



COACHING UNTUK SUPERVISI AKADEMIK (PENGALAMAN PRAKTIS PENDIDIKAN GURU PENGGERAK)

Tri Riswakhayuningsih¹, Eva Susiati², Wulandari³, Duryat⁴, Helmi Khusnul Fatekhah⁵, Kumariyah⁶
SMPN 2 Subah¹, SDN Menjangan², SDN Tulis 01³, SDN Proyonanggan 10⁴, SDN Sembojo⁵, SDN
Kaliboyo 01⁶

tririswakhayuningsih@gmail.com

ABSTRAK

Coaching untuk Supervisi Akademik merupakan modul ke-7 dari 10 modul yang dipelajari dalam pendidikan guru penggerak. Tujuan penelitian adalah berbagi pengalaman *coaching* untuk supervisi akademik. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif. Sumber data berupa modul *coaching* untuk supervisi akademik, tugas mandiri, tugas kelompok, dan jurnal refleksi. Data dikumpulkan dengan cara menelaah modul, eksplorasi *Learning Management System*, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik triangulasi. Kegiatan pembelajaran menggunakan alur “MERDEKA”: mulai dari diri, eksplorasi konsep, ruang kolaborasi, demonstrasi kontekstual, elaborasi pemahaman, koneksi antar materi, dan aksi nyata. Mulai dari diri, merefleksikan pengalaman dan perasaan saat disupervisi. Eksplorasi konsep paradigma berpikir dan prinsip *coaching*, kompetensi inti *coaching* dan TIRTA sebagai alur percakapan *coaching*. Ruang kolaborasi, melakukan praktik percakapan *coaching* dengan alur TIRTA. Demonstrasi kontekstual, melakukan praktik *coaching* untuk membantu mengembangkan kompetensi *coachee*. Elaborasi pemahaman, tanya jawab dan diskusi *coaching* dalam ranah supervisi akademik. Koneksi antar materi, menyimpulkan dan membuat refleksi. Aksi nyata, mempraktikkan supervisi akademik menggunakan paradigma berpikir *coaching*.

Kata Kunci: *Coaching*, Guru Penggerak, Pendidikan Guru Penggerak, Supervisi Akademik

ABSTRACT

Coaching for Academic Supervision is the 7th module of 10 modules studied in the education of driving teachers. The purpose of the study is to share coaching experiences for academic supervision. The study was conducted using a qualitative descriptive method. The Data sources were coaching modules for academic supervision, independent assignments, group assignments, and reflection journals. Data were collected by reviewing modules, exploring the Learning Management System, and documentation. Data analysis was carried out using triangulation techniques. The researcher used the learning activities steps: starting from oneself, concept exploration, collaboration space, contextual demonstration, elaboration of understanding, connections between materials, and real action. Starting from oneself, reflecting on experiences and feelings when being supervised. Exploration of concepts thinking paradigms and coaching principles, core coaching competencies and TIRTA as the flow of coaching conversations. Collaboration space, practicing coaching conversations with the TIRTA flow. Contextual demonstration, practicing coaching to help develop coachee competencies. Elaboration of understanding, questions and answers and coaching discussions in the realm of academic supervision. Connections between materials, included concluding and making reflections. Real action, covered practicing academic supervision using the coaching thinking paradigm.

Keywords: *Academic Supervision, Coaching, Leading Teachers, Leading Teacher Education*



Lisensi

Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

1. Pendahuluan

Coaching untuk Supervisi Akademik merupakan modul ke-7 dari 10 modul yang dipelajari dalam pendidikan guru penggerak. Ruang lingkup materi meliputi eksplorasi konsep *coaching* secara umum dan dalam konteks pendidikan, paradigma berpikir dan prinsip *coaching*, kompetensi inti *coaching* dan TIRTA sebagai alur percakapan *coaching*, dan supervisi akademik dengan paradigma berpikir *coaching* [12].

Pelaksanaan supervisi pembelajaran yang dilakukan umumnya cenderung bersifat administratif, seperti pemeriksaan perangkat pembelajaran, daftar nilai, dan daftar hadir murid. Sedangkan supervisi untuk melihat potensi murid dan pengembangan kompetensi khusus guru kurang mendapat perhatian [1].

Kompetensi kepala sekolah dalam supervisi akademik dapat ditingkatkan melalui *coaching* [11]. Kepala sekolah perlu mengikuti pelatihan *coaching* supaya dapat berperan lebih efektif sebagai fasilitator, bukan hanya sebagai pengawas administratif. *Coaching* dalam supervisi akademik penting untuk mendukung perkembangan profesional guru, merupakan solusi yang efektif untuk menciptakan lingkungan yang lebih produktif dalam meningkatkan kualitas pengajaran [2].

Penerapan *coaching* dalam supervisi akademik menawarkan pendekatan yang lebih kolaboratif, memberdayakan, dan berfokus pada pengembangan profesional guru. Dengan mengubah paradigma dari evaluasi menjadi pengembangan, *coaching* menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk bertumbuh secara profesional. Dengan memberikan dukungan dan bimbingan yang tepat, *coaching* dapat memberdayakan guru untuk menjadi agen perubahan yang positif di dalam kelas [10].

Program *coaching* memberikan dampak positif bagi guru, murid, dan sekolah. Guru yang mengikuti program *coaching* menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran [3].

Supervisi dilaksanakan minimal setiap semester. Pada saat kegiatan supervisi, guru mempersiapkan perangkat pembelajaran yang harus digunakan. *Coaching* dilaksanakan setelah supervisor selesai melaksanakan supervisi. *Coaching* model TIRTA (Tujuan,

Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggungjawab) adalah salah satu model yang direkomendasikan. Melalui model TIRTA, kepala sekolah dapat berkomunikasi lebih mudah dengan guru, sehingga potensi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran tergal dengan baik [6].

Guru mendapatkan banyak manfaat dari kegiatan supervisi akademik dengan menerapkan *coaching* model TIRTA, antara lain dapat menumbuhkan motivasi untuk memperbaiki kualitas pembelajaran dan memberi bantuan peningkatan kemampuan guru. Dengan menerapkan *coaching* model TIRTA dalam supervisi akademik, kualitas pembelajaran di kelas dapat ditingkatkan terus menerus [8].

Pembelajaran terutama berkenaan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Melalui pelaksanaan supervisi akademik dan *coaching* secara terprogram, kualitas komponen rencana pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran semakin baik [7].

Supervisi akademik berbasis *coaching* efektif meningkatkan kompetensi guru dalam perencanaan pembelajaran, penerapan metode inovatif, pemanfaatan media interaktif, serta memberikan ruang refleksi bagi guru untuk mengembangkan solusi yang sesuai dengan kebutuhan murid. Selain itu, *coaching* juga memperkuat motivasi, keterlibatan, dan budaya refleksi guru dalam pengembangan profesionalnya [5].

Melalui implementasi supervisi akademik dengan teknik *coaching*, terbentuk kolaborasi serta komunikasi yang intens dan baik antar kepala sekolah dan guru. Tahapan pra observasi, observasi, dan pasca observasi membentuk penyamaan persepsi, penguatan pembelajaran, proses pengalihan potensi serta penguatan tujuan pembelajaran [4].

