำงานในยุคดิจิทัลนี้ ก็มาถึงจุดเปลี่ยนที่สำคัญ นั่นคือการมาถึงของลูกน้อง GEN Z อย่างเต็มตัว แต่ GEN Z ผู้ซึ่งเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิถีคิด ค่านิยม รวมถึงความคาดหวังที่แตกต่างจากคนรุ่นเก่า โดยสิ้นเชิงอาจทำให้หัวหน้างานรู้สึกว่าการสื่อสารกลายเป็นเรื่องลำบาก เข้าใจกันได้ยาก

ไม่แปลกเลยที่จะเกิดช่องว่างระหว่างวัยเมื่อคนต่างรุ่นมาเจอกัน แต่หัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำคือเราจะลดช่องว่างนั้นอย่างไร และจะสร้างความเข้าใจให้ตรงกันทั้ง 2 ฝ่ายเพื่อผลักดันให้ทีมมุ่งไปในทิศทางแห่งความสำเร็จได้อย่างไรต่างหาก

ต้องอ่าน! ถ้าทำงานกับคน GEN Z คุยง่าย เข้าใจ ได้งาน คือสะพานที่จะมาเชื่อมระยะห่างของหัวหน้าและลูกน้องต่างวัยนี้ ด้วยวิธีการที่เรียบง่าย เข้าใจได้ไม่ยาก อีกทั้งยังนำไปปรับใช้ได้เลยทันทีในทุกวันของการทำงาน เมื่อคุณเริ่มเปิดใจที่จะยอมรับและหาหนทางเข้าใจถึงความแตกต่างนี้ คุณก็จะเห็นได้ว่าศักยภาพของคนรุ่นใหม่คือพลังสำคัญที่จะมาช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตขึ้นได้ต่อไปอย่างแน่นอน

ด้วยความปรารถนาดี



บทนำ

คุณเคยเรียนรู้วิธีการสอนลูกน้องมาก่อนไหม

เมื่อถามแบบนี้ คนส่วนมากจะตอบว่า “ตอนที่ขึ้นมาเป็นผู้จัดการก็เคยผ่านการอบรมมาแล้ว” แต่สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมคือกฎของบริษัท วิธีประเมินผลงาน และวิธีรับมือกับการคุกคาม... สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่การสอน แต่เป็นแค่การเรียนรู้ว่าจะบริหารจัดการอย่างไรต่างหาก

ตอนนี้สิ่งที่หลายบริษัทในญี่ปุ่นสอนกันอยู่คือวิธีการบริหารจัดการ ไม่ใช่วิธีการชี้แนะให้ความรู้

ถ้าคุณกลายเป็นผู้จัดการแบบไม่ทันตั้งตัวในสถานการณ์เช่นนี้ คุณจะสอนลูกน้องอย่างไร สิ่งที่หลายคนทำก็คือใช้สิ่งที่เจ้านายของตนเคยทำมาเป็นแนวทางในการ “สอน” ลูกน้องนั่นเอง

ถ้าเป็นยุคที่งานมาก่อนทุกสิ่งและคำสั่งของบริษัทคือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ก็ยิ่งพอไหว แต่ตอนนี้คือยุค 2020 แล้ว วิธีการแบบเก่าใช้ไม่ได้อีกต่อไปแล้วกับลูกน้องที่เรียกว่า GEN Z หรือคนรุ่นที่มีลักษณะตามสบายและไม่มีความทะเยอทะยาน

ผลที่ตามมาก็คือเกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น “ลูกน้องทยอยกันลาออก” หรือ “แค่สอนงานก็หาว่าคุกคาม”

การบริหารจัดการกับการสอนไม่เหมือนกัน และวิธีสอนก็ต้องเรียนรู้ถึงจะทำได้

สังคมยุคปัจจุบันมีความหลากหลายมากขึ้น เราจึงใช้วิธีบริหารทุกคนด้วยวิธีเดียวกันแบบในอดีตไม่ได้อีกต่อไป ตอนนี้ถึงเวลาที่เราคควรจะเรียนรู้วิธีสอนที่เหมาะสมเสียที่

ผมขอแนะนำตัวเองเล็กน้อยนะครับ ผมเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเน้นการอบรมพนักงานรุ่นใหม่ในกลุ่ม GEN Z เป็นหลัก และขึ้นเวทีอบรมและบรรยายมากกว่า 130 ครั้งต่อปี

