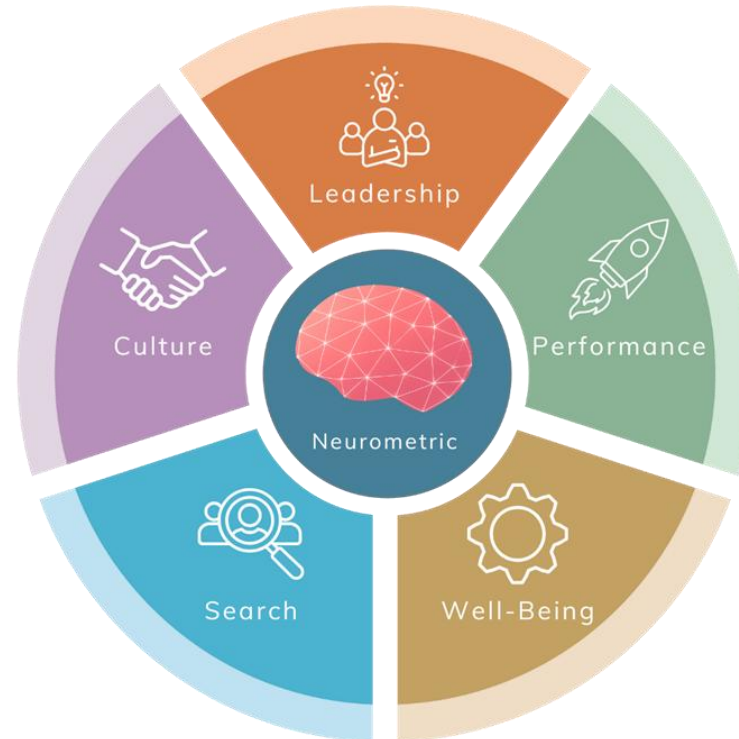


Vanaya® & Co.

An **integrated brain-focused transformation ecosystem** that helps organizations and professionals **transform and grow** through consulting services, coaching certification, professional learning, and neurotechnology.

Vanaya® STRATEGIC



www.Vanaya.co.id

Veltica Master Class



www.Veltica.co.id

Vanaya® INSTITUTE



www.Vanaya.id

Vanaya® NEUROTECH



www.Vanaya.tech



BRAIN-FOCUSED COACHING SCHOOL

We integrate **brain science**, **global competency**, **personal growth**, and **professional practice** to develop coaches who drive transformation in how individuals, teams, and organizations think, decide, act, and lead.



Award-Winning Coaching School

ICF Impact Award 2024, LAN Award 2025



Scientifically Tested Coaching Method

Examined at Vanaya's Brain and Behavior Research Center



Pioneer of Global Coaching School

#1 ICF ACTP since 2012, partnering with Erickson, Canada



Largest Worldwide Coach Community

Coachnesia 1K+, CSL Alumnae 3K+, Ericksonian 45K+ in 50+ Countries



Most Holistic Coaching Impact

4K+ Impact in Economy, Social, Health, Ecology, and Culture



Aligned with Global Standard of Triple Coaching Associations



THE ART OF LISTENING

In Leadership Coaching

In collaboration with



Ketika anggota tim berbicara, apa yang sering Anda lakukan?



Pilihan polling:

A



Mendengarkan dengan penuh perhatian

B



Memikirkan jawaban yang akan saya berikan

C



Langsung mencari solusi

D



Menilai benar atau salah

E



Sambil mendengarkan hal lain





KEMAMPUAN MENDENGARKAN



Memahami kebutuhan masyarakat
dengan tepat



Membangun kepercayaan
anggota tim



Mengurangi kesalahpahaman
dan konflik



Memperkuat koordinasi
lintas unit dan instansi



Menemukan masalah
yang tidak terlihat di permukaan



Membantu pegawai berkembang
dan bertanggung jawab

HUBUNGAN DENGAN NILAI BERAKHLAK



Berorientasi Pelayanan
Mendengarkan kebutuhan
penerima layanan.



Harmonis
Menghargai pandangan dan latar
belakang yang berbeda.



Adaptif
Terbuka terhadap informasi dan
perubahan.



Kolaboratif
Membangun solusi bersama.

MENDENGAR VS MENDENGARKAN



MENDENGAR



Suara masuk



Bisa otomatis



Makna belum tentu dipahami



Fokus bisa ke hal lain



MENDENGARKAN



Perhatian disengaja



Memahami pesan & orangnya



Menangkap kata & yang tak terucap



Memeriksa ulang pemahaman

LIMA “SUARA” DI KEPALA PEMIMPIN



Suara Menilai

“Pendapat itu tidak masuk akal.”



Suara Paling Tahu

“Saya sudah pernah menghadapi masalah ini.”



Suara Memperbaiki

“Saya harus segera memberikan solusi.”