Penerapan supervisi akademik berbasis *coaching* dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menerapkan strategi pembelajaran inkuiri. Penerapan strategi pembelajaran inkuiri memiliki pengaruh terhadap pencapaian hasil belajar murid [9].

Rumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimana proses pembelajaran *coaching* untuk supervisi akademik pada pendidikan guru penggerak? Tujuan penelitian adalah berbagi pengalaman pembelajaran *coaching* untuk supervisi

akademik pada pendidikan guru penggerak. Manfaat penelitian adalah hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam menerapkan *coaching* untuk supervisi akademik.

2. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif [13]. Sumber data berupa modul pembelajaran *coaching* untuk supervisi akademik pada pendidikan guru penggerak, tugas mandiri, tugas kelompok, dan jurnal refleksi. Data dikumpulkan dengan cara menelaah modul, eksplorasi *Learning Management System*, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik triangulasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Capaian modul adalah peserta mampu menciptakan lingkungan belajar yang aman dan nyaman sehingga seluruh individu di sekolah dapat meningkatkan kompetensi akademik dan kesejahteraan psikologis (*well-being*) secara optimal. Proses pembelajaran menggunakan alur 'MERDEKA': mulai dari diri, eksplorasi konsep, ruang kolaborasi, demonstrasi kontekstual, elaborasi pemahaman, koneksi antar materi, dan aksi nyata [12].

Mulai dari diri

Mengidentifikasi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan diri terkait *coaching* di konteks pendidikan. Menjawab pertanyaan reflektif.

Selama menjadi guru, tentunya pembelajaran Anda pernah diobservasi atau disupervisi oleh kepala sekolah Anda. Bagaimana perasaan Anda ketika diobservasi? *Sedikit tidak bebas*.

Ceritakan pengalaman Anda saat observasi dan pasca kegiatan observasi tersebut. *Observer mencatat aktivitas guru dan murid dalam pembelajaran. Setelahnya dilakukan refleksi*.

Menurut Anda, bagaimanakah proses supervisi akademik yang ideal yang dapat membantu diri Anda berkembang sebagai seorang pendidik? *Tindak lanjut observasi yang dilakukan*.

Menurut Anda, jika Anda saat ini menjadi seorang kepala sekolah yang perlu melakukan supervisi, dimana posisi Anda sehubungan dengan gambaran ideal di atas dari skala 1 s/d 10? Situasi belum ideal 1 dan situasi ideal 10. *Skala 7. Cukup ideal*.

Aspek apa saja yang Anda butuhkan untuk dapat mencapai situasi ideal itu? *Tindak lanjut hasil supervisi*.

Harapan terkait modul. Harapan setelah mempelajari modul ini! *Mampu membangun komunikasi yang empatik dan memberdayakan sebagai pemimpin pembelajaran*. Kegiatan, materi, manfaat yang diharapkan ada dalam modul! *Menjelaskan konsep coaching secara umum, membedakan coaching dengan pengembangan diri lainnya, dan menjelaskan konsep coaching dalam konteks pendidikan sebagai pendekatan*.

Eksplorasi konsep

Melihat video "*Coaching Definition*" di <https://www.youtube.com/watch?v=t2zyedRwSBw>. Mempelajari materi, menjawab pertanyaan, melihat video, dan melakukan refleksi.

Supervisi Akademik. Supervisi akademik fokus pada proses pembelajaran. Bertujuan untuk memastikan pembelajaran yang berpihak pada murid dan pengembangan kompetensi diri pendidik. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yang diawali dengan paradigma berpikir yang memberdayakan. Salah satu pendekatan yang memberdayakan adalah *coaching*. *Coaching* adalah kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya.

Konsep coaching secara umum. *Coaching* adalah proses kolaborasi yang fokus pada solusi, berorientasi pada hasil dan sistematis. *Coach* memfasilitasi peningkatan performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri, dan pertumbuhan pribadi klien/*coachee*. *Coaching* merupakan bentuk kemitraan bersama *coachee* untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesional yang dimilikinya melalui proses yang menstimulasi dan mengeksplorasi pemikiran dan proses kreatif. *Coaching* membantu *coachee* untuk belajar daripada mengajarnya.

Metode pengembangan diri. Selain *coaching*, terdapat metode pengembangan diri yang lain, yaitu *mentoring*, konseling, fasilitasi, dan *training*. *Mentoring* adalah proses seseorang menggunakan pengalamannya untuk membantu orang lain dalam mengatasi kesulitan. Konseling adalah bantuan dari konselor kepada klien untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Fasilitasi adalah proses seseorang membantu kelompok menyelesaikan masalah untuk meningkatkan efektivitasnya. *Training* adalah proses memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku.

Coaching dalam konteks pendidikan. Ki Hadjar Dewantara menekankan bahwa tujuan pendidikan itu ‘menuntun’ tumbuhnya atau hidupnya kekuatan kodrat anak sehingga dapat memperbaiki lakunya. Oleh sebab itu keterampilan *coaching* perlu dimiliki para pendidik untuk menuntun segala kekuatan kodrat (potensi) agar mencapai keselamatan dan kebahagiaan sebagai manusia maupun anggota masyarakat. Proses *coaching* sebagai komunikasi pembelajaran antara guru dan murid, murid diberikan ruang kebebasan untuk menemukan kekuatan dirinya dan peran pendidik sebagai ‘*pamong*’ dalam memberi tuntunan dan memberdayakan potensi yang ada agar murid tidak kehilangan arah dan menemukan kekuatan dirinya tanpa membahayakan dirinya. *Sistem Among, Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*, menjadi semangat yang menguatkan keterampilan komunikasi guru dan murid dengan menggunakan pendekatan *coaching*. *Tut Wuri Handayani* menjadi kekuatan dalam pendekatan proses *coaching* dengan memberdayakan (*andayani/handayani*) semua kekuatan diri pada murid.

Paradigma berpikir among. Proses *coaching* merupakan proses untuk mengaktivasi kerja otak *coach* dan *coachee*. Pertanyaan-pertanyaan reflektif dapat membuat *coachee* melakukan metakognisi, mendorong *coachee* berpikir secara kritis dan mendalam yang bermuara pada *coachee* dapat menemukan kekuatan

diri dan potensinya untuk terus dikembangkan secara berkesinambungan.

Paradigma berpikir dan prinsip coaching. *Coaching* menjadi pendekatan yang memberdayakan. Salah satu tujuan pengembangan kompetensi diri adalah agar guru menjadi otonom, yaitu dapat mengarahkan, mengatur, mengawasi, dan memodifikasi diri secara mandiri (*self-directed, self-manage, self-monitor, self-modify*).

Paradigma berpikir coaching. Terdiri dari fokus pada *coachee*, bersikap terbuka dan ingin tahu, memiliki kesadaran diri yang kuat, dan mampu melihat peluang baru dan masa depan. Fokus pada *coachee*, memusatkan perhatian pada apa yang dikembangkan, bukan pada "situasi" yang dibawanya dalam percakapan. Berikut adalah contoh percakapannya.

Coachee : Pak, bantu saya donk

Saya kewalahan nih menghadapi salah satu murid saya di kelas. Setiap saya sedang mengajarkan sebuah konsep, ada saja yang dia lakukan untuk mengalihkan perhatian saya dan teman-temannya.

