



Kementerian  
Pendidikan dan Kebudayaan

Program

# Pendidikan Guru Penggerak

GURU BERGERAK | INDONESIA MAJU

## Paket Modul 2

Praktik Pembelajaran  
yang Berpihak pada Murid

Modul 2.3  
"Coaching"

**Paket Modul 2**

**Modul 2.3**

***Coaching***

Disusun oleh:

**Dr. Murti Ayu Wijayanti, M.Pd.**

**Simon Rafael, M.Pd.**

**Shirley Puspitawati, M.Sc., M.Ed.**

*Penafian (Disclaimer): Buku ini merupakan modul pegangan untuk peserta Program Pendidikan Guru Penggerak. Buku ini disusun dan ditelaah oleh berbagai pihak di bawah koordinasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Buku ini merupakan “dokumen hidup” yang senantiasa diperbaiki, diperbarui dan dimutakhirkan sesuai dengan dinamika kebutuhan dan perubahan zaman. Masukan dari berbagai kalangan diharapkan dapat meningkatkan kualitas modul ini.*



## Kata Pengantar Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru Penggerak merupakan episode kelima dari rangkaian kebijakan Merdeka Belajar yang diluncurkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dan dijalankan melalui Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK). Program Guru Penggerak ini bertujuan untuk menyiapkan para pemimpin pendidikan Indonesia masa depan, yang mampu mendorong tumbuh kembang murid secara holistik; aktif dan proaktif dalam mengembangkan guru di sekitarnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat kepada murid; serta menjadi teladan dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil Pelajar Pancasila.

Untuk mendukung tercapainya tujuan itu, Program Pendidikan Guru Penggerak (PPGP) dijalankan dengan menekankan pada kompetensi kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) yang mencakup komunitas praktik, pembelajaran sosial dan emosional, pembelajaran berdiferensiasi yang sesuai perkembangan murid, dan kompetensi lain dalam pengembangan diri dan sekolah. Kompetensi tersebut dituangkan ke dalam tiga paket modul, yaitu paradigma dan visi Guru Penggerak; praktik pembelajaran yang berpihak pada murid; dan pemimpin pembelajaran dalam pengembangan sekolah. Selanjutnya, ketiga paket modul tersebut diperinci menjadi 10 bagian, termasuk modul yang Anda baca sekarang. Program pendidikan ini dijalankan selama sembilan (9) bulan yang terdiri dari kelas pelatihan daring, lokakarya, dan pendampingan. Proses pendidikan ini mengedepankan *coaching* dan *on-the-job training*, yang artinya selama belajar, guru tetap menjalankan perannya di sekolah sekaligus menerapkan pengetahuan yang didapat dari ruang pelatihan ke dalam pembelajaran di kelas. Dengan demikian, kepala sekolah dan pengawas menjadi mitra seorang calon guru penggerak dalam mempersiapkan diri menjadi pemimpin.

Di dalam proses pelaksanaan PPGP, Calon Guru Penggerak (CGP) akan sering diajak untuk merefleksikan praktik pembelajaran yang sudah dijalankan serta berdiskusi dan berkolaborasi dengan sesama CGP maupun komunitas di sekitarnya. Keseluruhan pengalaman belajar itu diramu dalam siklus MERRDEKA, yang diawali dengan **Mulai** dari Diri, lalu dilanjutkan dengan **Eksplorasi Konsep**; **Ruang Kolaborasi**; **Refleksi Terbimbing**; **Demonstrasi Kontekstual**; **Elaborasi Pemahaman**; **Koneksi Antarmateri**; dan ditutup dengan **Aksi Nyata**. Diharapkan model pembelajaran yang berbasis pengalaman seperti ini dapat mewujudkan guru dan murid merdeka yang menjadi pembelajar sepanjang hayat.

Kami ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada tim penyusun dan berbagai pihak yang telah bekerja keras dan berkontribusi positif mewujudkan penyelesaian modul ini serta membantu terlaksananya PPGP. Semoga Allah Yang Mahakuasa senantiasa memberkati upaya yang kita lakukan demi pendidikan Indonesia. Amin.

Jakarta, Juli 2020

Direktur Jenderal Guru dan Tenaga  
Kependidikan,

**Iwan Syahril, Ph.D.**

## Surat dari Instruktur

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Selamat datang di modul *Coaching*. Terima kasih Anda sudah berkomitmen belajar untuk menjadi guru penggerak yang hebat.

Kita semua memahami jika murid kita bukanlah kertas kosong. Mereka datang dengan berbagai latar belakang, kemampuan, dan potensi. Tugas Anda adalah menjadikan latar belakang mereka sebagai pondasi kuat bagi Anda dalam memimpin pembelajaran. Selain itu, Anda juga bertugas meningkatkan kemampuan dan melejitkan potensi mereka. Oleh karena itu, Anda diharapkan memiliki keterampilan yang dapat mengarahkan anak didik untuk menemukan jati diri dan melejitkan potensi mereka.

Salah satu keterampilan yang diperlukan adalah keterampilan *coaching*. Mengapa keterampilan *coaching*? *Coaching* diperlukan karena murid kita adalah sosok merdeka. Sosok yang dapat menentukan arah dan tujuan pembelajarannya, serta meningkatkan potensinya sendiri. Mereka hanya memerlukan dorongan dan arahan dari Anda sebagai pemimpin pembelajaran untuk melejitkan potensi mereka. Tentunya ini bukan hal yang mudah karena sebagai pemimpin pembelajaran terkadang kita tergoda untuk berupaya membantu permasalahan murid secara langsung dengan memberikan solusi dan nasehat. Dengan keterampilan *coaching*, harapannya anak didik kita menjadi lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalahnya sendiri yang pada akhirnya dapat meningkatkan potensi mereka.

Semoga modul ini dapat membantu Anda dalam memerankan diri Anda sebagai *coach* bagi murid Anda agar mereka menjadi lebih merdeka, baik merdeka dalam belajar maupun merdeka dalam menentukan arah hidupnya di masa mendatang. Selamat belajar, selamat bereksplorasi tentang *coaching*.

## Daftar Isi

Kata Pengantar .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Surat dari Instruktur.....	iii
Daftar Isi .....	iv
Daftar Tabel.....	v
Daftar Gambar.....	vi
Capaian yang Diharapkan.....	vi
Ringkasan Alur Belajar MERRDEKA.....	2
Glossarium.....	3
Pembelajaran 1: Mulai dari Diri .....	4
Pembelajaran 2: Eksplorasi Konsep.....	8
Sub Pembelajaran 2.2: Komunikasi yang Memberdayakan.....	21
Sub Pembelajaran 2.3: TIRTA Sebagai Model <i>Coaching</i> .....	38
Sub Pembelajaran 2.4: Eksplorasi Konsep (Forum Diskusi).....	43
Pembelajaran 3: Ruang Kolaborasi (sesi latihan).....	46
Pembelajaran 3: Ruang Kolaborasi (sesi praktek) .....	52
Pembelajaran 4: Refleksi Terbimbing .....	55
Pembelajaran 5: Demonstrasi Kontekstual .....	57
Pembelajaran 6: Elaborasi Pemahaman.....	61
Pembelajaran 7: Koneksi Antarmateri.....	62
Pembelajaran 8: Aksi Nyata .....	64
Surat Penutup.....	67
Sumber Belajar Tambahan .....	68
Daftar Pustaka.....	69
Profil Penyusun Modul .....	70

## Daftar Tabel

Tabel 1. Perbedaan *Coaching*, Mentoring dan Konseling

Tabel 2. Panduan Penilaian *Coaching* dengan Model TIRTA untuk Pembentukan CoP dengan sesama CGP

Tabel 3. Panduan Penilaian *Coaching* dengan Model TIRTA untuk Pembentukan CoP di Sekolah Asal CGP

Tabel 4. Daftar tugas seluruh fase alur belajar MERRDEKA



## Daftar Gambar

Gambar 1. Kutipan Komunikasi

Gambar 2. Menjadi Pendengar Aktif

Gambar 3. Pertanyaan

Gambar 4. Model TIRTA

Gambar 5. Formasi Komunitas Praktisi Capaian yang Diharapkan

## Capaian yang Diharapkan

### Capaian Umum Modul 2.3

Secara umum, profil kompetensi guru penggerak yang ingin dicapai dari modul ini adalah:

1. Mampu melakukan praktik komunikasi yang memberdayakan sebagai keterampilan dasar seorang *coach*.
2. mampu menerapkan praktik *coaching* dalam komunitas sekolahnya

### Capaian Khusus Modul 2.3

Setelah mempelajari modul ini, peserta diharapkan menjadi guru penggerak yang mampu:

1. memahami konsep *coaching* secara umum, meliputi definisi, tujuan, dan jenis *coaching* serta perbedaannya dengan mentoring dan konseling
2. memahami hakikat komunikasi yang memberdayakan dan mampu menerapkannya dalam praktik *coaching*
3. memahami langkah-langkah mendengar aktif dan mampu menerapkannya dalam praktik *coaching*
4. memahami langkah-langkah bertanya reflektif dan mampu menerapkannya dalam praktik *coaching*
5. memahami langkah-langkah memberi umpan balik positif dan mampu menerapkannya dalam praktik *coaching*
6. mengidentifikasi peran seorang *coach* di konteks sekolah
7. melakukan praktek *coaching* berdasarkan model TIRTA kepada sesama CGP, murid, dan rekan guru di sekolahnya
8. mengembangkan sikap terbuka, kritis, empati dan percaya diri dalam melakukan praktik *coaching*

## Ringkasan Alur Belajar MERRDEKA

### Mulai dari diri:

- a) Pemahaman saya mengenai *coaching* dalam konteks pendidikan
- b) Pengenalan kemampuan diri dalam menyelesaikan masalah

### Eksplorasi Konsep:

- a) Pengenalan sistem *coaching* dalam konteks pendidikan
- b) Komunikasi yang memberdayakan (Menjadi pendengar aktif, bertanya reflektif dan memberikan umpan balik positif)
- c) Pengetahuan dan keterampilan model *coaching* (model GROW dan TIRTA)

### Ruang Kolaborasi:

Analisa studi kasus dan pembentukan komunitas praktisi untuk praktek model TIRTA dalam *coaching*

### Refleksi Terbimbing:

Memahami teknik *coaching* yang efektif dalam optimalisasi pengembangan kompetensi pendidik yang memerdekakan murid

### Demonstrasi Kontekstual:

Praktek *coaching* dalam komunitas sekolah saya

### Elaborasi Pemahaman:

Elaborasi pemahaman konsep *coaching* dan peningkatan kemampuan *coaching* sebagai pendidik

### Koneksi Antarmateri:

- a) Bagaimana kaitan materi ini dengan materi-materi lain?
- b) Apa saja dampaknya bagi komunitas sekolah saya?