Suara Membela Diri

“Mengapa saya yang disalahkan?”



Suara Terburu-buru

“Cepat saja, masih banyak pekerjaan lain.”



Pemimpin yang efektif dapat memilih gaya percakapan di situasi yang tepat



Instruksi jelas



Arah & contoh



Tanya & refleksi



CARA LAMA VS PENDEKATAN COACHING

Cara Lama



Pemimpin memberikan instruksi.



Pemimpin menjadi sumber semua jawaban.



Masalah anggota tim segera diambil alih.



Percakapan lebih banyak berisi nasihat.



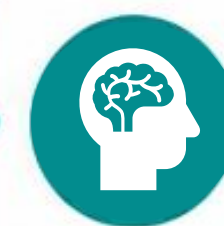
VS



Pendekatan Coaching



Pemimpin mendengarkan sebelum memberikan respons.



Pemimpin membantu orang berpikir.



Anggota tim diajak menemukan pilihan.

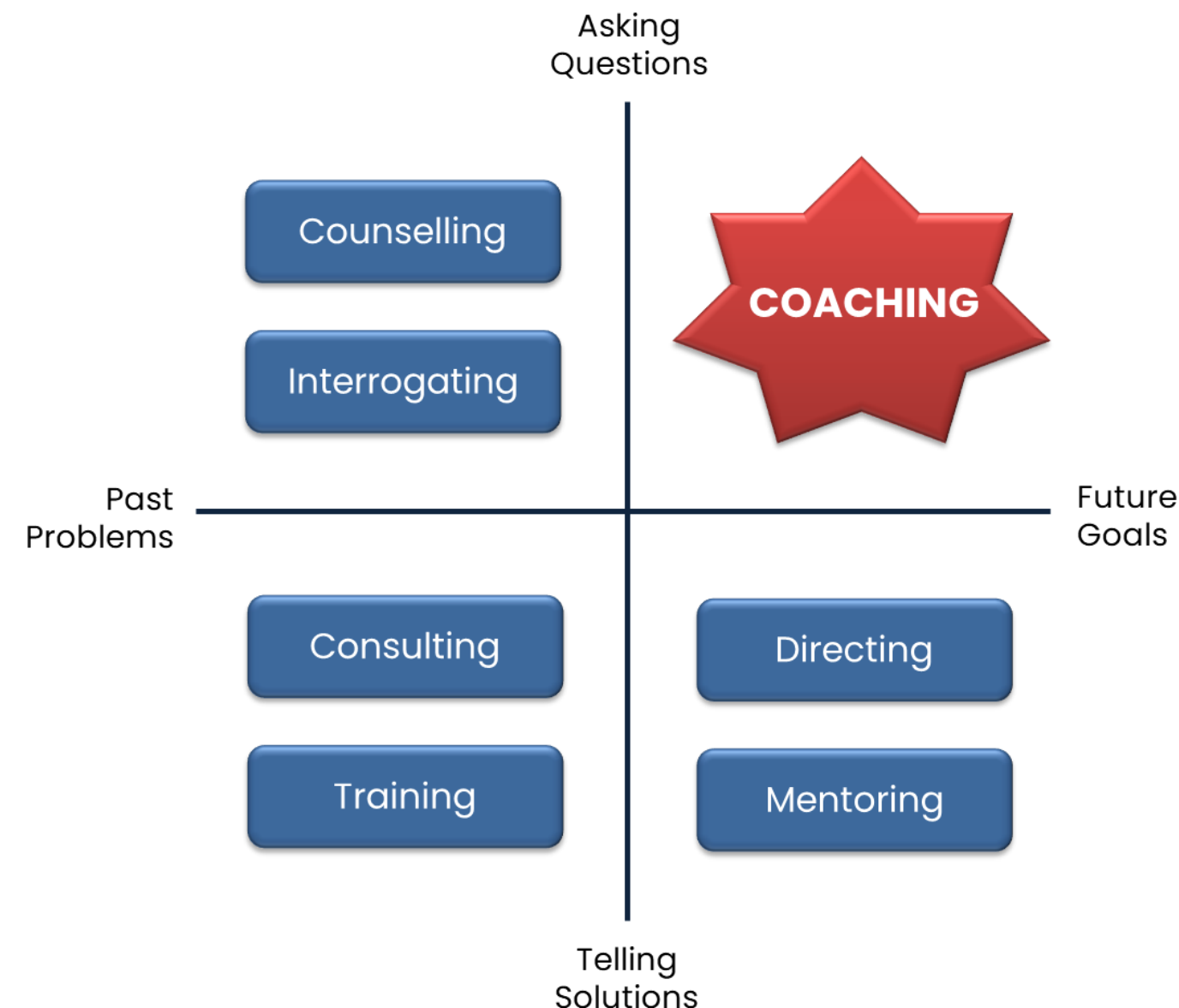


Percakapan membangun kesadaran dan tanggung jawab.