Coach : Baik Bu. Apa yang dia lakukan untuk mengalihkan perhatian Ibu dan teman-temannya? Bisa diceritakan?

Coachee : (bercerita tentang apa yang dilakukan oleh murid yang dimaksud)

Coach : Jadi itu yang dia lakukan. Lantas, situasi ideal apa yang Ibu inginkan?

Coachee : Saya ingin murid saya ini bisa fokus menyimak penjelasan saya pada saat saya mengajar.

Coach : Jadi Ibu ingin murid Ibu ini bisa fokus menyimak penjelasan Ibu pada saat Ibu mengajar. Supaya murid Ibu ini bisa fokus menyimak penjelasan Ibu pada saat Ibu mengajar, apa

- saja yang perlu Ibu lakukan?
- Coachee* : (bercerita hal-hal yang perlu dilakukan)
- Bersikap terbuka dan ingin tahu, berusaha untuk tidak menghakimi, melabel, dan berasumsi. Memiliki kesadaran diri yang kuat, menangkap perubahan yang terjadi selama pembicaraan. Mampu melihat peluang baru dan masa depan, fokus pada masa depan dan fokus pada solusi bukan pada masalah.
- Prinsip coaching.** Meliputi kemitraan, proses kreatif, dan memaksimalkan potensi. Kemitraan, posisi *coach* dan *coachee* setara. Proses kreatif, percakapan dua arah, memicu proses berpikir dan menggali ide baru *coachee*. Berikut adalah contoh percakapannya.
- Coach* : Di antara standar proses pembelajaran yang kita miliki, bagian mana yang menurut Ibu paling perlu Ibu tingkatkan atau kembangkan?
- Coachee* : Saya ingin mengembangkan bagaimana saya bisa memenuhi kebutuhan belajar murid-murid saya yang berbeda-beda, Pak.
- Coach* : O ... jadi Ibu ingin mengembangkan bagaimana Ibu bisa memenuhi kebutuhan belajar murid-murid Ibu yang berbeda-beda. Apa indikator dari Ibu sudah bisa memenuhi kebutuhan belajar murid-murid Ibu yang berbeda-beda tersebut?
- Coachee* : Indikatornya, semua murid saya bisa memahami konsep yang saya ajarkan dengan lebih mudah. Mereka bisa menikmati proses belajar mereka karena sesuai dengan gaya dan kecepatan belajar mereka masing-masing.
- Coach* : Baik, jadi indikatornya adalah semua murid Ibu bisa memahami konsep yang Ibu ajarkan dengan lebih mudah dan mereka bisa menikmati proses belajar karena sesuai dengan gaya dan kecepatan belajar mereka masing-masing ya Sehubungan dengan tujuan tersebut, skala 1-10, jika 10 Ibu sudah dapat memenuhi kebutuhan belajar murid-murid seperti yang Ibu sampaikan tadi, dan 0 belum memenuhi, Ibu ada di angka berapa saat ini?
- Coachee* : Sepertinya saya masih di angka 6 deh Pak.
- Coach* : Di angka 6 ya. Seperti apa itu angka 6 nya Bu? Bisa dijelaskan?
- Coachee* : Di angka 6 karena saat ini proses belajar saya baru mengakomodir tiga tingkatan pemahaman, mudah, sedang, dan sulit. Saya belum mempertimbangkan gaya belajar dan kecepatan belajar murid sama sekali.
- Coach* : Baik ... Ibu ingin meningkatkannya menjadi angka berapa dalam beberapa minggu ke depan?
- Coachee* : Ditingkatkan ke angka 8 deh Pak.:
- Coach* : 8 nya seperti apa itu Bu?
- Coachee* : Saya akan mencoba menyiapkan proses belajar yang mengakomodir gaya belajar murid-murid saya Pak.
- Coach* : Untuk bisa menyiapkan proses belajar yang mengakomodir gaya belajar murid-murid Ibu, apa saja yang sudah Ibu lakukan?
- Coachee* : (bercerita hal-hal yang sudah dilakukan)
- Coach* : Jadi Ibu sudah melakukan itu semua ya Apa lagi yang perlu ditambahkan dilakukan berbeda, supaya murid Ibu ini bisa fokus menyimak penjelasan Ibu pada saat Ibu mengajar?
- Coachee* : (berpikir dan mengatakan hal-hal yang perlu ditambahkan dan dilakukan berbeda)
- Coach* : Apa lagi?

Memaksimalkan potensi, percakapan diakhiri dengan rencana tindak lanjut dan kesimpulan yang dibuat *coachee*.

Kompetensi inti *coaching*. Terdiri dari kehadiran penuh/*presence*, mendengarkan aktif, mengajukan pertanyaan berbobot, dan mendengarkan dengan RASA. Kehadiran penuh/*presence*: badan, pikiran, hati selaras saat sedang melakukan percakapan *coaching*. Mendengarkan aktif: menyimak, sedikit bicara, fokus pada *coachee*, menangkap kata kunci yang diucapkan *coachee*, tidak berasumsi, tidak melabel/judgment, tidak berasosiasi/mengaitkan dengan pengalaman pribadi. Mengajukan pertanyaan berbobot: berupa pertanyaan terbuka (apa, bagaimana, seberapa, kapan, siapa, dan dimana) hindari pertanyaan mengapa karena berkesan *judgement* dan pertanyaan tertutup (apakah, sudahkah). Mendengarkan dengan RASA (*Receive, Appreciate, Summarize, Ask*): *Receive*/terima semua informasi yang disampaikan *coachee*. *Appreciate*/apresiasi dengan anggukan, kontak mata, atau melontarkan “oh, ya. *Summarize*/merangkum untuk memastikan pemahaman kita sama. *Ask*/tanya dari kata kunci yang sudah dikonfirmasi dalam format pertanyaan terbuka.

Mendengarkan Dengan “RASA”



Gambar 1. Mendengarkan dengan RASA

Tipe percakapan *coaching*. Percakapan untuk berefleksi, perencanaan, kalibrasi, dan pemecahan. Percakapan untuk berefleksi, terjadi setelah *coachee* menyelesaikan tugas. Percakapan untuk perencanaan, terjadi sebelum *coachee* memulai melakukan tugas. Percakapan untuk kalibrasi, terjadi saat *coachee* melakukan swanilai kinerja dan perlu melakukan penyesuaian ulang. Percakapan

untuk pemecahan, terjadi saat *coachee* menghadapi masalah dan membutuhkan bantuan dari luar.

Alur TIRTA (Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggung Jawab). Dikembangkan dari *coaching* model GROW (*Goal, Reality, Options, dan Will*). *Goal* (tujuan), *coach* perlu mengetahui apa tujuan yang hendak dicapai *coachee*. *Reality* (hal-hal yang nyata), proses menggali semua hal yang terjadi pada diri *coachee*. *Options* (Pilihan).

Coach membantu *coachee* dalam memilah dan memilih hasil pemikiran selama sesi yang nantinya akan dijadikan sebuah rancangan aksi. *Will* (keinginan untuk maju), komitmen *coachee* dalam membuat sebuah rencana aksi dan menjalankannya.