**Aksi Nyata:** Portfolio praktek *Coaching*

## Glossarium

- coach* : pemberi manfaat dan pelaksana kegiatan *coaching*
- coachee* : penerima kegiatan dan manfaat kegiatan *coaching*
- coaching* : kegiatan percakapan yang menstimulasi pemikiran *coachee* dan memberdayakan potensi *coachee*
- community of practice* : sebuah kelompok yang terbentuk dengan tujuan berlatih dan mempraktikkan materi pelatihan untuk pengembangan bersama
- mentee* : penerima kegiatan mentoring

## Pembelajaran 1: Mulai dari Diri

### Seberapa Jauh Saya Memahami Konsep *Coaching* di sekolah?

**Durasi:** 1 JP

**Moda:** Mandiri

**Tujuan Pembelajaran Khusus:** Peserta mampu mengidentifikasi pengetahuan dan pengalaman yang menggambarkan praktek *coaching* di dunia pendidikan

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak.

Sebagai seorang guru tentunya Anda sering menjumpai banyak kasus terkait murid. Kasus-kasus tersebut seringkali menjadi penghambat kemajuan murid dalam mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, respon cepat dari Anda sangat diperlukan.

Mari kita mulai modul *coaching* ini dengan mengirimkan tanggapan dari kasus-kasus yang mungkin terjadi di sekolah yang akan disampaikan pada forum diskusi ini. Tanggapan Anda tidak akan dinilai, melainkan digunakan sebagai pijakan para fasilitator untuk mengembangkan modul *coaching* ini agar sesuai dengan kebutuhan Anda. Berikut ini adalah dua kasus yang perlu Anda tanggapi:

1. *Anda menemui seorang murid berprestasi yang mengeluhkan tentang susah konsentrasi dan penurunan motivasi belajar yang mengakibatkan ketidakpuasan orangtuanya. Bagaimana sikap Anda sebagai seorang guru?*
2. *Seorang murid datang kepada Anda dengan keluhan bahwa ia tidak bisa mengikuti beberapa pelajaran dengan baik ketika di ajar oleh guru-guru tertentu yang tidak sesuai dengan harapannya. Bagaimana sikap Anda sebagai seorang guru?*

Bagaimana tanggapan Anda dalam menyikapi dua kasus tersebut? Anda dipersilahkan menanggapi kasus tersebut dengan instruksi sebagai berikut:

- a. Di bagian awal tanggapan, tuliskan berapa lama Anda telah mengajar
- b. Uraikan tanggapan Anda mengenai dua kasus tersebut
- c. Anda **tidak** perlu menanggapi jawaban dari peserta lain

**Tanggapan Kasus**

1. Lama mengajar : \_\_\_\_\_

2. Tanggapan kasus 1 :

---

---

---

---

3. Tanggapan kasus 2 :

---

---

---

---

Setelah Anda menanggapi kasus, isilah kolom harapan berikut ini :

Apa saja harapan yang ingin Anda lihat pada diri Anda sebagai seorang pendidik dan pada murid-murid Anda setelah mempelajari modul ini	Apa saja kegiatan, materi, manfaat yang Anda harapkan ada dalam modul ini?
Untuk diri sendiri: 1. 2. dst.  Untuk murid: 1. 2. dst.	1. 2. dst.

**Peran Fasilitator**

1. Memastikan setiap CGP memahami kasus yang telah disediakan
2. Memastikan CGP memahami instruksi tentang bagaimana menyampaikan tanggapan dari kasus-kasus tersebut
3. Peserta diminta menuliskan lama mengajar untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara lama mengajar dengan tanggapan yang diberikan oleh CGP terhadap permasalahan yang diberikan
4. Ada kecenderungan bahwa tanggapan-tanggapan terhadap suatu kasus atau masalah biasanya berbentuk solusi dan nasehat. Fasilitator hendaknya tetap membiarkan tanggapan tersebut dan tidak perlu mengarahkan tanggapan agar sesuai dengan konsep coaching. Tanggapan-tanggapan tersebut dapat menjadi pijakan bagi fasilitator dalam mengembangkan pembelajaran pada modul *coaching* ini.



## Pembelajaran 2: Eksplorasi Konsep

### Sub Pembelajaran 2.1: Konsep *Coaching* dalam Konteks Pendidikan

**Durasi:** 1 JP

**Moda:** Mandiri

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

1. CGP dapat memahami konsep *coaching* dalam konteks pendidikan
2. CGP dapat mengidentifikasi perbedaan antara *coaching* dengan mentoring dan konseling dalam konteks pendidikan

### 1. Konsep *Coaching* dalam Konteks Pendidikan

#### 1.1 Pengertian *Coaching*

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Untuk mengawali proses memahami konsep *coaching* ini, mari kita simak ilustrasi berikut:

*Pak Amir adalah seorang pengemudi kendaraan di Kota Tangerang. Saat ini, ia mengantarkan Pak Handoko ke tempat tujuannya. Ternyata jalanan macet dan Pak Handoko tampak panik mengingat agendanya yang akan segera dimulai. Pak Amir menawarkan beberapa jalan alternatif dengan berbagai kemungkinan. Dengan berbagai pertimbangan, Pak Handoko akhirnya memutuskan untuk memilih satu jalan yang ia yakini lebih cepat dan lancar. Ternyata keputusan yang diambil Pak Handoko tepat. Jalanan lancar, dan Pak Handoko sampai di tempat tujuan tepat waktu.*

Ilustrasi tersebut memperlihatkan bahwa untuk sampai ke tujuan dibutuhkan tindakan (*action*), dan terjadi perubahan (*change*) tempat. Ketika dikaitkan dengan aktivitas kehidupan sehari-hari, jika Pak Amir adalah seorang *coach* dan Pak

Handoko adalah *coachee*, maka Pak Amir menolong dengan cara-cara tertentu, supaya Pak Handoko sampai ke sasaran yang dia inginkan. Dalam konteks ini, *coaching* adalah salah satu alat untuk menolong Pak Handoko. Selanjutnya, Pak Handoko lah yang membuat keputusan dengan cara yang diyakini dapat mencapai tujuannya.

Berangkat dari ilustrasi di atas, mari kita simak beberapa pengertian mengenai *coaching*. Para ahli mendefinisikan *coaching* sebagai:

- sebuah proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, berorientasi pada hasil dan sistematis, dimana *coach* memfasilitasi peningkatan atas performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri, dan pertumbuhan pribadi dari *coachee* (Grant, 1999)
- kunci pembuka potensi seseorang untuk untuk memaksimalkan kinerjanya. *Coaching* lebih kepada membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya (Whitmore, 2003)

**Tugas 2.1.A**

Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan diatas pasti Anda dapat melihat ada elemen-elemen penting yang menjadikan sebuah proses itu disebut sebagai *coaching*. Untuk itu, jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1) Sebutkan prinsip-prinsip *coaching* yang dapat Anda ambil dari beberapa pengertian *coaching* yang telah disajikan!

---

---

2) Sebagai guru, pernahkah anda menerapkan prinsip-prinsip *coaching* tersebut di sekolah Anda? Jika jawaban anda "ya", berilah contoh dan penjelasannya!

---

---

Selain definisi-definisi yang diungkapkan oleh para ahli yang telah disebutkan di atas, *International Coach Federation* (ICF) mendefinisikan *coaching* sebagai:

“...bentuk kemitraan bersama klien (*coachee*) untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesional yang dimilikinya melalui proses yang menstimulasi dan mengeksplorasi pemikiran dan proses kreatif.”

Dari definisi ini, Pramudianto (2020) menyampaikan tiga makna yaitu:

1. Kemitraan. Hubungan *coach* dan *coachee* adalah hubungan kemitraan yang setara. Untuk membantu *coachee* mencapai tujuannya, seorang *coach* mendukung secara maksimal tanpa memperlihatkan otoritas yang lebih tinggi dari *coachee*.

2. Memberdayakan. Proses inilah yang membedakan *coaching* dengan proses lainnya. Dalam hal ini, dengan sesi *coaching* yang ditekankan pada bertanya reflektif dan mendalam, seorang *coach* menginspirasi *coachee* untuk menemukan jawaban-jawaban sendiri atas permasalahannya.
3. Optimalisasi. Selain menemukan jawaban sendiri, seorang *coach* akan berupaya memastikan jawaban yang didapat oleh *coachee* diterapkan dalam aksinya nyata sehingga potensi *coachee* berkembang.

Menyelami makna-makna yang terkandung dalam definisi *coaching* membawa kita pada pertanyaan, “Apakah dengan demikian *coaching* ini bisa diterapkan di dunia pendidikan sehingga bisa mengoptimalkan sumber daya yang ada, baik guru maupun murid?” Apakah guru dapat berperan sebagai *coach*? Mari kita sama-sama membahas bagaimana *coaching* ini diterapkan dalam konteks sekolah dan bagaimanakah peran guru sebagai *coach*.

## 1.2 Coaching dalam Konteks Sekolah

Bapak /bu Calon Guru Penggerak,

Mari kita bersama-sama mempelajari *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 peran seorang *coach* (pendidik) adalah menuntun segala kekuatan kodrat (potensi) agar mencapai keselamatan dan kebahagiaan sebagai manusia maupun anggota masyarakat. Dalam proses *coaching*, murid diberi kebebasan namun pendidik sebagai ‘pamong’ dalam memberi tuntunan dan arahan agar murid tidak kehilangan arah dan membahayakan dirinya. Seorang ‘pamong’ dapat memberikan ‘tuntunan’ melalui pertanyaan-pertanyaan reflektif agar kekuatan kodrat anak terpancar dari dirinya.



Dalam konteks pendidikan Indonesia saat ini, *coaching* menjadi salah satu proses ‘menuntun’ kemerdekaan belajar murid dalam pembelajaran di sekolah. *Coaching* menjadi proses yang sangat penting dilakukan di sekolah terutama dengan diluncurkannya program merdeka belajar oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Program ini dapat membuat murid menjadi lebih merdeka dalam belajar untuk mengeksplorasi diri guna mencapai tujuan pembelajaran dan memaksimalkan potensinya. Harapannya, proses *coaching* dapat menjadi salah satu langkah tepat bagi guru untuk membantu murid mencapai tujuannya yaitu kemerdekaan dalam belajar.

Masih terkait dengan kemerdekaan belajar, proses *coaching* merupakan proses untuk mengaktivasi kerja otak murid. Pertanyaan-pertanyaan reflektif dalam dapat membuat murid melakukan metakognisi. Selain itu, pertanyaan-pertanyaan dalam proses *coaching* juga membuat murid lebih berpikir secara kritis dan mendalam. Yang akhirnya, murid dapat menemukan potensi dan mengembangkannya.

