

COACHING dan **MENTORING dalam** **PELATIHAN**

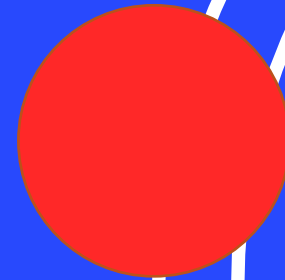
Bagian 3

DR Wahyu Suprpti, MM,MPSiT
Intan Chumalasari,S.Kom
Fachrul Roshid, MPd

HASIL BELAJAR

Setelah selesai melaksanakan kebiatan belajar anda diharapkan dapat :

1. Merancang program choaching dan mentoring dalam pelatihan
2. Menjelaskan Kembali tugas coach dan mentor sesuai dengan baik dan benar
3. Melaksanakan coaching dan mentoring dan mentoring



AGENDA

Review materi di materi pokok 1 dan 2

- **Merancang program *coaching* dan mentoring yang efektif dalam pelatihan**
- **Melaksanakan coaching dan mentorin dalam pelatihan**

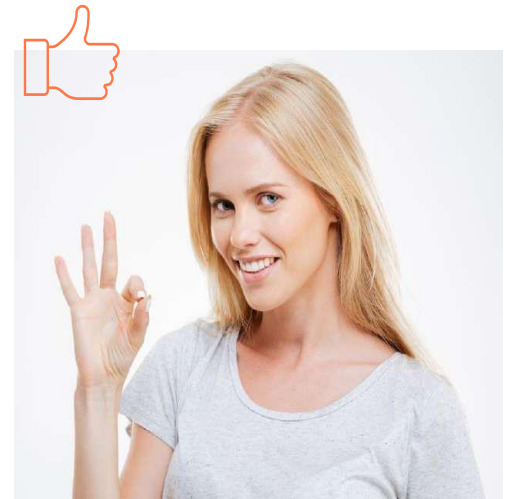
DARI KE DUA GAMBAR INI SIAPA YANG MEMERLUKAN COACHING ?

Apabila anda memilih gambar Wanita maka jawaban anda betul

Siapa yang Butuh Coaching?



Orang yang bermasalah?



Orang yang ingin maju?

PENDAHULUAN

- ❑ *Coaching* dan *mentoring* adalah dua pendekatan yang efektif dalam pengembangan sumber daya manusia.
- ❑ Peran pemimpin sebagai mentor dan *coach* sangat penting untuk membimbing dan mengembangkan individu dalam organisasi.
- ❑ Dalam bagian 3 ini anda akan membahas tentang tugas dan peranan coach dan mentor serta strategi merancang dan melaksanakan program coaching dan mentoring dalam pelatihan



PERAN *dan* TUGAS *COACH* DAN MENTOR *dalam* PELATIHAN



PERAN dan TUGAS MENTOR DALAM PELATIHAN

1. Sebagai atasan langsung memberikan kesepakatan dan persetujuan atas proposal aksi perubahan kepemimpinan /proyek perubahan yang diajukan oleh peserta;
2. Bertindak sebagai pembimbing peserta dengan sikap profesional;
3. Memberikan dukungan penuh kepada peserta pelatihan dalam mempersiapkan rancangan aksi/proyek perubahan yang akan diimplementasikan;
4. Memberikan bimbingan serta arahan kepada peserta dalam merumuskan atau mengidentifikasi permasalahan krusial organisasi dan isu stratejik nasional yang memerlukan terapi melalui proyek perubahan;



PERAN dan TUGAS MENTOR DALAM PELATIHAN

5. Memberikan bimbingan dalam mengatasi kendala selama proses implementasi
6. Membantu peserta pelatihan dalam memetakan agenda *kegiatan yang* akan dilaksanakan dan rencana jadwal pertemuan yang akan dilaksanakan;
7. Menjelaskan kontrak penyelesaian tugas kepada peserta;
8. Memantau setiap perkembangan aksi/proyek perubahan dengan meminta *progress report* setiap minggunya;
9. Memantau capaian peserta sesuai tahapan perubahan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh peserta;
10. Memberikan dukungan kepada peserta dalam mendayagunakan seluruh potensi sumberdaya yang diperlukan dalam melakukan implementasi aksi/proyek perubahan;