Percakapan untuk perencanaan. T (Tujuan), tanyakan tujuan perencanaan: apa yang ingin dicapai dengan program pengembangan/kegiatan. I (Identifikasi) & R (Rencana), tentukan ukuran keberhasilan program pengembangan/kegiatan, identifikasi hal-hal yang harus disiapkan/dikembangkan, identifikasi hal-hal yang sudah ada yang bisa membantu keberhasilan, identifikasi dukungan yang diperlukan. TA (Tanggung Jawab), sepakati kapan akan melakukan sesi untuk refleksi/kalibrasi.

Percakapan untuk refleksi. T (Tujuan): bangun suasana tenang saat melakukan refleksi, menyepakati tujuan refleksi dari kegiatan yang dialami *coachee*, menyepakati hasil percakapan. I & R (Identifikasi & Rencana Aksi): Mulai dengan menanyakan apa yang didapat/dirasakan dari event/kegiatan/situasi yang direfleksikan; Tanyakan inspirasi apa yang timbul dari pengalaman/perasaan tersebut; Tanyakan apa yang sekarang jadi diketahui/dipahami/disadari oleh *coachee*; Tanyakan dari kesadaran itu apa yang akan dilakukan kedepannya. TA (Tanggung Jawab): Tanyakan apa yang didapatkan dari percakapan?

Percakapan untuk pemecahan masalah. T (Tujuan): Menyepakati tujuan percakapan dan hasil percakapan. I (Identifikasi): Ajak *coachee* menggambarkan/menjelaskan/mengungkapk

an masalahnya, Lalu ajak coachee melihat apa yang ingin dicapainya jika masalah hilang, Ajak coachee melihat faktor-faktor yang menyebabkan itu terjadi dan faktor-faktor yang bisa membuat hal itu hilang. R (Rencana Aksi): Ajak coachee memikirkan apakah memiliki gagasan untuk mengatasinya; Coach dan coachee bisa menggunakan sesi brainstorming. TA (Tanggung Jawab): Sebelum percakapan berakhir, coachee menyimpulkan apa yang didapat dari percakapan.

Umpan balik berbasis *coaching*. Umpan balik yang efektif bersifat netral sehingga tidak subjektif dan tanpa dasar. Hal-hal yang perlu diperhatikan saat memberikan umpan balik adalah untuk membantu pengembangan diri *coachee*, menjaga prinsip kemitraan, dan mulai dengan memahami pandangan/pendapat *coachee*. Umpan balik dengan pertanyaan reflektif membuat *coachee* membangun kesadaran untuk mendapatkan pembelajaran. Umpan balik menggunakan data yang valid, mendorong *coachee* melakukan pengembangan diri.

Tindak lanjut supervisi. Meliputi refleksi, perencanaan pengembangan diri dan pengembangan proses pembelajaran. Kegiatan tindak lanjut dapat berupa kegiatan langsung atau tidak langsung seperti percakapan *coaching*, kegiatan kelompok kerja guru di sekolah, fasilitasi dan diskusi, serta kegiatan lainnya dimana para guru belajar dan memiliki ruang pengembangan diri lewat berbagai kegiatan. Semua kegiatan ini dapat dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi.

RODA SUPERVISI AKADEMIK
Mencapai Tujuan Pembelajaran yang Berpihak pada Murid



Gambar 2. Roda Supervisi Akademik

Kepala sekolah sebagai seorang *coach*. Kepala sekolah selain sebagai dan supervisor, juga dapat menjadi evaluator dan *coach*. Percakapan *coaching* membantu para guru berpikir lebih dalam (metakognisi) dalam menggali potensi yang ada dalam diri dan komunitas sekolahnya. Sekaligus juga menghadirkan motivasi internal sebagai individu pembelajar yang berkelanjutan yang akan diwujudkan dalam buah pikir dan aksi nyata demi tercapainya pembelajaran yang berpihak pada murid.

Tuliskan elemen-elemen penting dari *coaching* yang dapat diambil dari beberapa definisi *coaching* yang telah disajikan! *Proses kolaborasi, fokus pada solusi, berorientasi pada hasil, sistematis, coach memfasilitasi pertumbuhan pribadi dari coachee, kunci pembuka potensi seseorang, membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya, bentuk kemitraan bersama klien (coachee), memaksimalkan potensi pribadi, menstimulasi dan mengeksplorasi pemikiran, dan proses kreatif.*

Sebagai guru, pernahkah Anda menerapkan prinsip-prinsip *coaching* tersebut di sekolah Anda baik kepada murid maupun rekan sejawat Anda? Jika jawaban anda "ya", berilah contoh dan penjelasannya! *Mengcoach rekan sejawat menulis karya ilmiah. Bertanya apa yang sudah pernah dilakukan di kelas yang dapat diangkat menjadi karya ilmiah. Memberi contoh karya ilmiah sebagai bahan referensi.*

Pengetahuan tentang *mentoring*, *coaching*, konseling, training dan fasilitasi serta pengalaman ketika berperan sebagai *coach*, *mentor*, konselor, fasilitator, dan *trainer* di sekolah! *Mentoring: proses membantu seseorang dalam mengatasi kesulitan dan mencegah bahaya. Mentor: membantu rekan sejawat input Pemutakhiran Data Mandiri (PDM) pada MySAPK. Coaching: proses percakapan yang menstimulasi pemikiran coachee dan memberdayakan potensi coachee. Coach: memberdayakan teman sejawat untuk berperan serta menyelesaikan GLS dengan menulis buku antologi atau single. Konseling: proses memberikan bantuan dalam merubah sikap dan tingkah lakunya. Konselor:*

membantu memperbaiki sikap murid yang sering tidak masuk sekolah. Training: proses memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Trainer: memfasilitasi rekan sejawat untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya dalam membuat soal HOTS. Fasilitasi: proses membantu kelompok memperbaiki cara-cara mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai masalah, serta membuat keputusan, agar bisa meningkatkan efektivitas kelompok. Fasilitator: membantu MGMP IPA Kabupaten Batang menjalin kerja sama dengan LP3 UNNES untuk meningkatkan kompetensi guru IPA di Kabupaten batang.

Menyimak perbedaan antara coaching, mentoring, konseling, fasilitasi dan training: coaching vs mentoring vs training vs consulting di <https://www.youtube.com/watch?v=VVj-n1Wl0fc> dan perbedaan coaching dengan yang lain di <https://www.youtube.com/watch?v=rLxU2xIXtzY>. Menjawab pertanyaan refleksi.

Tuliskan pengalaman Bapak/Ibu saat berhasil menghadirkan fokus selama melakukan percakapan dengan seseorang! *Pada saat mengajak rekan sejawat melakukan input nilai P5 di e-raport.*

Apa hal-hal yang biasanya dilakukan untuk menghadirkan fokus sebelum dan selama berkegiatan? *Terlebih dahulu menyampaikan maksud percakapan.*

Tuliskan pengalaman Bapak/Ibu saat hilang fokus di saat sedang melakukan percakapan dengan seseorang! *Pada saat diskusi jalur masuk PT. Apa yang biasanya menyebabkan hilangnya fokus? Banyaknya jalur masuk PT. Apa yang dilakukan untuk mengembalikan fokus? Memahami kembali berbagai jalur masuk PT.*

Refleksi. Setelah mempelajari prinsip dan paradigma berpikir *coaching*, apa yang sudah Bapak/Ibu lakukan yang selaras dengan prinsip dan paradigma tersebut dalam mengembangkan kompetensi rekan sejawat? *Memberdayakan teman sejawat untuk berperan serta menyukkseskan GLS dengan*

menulis buku antologi atau single serta melakukan pengembangan diri.