Murid kita di sekolah tentunya memiliki potensi yang berbeda-beda dan menunggu untuk dikembangkan. Pengembangan potensi inilah yang menjadi tugas seorang guru. Apakah pengembangan diri anak ini cepat, perlahan-lahan atau bahkan berhenti adalah tanggung jawab seorang guru. Pengembangan diri anak dapat dimaksimalkan dengan proses *coaching*.

*Coaching*, sebagaimana telah dijelaskan pengertiannya dari awal memiliki peran yang sangat penting karena dapat digunakan untuk menggali potensi murid sekaligus mengembangkannya dengan berbagai strategi yang disepakati bersama. Jika proses *coaching* berhasil dengan baik, masalah-masalah pembelajaran atau masalah eksternal yang mengganggu proses pembelajaran dan dapat menurunkan potensi murid akan dapat diatasi.

Mengingat pentingnya proses *coaching* ini sebagai alat untuk memaksimalkan potensi murid, guru hendaknya memiliki keterampilan *coaching*. Keterampilan *coaching* ini sangat erat kaitannya dengan keterampilan berkomunikasi. Berkomunikasi seperti apakah yang perlu seorang *coach* miliki akan dibahas pada bagian selanjutnya dalam modul *coaching* ini. Selain keterampilan berkomunikasi, beberapa keterampilan dasar perlu dimiliki oleh seorang *coach*. *International Coach Federation (ICF)* memberikan acuan mengenai empat kelompok kompetensi dasar bagi seorang *coach* yaitu:

keterampilan membangun dasar proses *coaching*  
keterampilan membangun hubungan baik  
keterampilan berkomunikasi  
keterampilan memfasilitasi pembelajaran

Empat keterampilan dasar seorang *coach* seharusnya dapat dimiliki oleh guru ketika memerankan diri sebagai *coach*.

**Tugas 2.1.B**

Tentunya, sebagai guru, Anda sudah memiliki keterampilan-keterampilan dasar dari *coaching*. Mari kita lakukan refleksi mengenai hal tersebut dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Keterampilan manakah yang sudah anda kuasai?

---

---

2. Keterampilan manakah yang perlu Anda asah agar dapat menjalankan *coaching* dengan baik?

---

---

3. Kendala apakah yang Anda temui ketika Anda berupa meningkatkan keterampilan tersebut?

---

---

Sampai disini, apakah konsep *coaching* sudah dapat dipahami? Mari kita pertajam pemahaman tentang konsep *coaching* dengan menyimak video pada tautan ini dan menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai video tersebut.

**Tugas 2.1.C**

Simaklah video animasi mengenai konsep *coaching* berikut dan jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini:

1. Bagaimana cara burung hantu membantu sang kancil menyeberang sungai?

---

---

- \_\_\_\_\_
2. Bagaimana cara burung hantu menanggapi pernyataan sang kancil tentang ketidak mampuannya?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Pertanyaan-pertanyaan seperti apakah yang diajukan oleh burung hantu untuk membantu sang kancil?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Jika Anda menjadi sang kancil, apa yang Anda rasakan ketika dibantu dengan cara demikian?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Jika Anda adalah sang burung hantu dan kancil adalah murid Anda, apakah Anda cukup sabar? Mengapa?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Terima kasih telah mengerjakan tugas 2.1.C. Setelah menyimak video tersebut, mari kita mempelajari perbedaan *coaching* dengan metode-metode pengembangan diri lainnya.



### 3. Perbedaan antara *Coaching*, *Konseling*, dan *Mentoring* dalam Konteks Pendidikan

Sebagai guru, Anda diharapkan menjadi pemimpin pembelajaran. Sebagai pemimpin pembelajaran, Anda tentunya harus memainkan banyak peran. Terkadang, untuk menghadapi murid, Anda harus menjadi seorang konselor. Suatu saat Anda juga diharapkan menjadi mentor. Selain itu, terkadang Anda juga harus menjadi seorang *coach*.

Ketika Anda harus menghadapi murid dengan berbagai potensinya dan Anda berupaya untuk memaksimalkan potensi tersebut, guru harus berperan sebagai seorang *coach*. Mengapa Anda harus berperan sebagai *coach*? Mengapa bukan konselor atau mentor? Tahukah Anda mengenai perbedaan di antara ketiga peran tersebut?

#### **Tugas 2.1.D**

Untuk memahami perbedaan peran antara konselor, mentor, dan *coach* tersebut, mari kita simak video berikut ini dan jawablah pertanyaan-pertanyaan mengenai video tersebut:

Apa yang seorang konselor lakukan untuk membantu seseorang yang bermasalah dalam mengemudi mobil?

---

---

---

1. Apa yang seorang mentor lakukan untuk membantu seseorang yang bermasalah dalam mengemudi mobil?

---

---

---

2. Apa yang seorang *coach* lakukan untuk membantu seseorang yang bermasalah dalam mengemudi mobil?

---

---

---

Agar semakin memahami perbedaan antara mentoring, konseling, dan *coaching*, mari kita pelajari pengertian mentoring dan konseling berikut ini:

#### 1. Definisi mentoring

Stone (2002) mendefinisikan mentoring sebagai suatu proses dimana seorang teman, guru, pelindung, atau pembimbing yang bijak dan penolong menggunakan pengalamannya untuk membantu seseorang dalam mengatasi kesulitan dan mencegah bahaya. Sedangkan Zachary (2002) menjelaskan bahwa mentoring memindahkan pengetahuan tentang banyak hal, memfasilitasi perkembangan, mendorong pilihan yang bijak dan membantu mentee untuk membuat perubahan.

#### 2. Definisi konseling

Gibson dan Mitchell (2003) menyatakan bahwa konseling adalah hubungan bantuan antara konselor dan klien yang difokuskan pada pertumbuhan pribadi dan penyesuaian diri serta pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Sementara itu, Rogers (1942) dalam Hendrarno, dkk (2003:24), menyatakan bahwa konseling merupakan rangkaian-rangkaian kontak atau hubungan secara langsung dengan individu yang tujuannya memberikan bantuan dalam merubah sikap dan tingkah lakunya.

Jika Anda memperhatikan definisi-definisi mengenai mentoring dan konseling, kemudian membandingkannya dengan *coaching*, maka Anda dapat melihat perbedaan-perbedaan di antara ketiga metode pengembangan diri tersebut. Untuk lebih mudahnya, mari kita lihat tabel perbedaan antara *coaching*, mentoring, dan konseling berikut ini:

Tabel 1

**Perbedaan antara *Coaching*, Mentoring, dan Konseling**

No	Aspek	<i>Coaching</i>	Mentoring	Konseling
1.	Tujuan	mengarahkan <i>coachee</i> untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dan memaksimalkan potensinya	membagikan pengalamannya untuk membantu <i>mentee</i> mengembangkan dirinya	membantu konseli memecahkan masalahnya
2.	Hubungan	kemitraan yang setara dan <i>coachee</i> sendiri yang mengambil keputusan. <i>Coach</i> hanya mengarahkan saja, <i>coachee</i> lah yang membuat keputusan sendiri	hubungan antara seseorang yang berpengalaman dan yang kurang berpengalaman. Mentor langsung memberikan tips bagaimana menyelesaikan suatu masalah atau mencapai sesuatu	hubungan antara seorang ahli dan seseorang yang membutuhkan bantuannya. Konselor bisa saja langsung memberi solusi.
3.	keahlian	<i>coach</i> bisa saja seseorang yang ahli, guru, teman atau rekan kerja	mentor adalah seseorang yang berpengalaman dalam bidangnya	konselor adalah seseorang yang ahli dalam bidangnya

Dari Tabel 1, kita dapat melihat perbedaan-perbedaan antara *coaching*, mentoring dan konseling. Perbedaan-perbedaan tersebut dilihat dari sisi tujuan, peran, dan keahlian.

Setelah menyimak perbedaan-perbedaan antara mentoring, konseling, dan *coaching*, mari melakukan refleksi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan pada Tugas 2.1.E

**Tugas 2.1.E**

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini!

1. Sebagai guru, kapankah Anda berperan sebagai konselor? Bagaimana cara Anda membantu murid ketika Anda berperan sebagai konselor?

---

---

2. Sebagai guru, kapankah Anda berperan sebagai mentor? Bagaimana cara Anda membantu murid ketika Anda berperan sebagai mentor?

---

---

3. Sebagai guru, kapankah Anda berperan sebagai *coach*? Bagaimana cara Anda membantu murid ketika Anda berperan sebagai *coach*?

---

---

4. Untuk mendorong potensi murid, peran apakah yang Anda pilih? Mengapa?

---

---

5. Ceritakan kendala yang Anda alami ketika Anda berperan sebagai seorang *coach*?

---

---

Sekarang, tentunya Anda sudah memahami bagaimana peran Anda sebagai seorang *coach* di sekolah. Sebagai seorang *coach*, mari berupaya menguasai keterampilan dasar seorang *coach*, salah satunya dengan menguasai keterampilan berkomunikasi yang memberdayakan sebagaimana akan dijelaskan pada bagian berikut.

**Peran Fasilitator**

1. Mengingatnkan CGP untuk mengakses eksplorasi konsep bagian ini
2. Mengingatnkan CGP mengerjakan tugas dalam bagian ini

## Sub Pembelajaran 2.2: Komunikasi yang Memberdayakan

**Durasi:** 1 JP

**Moda:** Mandiri

### Tujuan Pembelajaran Khusus:

1. CGP dapat menunjukkan pemahaman tentang Komunikasi yang memberdayakan sebagai keterampilan dasar *coaching*
2. CGP dapat membuat pertanyaan-pertanyaan yang efektif dalam rangka *coaching* pada murid

### KOMUNIKASI YANG MEMBERDAYAKAN

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Secara umum komunikasi dapat diartikan sebagai proses meneruskan informasi atau pesan dari satu pihak ke pihak yang lain dengan menggunakan media kata, tulisan ataupun tanda peraga. Komunikasi dapat terjadi satu arah dan dua arah, dimana ada peran pemberi pesan dan penerima pesan.

Dalam bukunya Beck, Benet dan Wall mendeskripsikannya sedemikian: Komunikasi adalah tentang diri kita, berawal dari dalam kita dan melalui kita. *Komunikasi* merepresentasikan keinginan diri kita untuk *memiliki arti dan memberikan arti* bagi kehidupan. Makna komunikasi menjadi lebih luas dan dalam ketika ada keinginan dari dalam diri manusia yang mendorong komunikasi mereka untuk menjadi lebih berdampak bagi kehidupan baik sang pemberi pesan ataupun penerima pesan, yakni komunikasi yang memberdayakan potensi setiap pihak sehingga dapat menghasilkan perubahan arti kehidupan. Komunikasi yang sedemikian dapat membentuk relasi, menciptakan kenyamanan, dan menghasilkan kreativitas serta kemerdekaan.



