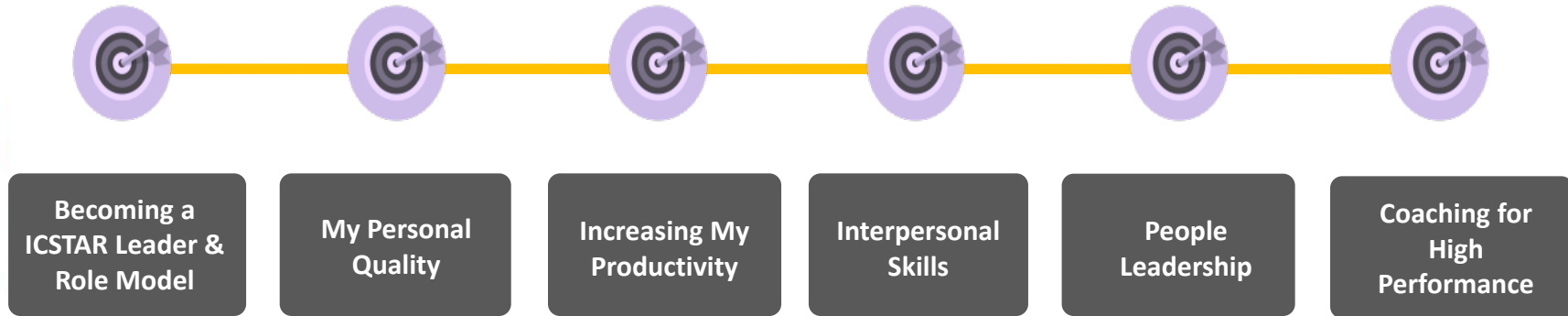


Middle Management Development Program (MMDP)

Blended Learning



AGENDA MINGGU 1



MODUL 6

COACHING FOR HIGH

PERFORMANCE



Apa itu COACHING?

ICF (International Coach Federation), organisasi coaching dunia yang didirikan tahun 1995, mendefinisikan **coaching** sebagai:

“Hubungan kemitraan antara coach dan individu yang dijalin melalui proses kreatif untuk memaksimalkan potensi personal dan profesional dirinya.”

Coaching mengutamakan percakapan eksploratif secara **dua arah** yang mampu menggali ide dan memperkuat keyakinan si penerima coaching untuk **melakukan tindakan maksimal**.

Coaching VS. Training



Coaching

Agenda bisa bersifat **fleksibel**



Engagement jangka **panjang**



Melibatkan **kolaborasi dan partnership**

Training

Agenda sudah **pasti**



Engagement jangka **pendek**



Ada saatnya akan **satu arah**

Coaching VS. Consulting



Coaching

Coach **tidak harus expert** di bidang yang ia coaching

- Solusi datang **dari coachee**
- Coaching banyak fokus pada aspek **perubahan perilaku**

Consulting

Konsultan adalah seorang **expert** di bidangnya

- Konsultan yang **memberikan solusi**
- Konsultan biasanya berfokus pada aspek **bisnis**

Coaching VS. Counseling



Coaching

Coaching dilakukan **kapan saja**, sekalipun tidak ada masalah



Fokus pada **kekuatan**



Dari **masa kini ke masa depan**

Counseling

Konseling biasanya dilakukan **ketika ada masalah pribadi**



Bersifat **terapi**



Dari **masa lalu ke masa kini**

Coaching VS. Mentoring



Coaching

Coach **tidak harus expert** di bidang yang ia coaching



Bisa **lintas area**



Coaching banyak fokus pada aspek **perubahan perilaku**

Mentoring

Mentor adalah **expert** di bidangnya



Biasanya dari **senior ke junior**



Fokus pada **penguasaan bidang tertentu**

Proses Coaching

<i>Pra-Coaching</i>	<i>Saat Coaching</i>	<i>Pasca-Coaching</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi kebutuhan 2. Identifikasi peluang 	<p>Goals - tujuan Reality - Kenyataan Options - Alternatif What's next - langkah selanjutnya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Review kemajuan dan memberi bantuan 2. Konfirmasi pembelajaran baru dan rencana tahap berikutnya

GOAL



Seorang coach yang efektif tahu bahwa proses coaching harus berdasarkan **kesenjangan antara yang diekspektasikan dengan kenyataan.**