Refleksi pengalaman berada di 3 situasi (asumsi, melabel/judgment, asosiasi). Tuliskan pengalaman Anda pada saat berbicara dengan orang kemudian Anda merasa di-label/dinilai oleh orang tersebut! *Lebih muda dari umur yang sebenarnya. Apa yang Anda rasakan/pikirkan pada saat mendengarkan itu? Tertawa. Apa yang Anda lakukan setelah mendengarkannya? Menjelaskan sudah berumur. Tuliskan pengalaman Anda pada saat berbicara dengan orang kemudian Anda merasa/berpikir kalau orang tersebut salah mengartikan apa yang Anda sampaikan tanpa mengonfirmasinya terlebih dahulu! Tidak masuk dikira ada dinas luar, padahal karena sakit. Apa yang Anda rasakan/pikirkan pada saat mendengarkan itu? Tersenyum. Apa yang Anda lakukan setelah mendengarkannya? Menjelaskan alasan yang sebenarnya. Tuliskan pengalaman Anda pada saat berbicara dengan orang kemudian orang tersebut balik bercerita tentang pengalamannya/menasehati atau memberi saran berdasarkan pengalaman dia, tanpa Anda minta! Pengalaman membuat masakan. Apa yang Anda rasakan/pikirkan pada saat mendengarkan itu? Sedikit terkejut. Apa yang Anda lakukan setelah mendengarkannya? Berusaha mendengarkan dengan baik.*

Refleksi berada di empat situasi. 1) Pada saat tidak memenuhi target pekerjaan, kepala sekolah bertanya: Mengapa target tidak tercapai? 2) Pada saat bingung cara mengimplementasikan pelajaran, instruktur bertanya: Apakah Anda mengerjakan semua tugas? 3) Pada saat tidak memahami materi pelatihan, rekan bertanya: Kenapa Anda tidak mengerti?.

Pertanyaan refleksi. Apa yang terjadi dalam diri Anda pada saat ditanya dengan pertanyaan-pertanyaan seperti di atas? *Tidak nyaman. Apa yang Anda pikirkan? Orang tersebut sedang menghakimi saya. Apa yang Anda rasakan? Orang lain merasakan hal yang sama ketika kita bertanya seperti itu. Apa respon Anda? Sebagai bentuk kroscek, supaya lebih objektif, saya meminta penanya untuk memaparkan apa yang sudah beliau*

ketahui tentang apa yang sudah saya lakukan.

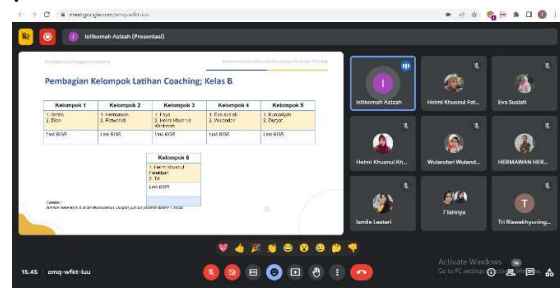
Refleksi alur percakapan *coaching* TIRTA. Dari semua langkah dalam alur percakapan *coaching* TIRTA, langkah manakah yang menurut Anda paling menantang? Mengapa? *I (Identifikasi)*. Membutuhkan keterampilan bertanya untuk mengungkap sebanyak-banyaknya fakta dan menghindari opini sendiri. Kendala apakah yang mungkin akan Anda hadapi ketika Anda menggunakan langkah-langkah dalam alur TIRTA ketika berupaya melakukan percakapan *coaching* dengan rekan Anda Anda di sekolah? Benar-benar menempatkan diri sebagai coach, bukan mentor, konselor, fasilitator, atau trainer.

Refleksi proses umpan balik. Pengalaman proses umpan balik yang bagaimana membantu pengembangan diri dan mendorong perubahan diri Anda? Umpan balik yang diberikan oleh trainer pada suatu pelatihan. Disampaikan apa kekurangan dan kelebihan yang diperoleh. Dari kekurangan tersebut, berusaha berlatih secara mandiri dibantu teman sejawat sehingga mampu meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan. Menurut Anda, bagaimana umpan balik yang disampaikan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengembangkan dirinya secara mandiri? Umpan balik berbasis data dan rubrik yang terukur.

Forum diskusi. Keterkaitan keterampilan *coaching* dengan supervisi akademik. Supervisor perlu memiliki keterampilan *coaching* untuk pengembangan diri dan rekan sejawat. Proses *coaching* memberi kebebasan ruang untuk menemukan kekuatan dan memberdayakannya diri agar tidak kehilangan arah. Membangun komunikasi yang empatik dan membuat perubahan strategis yang mampu menggerakkan komunitas sekolah. Perubahan strategis yang sejalan semangat Merdeka Belajar dan kualitas sumber daya guru dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan pendidikan yang berpihak pada murid.

Ruang kolaborasi

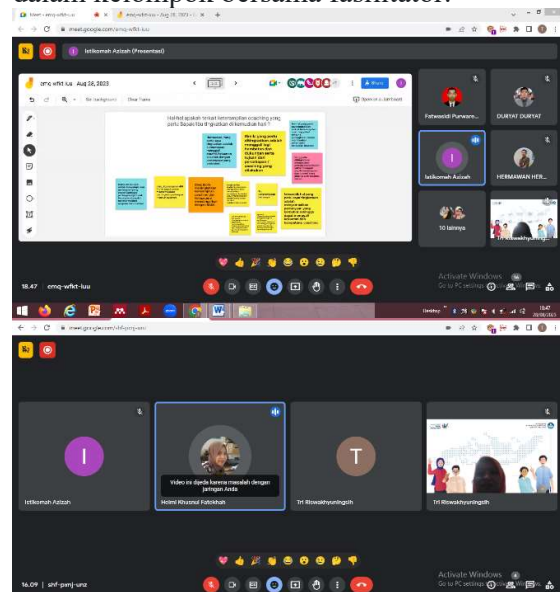
Berlatih melakukan praktik percakapan *coaching* dengan alur TIRTA.



Gambar 3. Ruang Kolaborasi Sesi Latihan

Refleksi latihan percakapan *coaching*. Apa yang sudah berjalan dengan baik selama percakapan? Sudah menggunakan alur TIRTA dengan baik. Apa yang masih perlu diperbaiki/ditingkatkan? Memberikan pertanyaan berbobot dan mendengarkan dengan aktif. Apa yang Bapak/Ibu lakukan untuk tetap dalam kondisi *presence* (kehadiran penuh) sebelum dan saat melakukan *coaching*? Sebelum: menciptakan kondisi yang nyaman. Saat melakukan: mendengarkan dengan seksama apa yang disampaikan coachee. Apa yang akan Bapak/Ibu lakukan untuk memperbaiki/meningkatkannya? Berlatih *coaching*. Apa yang Anda rasakan pada saat dicoaching? Coachee merasa nyaman, ehingga merdeka dalam menyampaikan apa yang ada di hatinya.

Paktik percakapan *coaching* dan memberikan refleksi mengenai praktik percakapan *coaching* yang telah dilakukan di dalam kelompok bersama fasilitator.