PERAN dan TUGAS MENTOR DALAM PELATIHAN

11. Memberikan inspirasi bagi peserta pelatihan dalam melakukan inovasi-inovasi/pemecahan permasalahan yang diperlukan.
12. Menghadiri seminar rancangan aksi/proyek perubahan dan seminar laboratorium kepemimpinan (implementasi aksi/ proyek perubahan), sebagai bentuk komitmen terhadap rencana dan tindak lanjut proyek perubahan yang telah dihasilkan peserta
13. Membina/membimbing peserta untuk menyusun rencana pengembangan potensi diri dan implementasinya sebagai tindak lanjut dari *self assesment* potensi diri (khusus untuk pelatihan kepemimpinan)



PERAN dan TUGAS *COACH* DALAM PELATIHAN

1. Memberikan motivasi dan tantangan-tantangan kepada peserta dalam aspek substansi perubahan yang akan dilakukan;
2. Memantau kegiatan peserta selama agenda *aktualisasi kepemimpinan* melalui media teknologi informasi yang telah disiapkan oleh penyelenggara dengan metode *e-learning* atau media lain yang dapat digunakan oleh *coach dan peserta*;
3. Melakukan koordinasi dengan mentor untuk membantu peserta apabila peserta mengalami permasalahan selama agenda *aktualisasi kepemimpinan*;
4. Memberikan masukan kepada peserta terkait usulan aksi/proyek perubahan yang sedang dirumuskan pada agenda *aktualisasi kepemimpinan*;



PERAN dan TUGAS *COACH* DALAM PELATIHAN



5. Memberikan *feedback* terhadap laporan perkembangan implementasi aksi/ proyek perubahan yang disampaikan peserta bimbingan minimal seminggu sekali;
- 6 Mengembangkan instrumen monitoring dan perekaman terhadap perkembangan yang dilaporkan oleh peserta bimbingan (dapat menggunakan format yang tersedia);
7. Mengkomunikasikan proses, kemajuan dan hasil *coaching* kepada penyelenggara Pelatihan
8. Menjadi *counsellor* pada saat peserta mengalami kebuntuan dan kurang motivasi.
9. Mendorong, memotivasi dan menilai peserta dalam menyusun rencana pengembangan potensi diri dan implementasinya sebagai tindak lanjut dari *self assesment* potensi diri (untuk pelatihan kepemimpinan)

MERANCANG PROGRAM *COACHING DAN MENTORING* DALAM PELATIHAN

1. Menentukan Tujuan dan Sasaran

- Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu
- Menentukan tujuan *coaching* dan *mentoring* yang selaras dengan Tujuan Pelatihan

2. Menentukan Model *Coaching* dan *Mentoring*

- GROW Model (*Goal, Reality, Options, Will*)
- 5C Model (*Clarity, Context, Commitment, Confidence, Continuity*)

MERANCANG PROGRAM COCHING DAN MENTORING DALAM PELATIHAN

Mengidentifikasi *coachee* dan *mentee*

- Latar belakang *coachee* dan *mentee*
- Mempelajari teknik teknik coaching dan mentoring

