

Modul Ketujuh

Perencanaan Aktifitas Pembinaan dan Pembimbingan Usaha



Apakah Pembinaan dan Pembimbingan?

Pembinaan dan pembimbingan adalah proses yang membantu individu atau organisasi memaksimalkan potensi mereka. Pembinaan dan pembimbingan::

- Mempermudah eksplorasi kebutuhan, motivasi, hasrat, ketrampilan dan proses berpikir guna membuat perubahan yang nyata dan berkesinambungan.
- Menerapkan teknik bertanya untuk mempermudah proses berpikir klien, yang, pada akhirnya, membantunya menemukan solusi dan tindakan. Ini berbeda dengan pendekatan direktif, di mana solusi disarankan kepada klien.
- Memberikan dukungan dalam menetapkan sasaran yang pas dan merancang cara untuk mengukur kemajuan dalam kaitannya dengan sasaran-sasaran ini.
- Melibatkan pengamatan, pendengaran dan pemberian pertanyaan untuk memahami situasi klien.
- Melibatkan penggunaan alat-alat dan teknik kreatif; dapat mencakup pelatihan, fasilitasi, konsultasi, atau pembuatan jaringan orang per orang.
- Mendorong komitmen terhadap tindakan dan pengembangan pertumbuhan dan perubahan pribadi yang berkelanjutan.
- Mensyaratkan agar pembimbing mempertahankan perhatian positif tanpa syarat kepada klien; pelatihan selamanya bersifat mendukung dan tidak menghakimi klien atau pun pandangan, gaya hidup, dan aspirasi mereka.
- Memastikan klien mengembangkan kecakapan pribadi dan tidak mengembangkan ketergantungan yang tidak sehat terhadap hubungan pelatihan dan pembimbingan.
- Mendorong klien secara terus menerus mengembangkan kecakapan dan persekutuan yang membangun bila perlu untuk meraih target mereka.

- Melibatkan evaluasi hasil proses, dengan ukuran-ukuran obyektif di manapun mungkin untuk memastikan keberhasilan hubungan dan klien mewujudkan sasaran pribadi mereka.
- Mensyaratkan pembimbing bekerja dalam wilayah kecakapan pribadi mereka.
- Mensyaratkan pembimbing mempunyai persyaratan dan pengalaman di area di mana alih kecakapan ditawarkan.
- Wajib memastikan klien menerima tingkat pelayanan yang sesuai, dan bahwa program tersebut tidak terlalu singkat atau terlalu panjang.

Pembinaan adalah ...

"...sebuah proses yang memungkinkan terjadinya pemahaman dan pengembangan dan sekaligus meningkatkan kinerja. Untuk menjadi pelatih yang berhasil, diperlukan pengetahuan dan pemahaman atas proses selain teknik-teknik yang tepat untuk konteks di mana pelatihan terjadi."

Pembimbingan adalah...

"...bantuan individu oleh seseorang kepada orang lain dalam melakukan transisi penting dalam pengetahuan, pekerjaan atau pola pikir."