หลังเรียนจบมหาวิทยาลัย ผมเคยทำงานเป็นครูสอนวิชาสังคมศึกษาในโรงเรียนสหศึกษาระดับชั้นมัธยมปลายเป็นเวลา 6 ปี ปัจจุบันนักเรียนที่ผมสอนในช่วงนั้นก็อายุประมาณ 20 ปลายถึง 30 ต้นแล้ว และลูกศิษย์บางคนก็มีลูกน้องเป็นเหล่าคน GEN Z เหมือนกัน

ทุกวันนี้ผมก็ยังพบปะและได้ฟังเรื่องราวมากมายจากพวกเขาอยู่บ่อยๆ ผมมักประหลาดใจที่ “วิธีสอนเดี่ยวนี้นอกจากสมัยที่ผมยังหนุ่ม” และ “คนยุคใหม่เขาคิดกันอย่างนี้นี่เอง” ถ้าวิธีคิดแตกต่างกันถึงขนาดนี้ หากไม่หันหน้าเข้าหากันและรับฟังอย่างตั้งใจจะไม่เข้าใจเจตนาของพวกเขาได้เลย

ผมพูดคุยอย่างตรงไปตรงมากับลูกศิษย์และฟังแนวคิดหรือวิธีคิดเฉพาะตัวของคนรุ่นใหม่จากพวกเขาได้ แต่ถ้าอยู่ในฐานะเจ้านายกับลูกน้องละก็ พวกเขาจะไม่มีทางพูดแบบนี้ให้ฟังแน่นอน

หัวข้อที่มักได้ยินลูกศิษย์พูดถึงทุกครั้งคือความไม่พอใจต่อบริษัทหรือเจ้านาย แต่เมื่อได้ฟังอย่างถี่ถ้วน ผมก็รู้สึกว่**ปัจจัยสำคัญ**

ส่วนใหญ่คือขาดการสื่อสาร ความจริงแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องต้องมีการสื่อสารที่ดี แต่ทำไมถึงสื่อสารกันไม่ได้ไม่ค่อยดีนักล่ะ

ขอย้อนกลับไปพูดถึงประวัติของผมอีกสักหน่อย หลังจากที่ผมลาออกจากการเป็นครูเพราะงานหนักและมีภาวะซึมเศร้าจากปัญหาความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ผมก็ย้ายไปทำงานที่บริษัทผลิตกระเป๋านักเรียนซึ่งญาติของผมเป็นผู้บริหาร

จากนั้น ผมได้ไปบริหารงานที่บริษัทลูกในประเทศจีนซึ่งมีลูกน้องทั้งหมด 80 คน และเพิ่มยอดขายได้ประมาณ 9.7 เท่าภายในเวลา 3 ปี พนักงานทั้งหมดเป็นคนจีน ถึงจะมีบางคนพูดภาษาญี่ปุ่นได้ แต่ผมอยากจะสื่อสารเองโดยตรงให้มากที่สุด ผมจึงไปเรียนภาษาจีน ประสบการณ์หลากหลายที่ได้รับในช่วงนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่หล่อหลอมให้ผมเป็นตัวของตัวเองอย่างทุกวันนี้

สิ่งหนึ่งที่ผมได้เรียนรู้คือ สิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานที่ต่างภาษาต่างวัฒนธรรมมุ่งไปยังจุดหมายเดียวกันได้นั้นไม่ใช่การบริหารจัดการ ผมได้เรียนรู้ว่าสิ่งสำคัญที่แท้จริงคือการสื่อสารเพื่อให้เข้าใจว่าพวกเขากำลังคิดอะไรอยู่ มีพื้นเพหรือเบื้องหลังแบบใด มีวิธีคิดอย่างไร และชี้แนะให้พวกเขามุ่งไปในทิศทางที่ควรจะไปได้

การเรียนรู้นี้ไม่เพียงใช้ได้เฉพาะกรณีที่มีลูกน้องเป็นชาวต่างชาติเท่านั้น แต่ยังใช้ได้ในกรณีที่มิใช่ลูกน้องต่างวัยอีกด้วย