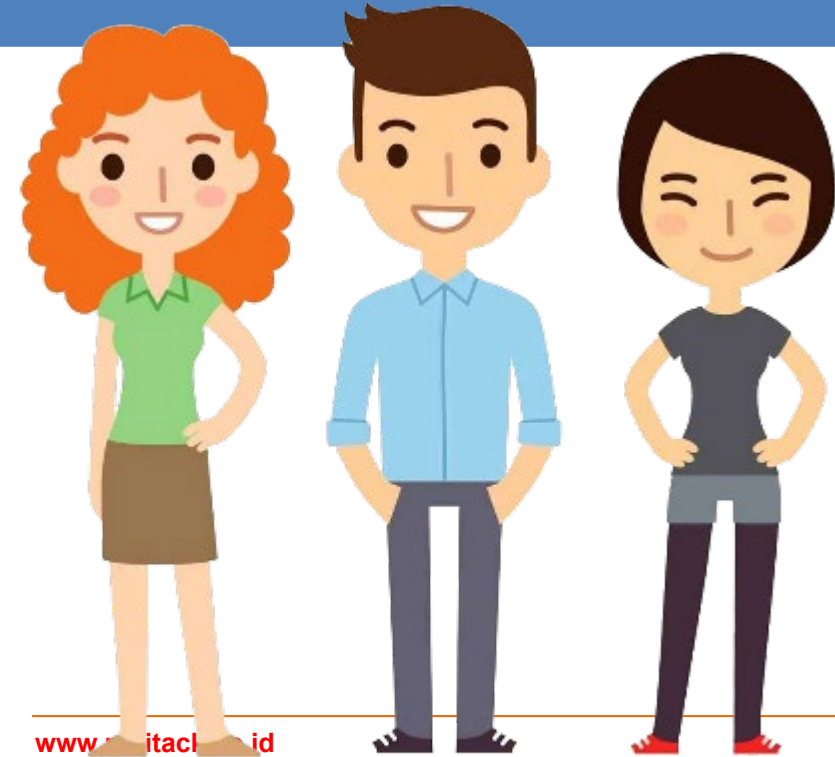
Di awal, coach dan coachee harus **sepakat dengan kesenjangan yang ingin diangkat** dan menjadikannya **sasaran dari coaching.**

REALITY



Setelah mendapatkan kesenjangan dan sasaran yang jelas, langkah selanjutnya adalah memahami kenyataan.

OPTION



Mengadakan pertemuan
dengan coachee **untuk**
mengeksplor alternatif untuk
solusi atau opsi pengembangan

What's next?



Coach harus membantu coachee untuk menjadikan **opsi pengembangan lebih detail dan spesifik**, seperti:

- Langkah spesifik dalam melakukan pengembangan
 - Siapa saja yang akan melakukannya
 - Kapan hal tersebut akan tercapai

Contoh Pertanyaan GROW

GOAL

- Apa yang ingin anda raih?
- Apakah cukup menantang?
- Seperti apa sukses itu?
- Bagaimana caranya untuk tahu itu sudah tercapai?
- Bagaimana cara mengukur tujuan anda?

REALITY

- Apa yang sedang terjadi saat ini?
- Apa dampak dari keadaan ini?
- Apakah ada faktor lain yang relevan?
- Siapa lagi yang terlibat?
- Bagaimana persepsi mereka terhadap situasi ini?
- Apa yang sudah anda lakukan sejauh ini?

WHAT'S NEXT

- Apa yang akan anda lakukan?
- Apa langkah anda selanjutnya?
- Kapan anda akan memulainya?
- Apakah tindakan ini sejalan dengan tujuan anda?
- Dukungan apa yang anda butuhkan?
- Seberapa besar komitmen anda untuk menjalankan hal ini?

OPTIONS

- Apa yang dapat anda lakukan?
- Adakah alternatif lain?
- Pendekatan apa yang akan anda gunakan?
- Siapa yang bisa menolong anda?
- Apa kekuatan dan kelemahan dari tiap alternatif?

GROW COACHING



Saya masih harus mengadakan beberapa pertemuan dengan departmen lain, Pak

Bagaimana proyek yang Saya berikan pada kamu ?

G

Apa yang Anda ingin raih?

Saya ingin melakukan penundaan tanggal peluncuran proyek kita sekitar 6 bulan!

R

Apa yang terjadi?

GROW COACHING


Kita- bukan maksud nya- Saya terlalu optimis bahwa teknologi baru telah siap!

Sejujurnya, kita butuh lebih banyak tenaga teksini di proyek ini! Saya pikir kita harus menemukan sebuah solusi jangka pendek dengan cara mempekerjakan tenaga outsource

O
Cukup sulit! Saya pikir akan sangat baik jika kamu menundanya. Apa saja opsi kamu?

W
Ok, Bagaimana kamu akan melakukan hal itu?

GROW COACHING



Strategi saya adalah untuk bertemu Joko dari HR dan membujuknya untuk terlibat dengan tindakan korektif. Lalu dalam meeting, Saya akan berkata sejujurnya dan menjelaskan situasi saya.

Strategi yang bagus. Selama kamu sudah memikirkan terkait reaksi yang mungkin timbul. Saya rasa kamu akan baik-baik saja.