Gambar 1. Kutipan mengenai Komunikasi (dikutip ocali.org, 2015)

4 unsur utama yang mendasari prinsip komunikasi yang memberdayakan:

1) Hubungan saling mempercayai

Rasa aman dan nyaman akan hadir dalam sebuah hubungan jika ada rasa saling memperhatikan baik keadaan pribadi atau kesejahteraan profesionalnya. Bagi murid, bahwa kita peduli pada kualitas belajarnya akan membuat murid berasumsi bahwa komunikasi kita bertujuan untuk perbaikan mutu. Kepercayaan merupakan jalan dua arah.

2) Menggunakan data yang benar

Dalam setiap komunikasi diperlukan data yang benar dan dinamika yang sesuai. Tanpa gambaran akurat tentang pesan atau masalah yang sedang dibahas, maka kesan subjektivitas akan hadir dalam proses komunikasi.

3) Bertujuan menuntun para pihak untuk optimalisasi potensi

Komunikasi memberdayakan seyogyanya menuntun rekan bicara kita untuk mampu berefleksi atas diri mereka dan mengenali pesan atau isu yang dibahas dengan benar. Rasa kepemilikan dan tanggung jawab atas pesan dari proses komunikasi yang ada akan membuat dampak pada jangka yang lebih panjang.

#### 4) Rencana tindak lanjut atau aksi

Jika diperlukan, buatlah rancangan konkrit sebagai hasil dari proses komunikasi. Hal ini sebagai bentuk komitmen dari sebuah komunikasi yang bertujuan positif dan efektif.



◆ Mari kita berefleksi sejenak:

Apakah komunikasi kita sehari-hari, secara khusus sebagai seorang pendidik sudah memberdayakan dan efektif? Adakah hasil positif dan transformatif lewat percakapan kita dengan murid di sekolah?

Bapak/Ibu CGP, *coaching* adalah salah satu kompetensi pemimpin di abad 21 yang perlu untuk terus dikembangkan, dan lewat keterampilan berkomunikasi yang terus diasah, kita dapat memberdayakan potensi murid kita sehingga baik mereka ataupun diri kita sendiri dapat optimal dalam belajar dan berkarya.

Pada bagian ini, kita akan membahas empat aspek berkomunikasi yang perlu kita pahami dan kita latih untuk mendukung praktik *Coaching* kita.

- A. Komunikasi asertif
- B. Pendengar aktif
- C. Bertanya efektif
- D. Umpan balik positif

Penjelasan masing-masing aspek komunikasi tersebut adalah sebagai berikut:

#### **A. Komunikasi Asertif**

Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tidak selalu apa yang kita harapkan akan berjalan dengan lancar. Ada saja hambatan yang datang dan seringkali hasil



komunikasi tersebut tidak dapat memuaskan semua orang. Hal ini dapat terjadi karena sikap berkomunikasi yang berbeda satu sama lain, dan tidak semua orang dapat secara mudah mengungkapkan apa yang ada di benaknya dengan tepat. Kita perlu memahami tipe umum manusia berkomunikasi agar kita dapat memberikan respon yang tepat.

**Tugas 2.2.A**

Simak video singkat berikut ini dan jawab pertanyaan reflektif berikut:

1. Apakah gaya komunikasi Anda? Mengapa Anda berpikir demikian?

---

---

2. Langkah-langkah yang perlu dipelajari untuk menjadi komunikator yang asertif.

---

---

3. Apakah yang menjadi tantangan Anda dan apa yang perlu diusahakan dari diri Anda agar dapat melakukan komunikasi asertif?

---

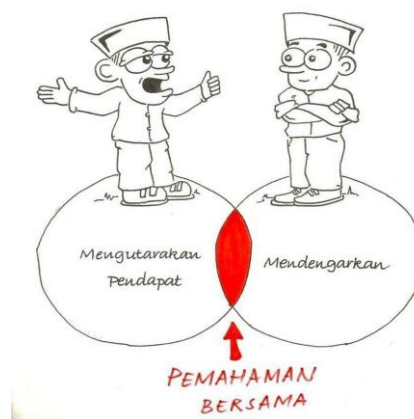
---

Berkomunikasi secara asertif akan membangun kualitas hubungan kita dengan orang lain menjadi lebih positif karena ada pencapaian bersama dan kesepakatan dalam pemahaman dari kedua belah pihak. Kualitas hubungan yang diharapkan dibangun atas rasa hormat pada pemikiran dan perasaan orang lain.

Dalam *coaching*, sebagai seorang *coach* kita akan menghendaki adanya hasil yang dicapai dan ada kalanya *coachee* kita (murid) merasa tidak suka atau merasa ragu serta tertekan dengan komunikasi yang hendak dibangun. Karenanya, sebuah pemahaman komunikasi asertif perlu dibangun agar timbul rasa percaya dan aman. Ketika rasa aman itu hadir dalam sebuah hubungan *coach* and *coachee*, maka

coachee akan lebih terbuka dan menerima ajakan kita untuk berkomunikasi. Keselarasan pada tujuan mulai terbangun.

Dalam usaha membangun keselarasan berkomunikasi, *coach* juga perlu belajar menyamakan posisi diri pada saat *coaching* berlangsung. Beberapa tips singkat yang dapat seorang *coach* lakukan:



### 1. Menyamakan kata kunci

Memperhatikan kata kunci dalam pembicaraan memberikan kesan penerimaan hubungan *coach* dan *coachee*. Disini awal keberhasilan *coaching* sebab *coach* dan *coachee* mampu menyesuaikan diri dan membangun relasi.

Kata-kata kunci biasanya merupakan kata-kata yang diulang-ulang atau ditekankan oleh *coachee* dan ini biasanya terkait dengan nilai kehidupan. *Coach* dapat menggunakan kata-kata kunci ini untuk membimbing *coachee* untuk mencapai tujuannya.

Sebagai contoh, jika murid menggunakan bahasa dan istilah kekinian dalam bercerita, kita dapat juga menggunakan istilah yang dipakai ketika kita bertanya untuk mengklarifikasi pernyataannya.

Misal: *"Pikiranmu ternyata mudah ambyar ya Nak. Bisa kamu ceritakan apa faktor yang mudah sekali membuat konsentrasi belajarmu di kelas ambyar?"*; *"Seberapa kecewanya kamu dengan lebaynya teman yang kamu ceritakan tadi?"*

### 2. Menyamakan bahasa tubuh

Bahasa tubuh memainkan peran penting dalam komunikasi sebab hal ini dalam menentukan bagaimana rekan bicara kita akan menanggapi dan berhubungan selanjutnya dengan kita. Bahasa tubuh disini meliputi mimik wajah, suara, postur tubuh, ataupun gerakan tubuh lainnya.

*Coach* dapat memberikan tanda setuju secara tidak langsung pada apa yang disampaikan *coachee* dengan senyum atau dengan anggukan. Jika *coachee* kita sedang bersandar ke lengan kursi misalnya, *coach* juga dapat mengikuti gerakannya. Ketika *coachee* sedang bersemangat bercerita dan mencondongkan tubuhnya ke depan, kita juga usahakan mengikutinya. Kegiatan penyamaan ini perlu dilakukan dengan halus dan tidak kentara agar *coachee* tidak merasa ditiru.

### 3. Menyelaraskan emosi

Setelah kata dan bahasa tubuh yang kita selaraskan, emosi pun perlu kita usahakan untuk diselaraskan, terutama ketika *coachee* mengucapkan hal-hal yang emosional. Hal ini akan membuat *coachee* merasa *coach*-nya ada pada pihaknya dan mengerti perasaannya.

Contoh:

Murid : *"Saya sudah gak bisa kerja sama Toni lagi Bu. Dia tidak pernah menerima ide yang saya berikan."*

Guru : *"Ya, Ibu dapat memahami perasaan kamu. Tidak semua orang dapat dengan mudah menerima pendapat orang lain."*

Komunikasi asertif membangun relasi. Relasi baik dan positif yang terbentuk akan menjadi modal utama dalam process *coaching*.

#### **Tugas 2.2.B**

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Setelah mempelajari bagian ini apa pemahaman Anda mengenai makna dari membangun sebuah komunikasi asertif dengan murid?

---

---

2. Apa dampak yang bisa Anda rasakan?

---

---

**B. Pendengar aktif**

Bacalah kutipan berikut ini. Tuliskan pemahaman Anda

***I know that you believe you understand what you think I said but I am not sure you realise that what you think you heard and it is not what I meant***

***~ Alan Greenspan***

(Saya tahu bahwa anda percaya diri bahwa anda memahami apa yang anda pikir saya katakan, namun saya tidak yakin bahwa anda menyadari bahwa apa yang anda pikir sudah didengar, dan ini bukanlah yang saya maksudkan)

**Tugas 2.2.C**

Apa yang Anda tangkap dari kutipan ini? Ceritakan pemahaman Anda dengan bahasa Anda sendiri.

---

---

Salah satu keterampilan utama dalam *coaching* adalah keterampilan mendengar. Seorang *coach* yang baik akan mendengar lebih banyak dan kurang berbicara. Dalam sesi *coaching* kita perlu fokus bahwa pusat komunikasi adalah pada diri *coachee*, yakni murid kita. Dalam hal ini, seorang *coach* harus dapat mengesampingkan agenda pribadi atau apa yang ada dipikirkannya termasuk penilaian terhadap *coachee*.

Terdengar mudah ya untuk dilakukan? Kita hanya perlu untuk duduk berhadapan dengan mereka dan mendengar apa yang mereka sampaikan. Namun apakah

sungguh semudah itu? Dapatkah kita dengan sungguh mendengar mereka dan tidak mendengarkan apa yang ada dipikiran kita sendiri? Mari kita belajar lebih lanjut tentang kata kerja “mendengar” melalui tautan video berikut ini. ([Tautan](#))

**Tugas 2.2.D**

**Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini!**

1. Setelah menonton video Mendengarkan aktif, apa yang Anda tangkap mengenai arti kata Mendengarkan (listening)?

---

---

---

---

2. Apa hambatan dari diri yang dapat membuat Anda tidak mendengarkan secara aktif?

---

---

---

---

3. Apa yang akan Anda lakukan untuk menghilangkan hambatan ini?

---

---

---

---

Ketika kita mendengarkan lawan bicara kita, hal-hal yang kita dengar dari mereka antara lain:

- Pesan yang disampaikan, baik yang terungkap langsung ataupun yang tersirat
- Emosi dan perasaannya
- Pikirannya
- Bahasa tubuh dan mimik wajah
- Nila-nilai yang menghidupi diri mereka
- Usaha dan hasil yang dicapai
- Materi lainnya yang disampaikan

Tantangan kita ketika mendengarkan ada pada kemampuan kita menangkap pesan yang disampaikan lewat ragam gaya komunikasi mereka. Karenanya, kita juga perlu mengerti beberapa teknik mendengarkan aktif, sehingga kita mampu menangkap pesan-pesan yang disampaikan.