PERBEDAAN ANTARA PELATIHAN DAN PEMBINAAN ATAU PEMBIMBINGAN

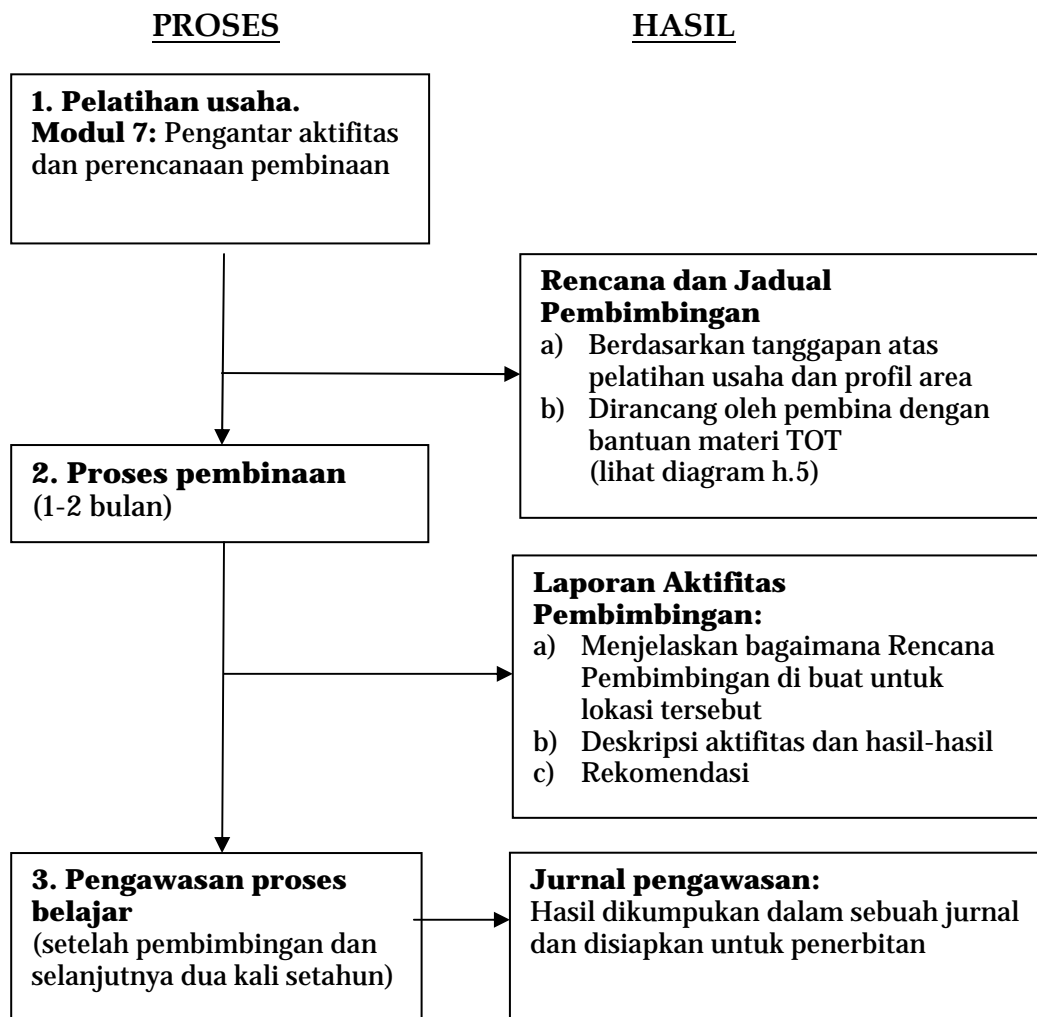
Bentuk tradisional pelatihan adalah:

- Program yang melibatkan alih ketrampilan baru secara menyeluruh, misalnya, perubahan prosedur, pemasangan alat baru (pelatihan aplikasi peranti lunak), atau jabatan kerja yang baru.
- Program yang paling generik dan tidak disesuaikan untuk kebutuhan individu. Umumnya program ini menggunakan modul standar, sehingga kecil sekali kesempatan untuk mempertimbangkan pengetahuan, ketrampilan atau preferensi lama.
- Tidak selalu dengan lingkungan kerja "nyata" untuk menjamin efektifitas alih ketrampilan.
- Hanya cocok untuk alih pengetahuan dan ketrampilan tertentu dibanding untuk pengembangan kualitas atau kecakapan pribadi.

Pembinaan dan Pembimbingan:

- Menyelaraskan dan mengembangkan ketrampilan.
- Mengembangkan aktifitas yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan gaya belajar pribadi.
- Dapat berfokus pada keahlian interpersonal, yang tidak dapat secara efektif diberikan dalam lingkungan pelatihan tradisional.
- Menyediakan kontak dan jaringan bagi klien dalam usaha meraih sasaran mereka.
- Dipraktekkan dalam lingkungan “nyata”
- Sangat efektif ketika digunakan sebagai alat untuk mendukung inisiatif pelatihan untuk menjamin penerapan ketrampilan pokok kepada lingkungan “nyata”.
- Mengalihkan ketrampilan kepada klien dan bukannya melakukan pekerjaan untuk mereka.

Skema Proses Pembinaan dan Pembinaan CCIF



PROSES PEMBINAAN DAN PEMBIMBINGAN CCIF

1. Pelatihan usaha: Pengantar aktifitas dan perencanaan pembinaan

Dalam sesi terakhir pelatihan, pelatih harus memperkenalkan “Pembinaan dan Pembimbingan” kepada kolektor dan koordinator untuk (1) memperkuat pemahaman mereka tentang proses pembangunan kecakapan; dan (2) mengumpulkan informasi kebutuhan nelayan dan kolektor. Demi efisiensi, pengukuran kebutuhan harus dilakukan lewat aktifitas partisipatoris. Berikut ini contoh aktifitas yang dapat dilakukan, meski pelatih boleh melakukan aktifitasnya sendiri.