Gambar 4. Ruang Kolaborasi Sesi Praktik

Demonstrasi kontekstual

Berlatih mempraktikkan percakapan *coaching* menggunakan alur supervisi akademik untuk pengembangan kompetensi *coaching*. 3 orang dalam satu kelompok secara bergantian berperan sebagai supervisor, *coach*, dan *chocee*. Tugas supervisor adalah melakukan percakapan pra-supervisi, observasi selama supervisi, dan percakapan pasca-supervisi.

Observasi terhadap proses percakapan *coaching* yang dilakukan *coach* dan *coachee*, serta mencatat hal-hal yang diamati. Percakapan *coaching* dapat menjadikan TIRTA, RASA, dan kompetensi *coaching* sebagai acuan, sedangkan *coachee* dapat menyampaikan topik terkait target pribadi. Percakapan pasca-supervisi dengan memberikan umpan balik berbasis *coaching* kepada *coach*.

Praktikkan Percakapan *Coaching* Menggunakan Alur TIRTA

Supervisor: Eva Susiati

Coach : Wulandari

Chocee : Tri Riswakhyuningsih

Pra-supervisi.

Ibu ingin saya membantu mengembangkan kompetensi yang mana? *Mendengar aktif, pertanyaan berbobot, memberdayakan chocee*

Bagian mana yang nanti Ibu inginkan untuk saya amati? *Kemampuan coaching.*

Bagaimana penilaian Ibu sendiri terhadap apa yang akan kita kembangkan ini? *Kemampuan coaching sangat kurang.*

Apa harapan dari observasi yang akan kita lakukan bersama ini? *Mampu melakukan coaching dengan baik.*

Percakapan *coaching*.

Coachee: Bu Wulan, bolehkah saya meminta waktunya? Saya mau bercerita tentang apa yang saya rasakan akhir-akhir ini di kelas saya.

Coach: Baik Bu Tri, apa yang mau diceritakan?

Coachee: Begini Bu Wulan ... di Bulan Agustus ini pembelajaran sangat tidak efektif karena hampir setiap hari ada anak

yang tidak masuk karena ikut karnaval, baik di desanya sendiri maupun di desa lain sebagai anggota tongprek. Jadwal karnaval setiap desa kan berbeda-beda. Sebenarnya ini adalah permasalahan tahunan. Setiap bulan Agustus kondisinya seperti ini.

Tujuan

Coach: Jadi menurut Bu Tri, apa yang diharapkan dari obrolan kita hari ini?

Coachee: Saya mengharapkan solusi dari Bu Wulan yang sekolahnya tidak mengalami hal demikian.

Identifikasi

Coach: Menurut Bu Tri, hal apa saja yang membuat murid-murid antusias ikut karnaval?

Coachee: Bagi anak yang ikut kelompok tongprek, ketika di sewa, mereka mendapat upah. Setiap anak kurang lebih 50.000.

Coach: O...begitu ... menurut Bu Tri, penyebab lainnya apa?

Coachee: Menurut saya, anak senang melihat keramaian dan bebas tidak sekolah.

Coach: Menurut Ibu, kondisi seperti apa yang Ibu harapkan?

Coachee: Saya memaklumi kalau anak-anak tidak sekolah karena di desanya ada karnaval. Tapi, bagi anak yang ikut anggota tongprek kemudian tidak masuk sekolah karena di sewa ke mana-mana, secara pribadi, saya tidak setuju.

Coach: Apa yang pernah Ibu lakukan untuk menyampaikan pemikiran tersebut.

Coachee: Saya sudah diskusi dengan rekan guru dan wakil kepala sekolah. Ditindak lanjuti dengan memberi pembinaan kepada semua siswa. Anak diijinkan mengikuti karnaval di desanya dengan syarat ada surat izin dari pihak desa. Bagi anak yang ikut anggota tongprek, boleh main di desanya saja. Tidak diijinkan ikut main di karnaval desa lain. Namun, masih ada saja anak yang melanggranya.

Coach: Adakah pihak lain yang dapat memecahkan permasalahan ini, namun belum ibu ajak diskusi?

Coachee: Oh ... ya Bu, ada. Kepala sekolah.

Rencana Aksi

Coach: Jadi sekarang apa rencana Ibu untuk menyelesaikan masalah ini?

Coachee: Saya akan coba diskusi dengan kepala sekolah mengenai permasalahan ini. Meminta kepala sekolah mengambil kebijakan yang bisa diterima oleh semua pihak.

Coach: Bagus sekali rencana Bu Tri, mudah-mudahan berhasil ya Bu.

Tanggung jawab

Coach: Apa komitmen Ibu terhadap rencana ini?

Coachee: Saya akan terus berkomunikasi dengan rekan guru, wakil kepala sekolah, dan kepala sekolah untuk mendapatkan solusi terbaik. agar anak-anak seminimal mungkin meninggalkan pelajaran .

Coach : Wah bagus sekali Bu ... Saya sangat mendukung. Mudah- mudahan semua berjalan lancar dan sesuai harapan. Apa yang ibu rasakan dan dapatkan dari diskusi ini?

Coachee : Terima kasih Bu Wulan, bersedia saja ajak sharring. Saya jadi mendapat pencerahan atas permasalahan yang saya hadapi. Mudah-mudahan kesadaran anak untuk bersekolah lebih besar demi masa depannya. Aamiin.

Pasca-supervisi.

Bagaimana Bu Wulan menilai sendiri performa dalam kompetensi tadi? *Kemampuan mendengarkan aktif kurang.*

Apa yang membuat Bu Wulan menilai demikian? *Tidak menanyakan lebih lanjut rencana aksi yang disampaikan coachee .*

Boleh saya menyampaikan hasil pengamatan saya? *Boleh Bu Eva, silahkan.* Saya mengamati tadi pada saat menggali tujuan, sudah sesuai standar. Bagaimana pendapat Bu Wulan mendengar ini? *Betul Bu Eva. Coachee sudah menyampaikan tujuan coaching.*

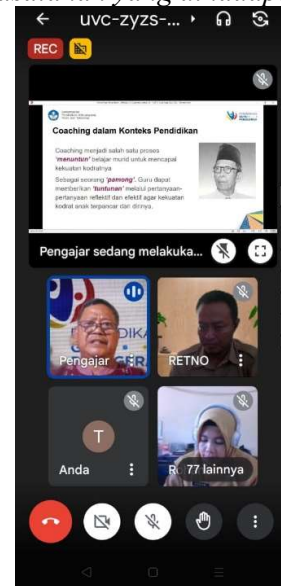
Namun demikian, saya juga melihat hal-hal yang masih bisa dikembangkan. Misalnya tadi saat menggali rencana aksi yang sebetulnya masih bisa digali lagi. Bagaimana pendapat Bu Wulan? *Betul Bu Eva, saya tidak menanyakan rencana aksi selain diskusi dengan kepala sekolah.*

Dari diskusi kita ini, apa yang sudah terbayang akan Bu Wulan lakukan untuk meningkatkan lagi performa *coaching*? *Berlatih menjadi coach kepada rekan di sekolah yang membutuhkan.*

Apa yang Bu Wulan dapat dari proses ini! *Berlatih coaching membantu pengembangan potensi diri saya sebagai coach.*

Elaborasi pemahaman

Mendorong rasa keingintahuan dalam bentuk pertanyaan mendalam untuk dibahas bersama instruktur. Pertanyaan: *Apa yang harus dilakukan oleh Coach jika Coachee sama sekali tidak dapat memunculkan solusi atas permasalahan yang dihadapainya?*



Gambar 5. Elaborasi Pemahaman

Koneksi antar materi

Menyimpulkan, menjelaskan keterkaitan materi yang diperoleh, dan membuat refleksi.