## 5 Teknik mendengarkan aktif

1. Memberikan perhatian penuh pada lawan bicara kita dalam menyampaikan pesan. Pesan yang disampaikan bisa terkomunikasikan secara verbal maupun non-verbal. Karenanya, sebagai *coach* kita perlu fokus dan komitmen diri pada awal sesi.
2. Tunjukkan bahwa kita mendengarkan.

Bahasa tubuh dan respon kita dapat secara efektif menyampaikan pesan kepada lawan bicara kita bahwa kita memperhatikan setiap pesan yang disampaikan.

Contoh bahasa tubuh dan respon kecil yang menunjukkan bahwa seseorang mendengarkan secara aktif:

- Respon singkat – ‘oh’, ‘iya’, ‘hm...’
  - Anggukan kecil – tanda mengerti apa yang disampaikan
  - Raut wajah positif – senyum
  - Kontak mata – jaga kontak mata
  - Postur tubuh – condong ke arah rekan bicara kita dan hindari melipat tangan di depan dada
  - Gerakan tubuh – hindari menggoyangkan jari atau kaki
3. Menanggapi perasaan dengan tepat  
Nada positif dan berikan afirmasi kepada apa yang disampaikan oleh rekan bicara kita. Fokus kepada masalah atau topik yang disampaikan.

Contoh: *“Saya merasakan apa yang kamu alami saat ini.”*, *“Sepertinya kamu telah menangani masalahmu dengan cukup baik.”*, *“Saya kagum dengan usahamu.”*

4. Parafrase  
Ini digunakan ketika kita hendak menegaskan kembali makna pesan yang disampaikan dengan menggunakan kalimat kita sendiri.

Contoh:

Murid: *“Saya kecewa orang tua saya tidak pernah mau mengurus sekolah saya.”*

Anda: *“Jika boleh Ibu simpulkan, kamu ingin ayah ibu mu aktif mendampingi kamu dalam pemilihan jurusan dan sekolah?”*

#### 5. Bertanya

Pendengar aktif akan mengajukan pertanyaan untuk mendorong lawan bicaranya menguraikan lebih lagi keyakinan atau perasaannya. Pada saat inilah diperlukan keterampilan bertanya sehingga mampu menggali lebih dalam potensi yang dimiliki oleh rekan bicara kita. Bagian ini akan kita bahas pada aspek komunikasi yang memberdayakan berikutnya.





Gambar 2. Menjadi Pendengar Aktif

### C. Bertanya Efektif

Apa sulitnya ya bertanya? Tiap hari kita mengajukan pertanyaan, baik kepada orang lain di sekeliling kita dan kepada diri kita sendiri. Coba kita pikirkan bersama, mengapa keterampilan bertanya perlu untuk dipelajari?

'Bertanya' pada *coaching* merupakan kemampuan bertanya dengan tujuan tertentu. Bukan sekedar jawaban singkat yang diharapkan, namun pertanyaan yang diberikan dapat menstimulasi pemikiran *coachee*, memunculkan hal-hal yang mungkin belum terpikirkan sebelumnya, mengungkapkan emosi atau nilai dalam diri dan yang dapat mendorong *coachee* untuk membuat sebuah aksi bagi pengembangan potensi diri.



**Gambar 3. Pertanyaan**

Mari kita simak video pada tautan berikut, lanjutkan dengan melengkapi **Tugas 2.2.E** yang tersedia

**Tugas 2.2.E**

Buatlah 2 contoh dari masing-masing jenis pertanyaan efektif berikut:

A. Pertanyaan terbuka	1. _____ _____ 2. _____ _____
B. Pertanyaan berfokus pada tujuan	1. _____ _____ 2. _____ _____
C. Pertanyaan refleksi	1. _____ _____ 2. _____ _____
D. Pertanyaan eksplorasi	1. _____ _____ 2. _____ _____
E. Pertanyaan mengukur pemahaman	1. _____ _____ 2. _____ _____

F. Pertanyaan Aksi	1. _____ _____ 2. _____ _____
--------------------	--

Setelah Anda memahami dan mempraktekan cara membuat pertanyaan yang efektif, kita juga perlu tahu beberapa bentuk pertanyaan yang sebaiknya kita hindari dalam proses coaching karena bentuk pertanyaan tersebut dapat menghambat keberhasilan *coachee* dalam proses *coaching*.

#### 1. Pertanyaan tertutup

Jenis pertanyaan ini hanya akan membuat *coachee* menjawab dengan Ya dan Tidak, atau hanya berespon dengan 1 kata. Jika pertanyaan *Coach* seperti demikian maka pikiran *coachee* akan kurang atau bahkan tidak terstimulasi. *Coachee* akan mendapatkan hambatan dalam mengeksplorasi pilihan dan potensi mereka untuk bergerak maju dan membuat aksi.

Jika kita bertanya: “*Apa kamu akan melanjutkan pendidikan ke universitas negeri?*”, Murid kita akan cenderung menjawab “Ya” atau hanya mengangguk.

Namun jika kita bertanya, “*Apa yang sudah kamu rencanakan untuk studimu setelah lulus SMA?*”, murid kita akan terstimulasi untuk memberikan jawaban yang terelaborasi.

#### 2. Pertanyaan yang mengarahkan

Pertanyaan ini seperti menyiratkan jawaban yang kita harapkan keluar dari respon *coachee*. Kecenderungan seorang guru dalam bertanya adalah dengan memberikan

arahan sehingga murid kita mampu menjawab sesuai yg diharapkan. Dalam sesi *coaching*, peran kita yang sedemikian harus ditanggalkan.

Ingat bahwa dalam *coaching*, tugas *coach* adalah memfasilitasi *coachee* untuk mencapai tujuan yang dia inginkan, bukan yang *coach* inginkan.

Contoh pertanyaan mengarahkan: *"Sepertinya kita perlu mendiskusikan jadwal pelaksanaan kegiatan sosial yang kamu rancang."*

Pertanyaan alternatif: *"Dari kegiatan-kegiatan yang akan kita diskusikan saat ini, mana yang perlu kita bahas terlebih dahulu?"*

Contoh lainnya: *"Kamu tidak jadi mengambil kursus memasak kan?"*

Pertanyaan alternatif: *"Apa manfaat yang akan kamu dapat jika kamu mulai kursus memasak?"*

#### **D. Umpan Balik Positif**

Umpan balik dalam *coaching* bertujuan untuk membangun potensi yang ada pada *coachee* dan menginspirasi mereka untuk berkarya. *Coachee* memaknai umpan balik yang disampaikan sebagai refleksi dan pengembangan diri. Secara khusus diberikan pada *coachee* ketika dalam process *coaching*, ada hal-hal yang tidak terduga muncul atau hasil dari *coaching* ini berbeda dari yang *coachee* pikirkan.

Dorongan positif diperlukan agar *coachee* meneruskan hasil *coaching* ini sampai pada tahap aksi. Bentuk umpan balik dapat disampaikan dalam beberapa cara dengan aspek-aspek berikut (Pramudianto, 2015):

1. Langsung diberikan saat komunikasi.

Contoh: *"Wah bagus ucapanmu yang baru saja kamu sampaikan."*

2. Spesifik – fokus pada apa yang dikatakan

Contoh: *"Hal ini sepertinya belum diungkapkan sebelumnya. Ayo kita coba bicarakan hal ini lebih lagi. Ini dapat menjadi alternatif lain untukmu."*

3. Faktor emosi – mengikutsertakan emosi yang dirasakan

Contoh: “Ah.. saya ikut gembira mendengar pencapaian mu dalam kerja kelompok kemarin.” “Situasimu terdengar sulit. Mari perlahan kita bicarakan agar kamu bisa mendapatkan alternatif dari situasi ini.”

#### 4. Apresiasi – menyertakan motivasi positif

Contoh: “Kamu bisa Nak. Kamu pasti bisa menjalankan komitmenmu. Kamu sudah berjalan sejauh ini, dengan perencanaan yang lebih baik, kamu dapat menyelesaikan tantangan ini.”

*Coaching* adalah sebuah kegiatan komunikasi pemberdayaan (empowerment) yang bertujuan membantu para *coachee* dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi agar hidupnya menjadi lebih efektif. Kemampuan berkomunikasi menjadi kunci dari proses *coaching* sebab pendekatan dan teknik yang dilakukan dalam *coaching* merupakan proses mendorong dari belakang sehingga *coachee* dapat menemukan jawaban dari apa yang dia temukan sendiri (Pramudianto, 2015), bukan dengan diarahkan atau digurui. Inilah yang menjadi keunikan *coaching*.

#### **Peran Fasilitator**

1. Mengingatnkan CGP untuk mengakses eksplorasi konsep bagian ini
2. Mengingatnkan CGP mengerjakan tugas dalam bagian ini

## Sub Pembelajaran 2.3: TIRTA Sebagai Model *Coaching*

**Durasi:** 1JP

**Moda:** Mandiri

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

1. CGP mendemonstrasikan pemahaman mengenai model *coaching* TIRTA
2. CGP mengidentifikasi langkah-langkah dalam model *coaching* TIRTA

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Terima kasih Anda masih meluangkan waktu untuk bereksplorasi secara mandiri mengenai konsep *coaching* di konteks pendidikan dan komunikasi yang memberdayakan sebagai salah satu keterampilan dasar *coaching*. Sekarang, saatnya Anda mempelajari tentang satu model *coaching* yang akan Anda praktekan yaitu **TIRTA**: satu model *coaching* untuk konteks pendidikan.

TIRTA dikembangkan dari satu model *coaching* yang dikenal sangat luas dan telah diaplikasikan, yaitu *GROW model*. **GROW** adalah kepanjangan dari **Goal**, **Reality**, **Options** dan **Will**. Pada tahapan 1) **Goal** (Tujuan): coach perlu mengetahui apa tujuan yang hendak dicapai *coachee* dari sesi *coaching* ini, 2) **Reality** (Hal-hal yang nyata): proses menggali semua hal yang terjadi pada diri *coachee*, 3) **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.

Model TIRTA dikembangkan dengan semangat merdeka belajar yang menuntut guru untuk memiliki keterampilan *coaching*. Hal ini penting mengingat tujuan *coaching* yaitu untuk melejitkan potensi murid agar menjadi lebih merdeka. Melalui model TIRTA, guru diharapkan dapat melakukan praktik *coaching* di komunitas sekolah dengan mudah.