APA ITU COACHING?

Coaching adalah **percakapan reflektif** yang membantu membentuk **pola pikir baru**, **menggali potensi**, serta **mendorong transformasi diri** untuk mendukung perubahan perilaku, pertumbuhan pribadi, dan peningkatan kinerja organisasi.

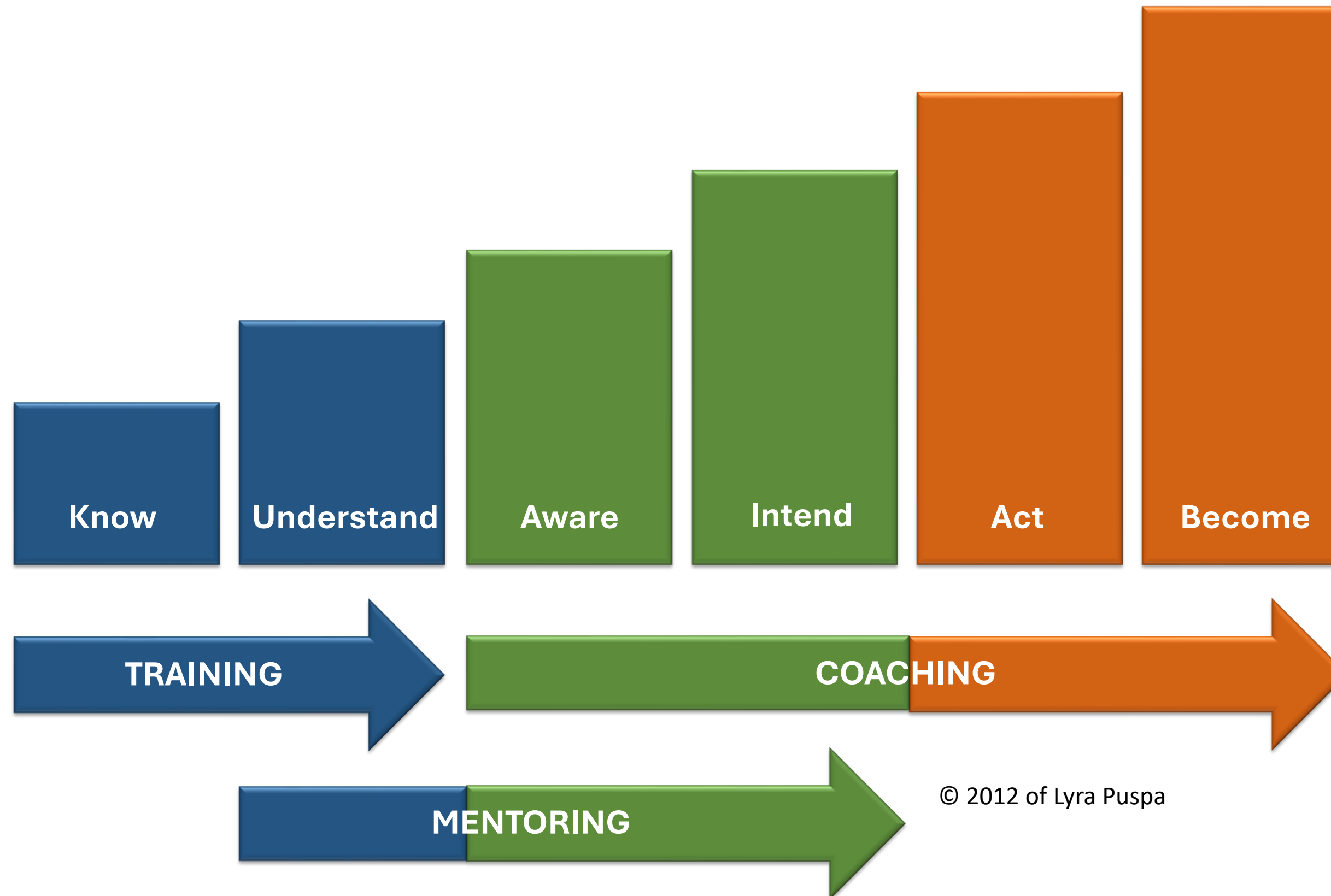
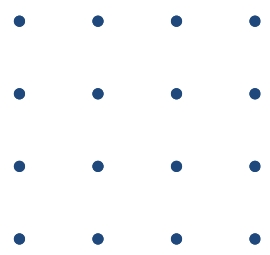


Coaching has proven to be a crucial approach to human resource development, particularly in improving employee productivity, work motivation, and well-being. Previous studies have shown that coaching not only provides individual benefits but also contributes to overall organizational effectiveness.

Sumber: Irmayani, O. (2025). Impact of Coaching on Employee Productivity, 3 (9), 1480–1488.