4 Membuat Rencana dan Struktur Program

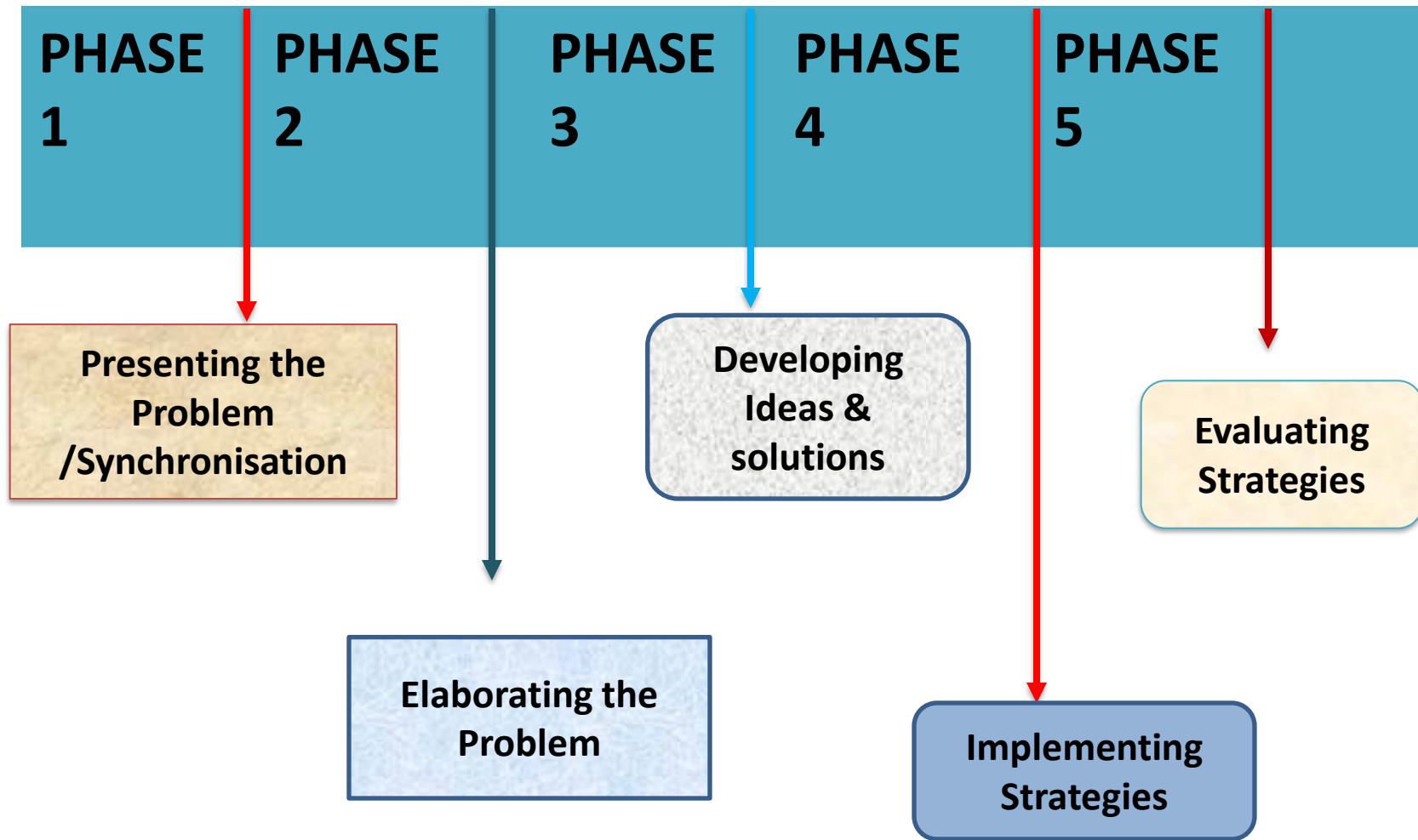
- Frekuensi dan durasi sesi.
- Metode pelaksanaan (tatap muka, online, blended learning).

5 Pelaksanaan *Coaching* dan *mentoring* sesuai dengan rencana coaching dan mentoring

6 Mengukur Keberhasilan Program

- Indikator keberhasilan *coaching* dan *mentoring*.
- Evaluasi dan umpan balik dari peserta

COACHING PROCESS (PEDDIE)



Based on "Systemic Coaching book "by Nino Tomaschek

**BAGAIMANA ANDA
MELAKSANAKAN
COACHING DAN
MENTORING DENGAN
METODE PEDDIE ?**



Phase 1 (P1). MENGUNGKAP PERMASALAHAN /SINKRONISASI

Tujuan: Kesiapan utk melaksanakan Coaching.

- Saling mengenal satu dengan lainnya.
- Ketertarikan & saling menghargai
- Klarifikasi mandat, peran, & tujuan/objective
- Peduli terhadap coachee
- Siapa coachee ?

ELABORASI PERMASALAHAN

Tujuan: Orientasi/Energy

- Visualisasi, narasi
- Menjadi bodoh yg menyenangkan
- Pendekatan yg rendah hati
- Pertanyaan sbg sumber inspirasi:
 - Apa yg sudah anda lakukan?
 - Apa yg membuat anda bahagia?
 - Siapa yg mungkin dapat mendukung anda?