**TIRTA** kepanjangan dari

**T:** Tujuan

**I:** Identifikasi

**R:** Rencana aksi

**TA:** Tanggung jawab

Dari segi bahasa, TIRTA berarti air. Air mengalir dari hulu ke hilir. Jika kita ibaratkan murid kita adalah air, maka biarlah ia merdeka, mengalir lepas hingga ke hilir potensinya. Anda, sebagai guru memiliki tugas untuk menjaga air itu tetap mengalir, tanpa sumbatan.

Tugas Anda adalah menyingkirkan sumbatan-sumbatan yang mungkin menghambat potensi murid Anda. Bagaimana cara Anda menjaga agar dapat menyingkirkan sumbatan yang ada? Jawabannya adalah keterampilan *coaching*.

TIRTA dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) **Tujuan Umum** (biasanya ini ada dalam pikiran *coach* dan beberapa dapat ditanyakan kepada *coachee*)

Dalam tujuan umum, beberapa hal yang dapat *coach* rancang (dalam pikiran *coach*) dan yang dapat ditanyakan kepada *coachee* adalah:

- a. Apa rencana pertemuan ini?
- b. Apa tujuannya?
- c. Apa tujuan dari pertemuan ini?
- d. Apa definisi tujuan akhir yang diketahui?
- e. Apakah ukuran keberhasilan pertemuan ini?

Seorang *coach* menanyakan kepada *coachee* tentang sebenarnya tujuan yang ingin diraih *coachee*.



**2) Identifikasi**

Beberapa hal yang dapat ditanyakan dalam tahap identifikasi ini adalah:

- a. Kesempatan apa yang kamu miliki sekarang?
- b. Dari skala 1 hingga 10, dimana kamu sekarang dalam pencapaian tujuan kamu?
- c. Apa kekuatan kamu dalam mencapai tujuan?
- d. Peluang/kemungkinan apa yang bisa kamu ambil?
- e. Apa hambatan atau gangguan yang dapat menghalangi kamu dalam meraih tujuan?
- f. Apa solusinya?

**3) Rencana Aksi**

- a. Apa rencana kamu dalam mencapai tujuan?
- b. Adakah prioritas?
- c. Apa strategi untuk itu?
- d. Bagaimana jangka waktunya?
- e. Apa ukuran keberhasilan rencana aksi kamu?
- f. Bagaimana cara kamu mengantisipasi gangguan?

**4) TAnggungjawab**

- a. Apa komitmen kamu terhadap rencana aksi?
- b. Siapa dan apa yang dapat membantu kamu dalam menjaga komitmen?
- c. Bagaimana dengan tindak lanjut dari sesi *coaching* ini?

Dengan menjalankan metode TIRTA ini, harapannya seorang guru dapat semakin mudah dapat menjalankan perannya sebagai *coach*. Gambar model TIRTA berikut ini dapat membantu Anda agar lebih terarah dalam melakukan sesi *coaching*.



**Gambar 3. Model TIRTA**

Setelah memahami langkah-langkah proses *coaching* dalam model TIRTA, silakan kerjakan tugas 2.3

**Tugas 2.3**

Mari berefleksi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Dari semua langkah dalam model TIRTA, langkah manakah yang menurut Anda paling menantang? Mengapa?

---

---

---

---

2. Kendala apakah yang mungkin akan Anda hadapi ketika Anda menggunakan langkah-langkah dalam model TIRTA ketika berupaya melakukan sesi coaching dengan murid Anda di sekolah?

---

---

---

---

**Peran Fasilitator**

1. Mengingatkan CGP untuk mengakses eksplorasi konsep bagian ini
2. Mengingatkan CGP mengerjakan tugas dalam bagian ini

## Sub Pembelajaran 2.4: Eksplorasi Konsep (Forum Diskusi)

### Konsep *Coaching*, Komunikasi yang Memberdayakan, dan Model *Coaching*

**Durasi:** 2 JP

**Moda:** Diskusi Asinkron

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

CGP mampu menganalisa setiap proses *coaching* dan mengeksplorasi teknik yang digunakan dalam *coaching*.

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Setelah secara mandiri Anda mempelajari konsep *coaching* di konteks pendidikan, komunikasi yang memberdayakan dan model *coaching*, sekarang saatnya mendiskusikan hasil pemahaman Anda mengenai hal-hal tersebut.

**Pertanyaan Reflektif**

Tentunya Anda sudah memahami mengenai *coaching* dalam konteks pendidikan, bagaimana komunikasi yang memberdayakan sebagai keterampilan dasar *coaching*, dan model TIRTA. Berikutnya, silakan renungkan pertanyaan-pertanyaan ini.

1. Adakah pergeseran paradigma berpikir Anda ketika menghadapi permasalahan yang dialami baik oleh rekan sesama pendidik maupun murid Anda?
2. Sebagai pendidik, mengapa Anda memerlukan keterampilan *coaching* selain keterampilan yang lainnya?
3. Pada situasi seperti apa Anda harus memerankan diri Anda sebagai seorang *coach*, mentor, atau konselor?

4. Salah satu prinsip *coaching* adalah kemitraan yang setara. Apakah kendala yang akan Anda hadapi ketika harus menempatkan diri Anda pada posisi yang setara dengan murid sebagai *coachee*?

Setelah merenungkan pertanyaan-pertanyaan di atas, akseslah video mengenai coaching model TIRTA **pada tautan berikut:...**

Bapak Ibu calon guru penggerak, setelah mengamati video mengenai coaching model TIRTA, jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Apa yang dilakukan *coach* dalam membantu *coachee* mengenali situasi (permasalahan) yang dihadapi *coachee*?
2. Bagaimana cara *coach* memberi respons terhadap situasi (permasalahan) yang dihadapi *coachee*? (perhatikan secara cermat sikap dan perilaku *coach*)
3. Apakah praktek *coaching* model TIRTA dapat dipraktekkan dalam situasi dan konteks lokal kelas dan sekolah Anda? apa tantangan utama Anda dalam melakukan praktek *coaching* model TIRTA?
4. Siapakah yang dapat membantu Anda melatih praktek *coaching* model TIRTA di kelas dan sekolah Anda? Bagaimana Anda melibatkan mereka?

### **Peran Fasilitator**

1. Memastikan CGP membaca pertanyaan reflektif dan merenungi pertanyaan-pertanyaan tersebut sebagai pengantar CGP dalam mengakses video.
2. Memastikan CGP mengakses video mengenai *coaching* model TIRTA.
3. Meminta CGP menjawab pertanyaan-pertanyaan berdasarkan video.
4. Menanggapi jawaban yang ditulis oleh CGP.
5. Meminta CGP menanggapi jawaban dari CGP lain.
6. memberikan penguatan mengenai langkah-langkah dalam *coaching* model TIRTA.

## Pembelajaran 3: Ruang Kolaborasi (sesi latihan)

**Pembentukan komunitas praktisi untuk melakukan praktik *coaching***

**Durasi:** 1 JP

**Moda:** Kerja kelompok

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

CGP dapat melatih keterampilan *coaching* dengan berbagai studi kasus dan membentuk komunitas praktisi untuk melakukan praktek *coaching* model TIRTA.

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Anda tentunya sudah benar-benar memahami konsep *coaching* dalam konteks pendidikan baik melalui pembelajaran mandiri dan diskusi. Sekarang saatnya Anda berkolaborasi dengan rekan calon guru penggerak lainnya untuk membentuk komunitas praktisi secara daring. Pada sesi ini, secara berkelompok, Anda akan berlatih mempraktekkan proses *coaching* dengan tiga kasus yang akan diberikan dengan model TIRTA, yaitu:

1. Kasus 1

*Coach:* guru, *coachee:* murid, 1 pengamat

*Anda memperhatikan seorang murid yang tidak mau bekerja sama dengan teman-temannya. Dia selalu memiliki alasan, seperti tidak cocok dengan teman-temannya atau dengan alasan lain. Dia memilih bekerja sendiri dan mengumpulkan tugasnya sendiri. Hasil yang dikumpulkan secara mandiri itu selalu bagus. Bagaimana Anda menyikapi hal ini?*

2. Kasus 2

*Coach:* guru, *coachee:* murid. 1 pengamat

*Seorang murid bercerita jika dia merasa diperlakukan tidak adil oleh seorang guru. Guru tersebut membuka les privat, dan sebagian besar murid di kelas mengikuti les privat tersebut, kecuali murid tersebut. Murid tersebut merasa tidak nyaman ketika guru sering menyindir murid yang tidak mau ikut les privatnya. Bahkan, murid tersebut juga merasa bahwa nilai yang diberikan pun tidak adil, para murid yang mengikuti les guru tersebut mendapatkan nilai*



*yang lebih baik dari murid tersebut. Bagaimanakah cara Anda menanggapi hal ini?*

### 3. Kasus 3

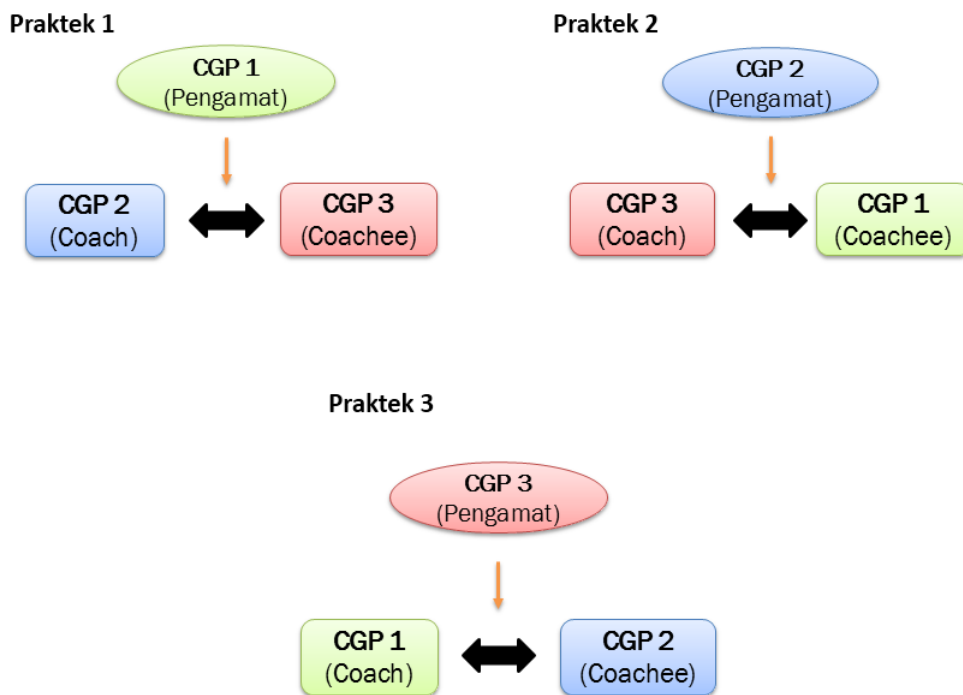
*Coach: guru, coachee: rekan guru, 1 pengamat*

*Rekan Anda bercerita jika dia baru saja mendapatkan teguran dari kepala sekolah yang menerima laporan dari pengawas sekolah yang melakukan supervisi saat ia mengajar. Pengawas sekolah yang melakukan supervisi tampak keberatan ketika rekan Anda mengajar tanpa buku teks. Rekan Anda mengajar dengan memanfaatkan sumber-sumber belajar lainnya. Ketika diingatkan pengawas tersebut, rekan Anda menyampaikan jika ia tetap mengacu pada kurikulum walaupun tidak menggunakan buku teks. Pengawas tersebut tampaknya tersinggung dan memberikan laporan tentang hal itu kepada kepala sekolah. Bagaimana Anda menyikapinya?*

Anda akan berlatih mempraktekkan kasus-kasus tersebut dengan ketentuan sebagai berikut:

1. kelompok terdiri dari tiga (3) calon guru penggerak. satu orang akan berperan sebagai *coach*, satu orang lainnya akan berperan sebagai *coachee*, dan satu orang lainnya akan berperan sebagai pengamat (lihat Gambar 4) yang mengobservasi proses praktek coaching model TIRTA dengan menggunakan lembar pengamatan yang bisa diunduh di LMS. Peran akan bergantian di setiap kasus (disediakan 3 kasus). Di setiap akhir praktek *coaching* di satu kasus, pengamat menyampaikan hasil pengamatannya.