Managerial coaching skills contribute to friendly, supportive workplaces, and employees' perceptions of being valued and cared for influence their emotional attachment to their organization (Battistelli et al., 2016; Kim et al., 2016; Sharma and Dhar, 2016). In turn, affectively committed employees tend to “repay” managerial coaching by improving their performance (Leroy et al., 2012; Meyer and Herscovitch, 2001; Ribeiro et al., 2018; Riketta, 2002).

Sumber: Ribeiro, N., Nguyen, T., Duarte, A. P., Torres de Oliveira, R. & Faustino, C. (2021). How Managerial Coaching Promotes Employees' Affective Commitment and Individual Performance, 70 (6), 2163-2181.



Brain-Focused Coaching: The CARE Model®

Brain-Focused Coaching bertujuan untuk **mengaktifkan, mengoptimalkan, atau mengubah sistem otak** tertentu guna mendorong perubahan yang terarah.



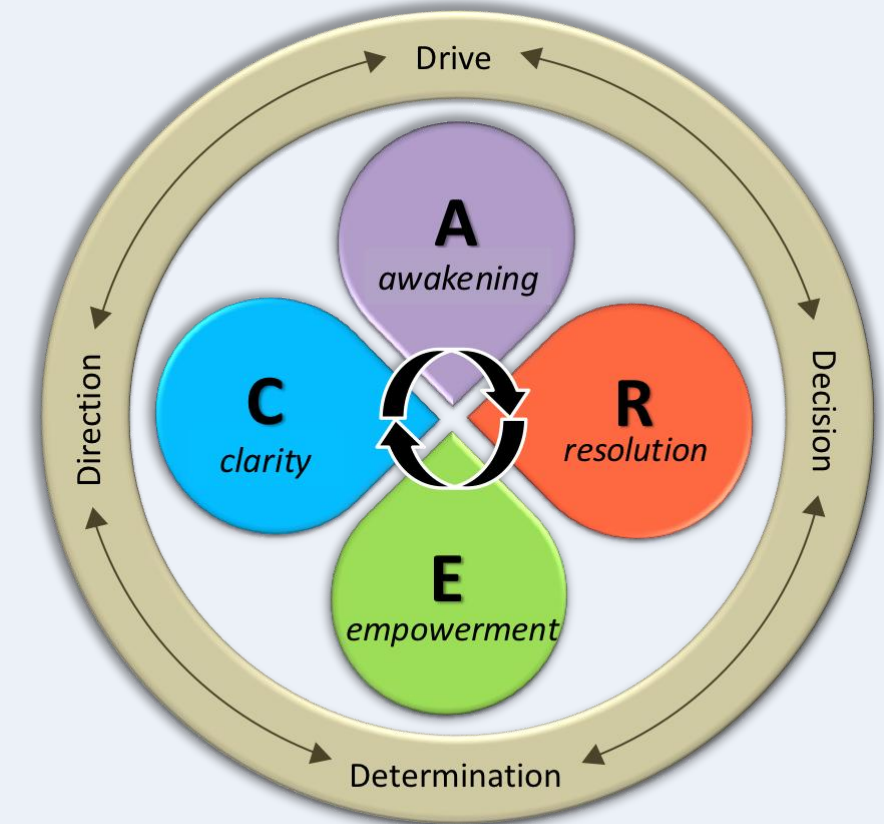
Coaching
Conversation



Stimulating
Brain Systems

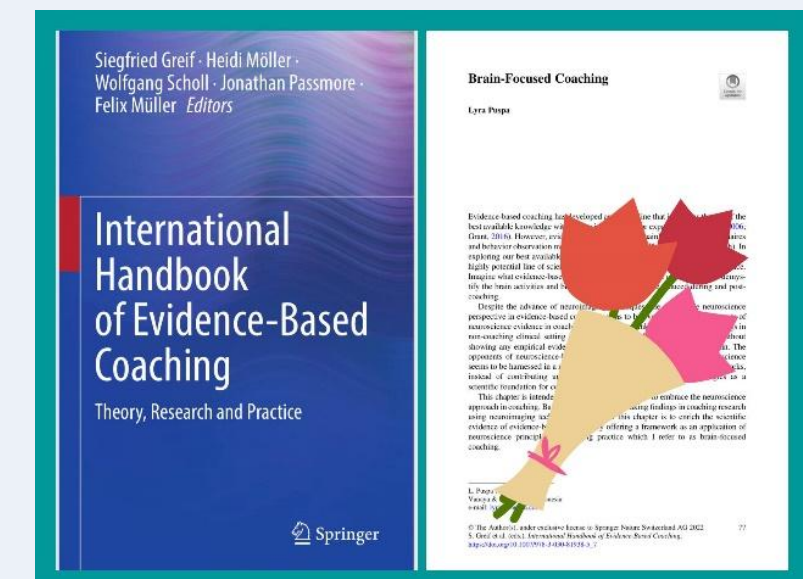


Targeted
Change

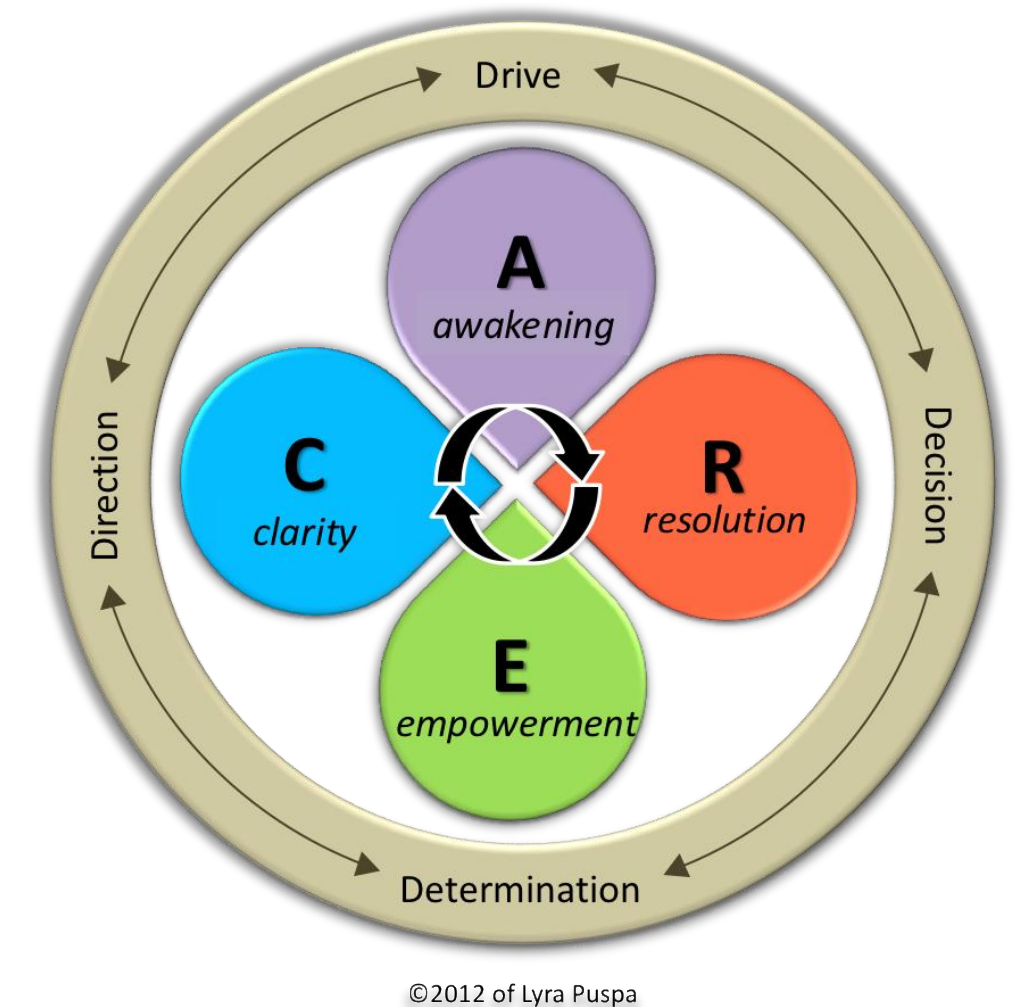
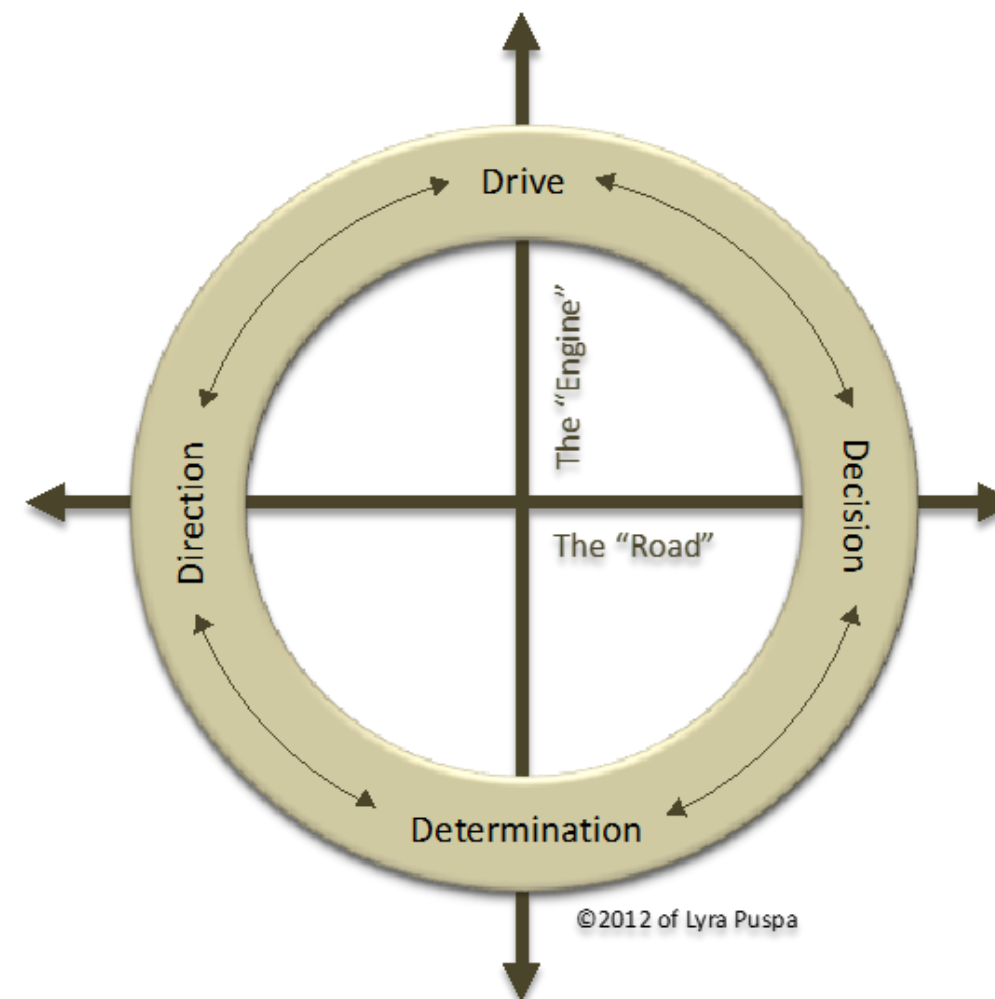
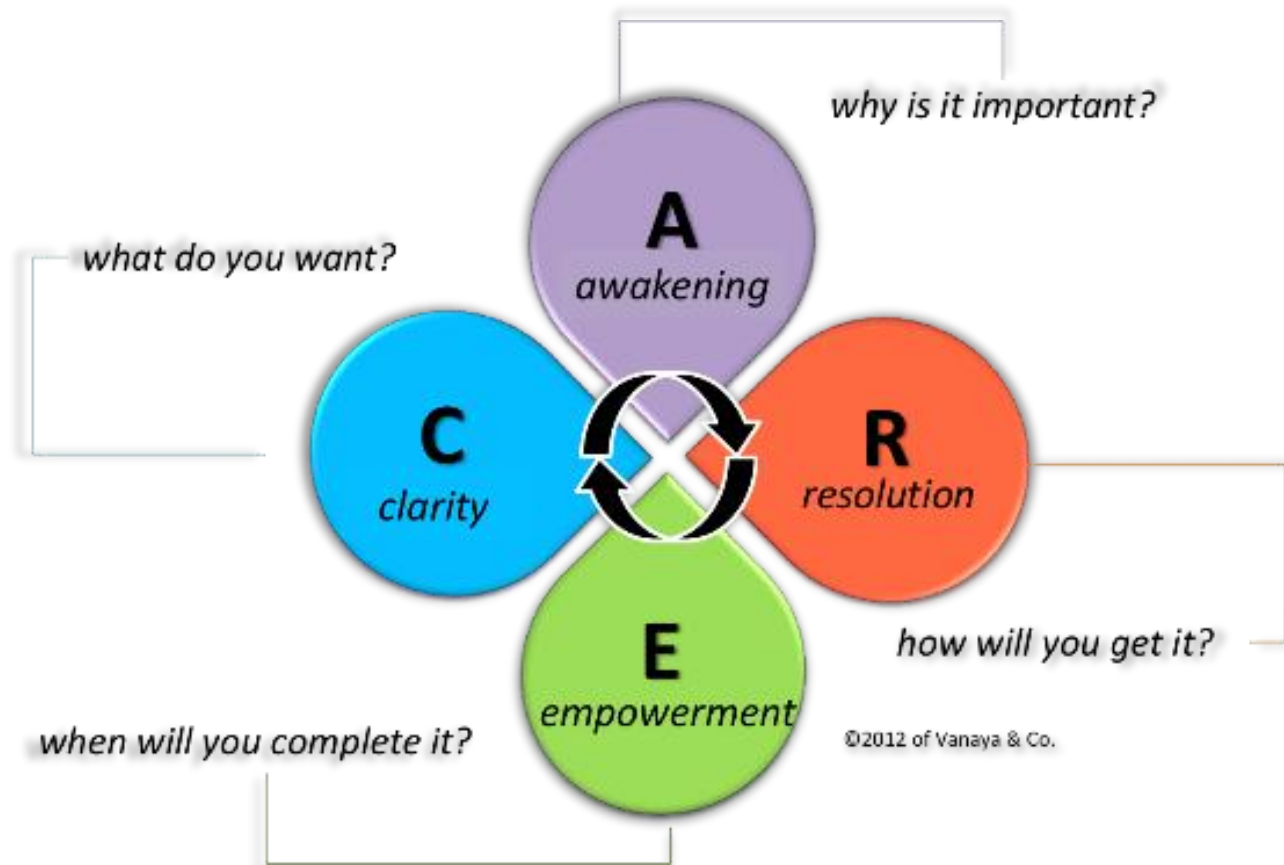