หลังจากนั้น ผมตั้งใจว่าจะจะเป็นสะพานเชื่อมระหว่างญี่ปุ่นและประเทศอื่นๆ ในเอเชีย รวมถึงต้องการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ผมจึงออกมาทำอาชีพอิสระในฐานะที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และอย่างที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ว่าผมจัดงานอบรมและบรรยายทั่วประเทศ โดยเน้นที่การอบรมพนักงาน GEN Z เป็นหลัก

นอกจากนี้ ผมยังทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาจากภายนอกองค์กร ให้บริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กที่ไม่มีแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงเป็นตัวแทนพูดคุยกับพนักงานแบบตัวต่อตัว (1-on-1) แทนผู้บริหารอีกด้วย

ผมได้ฟังเรื่องราวมากมายจากการสนทนาแบบตัวต่อตัวกับพนักงานหนุ่มสาวรุ่น GEN Z ซึ่งทำให้ประหลาดใจอยู่บ่อยครั้ง เหมือนเวลาที่ได้คุยกับลูกศิษย์ว่า “GEN Z เขาคิดกันแบบนี้เอง”

ในทางกลับกัน เมื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้บริหาร หลายครั้งผมก็รู้สึกหงุดหงิดว่าหัวหน้าไม่ได้สื่อสารอย่างตั้งใจ หรือไม่เข้าใจวิธีสื่อสารกับพนักงาน GEN Z เลย

จากประสบการณ์เหล่านี้ ผมซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกลางจึงต้องการเผยแพร่ให้คนส่วนใหญ่ได้เข้าใจ GEN Z และรู้จักวิธีการสื่อสารกับพวกเขามากขึ้น

หนังสือเล่มนี้เป็นตำรา “วิธีการสอน” ฉบับยุค 2020

ไม่มีทฤษฎีหรือแนวคิดยาก ๆ แต่อย่างใด เนื้อหาหลักคือวิธีการง่าย ๆ ที่นำไปใช้ได้ทันทีพร้อมด้วยเทคนิคที่ทำได้จริง

ขอเชิญทุกท่านอ่านตำรา “วิธีการสอน” ยุค 2020 เล่มนี้เพื่อวันนี้และตัวของคุณเองในอนาคตนะครับ

สารบัญ

ต้องอ่าน! ถ้าทำงานกับคน GEN Z คุยง่าย เข้าใจ ได้งาน

บทนำ 7

STUDY 1

ความต้องการที่แท้จริงของ GEN Z และ วิธีการสอนยุค 2020 ที่ต่างจากวิธีการสอนยุคเก่า

- 01 ถ้า “ไม่รู้ว่า GEN Z คิดอะไรอยู่” ก็ไม่ควรเป็นหัวหน้า 18
- 02 GEN Z มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล
และมีความคิดเป็นของตัวเอง ถ้าสอนให้ถูกวิธีก็จะ
กลายเป็นกำลังสำคัญของบริษัทได้ 20
- 03 การพูดว่า “กลัวจะเป็นการใช้อ่านจากล้นเกล้า
เลยไม่กล้าดำหนิ” หรือ “GEN Z ทำได้แค่คำสั่งที่ได้รับ
เท่านั้น” เป็นความเข้าใจที่ผิด 22
- 04 หากรู้จัก “3 แนวคิดเรื่องงานของ GEN Z” ก็จะคาดเดา
พฤติกรรมและปฏิกิริยาตอบสนองได้ล่วงหน้า 24
- 05 ให้ GEN Z ซึ่งกล้าแสดงออก ได้เสนอความคิดเห็น
และมีบทบาทอย่างเต็มที่ 27
- 06 ยุค 2020 ให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าและคุ้มค่า
การทำงานแบบค่อยเป็นค่อยไปถือเป็นหน้าที่
ของวัยกลางคนขึ้นไป 28
- 07 เจื่อนไซ 3 ข้อของการทำงานที่ถูกใจ GEN Z 30
- 08 GEN Z ต้องการหัวหน้าที่ส่งเสริมความก้าวหน้า
และวันหยุดพักผ่อนมากกว่าเงินเดือน 33
- 09 การสอนในยุค 2020 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ
ของมาสโลว์ 36
- 10 ความแตกต่าง 3 ประการ ระหว่างวิธีการสอน
สำหรับคนยุค 2010 กับคนยุค 2020 39