P3. MEMBANGUN IDE & SOLUSI

Tujuan: Orientasi pada hasil ; brainstorming

-
- Kecenderungan terhadap solusi
- Asumsi, tawaran, ide. “Perbandingan /perbedaan”.
- Bertindak”seandainya/jika’
- Pertanyaan yg ajaib”miracle question”
- Pertanyaan yg menggali/menguji, adaptif, langkah2 kecil,
- Bekerja dgn apa yg dapat dikerjakan.

P4. IMPLEMENTASI STRATEGI

Tujuan: “Resep” yg menjadi solusi bagi coachee.

- Memperkuat, memotivasi, memberdayakan

P5. EVALUASI STRATEGIS

Tujuan: mendudukkan relevansi coaching dalam pencapaian tujuan, dampak & keberlanjutan.

- Dengan dan tanpa perbandingan
- Sebelum dan sesudah dibandingkan
- Uji Penampilan

RANCANGAN COACHING DAN MENTORING



Coaching Plan

Tanggal Pengisian:

<u>Coachee</u>		<u>Coach</u>	
<u>Posisi</u>		<u>Periode Coaching</u>	
<u>Atasan</u>		<u>Jumlah Sesi</u>	

<u>Goal (Tujuan) Coaching</u>	<u>Indikator Keberhasilan</u>
<u>Area Pengembangan</u>	<u>Support yang dibutuhkan</u>

MENTORING PLAN

Mentor.....
Posisi.....

Mentee.....
Periode Mentoring.....

1	Learning Objectives Jelaskan tujuan pembelajaran mentee secara spesifik dan terukur (bisa lebih dari satu).		
2	Area Implementasi Jelaskan di area mana saja mentee diharapkan bisa mengimplementasikan hasil mentoringnya.		
3	Knowledge & Skills Knowledge dan skill apa saja yang perlu dikuasai oleh mentee. Jelaskan kriteria sukses sebagai indikator keberhasilannya.	Knowledge/Skills	Kriteria Sukses
4	Jumlah Pertemuan Tentukan berapa kali dan kapan saja Anda akan bertemu dengan mentee untuk transfer knowledge dan skill		
5	Tools Pendukung Bila ada, tuliskan tools pendukung untuk membantu mentee berproses lebih efektif		

MELAKSANAKAN COACHING DAN MENTORING DALAM PELATIHAN



1.Membangun Hubungan yang Kuat

1. Menciptakan lingkungan yang mendukung kepercayaan dan keterbukaan.
2. Teknik komunikasi yang efektif dalam coaching dan mentoring.

2.Menerapkan Teknik Coaching yang Efektif

1. Active listening dan powerful questioning.
2. Memberikan umpan balik yang konstruktif.

3.Menerapkan Teknik Mentoring yang Efektif

1. Menjadi role model yang inspiratif.
2. Membantu mentee dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

MELAKSANAKAN COACHING DAN MENTORING DALAM PELATIHAN

3 Membantu Peserta Mengembangkan Potensi Diri

- Identifikasi kekuatan dan area pengembangan.
- Mendorong kemandirian dan pengembangan diri yang berkelanjutan.

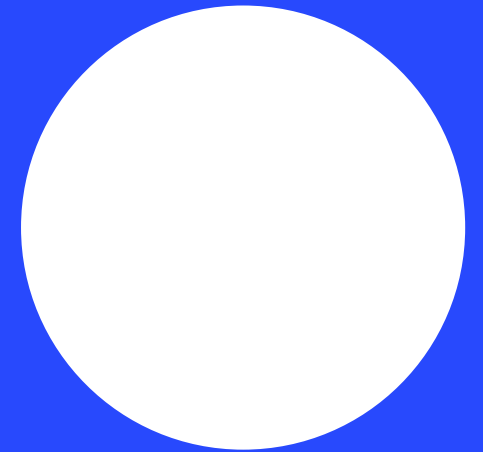
4 Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan

- Review berkala untuk menilai efektivitas coaching dan mentoring.
- Menyesuaikan strategi berdasarkan umpan balik.