©2012 of Lyra Puspa

Brain-Focused Coaching dari Vanaya mengintegrasikan pendekatan yang telah terbukti secara empiris.



Brain-Focused Coaching: The CARE Model®



COACHING BUKAN...



Bukan menggurui



Pemimpin mendominasi percakapan dan menentukan apa yang harus dipikirkan.

i Contoh:

Memberi instruksi tanpa menggali perspektif.



Bukan menghakimi



Pemimpin memberi label, menyalahkan, atau menilai terlalu cepat.

i Contoh:

Menilai kinerja sebelum memahami konteks.



Bukan curhat bebas



Percakapan tidak memiliki arah, hasil, atau langkah berikutnya.

i Contoh:

Hanya bercerita tanpa fokus pada solusi.



Bukan terapi



Coaching berfokus pada kinerja kerja dan tindakan ke depan, bukan penanganan klinis.

i Contoh:

Mengatasi masalah pribadi yang bukan konteks kerja.



Bukan sekadar memberi nasihat



Nasihat dapat berguna, tetapi coaching terlebih dahulu mengaktifkan cara berpikir seseorang.

i Contoh:

Memberi solusi tanpa menggali pilihan coachee.



Kemampuan mendengar adalah **fondasi utama coaching**.

Kualitas listening menentukan **kedalaman pertanyaan, refleksi, dan kesadaran** yang muncul.

Ketika Coach sibuk menyiapkan respons atau menilai berdasarkan asumsi, percakapan kehilangan kedalaman.

Semakin tinggi kualitas listening seorang Coach, semakin besar kemampuannya untuk:



Memahami dunia internal Coachee.



Menangkap kebutuhan, emosi, dan makna yang belum terucap.



Mengajukan pertanyaan yang lebih tajam dan mendalam.