**Gambar 4. Formasi *Komunitas Praktisi***

2. Latihan ini bisa Anda lakukan Bersama kelompok anda dengan layanan video conference, seperti Google Meet, Zoom, WhatsApp video call atau layanan video conference lainnya.

Bapak, Ibu calon guru penggerak,

Silakan pelajari kasus-kasus yang disediakan dan berlatihlah dalam kelompok Anda dengan baik. Pada sesi ruang kolaborasi berikutnya Anda akan mempraktekkan kasus-kasus tersebut bersama fasilitator dengan rubrik penilaian sebagai berikut:

**Rubrik Penilaian (Untuk Fasilitator)**

No	Langkah dalam model TIRTA	Sangat baik	Baik	Perlu Peningkatkan
1.	Tujuan Menyampaikan tujuan <i>coaching</i>	<i>Coach</i> menyampaikan pembuka, <i>coachee</i> dapat menyampaikan tujuan yang hendak dicapai dengan jelas.	<i>Coach</i> menyampaikan pembuka, pertanyaan kurang mengeksplorasi <i>coachee</i> dalam menetapkan tujuan	<i>Coach</i> hanya menyampaikan kalimat pembuka, tujuan di tetapkan oleh <i>coach</i> .
2.	Identifikasi Memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik yang mengarah pada identifikasi potensi <i>coachee</i>	Pertanyaan bersifat terbuka dan mampu mengeksplorasi <i>coachee</i> memberikan respon dengan lancar. Potensi dan alternatif solusi tergali. <i>Coach</i> aktif memberikan tanggapan dan umpan balik.	Pertanyaan terbatas, masih ada pertanyaan tertutup. <i>Coach</i> memberikan umpan balik dan tanggapan. <i>Coachee</i> dapat merespon pertanyaan dengan lancar	Pertanyaan mayoritas bersifat tertutup, respon <i>coachee</i> singkat. <i>Coach</i> tidak memberikan umpan balik atau tanggapan.
3.	Rencana Aksi Memberikan pertanyaan-	<i>Coach</i> memberikan pertanyaan	Pertanyaan <i>coach</i> cukup mengarah pada	<i>Coach</i> mengarahkan langsung <i>coachee</i>

	pertanyaan dan umpan balik mengenai rencana aksi <i>coachee</i> dalam menyelesaikan permasalahannya	terbuka dan reflektif yang mengarah pada pengambilan keputusan mandiri oleh <i>coachee</i> . <i>Coach</i> membuat <i>coachee</i> mengeksplorasi jawaban sehingga menjadi jawaban yang lebih spesifik.	pengambilan keputusan oleh <i>coachee</i> . <i>Coach</i> kurang mengeksplorasi jawaban <i>coachee</i> dengan lebih detail.	dalam menjawab rencana aksi. <i>Coachee</i> cenderung meng'iya'kan pernyataan atau umpan balik dari <i>coach</i> .
4.	Tanggung jawab memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik mengenai komitmen <i>coachee</i> dalam menjalankan rencana aksinya	<i>Coach</i> bertanya untuk mengarahkan <i>coachee</i> mengambil komitmen. <i>Coachee</i> secara mandiri mampu membuat komitmen berbasis TIRTA	<i>Coachee</i> berkomitmen pada rencana yang dibuat namun belum berbasis TIRTA	<i>Coach</i> kurang bertanya pada <i>coachee</i> untuk pengambilan keputusan. <i>Coach</i> menyimpulkan rencana aksi <i>coachee</i> .

## Lembar Observasi Proses Praktek Coaching Model Tirta (untuk Pengamat)

No	Langkah dalam model TIRTA	Komentar
1.	Tujuan: Menyampaikan tujuan <i>coaching</i>	
2.	Identifikasi: Memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik yang mengarah pada identifikasi potensi <i>coachee</i>	
3.	Rencana Aksi: Memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik mengenai rencana aksi <i>coachee</i> dalam menyelesaikan permasalahannya	
4.	Tanggung jawab: memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik mengenai komitmen <i>coachee</i> dalam menjalankan rencana aksinya	

**Peran Fasilitator:**

Membentuk Komunitas Praktisi yang terdiri dari 3 orang CGP

Memastikan CGP memahami instruksi pada sesi ini

Memastikan CGP memahami kasus untuk dipraktekkan

Mengingatkan CGP agar berlatih melakukan praktik coaching mengenai kasus-kqasus tersebut dengan sungguh-sungguh berdasarkan coaching model TIRTA

## Pembelajaran 3: Ruang Kolaborasi (sesi praktek)

**Pembentukan Komunitas Praktisi untuk melakukan praktik *coaching***

**Durasi:** 3 JP

**Moda:** Praktik (Vicon)

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

CGP dapat melatih keterampilan *coaching* dengan berbagai studi kasus dan membentuk komunitas praktisi untuk melakukan praktek *coaching* model TIRTA.

Bapak dan Ibu calon guru penggerak,

Saat ini Anda akan mempraktekkan kasus-kasus yang telah disediakan secara tatap maya bersama fasilitator. Pastikan Anda bersama kelompok telah berlatih mempraktekkan kasus-kasus tersebut sesuai dengan langkah-langkah dalam praktik *coaching* model TIRTA. Nah, pada sesi ini, praktik yang dilakukan dalam kelompok Anda akan direkam dan untuk selanjutnya dikirimkan ke fasilitator.

Hasil rekaman dapat diberi nama: Nama Lengkap-CGP Angkatan - Sekolah Asal.

Contoh: *Shirley Puspitawati-CGP Angkatan 1-SMA Asih*

### Peran Fasilitator

Fasilitator melakukan review terhadap pemahaman CGP mengenai konsep *Coaching*, Komunikasi yang memberdayakan, dan *coaching* model TIRTA pada saat VICON sebelum memasuki praktek coaching

Memastikan CGP telah berlatih mempraktikkan kasus-kasus yang telah disediakan pada sesi sebelumnya

Memastikan CGP merekam sesi praktiknya dalam breakoutroom

Mengingatkan CGP memahami panduan penilaian praktik

Menyampaikan kepada CGP bahwa praktik akan dinilai berdasarkan panduan penilaian praktik

Menilai praktik coaching berdasarkan rubrik penilaian praktik

**Rubrik Penilaian (Untuk Fasilitator)**

No	Langkah dalam model TIRTA	Sangat baik	Baik	Perlu Peningkatkan
1.	Tujuan Menyampaikan tujuan <i>coaching</i>	<i>Coach</i> menyampaikan pembuka, <i>coachee</i> dapat menyampaikan tujuan yang hendak dicapai dengan jelas.	<i>Coach</i> menyampaikan pembuka, pertanyaan kurang mengeksplorasi <i>coachee</i> dalam menetapkan tujuan	<i>Coach</i> hanya menyampaikan kalimat pembuka, tujuan di tetapkan oleh <i>coach</i> .
2.	Identifikasi Memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik yang mengarah pada identifikasi potensi <i>coachee</i>	Pertanyaan bersifat terbuka dan mampu mengeksplorasi <i>coachee</i> memberikan respon dengan lancar. Potensi dan alternatif solusi tergal. <i>Coach</i> aktif memberikan tanggapan dan umpan balik.	Pertanyaan terbatas, masih ada pertanyaan tertutup. <i>Coach</i> memberikan umpan balik dan tanggapan. <i>Coachee</i> dapat merespon pertanyaan dengan lancar	Pertanyaan mayoritas bersifat tertutup, respon <i>coachee</i> singkat. <i>Coach</i> tidak memberikan umpan balik atau tanggapan.
3.	Rencana Aksi Memberikan pertanyaan-	<i>Coach</i> memberikan pertanyaan	Pertanyaan <i>coach</i> cukup mengarah pada	<i>Coach</i> mengarahkan langsung <i>coachee</i>

	pertanyaan dan umpan balik mengenai rencana aksi <i>coachee</i> dalam menyelesaikan permasalahannya	terbuka dan reflektif yang mengarah pada pengambilan keputusan mandiri oleh <i>coachee</i> . <i>Coach</i> membuat <i>coachee</i> mengeksplorasi jawaban sehingga menjadi jawaban yang lebih spesifik.	pengambilan keputusan oleh <i>coachee</i> . <i>Coach</i> kurang mengeksplorasi jawaban <i>coachee</i> dengan lebih detail.	dalam menjawab rencana aksi. <i>Coachee</i> cenderung meng'iya'kan pernyataan atau umpan balik dari <i>coach</i> .
4.	Tanggung jawab memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik mengenai komitmen <i>coachee</i> dalam menjalankan rencana aksinya	<i>Coach</i> bertanya untuk mengarahkan <i>coachee</i> mengambil komitmen. <i>Coachee</i> secara mandiri mampu membuat komitmen berbasis TIRTA	<i>Coachee</i> berkomitmen pada rencana yang dibuat namun belum berbasis TIRTA	<i>Coach</i> kurang bertanya pada <i>coachee</i> untuk pengambilan keputusan. <i>Coach</i> menyimpulkan rencana aksi <i>coachee</i> .

## Pembelajaran 4: Refleksi Terbimbing

Memahami lebih dalam teknik *coaching* yang efektif dalam optimalisasi pengembangan kompetensi pendidik dan murid

**Durasi:** 1 JP

**Moda:** Mandiri

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

1. CGP dapat melakukan refleksi dan metakognisi terhadap proses pembelajaran yang telah mereka lalui
2. CGP menggunakan pemahaman barunya untuk memperbaiki proses pembelajaran yang diampunya.