**Koneksi “
Antar
Materi**

Modul 2.3
Coaching Untuk Supervisi Akademik

PEMIKIRAN REFLEKTIF PENGALAMAN BELAJAR

1 Materi yang diperoleh
Pada materi ini saya memperoleh wawasan baru tentang ilmu coaching untuk supervisi akademik. Di samping itu saya juga dapat belajar mempraktikkan percakapan coaching dengan teman sejawat.

2 Emosi-emosi yang dirasakan terkait pengalaman belajar
Saya merasa bangga karena memiliki kesempatan mempelajari materi ini. Dengan belajar ilmu coaching ini saya menjadi tergerakkan prinsip kegiatan coaching dalam upaya menyelesaikan masalah.

3 Hal yang sudah baik
Dalam mempraktikkan kegiatan percakapan coaching saya berusaha memperhatikan Paradigma Berpikir dan Prinsip Coaching. Secara umum saya dapat melakukannya dengan baik namun ada beberapa yang harus lebih ditingkatkan.

4 Hal yang perlu diperbaiki
Seorang coach dalam upaya memaksimalkan potensi coachee perlu adanya usaha-usaha yang optimal yakni dengan cara memunculkan pertanyaan berfokus. Dari pertanyaan berfokus inilah menjadi tugas tersendiri karena memerlukan pemikiran kritis untuk mengembangkannya secara lebih rinci.

5 Keterkaitan terhadap kompetensi dan kematangan diri pribadi
Modul ini berisikan materi yang mengajarkan kita untuk menjadi coach yang baik. Secara pribadi saya sangat menerima isi materi ini. Saya sadar masih butuh belajar banyak untuk mengembangkan materi ini, namun saya yakin dengan tekad yang kuat maka implementasi materi ini dapat saya terapkan dalam kehidupan lingkungan kerja.

Refleksi Keterhubungan

1 Pengalaman masa lalu
Pengalaman sebelumnya untuk melakukan sebuah supervisi seringkali tidak menerapkan coaching. Kegiatan supervisi itu lebih terkesan mengurusi dan menghakimi. Hal inilah yang membuat pihak yang disupervisi memiliki kesan yang negatif sehingga upaya mewujudkan kemajuan visi misi terkendala.

2 Penerapan di masa mendatang
Setelah mempelajari materi ini saya pribadi ingin menerapkan di unit kerja. Prinsip coaching saya lihat sangat sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan tiap manusia. Dengan menerapkan kegiatan coaching diharapkan dapat mendukung upaya mewujudkan visi misi sekolah.

3 konsep atau praktik baik yang dilakukan dari modul lain
Kegiatan coaching ini sangat erat hubungannya dengan modul-modul sebelumnya. Pembelajaran berdiferensiasi menitikberatkan pada upaya menampung berbagai kebutuhan belajar setiap murid. Hal ini sangat sejalan materi tersebut. Filosofi pendidikan juga mengatakan bahwa pada dasarnya pendidikan adalah upaya menuntun menuju keselamatan.

4 Informasi dan sumber lain
Kegiatan coaching terhadap orang berkebutuhan khusus memerlukan tindakan lebih spesifik. Hal ini karena orang berkebutuhan khusus memerlukan tenaga ahli yang sudah terlatih di bidangnya. Sebagai insan pendidik, guru berupaya mewujudkan praktik kegiatan coaching di lingkungan yang normal.

Gambar 6. Koneksi Antar Materi

Aksi nyata

Mempraktikkan rangkaian supervisi akademik dalam pembelajaran dengan menggunakan paradigma berpikir *coaching* dan melakukan refleksi terhadap praktik supervisi akademik tersebut.

Lembar Catatan Percakapan Pra-Observasi Kelas

Hari/ Tanggal	: Sabtu, 9 September 2023	Sekolah	: SMPN 2 Subah
Nama Guru	: Restiyaningsih, S.Pd.	Kelas	: 7
Mata Pelajaran	: IPA	Waktu Percakapan	: 30 menit

Tujuan Pembelajaran:

1. Melalui praktik menanam jagung, peserta didik dapat menjelaskan pengertian lingkungan.
2. Melalui praktik menanam jagung, peserta didik dapat mengaitkan minimal 2 pengaruh kerusakan lingkungan terhadap pertumbuhan tanaman jagung.
3. Melalui tayangan video pencemaran lingkungan, peserta didik dapat merancang minimal 3 solusi untuk masalah yang terjadi.

Area Pengembangan yang hendak dicapai:

Dengan mode PBL, guru mengembangkan kemampuan berpikir kritis peserta didik dan mampu menerapkan ide-ide yang telah didapatkan selama proses pembelajaran dan kehidupan sehari-hari peserta didik.

Strategi yang dipersiapkan:

Pendekatan yang digunakan adalah saintifik, model PBL, metode observasi, diskusi, eksresi, dan presentasi.

Catatan khusus Supervisor:

Guru sudah siap disupervisi.

Lembar Observasi Pembelajaran di Kelas

Hari/ Tanggal : Sabtu, 16 September 2023 Sekolah : SMPN 2 Subah
 Nama Guru : Restiyaningsih, S.Pd. Kelas : 7
 Mata Pelajaran : IPA Waktu Percakapan : 30 menit
 Lampiran: Lembar Catatan Observasi

Area Observasi:

No	Aspek dan Strategi Pengembangan	Ada	Tidak	Catatan Pengamatan
1.	RPP	✓		RPP tersusun sistematis
2.	Model Pembelajaran	✓		Model PBL yang digunakan, sesuai dengan tujuan pembelajaran.
3.	Metode Pembelajaran	✓		Metode yang digunakan (observasi, diskusi, eksperimen, dan presentasi), sesuai dengan tujuan pembelajaran.
4.	Berpikir kritis	✓		Startegi yang digunakan, dapat memicu kemampuan berpikir kritis peserta didik.

Lembar Catatan Percakapan Pasca-Observasi Kelas

Hari/ Tanggal	: Sabtu, 16 September 2023	Sekolah	: SMPN 2 Subah
Nama Guru	: Restiyaningsih, S.Pd.	Kelas	: 7
Mata Pelajaran	: IPA	Waktu Percakapan	: 30 menit

Lampiran: Lembar Catatan Observasi

Catatan Refleksi Guru:

Model PBL yang digunakan, sesuai dengan tujuan pembelajaran. Metode yang digunakan (observasi, diskusi, eksperimen, dan presentasi), sesuai dengan tujuan pembelajaran. Startegi yang digunakan, dapat memicu kemampuan berpikir kritis peserta didik.

Topik percakapan dan catatan:

Guru bersikap kooperatif dalam kegiatan supervisi. Memaparkan dengan baik tujuan, area pengembangan, dan strategi yang digunakan dalam pembelajaran.