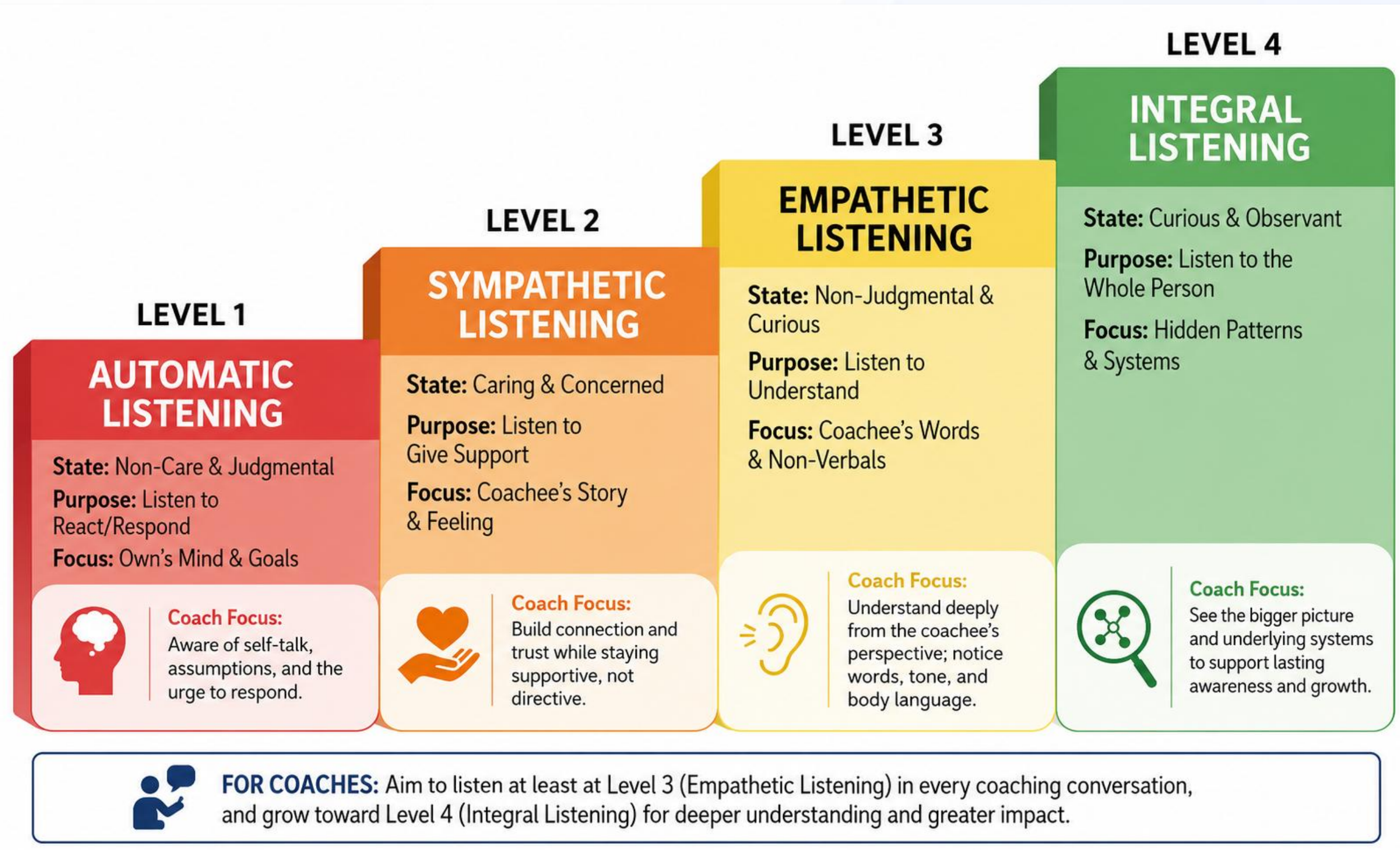


Membangun trust, presence, dan psychological safety.



Membantu Coachee menemukan insight dan kesadaran baru.

LEVELS OF LISTENING



AUTOMATIC LISTENING

Fokus Coach



Pikiran sendiri



Asumsi sendiri



Pengalaman sendiri



Agenda sendiri



Suara di kepala



Saya sudah tahu masalahnya



Seharusnya dia melakukan ini



Ini mirip pengalaman saya



Pertanyaan berikutnya apa ya?

Akibat



Cepat menyimpulkan



Terlalu mengarahkan



Memotong pembicaraan



Pertanyaan menjadi bias



Kebutuhan terdalam terlewat



Automatic Listening membuat percakapan tentang Coach, bukan Coachee.

SYMPATHETIC LISTENING

FOKUS COACH



Peduli pada
Coachee



Ingin membantu



Fokus pada
perasaan



Mudah terhubung
ke pengalaman
pribadi



SUARA DI KEPALA



“Saya pernah
mengalami ini”



“Kalau saya jadi
dia...”



“Kasihan sekali”



“Saya harus
membantu dia”

RISIKO



Terlalu cepat
menenangkan



Membenarkan
semua perasaan



Membela
Coachee



Cepat memberi
saran



Mode
rescuing

EMPATHETIC LISTENING



Bertanya dalam hati



Apa yang sebenarnya dirasakan?



Apa makna di balik kata-katanya?



Apa yang belum ia sadari dari ceritanya?



Apa yang belum ia ucapkan secara langsung?



Di bagian mana energinya berubah?



- ✓ Ruang Aman
- ✓ Berpikir
- ✓ Merasa
- ✓ Menyadari
- ✓ Menemukan Insight



INTEGRAL LISTENING

01



Kata-kata

02



Diri

03



Emosi
orang lain

04



Konteks Kerja

05



Hubungan

06



Kemungkinan



Mendengarkan secara utuh—
bukan hanya kata-kata, tetapi juga **diri**,
emosi, **konteks**, **hubungan**, dan **kemungkinan**.



INTEGRAL LISTENING

01



Memahami sudut pandang anggota tim

02



Menangkap fakta, emosi, kebutuhan dan keyakinan

03



Mengenali yang dikatakan dan tidak dikatakan

04



Membantu melihat pola

05



Mendorong kesadaran, bukan sekedar kepatuhan

06



Membuka kemungkinan dan pilihan tindakan



RESPONS OTOMATIS VS RESPONS COACHING



Respons Otomatis



“Seharusnya Anda melakukan..”



“Masalahnya sebenarnya sederhana.”



“Ikuti saja cara saya.”



“Jangan terlalu dipikirkan.”



“Saya akan selesaikan.”



Respons Coaching



“Apa yang akan Anda lakukan...?”



“Bagian mana yang paling menantang?”



“Menurut Anda, apa saja yang akan dilakukan?”



“Kenapa hal itu penting bagi Anda?”



“Dukungan apa yang Anda perlukan?”

KETIKA SESEORANG MERASA DIDENGAR..



Lebih Terbuka

Menyampaikan situasi yang sebenarnya



Emosi Lebih Terkelola

Lebih mampu mengelola emosinya



Berpikir lebih jernih

Lebih mudah melihat persoalan



Siap bertindak

Memikirkan solusi dan tanggung jawab



THE ART OF LISTENING

In Leadership Coaching