Metodologi: Aktifitas Partisipatoris – Rencana Umum

Waktu: 60 menit

Dilakukan sebelum aktifitas:

- a) Gunakan aktifitas dari Modul 2 TOT sebagai acuan dan sajikan hasil aktifitas tersebut. Kaji hasil aktifitas sebelumnya bersama peserta dan bahas kelemahan pokok yang terungkap dalam latihan.

Pelatih harus siap. Malam sebelumnya, pelatih harus mengukur kebutuhannya sendiri sebelum melakukan latihan bersama klien

- b) Menyiapkan map garisbesar latihan dengan kolom-kolom berikut:
 1. Sebelum pelatihan - Kebutuhan
 2. Setelah pelatihan – Revisi Kebutuhan
 3. Saran fokus aktifitas pembimbingan dan pembinaan

Aktifitas:

- c) Bahas kemajuan, bandingkan daftar kebutuhan sebelum dan setelah pelatihan dalam hal pengembangan kecakapan dan kebutuhan teknis. *Apakah kebutuhan Anda sama? Adakah kebutuhan baru muncul? Apakah kelemahan lama sudah diatasi lewat pelatihan usaha? Dapat Anda mengukur kebutuhan pengembangan kecakapan Anda secara lebih baik? Apakah sekarang Anda lebih mampu menggambarkan kebutuhan Anda dalam rangka kemajuan usaha? Kalau ya, bagaimana?*
- d) Validasi kebutuhan tersebut dan isi kolom kedua (Revisi kebutuhan) di dalam garisbesar bersama peserta.
- e) Akhiri garis besar/kerangka umum, dengan hasil diskusi, dan isi kolom ketiga. Ini akan menjadi saran fokus aktifitas pembimbingan dan pembinaan. Garis besar ini akan menjadi dasar bagi Anda dalam merancang rencana kerja secara aktifitas pembinaan dan pembimbingan Anda secara menyeluruh di masa yang akan datang.

2. Proses Pembinaan (1-2 bulan)

Sekembali pelatih dari lapangan, masa refleksi diperlukan. Karena masing-masing lokasi berbeda dalam kekuatan dan kelemahan, kebutuhan mereka berbeda-beda pula. Jadi, rencana kerja harus unik untuk setiap lokasi (untungnya, dengan makin berpengalamannya pelatih, waktu yang dibutuhkan untuk membuat rencana kerja makin singkat).

Dua minggu setelah pelatihan di lokasi tertentu harus digunakan untuk membuat rencana kerja yang tepat untuk aktifitas pembinaan dan pembimbingan di lokasi. Selanjutnya, pelatih harus mengubah rencananya menjadi jadual yang pasti (lihat form di bawah ini: Rencana Aktifitas Pembimbingan). Jadual ini harus mencakup aktifitas yang berlainan untuk setiap modul selain waktu yang ditetapkan untuk menyajikan masing-masing aktifitas, nama fasilitator, dan saran tambahan menyangkut aktifitas tersebut.

Rencana Aktifitas Pembimbingan				
Lokasi:				
Jumlah peserta:				
Tanggal:				
Fasilitator:				
Modul	Aktifitas	Tanggal/waktu	Penanggungjawab	Hasil/komentar
1. Permintaan pasar dan rantai penawaran Tujuan dan kebutuhan untuk dipenuhi: a. b. c.				
2. Organisasi Tujuan dan kebutuhan untuk dipenuhi: a. b. c.				
3. Perencanaan dan Manajemen Operasi Tujuan dan kebutuhan untuk dipenuhi: a. b. c.				
4. Manajemen Keuangan Tujuan dan kebutuhan untuk dipenuhi: a. b. c.				

3. Pengawasan proses belajar (lakukan segera setelah aktifitas pembinaan dan pembimbingan, dan, setelah itu, dua kali setahun)

Pengawasan dan pengukuran efek program pelatihan sebagian besar akan dilaksanakan oleh tim MAMTI lewat program Pengawasan dan Evaluasi. CCIF akan memainkan peranan penting dalam mengukur dan mengawasi pengaruh pelatihan, termasuk peningkatan usaha dalam komunitas.

Indikator utama pengembangan usaha akan dibahas dalam sesi selanjutnya, dengan fokus pada Pengawasan dan Evaluasi.