MODEL CROW

 Sir John Whitmore



MODEL GROW

Goal : EXACT (*Exiting, Assessable, Challenging, Time frame*)

Reality : Eksplorasi yang dihadapi oleh *coachee*

Opption : Eksporasi terhadap Pilihan

Will/Whats Next : Komitmen apa yang akan dilakukan

Dikembangkan oleh Sir Jhon Witmore (berkebangsaan Inggris)

Langkah-langkah *Coaching*

- Nyatakan/gambarkan masalah dan harapan – harapan (*Goal*)
- Mendapatkan persetujuan terhadap masalah (*Reality*)
- Kembangkan/mencari solusi bersama-sama (*Options*)
- Menyetujui sebuah action plan (*Will*)
- Tindaklanjut yang meyakinkan bahwa situasi telah diperbaiki (ME)

Goal



Coachee

- Kemana tujuan saya?

Coach Bertanya:

- Apakah yang akan anda selesaikan?
- Bagaimana pandangan anda tentang suatu keberhasilan?
- Bagaimana anda tahu telah mencapai tujuan

Reality

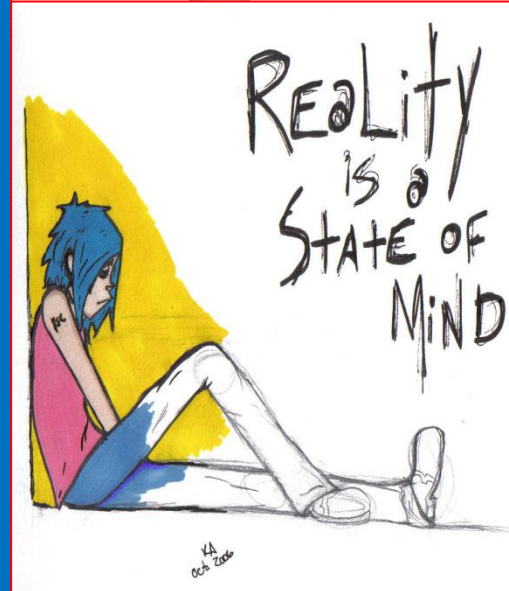
(selidiki akar masalah)

Coachee

- Darimana saya akan mulai?

Choach

- Berdasarkan pada tujuan bagaimana situasi saat ini?. Mengapa demikian?
- Apakah ada kendala yang menghalangi anda untuk mencapai sesuatu yang diinginkan?
- Apakah yang telah dilakukan sejauh ini?



Option

(Menjajaki kemungkinan-kemungkinan)



Coachee

- Menjelaskan kemungkinan kemungkinan solusi
- ## Coach
- Apakah ada alternatif yang lain untuk mencapai tujuan?
 - Apa saja keunggulan dan hambatan terhadap setiap pilihan?
 - Jika uang, waktu, dan bahan atau sumber tersedia, apakah yang akan anda pilih? Mengapa?

What next?

(Pengembangan action plan)

Coachee

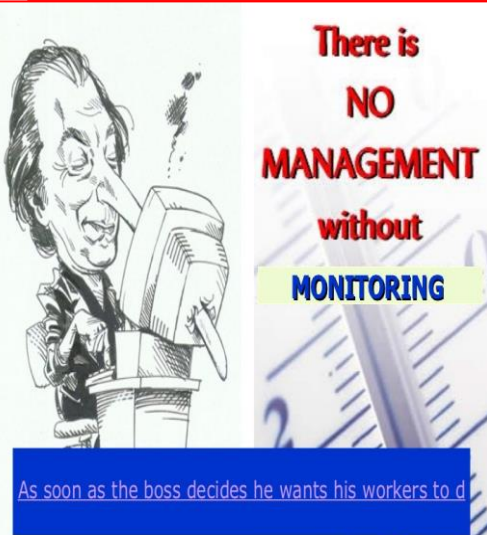
- Cara apakah yang saya pilih? Bagaimana saya mencapai tujuan?

Coach

- Apakah yang akan anda lakukan untuk menjembatani kesenjangan antara kenyataan sekarang dan tujuan?
- Apa yang akan terjadi?
- Dukungan apa yang dibutuhkan?
- Apakah ada waktu yang ditetapkan untuk action? Dan tahapan-tahapannya?