Rencana Tindak Lanjut:

Guru meningkatkan kemampuan dalam mengelola kelas dan media pembelajaran. Guru akan melakukan pendampingan lebih terhadap kegiatan kelompok untuk memastikan semua peserta didik belajar dengan baik dan tidak bercanda. Guru akan mengurangi media yang digunakan, dalam hal ini video, supaya lebih spesifik dan fokus, sehingga peserta didik tidak kebingungan dalam menganalisis video pencemaran yang ditampilkan.

Refleksi Diri Latihan Coaching

Refleksi Diri • Apa yang sudah berjalan dengan baik selama percakapan? • Apa yang masih perlu diperbaiki/ditingkatkan? • Apa yang Bapak/Ibu lakukan untuk tetap dalam kondisi <i>presence</i> (kehadiran penuh) sebelum dan saat melakukan <i>coaching</i>? • Apa yang akan Bapak/Ibu lakukan untuk memperbaiki/meningkatkannya?
Tuliskan Hasil Refleksi Anda: • Guru bersikap terbuka dan menemukan solusi atas permasalahannya sendiri. • Menggali kemampuan terpendam guru dengan pertanyaan yang lebih berbobot. • Mendengarkan yang disampaikan guru dengan seksama. • Berlatih lebih lanjut dalam melakukan <i>coaching</i>.
Tuliskan Umpan Balik dari Coachee Anda: Pertanyaan untuk coachee: Apa yang Anda rasakan pada saat dicoaching? Merasa nyaman selama proses <i>coaching</i> karena coach menempatkan diri sebagai teman sejawat.

Pelaksanaan supervisi pembelajaran yang dilakukan umumnya cenderung bersifat administratif [1]. Kepala sekolah perlu mengikuti pelatihan *coaching* [11] supaya dapat berperan sebagai fasilitator [2]. *Coaching* dapat memberdayakan guru [10] sehingga lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran [3].

Model TIRTA (Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggungjawab) direkomendasikan untuk kegiatan *coaching* [6]. Penerapannya membuat kualitas rencana pembelajaran [7] dan pelaksanaan pembelajaran dapat ditingkatkan terus menerus [8].

Coaching juga memperkuat pengembangan profesional guru [5] dan

penguatan tujuan pembelajaran [4]. *Coaching* juga dapat meningkatkan strategi pembelajaran inkuiri oleh guru [9].

4. Kesimpulan

Kegiatan pembelajaran modul nilai-nilai dan peran guru penggerak menggunakan alur “MERDEKA”: mulai dari diri, eksplorasi konsep, ruang kolaborasi, demonstrasi kontekstual, elaborasi pemahaman, koneksi antar materi, dan aksi nyata. Mulai dari diri, merefleksikan pengalaman dan perasaan saat disupervisi oleh pimpinan dan mensupervisi rekan sejawat (jika pernah), serta merefleksikan makna supervisi bagi pengembangan profesi sebagai seorang pendidik. Eksplorasi konsep, eksplorasi konsep *coaching* secara umum dan dalam konteks pendidikan, paradigma berpikir dan prinsip *coaching*, kompetensi inti *coaching* dan TIRTA sebagai alur percakapan *coaching*, dan supervisi akademik dengan paradigma berpikir *coaching*. Ruang kolaborasi, melakukan praktik percakapan *coaching* dengan alur TIRTA. Demonstrasi kontekstual, melakukan praktik *coaching* untuk membantu mengembangkan kompetensi *coachee* pada konteks pembelajaran atau keseharian. Elaborasi pemahaman, melakukan elaborasi pemahaman mengenai *coaching* dalam ranah supervisi akademik melalui proses tanya jawab dan diskusi. Koneksi antar materi, menyimpulkan dan menjelaskan keterkaitan materi *coaching* dengan materi-materi sebelumnya dan membuat refleksi pembelajaran. Aksi nyata, mempraktikkan supervisi akademik menggunakan paradigma berpikir *coaching* dan melakukan refleksinya.

5. Daftar Pustaka

- [1] Y. Lolowang1, W. Weol, and M.M. Mamahit, “Penerapan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* pada Guru Pendidikan Agama Kristen di SMP Negeri 1 Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow,” *J. Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 10, no. 19, pp. 46–58, 2024.
- [2] H. Jatmiko, S. Hartinah, and D. Apriani, “Studi Kualitatif tentang Kebutuhan Implementasi *Coaching*

- dalam Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru,” *J. Simki Pedagogia*, vol. 8, no. 2, pp. 336–343, 2025.
- [3] R. H. A. Gani, N. Supratmi, T. Ernawati, and H. Wijaya, “Pembinaan Guru Inspiratif: Pelatihan Supervisi Akademik Berorientasi *Coaching* dalam Program Pendidikan Guru Penggerak di Lombok Timur,” *J. Pengabd. Masy. Sultan Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 45–56, 2024, doi: 10.58291/abdisultan.v1i1.207.
- [4] S. Baga, T. Taufiqurrahman, F. Alfauzi, and A. Winda, “Implementasi Supervisi Akademik dengan Teknik *Coaching* dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran,” *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika*, vol. 1, no. 3, September 2024, Indonesia SMA Sinar Dharma Jakarta, Indonesia,” vol. 1, no. 3, pp. 272–284, 2024.
- [5] A. Hidayah, N., Maulana, M., & Fathoni, “Penerapan Supervisi Akademik melalui *Coaching* dan Mentoring dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru,” *J. Superv.*, vol. Vol 1, no. 1, pp. 1–12, 2021.
- [6] W. Wulandari, O. Indah P.S., “Peran Kepala Sekolah dalam *Coaching* Model Tirta pada Pelaksanaan Supervisi Guru,” *Pedagogika J. Ilmu-Ilmu Kependidikan*, vol. 2, no. 1, pp. 96–101, 2021.
- [7] Y. Suarni, “Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik dan *Coaching*,” *Ranah Res. J. Multidiscip. Res. Dev.*, vol. 5, no. 3, pp. 174–178, 2023, doi: 10.38035/rj.v5i3.748.
- [8] E. Setianingsih and M. Hanif, “Supervisi Akademik dengan *Coaching* Model TIRTA untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah,” *Educ. J. Inov. Pendidik. Pengajaran*, vol. 4, no. 2, pp. 60–70, 2024, doi: 10.51878/educational.v4i2.2891.
- [9] C. Chaidir, “Penerapan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* untuk Meningkatkan Kemampuan Mengajar Guru MAN 2 Ketapang Semester Ganjil Tahun Pembelajaran 2018/2019,” *Abil. J. Educ. Soc. Anal.*, vol. 2, no. 3, pp. 70–82, 2021, doi: 10.51178/jesa.v2i3.220.
- [10] Mabrurroh and C. Atikah. “Penerapan *Coaching* dalam Supervisi Akademik,” *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, vol. 09, no. 4, pp. 917–928, 2024.
- [11] A. Majid, “Penerapan *Coaching* untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah dalam Supervisi Akademik pada SMP Binaan Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin,” *Lentera J. Pendidik.*, vol. 13, no. 1, pp. 1–10, 2018, doi: 10.33654/jpl.v13i1.336.
- [12] Modul 2.3 *Coaching* untuk Supervisi Akademik dalam Pendidikan Guru Penggerak. <https://lms25-gp.simpkb.id/course/view.php?id=1034>.
- [13] Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.