- 11 ในยุคของ AI และ IoT นั้น “ความสามารถในการสอน”
ซึ่งมีแค่มนุษย์เท่านั้นที่ทำได้จะเชื่อมโยงกับการประเมิน
ผลงานโดยตรง 44
- 12 วิธีการสอนแบบยุค 2020 ใน 5 ขั้นตอน 46

STUDY 2

จุดเริ่มต้นของการสอนและอบรมในยุค 2020 ต้องเริ่มต้นจากการสร้างความสัมพันธ์อันดีเช่นกัน

- 13 ยุค 2020 คือยุคแห่งความหลากหลาย หากหัวหน้างาน
ไม่เคารพความเป็นปัจเจกของลูกน้อง ก็จะถูกลูกน้องยุคนี้
มองว่าไม่น่าเคารพ 48
- 14 GEN Z อาจดูรักสบาย แต่ที่จริงแล้ว “ซ่อนความรู้สึก
ไม่ชอบยอมแพ้ใคร” เอาไว้ และห้ามเปรียบเทียบด้วยคำว่า
“ทุกคนก็เคยผ่านกันมาแล้ว” 51
- 15 GEN Z ไม่คุ้นเคยกับความสัมพันธ์แบบเคร่งครัดระหว่าง
ผู้ใหญ่และผู้ nhỏ ควรสอนเรื่องมารยาทให้ทักทาย
และตอบรับให้ได้ยินชัดเจนเท่านั้นก็พอ 53
- 16 เมื่อทักทายใครก็ต้องสบตาอีกฝ่ายและพูดเสียงดังฟังชัด
ทำสิ่งที่ควรทำให้เป็นเรื่องปกติธรรมดาอย่างต่อเนื่อง 55
- 17 ยิ้มไว้เสมอระหว่างประชุมแลกเปลี่ยนข่าวสารในตอนเช้า 57
- 18 GEN Z ให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วม และแนะนำตัว
ด้วยการเล่า “เรื่องผิดพลาดจนเกินอภัย” ของตัวเอง 59
- 19 “วันหยุดทำอะไรบ้าง” คือคำถามเบื้องต้นสำหรับชวนคุย
เรื่องส่วนตัว การยอมรับความเป็นปัจเจกคือรูปแบบ
ความสัมพันธ์ในยุค 2020 61
- 20 การจดบันทึกสิ่งที่อีกฝ่ายพูด “ด้วยลายมือ” จะทำให้
อีกฝ่ายรู้สึกกว่า “ตัวเองได้รับความใส่ใจ” 64

- 21 “ถ้าอีกฝ่ายทำตามที่เราคาดหวังได้แค่ 30 เปอร์เซ็นต์ก็นับว่าดีมากแล้ว” หากคิดแบบนี้จะลดความเครียดลงได้ 67
- 22 อย่าดูแคลนรูปลักษณ์ภายนอก ถ้าสร้างความชื่นชมตั้งแต่ความประทับใจแรกไม่ได้ ลูกน้องจะไม่ยอมตามคุณ 69

STUDY 3

แค่รูสิ่งนี้ก็ไม่มีอะไรต้องกลัวอีกแล้ว พื้นฐานของวิธีการสอนแบบยุค 2020

- 23 วิธีให้ “สังเกตเอาเองสิ” ใช้ไม่ได้ผล ต้อง “สอนอย่างละเอียด” ตั้งแต่ 1-10 ไม่อย่างนั้นลูกน้องจะไม่ทำอะไร 74
- 24 อย่าคิดว่าในเมื่อเรารู้ อีกฝ่ายก็ต้องรู้เหมือนกัน 76
- 25 จำกัดสิ่งที่จะสื่อสารไว้ไม่เกิน 3 ข้อ และอธิบายให้กระชับชัดเจน 78
- 26 GEN Z ไม่จดบันทึก ให้สอนเรื่องพื้นฐานซ้ำๆ อย่างไม่ลืมหืม 81
- 27 ความรู้สึกร่วมคือพลังงานในยุค 2020 เมื่อจะเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ให้ถ่ายทอดด้วยเรื่องราว 82
- 28 เมื่อจะมอบหมายงาน ให้ใช้ PREP ในการพูดเพื่อวางกรอบภาพรวม 86
- 29 เขียนหัวข้อ “สิ่งที่ควรทำ” และ “สิ่งที่รู้สึกวุ่นวาย” ลงบนโพสต์-อิต แล้วจัดลำดับความสำคัญ 89
- 30 ให้ลองพูดซ้ำ “เหมือนกำลังสั่งใครบางคน” เพื่อดูว่าเข้าใจจริงหรือไม่ 92
- 31 ยกวลีเด็ดสำหรับ GEN Z ที่ว่า “ที่พูดเพราะอยากให้คุณก้าวหน้า” มาไว้ข้างหน้า 93
- 32 แสดงให้เห็นถึงการ “เคารพความเป็นปัจเจก” แม้จะพูดกับหลายคน ก็ให้มองตาทุกคนและสื่อสารอย่างทั่วถึง 95