Monitoring (Mengecek kemajuan)



Coachee

- Apakah ada kemajuan terhadap tujuan yang telah direncanakan?

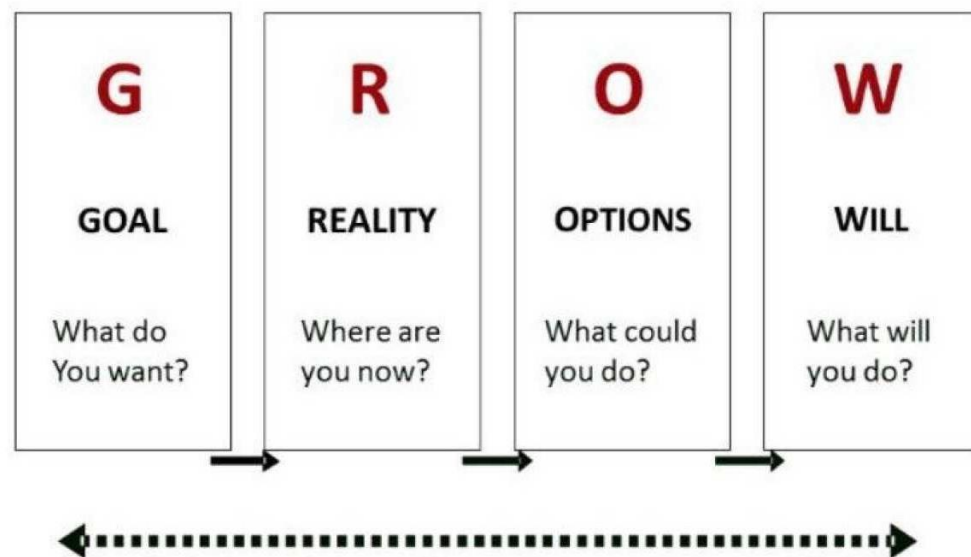
Coach

- Apakah anda masih bekerja terhadap tujuan yang akan dicapai?
- Sudah sejauhmana?
- Apa yang telah dipelajari sejauh ini?
- Apakah rencana selanjutnya? Perlu suatu perubahan? Perlu penyesuaian dengan waktu yang direncanakan?
- Dukungan apa yang diperlukan sekarang?



TEKNIK COACHING MODEL TIRTA

Grow Model



- **TIRTA** dikembangkan dari satu model *coaching* yang dikenal sangat luas dan telah diaplikasikan, yaitu **GROW** model.

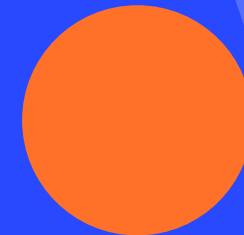
MODEL TIRTA



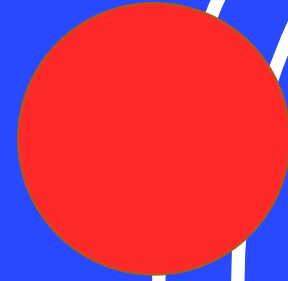
- **Tujuan Umum** (Tahap awal dimana kedua pihak *coach* dan *coachee* menyepakati tujuan pembicaraan yang akan berlangsung).
- **Identifikasi** (Coach melakukan penggalian dan pemetaan situasi yang sedang dibicarakan, dan menghubungkan dengan fakta-fakta yang ada pada saat sesi). Kesempatan apa yang kamu miliki sekarang?
- **Rencana aksi** : Pengembangan ide atau alternatif solusi untuk rencana yang akan dibuat
- **Tanggungjawab (komitmen)** : Membuat komitmen atas hasil yang dicapai dan untuk langkah selanjutnya

PENUTUP

- *Coaching* dan *mentoring* yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan tim.
 - Pemimpin memiliki peran kunci dalam membimbing dan mengembangkan anggota tim.
-
- Dengan strategi yang tepat, coaching dan mentoring dapat menjadi alat yang kuat untuk pengembangan SDM dan pencapaian tujuan organisasi.



MAU PAHAM PRAKTIKAN





Thank you

DR Wahyu Suprapti, MM,MPSiT

Intan Chumalasari,S.Kom

Fachrul Roshid, MPd