- 33 แม้จะเชื่อถือผลงานในอดีต แต่อย่าไว้วางใจสิ่งที่จะเกิดขึ้น
ในอนาคต 97
- 34 เวลาทำหน้าที่เตรียม “จุดประสงค์ - ปฏิเสธที่พฤติกรรม -
หาทางแก้ร่วมกัน” ไว้ด้วย 99

STUDY 4

อย่าสอนแล้วปล่อยไปเลย! การติดตามผล อย่างต่อเนื่องถึงจะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานได้

- 35 อย่าพูดว่า “ถ้าไม่เข้าใจก็ถามได้” แต่ต้องพูดว่า
“ถ้าเกิด...ขึ้นให้มาบอก” ถึงจะได้ผล 102
- 36 สร้างแรงจูงใจให้ GEN Z ด้วยคำถามว่า “อยากพยายาม
เพื่อใคร” 105
- 37 สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับกฎและคำจำกัดความ
พร้อมทั้งอธิบายว่า “กำหนดส่ง” กับ “กำหนดเสร็จ”
เป็นคนละเรื่องกัน 107
- 38 สร้างแรงจูงใจสูงด้วยการพูดคุยสบายๆ ตอนเช้า กลางวัน
เย็น เพื่อให้รู้สึกว่ “มีคนสนใจ” และกระตุ้นแรงจูงใจ 111
- 39 ถ้าไม่มีรายงานเข้ามา ควรคิดว่า “สาเหตุที่ลูกน้อง
ไม่รายงานอาจเป็นเพราะตัวเราเอง” 114
- 40 GEN Z ไม่พูดคำว่า “ไม่เข้าใจ” ดังนั้นเวลาสอนงาน
ต้องคอยตรวจสอบความเข้าใจทุก 1 ชั่วโมง 117

วิธีสอนงานยุค 2020 ตามบุคคลและสถานการณ์

- 41 กรณีที่ลูกน้องอายุมากกว่า ให้ตรวจสอบสิ่งที่เขานัดและ
สิ่งที่เขาอยากทำไปด้วยขณะสอน จะช่วยให้เขารู้สึกดี
ขณะทำงาน 120
- 42 สำหรับคนที่ขี้กังวล ต้องสอนอย่างละเอียดตั้งแต่ต้นจนจบ
1-10 โดยไม่ตัดรายละเอียดออก 122
- 43 กรณีทำงานแบบออนไลน์ ควรพูดคุยกับอีกฝ่ายให้บ่อย
กว่าการเจอหน้ากันจริงประมาณ 1.5 เท่า 124

STUDY 5

ความสำคัญของการสอนอย่างต่อเนื่อง เพราะการสอนเพียงครั้งเดียวไม่ได้ทำให้ก้าวหน้า

- 44 เลือกใช้ 2 ช่องทางจากอีเมล โทรศัพท์ แชต และการพูดคุย
เพื่อยืนยันว่าอีกฝ่ายได้รับสารครบถ้วน 128
- 45 ให้รายงานทุกอย่างตลอด 1 สัปดาห์ แล้วตรวจสอบว่า
“อะไรไม่จำเป็น” ไม่ใช่ “อะไรจำเป็น” 130
- 46 หากเป็นงานที่ใช้เวลามากกว่า 3 วัน ควรฝึก GEN Z ที่ยัง
ไม่ถนัดการปรึกษาใครให้รายงานความคืบหน้าทุกวัน 132
- 47 ตั้งเวลา “นัดหมายกับตัวเอง” เพื่อพัฒนาทักษะการบริหาร
เวลา 134
- 48 ผู้บริหารยุค 2020 ต้องเดินไปข้างหน้าพร้อมกับทีมและ
เติบโตไปด้วยกันเพื่อสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ 136
- 49 การยอมรับการมีอยู่สำคัญกว่าชื่นชมการกระทำคือสไตร์
ยุค 2020 138
- 50 มนุษย์จะลงมือทำไม่ได้ถ้าจินตนาการไม่ออก ใช้ภาพผลงาน
ที่สำเร็จแล้วหรือคลิปวิดีโอเพื่อให้มองเห็นเป้าหมาย 140
- 51 ทบทวนกฎที่ตั้งไว้วันละครั้งจะช่วยให้สิ่งที่ควรทำเป็นปกติ
ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง 142
- 52 พูดกับ GEN Z ที่กำลังประสบปัญหาว่า “อยากช่วยเหลือ
ว่าแต่ควรทำอย่างไร” 144
- 53 ต้องแยกแยะให้ดีกว่าตอนที่รู้สึกแย่ ลูกน้องอยากอยู่
ตามลำพังหรืออยากให้มีคนเข้ามาพูดคุย 147
- 54 หาคำชมที่ให้อีกฝ่ายดีใจโดยถามว่า “ระหว่าง ‘สมกับที่
เป็นคุณ’ กับ ‘คุณเก่งที่สุด’ แบบไหนฟังแล้วรู้สึกดีกว่ากัน”
148
- 55 เมื่อลูกน้องขาดแรงจูงใจ ให้ดำหนิจากมุมมองของบุคคล
ที่ 3 ว่า “เดี๋ยวเขาจะว่าเอานะ!” 150

- 56 ส่งการทบทวนงานทางไลน์และพูดคุยกันสั้น ๆ 2 นาที ก่อนกลับบ้านเพื่อความต่อเนื่องสู่การทำงานในวันถัดไป 153
- 57 กฎแฉของการสอนในยุค 2020 คือ “การเห็นคุณค่า ในตัวเอง” ให้ตั้งคำถามว่า “วันนี้พยายามเรื่องอะไรไปบ้าง” เพื่อให้พวกเขา “รู้สึกชื่นชมตัวเอง” 155

STUDY 6

สร้างระบบขัดเกลาบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงวิธีการสอน

- 58 ภาวะผู้นำที่พึ่งพาตัวบุคคลเป็นเรื่องล้าสมัยแล้ว กฎแฉสำคัญ ในยุค 2020 คือ “พลังการสอนที่ผูกติดกับองค์กร” 158
- 59 เชื้อมันและให้กำลังใจ โดยแสดงบทบาทว่า “คาดหวัง ในตัวเขา” ให้เหมือนนักแสดง 163
- 60 วิธีการสอนที่ผมได้เรียนรู้ในปีที่ 2 ของการเป็นครูคือ เมื่อรับ เข้ามาเป็นครอบครัวแล้วก็ต้องแสดงความรับผิดชอบ อย่างแท้จริง 163
- 61 ควรถามตัวเองอยู่เสมอว่า “วิธีการสอนของฉันทันล้ำสมัย หรือเปล่า” และพัฒนาวิธีการสอนให้ดีขึ้น 165
- 62 หากมีการลงมือทำ การสอน และการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพเป็นจำนวนมาก คุณก็จะกลายเป็น ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนได้ 167
- 63 หลอมรวมปรัชญาองค์กรเข้ากับงานของตัวเองและทำงาน ไปในทิศทางเดียวกัน 169
- 64 หลักการพื้นฐาน 3 ข้อในการฟื้นฟูสถานที่ทำงาน และการ ลงมือทำ 5ส อย่างเคร่งครัด คือสิ่งที่หล่อหลอม คนให้จริงใจและซื่อตรง 171
- 65 การสอนไม่ใช่สิ่งที่ทำได้ในเวลาอันสั้น เป็นเรื่องของความอดทน ที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง แต่ผลลัพธ์จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน 174

STUDY 1

ความต้องการที่แท้จริงของ GEN Z
และวิธีการสอนยุค 2020 ที่ต่างจาก
วิธีการสอนยุคเก่า