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Anda telah sampai pada fase refleksi terbimbing. Inilah saatnya Anda merenung, mengingat kembali, dan melakukan refleksi mendalam mengenai hal-hal yang telah Anda pelajari pada modul *coaching* ini. Silakan jawab pertanyaan berikut ini:

### Tugas 5

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini untuk melakukan refleksi:

1. Sebelum mempelajari modul ini,  
saya pikir bahwa *coaching* .....  
.....  
saya merasa bahwa *coaching*.....  
.....
2. Setelah mempelajari modul ini,  
saya pikir bahwa *coaching* .....  
.....



saya merasa bahwa *coaching*.....

.....

3. Dari empat kelompok kompetensi dasar seorang *coach*, saya merasa bahwa kekuatan saya ada pada kompetensi

.....

karena.....

.....

4. Dari teknik *coaching* yang saya pelajari, teknik yang perlu saya kembangkan dan latih adalah

.....

karena.....

.....

5. Kendala yang saya hadapi ketika melakukan praktik *coaching* dalam Komunitas Praktisi adalah

.....

6. Upaya yang saya lakukan dalam menghadapi kendala tersebut adalah

.....

.....

**Peran Fasilitator**

1. memastikan CGP menyampaikan refleksi dengan menjawab pertanyaan panduan refleksi yang telah disediakan
2. memastikan CGP menyampaikan kendala atau masalah yang mereka hadapi ketika membentuk komunitas praktisi
3. menanggapi refleksi yang disampaikan CGP

## Pembelajaran 5: Demonstrasi Kontekstual

### Praktek *Coaching* dalam Komunitas Sekolah Saya

**Durasi:** 3 JP

**Moda:** Praktek mandiri

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

1. CGP membentuk komunitas praktisi di sekolah asal dengan melibatkan murid atau rekan guru sebagai *coachee*.
2. CGP dapat melakukan praktek *coaching* dengan model TIRTA di sekolah asal.

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Setelah melakukan refleksi terbimbing, tentunya Anda sudah memiliki bekal yang cukup untuk melakukan praktik *coaching* lebih lanjut. Pada pembelajaran keenam ini Anda akan melakukan satu (1) praktek *coaching* nyata di sekolah tempat Bapak Ibu berasal sesuai dengan model TIRTA. *Coachee* dapat merupakan murid atau rekan kerja dengan instruksi sebagai berikut.

Instruksi:

1. Sediakan media perekam video Anda. Media dapat menggunakan telepon seluler (*handphone*) Anda ataupun media lainnya.
2. Pastikan Anda dan *Coachee* menyediakan waktu secara khusus selama 20-30 menit untuk praktek *coaching* ini. *Coachee* perlu diberi tahu bahwa sesi *coaching* ini akan direkam untuk keperluan program dan hanya akan didengar oleh fasilitator.
3. Setelah selesai melakukan praktek *coaching*, periksa rekaman Anda dan berikan nama file seperti berikut: Nama Lengkap-CGP Angkatan - Sekolah Asal  
Contoh: *Shirley Puspitawati-CGP Angkatan 1-SMA Asih*

4. Simpan file rekaman video yang sudah diberi nama lalu unggah ke akun YouTube Anda dan LMS
5. Kirimkan tautan video Anda kepada fasilitator Anda.

Tabel 3

**Panduan Penilaian Coaching dengan Model TIRTA untuk Pembentukan CoP di Sekolah Asal CGP**

No	Langkah dalam model TIRTA	Sangat baik	Baik	Perlu Peningkatan
1.	Tujuan: Menyampaikan tujuan <i>coaching</i>			
2.	Identifikasi: Memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik yang mengarah pada identifikasi potensi <i>coachee</i>			
3.	Rencana Aksi: Memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik mengenai rencana aksi <i>coachee</i> dalam menyelesaikan permasalahannya			
4.	Tanggung jawab: memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik mengenai komitmen <i>coachee</i> dalam menjalankan rencana aksinya			

**Peran Fasilitator**

1. Memastikan CGP memahami instruksi kegiatan demonstrasi ini dengan baik
2. Memastikan CGP tidak terkendala dalam pelaksanaan praktik *coaching*
3. Menilai praktik CGP dengan menggunakan rubrik penilaian terlampir

Tabel 5

**Rubrik Penilaian (Untuk Fasilitator)**

No	Langkah dalam model TIRTA	Sangat baik	Baik	Perlu Peningkatkan
1.	Tujuan Menyampaikan tujuan <i>coaching</i>	<i>Coach</i> menyampaikan pembuka, <i>coachee</i> dapat menyampaikan tujuan yang hendak dicapai dengan jelas.	<i>Coach</i> menyampaikan pembuka, pertanyaan kurang mengeksplorasi <i>coachee</i> dalam menetapkan tujuan	<i>Coach</i> hanya menyampaikan kalimat pembuka, tujuan di tetapkan oleh <i>coach</i> .
2.	Identifikasi Memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik yang mengarah pada identifikasi potensi <i>coachee</i>	Pertanyaan bersifat terbuka dan mampu mengeksplorasi <i>coachee</i> memberikan respon dengan lancar. Potensi dan alternatif solusi tergali. <i>Coach</i> aktif memberikan	Pertanyaan terbatas, masih ada pertanyaan tertutup. <i>Coach</i> memberikan umpan balik dan tanggapan. <i>Coachee</i> dapat merespon	Pertanyaan mayoritas bersifat tertutup, respon <i>coachee</i> singkat. <i>Coach</i> tidak memberikan umpan balik atau tanggapan.

		tanggapan dan umpan balik.	pertanyaan dengan lancar	
3.	<b>Rencana Aksi</b> Memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik mengenai rencana aksi <i>coachee</i> dalam menyelesaikan permasalahannya	<i>Coach</i> memberikan pertanyaan terbuka dan reflektif yang mengarah pada pengambilan keputusan mandiri oleh <i>coachee</i> . <i>Coach</i> membuat <i>coachee</i> mengeksplorasi jawaban sehingga menjadi jawaban yang lebih spesifik.	Pertanyaan <i>coach</i> cukup mengarah pada pengambilan keputusan oleh <i>coachee</i> . <i>Coach</i> kurang mengeksplorasi jawaban <i>coachee</i> dengan lebih detail.	<i>Coach</i> mengarahkan langsung <i>coachee</i> dalam menjawab rencana aksi. <i>Coachee</i> cenderung meng'iya'kan pernyataan atau umpan balik dari <i>coach</i> .
4.	<b>Tanggung jawab</b> memberikan pertanyaan-pertanyaan dan umpan balik mengenai komitmen <i>coachee</i> dalam menjalankan rencana aksinya	<i>Coach</i> bertanya untuk mengarahkan <i>coachee</i> mengambil komitmen. <i>Coachee</i> secara mandiri mampu membuat komitmen berbasis TIRTA	<i>Coachee</i> berkomitmen pada rencana yang dibuat namun belum berbasis TIRTA	<i>Coach</i> kurang bertanya pada <i>coachee</i> untuk pengambilan keputusan. <i>Coach</i> menyimpulkan rencana aksi <i>coachee</i> .

## Pembelajaran 6: Elaborasi Pemahaman

**Durasi:** 2 JP

**Moda:** Diskusi terpimpin (Vicon)

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

CGP dapat mengelaborasi pemahamannya tentang *coaching* lewat proses tanya jawab dan diskusi.

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Anda sudah sampai di fase elaborasi pemahaman. Pada fase ini kita akan berdiskusi untuk mengelaborasi pemahaman Anda bersama instruktur secara tatap maya mengenai konsep *coaching* dalam konteks pendidikan. Pada sesi ini, Anda akan mendiskusikan video yang Anda buat dalam sesi ruang kolaborasi dan demonstrasi kontekstual. Selama menyimak, Anda diharapkan membuat catatan tanggapan Anda mengenai hal-hal yang baik dan yang masih perlu ditingkatkan dari video praktek *coaching* tersebut. Selanjutnya, bersama instruktur, Anda akan mendiskusikan hal tersebut dan bersama-sama membuat kesepakatan pemahaman mengenai *coaching* dalam konteks Pendidikan.

### Peran Instruktur

1. Instruktur menayangkan contoh video praktik yang dibuat oleh CGP
2. Instruktur memimpin diskusi mengenai tanggapan mengenai video
3. Instruktur menyampaikan materi tambahan tentang *Cognitive Coaching*, yaitu satu model *coaching* pada konteks pendidikan. Perlu disampaikan bahwa langkah-langkah dalam model *coaching* TIRTA adalah bagian *planning* atau perencanaan dari *cognitive coaching*.
4. Instruktur menguatkan hasil diskusi

## Pembelajaran 7: Koneksi Antarmateri

**Durasi:** 2 JP

**Moda:** Tugas mandiri

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

1. CGP menyimpulkan dan menjelaskan keterkaitan materi yang diperoleh dan membuat refleksi berdasarkan pemahaman yang dibangun selama modul 2 dalam berbagai media
2. CGP membuat rancangan tindakan Aksi Nyata

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Pada fase ini Anda diajak untuk meninjau ulang keseluruhan materi pembelajaran di Modul 2: Pembelajaran yang berpihak pada murid dan membuat sebuah koneksi antar materi belajar yang sudah Anda lakukan.

Untuk memudahkan Bapak/Ibu CGP dalam merajut pemahaman dari berbagai materi, ada dua penugasan yang perlu dilakukan. Kedua penugasan tersebut adalah sintesis dari berbagai materi yang sudah dipelajari dan rancangan tindakan untuk Aksi Nyata.

- a) Sintesis berbagai materi
  - Buatlah sebuah kesimpulan dan refleksi yang disajikan dalam bentuk media informasi. Format media dapat disesuaikan dengan minat dan kreativitas Anda. Contoh media yang dapat dibuat: artikel, ilustrasi, grafik, video, rekaman audio, screencast presentasi, artikel dalam blog, dan lainnya.
  - Bacalah pertanyaan-pertanyaan panduan berikut untuk membantu Anda membuat kaitan tersebut.
    - a) Buatlah sebuah kesimpulan dan penjelasan mengenai peran *Coach* di sekolah dan keterkaitannya dengan materi sebelumnya di Modul 2 yakni Pembelajaran Berdiferensiasi dan Pembelajaran Emosi dan Sosial.

- b) Buatlah sebuah refleksi dari pemahaman atas keseluruhan materi Modul 2.3 bagaimana coaching dapat membantu profesi Anda sebagai guru dalam menjalankan pendidikan yang berpihak pada murid.

- Unggahlah bagan atau artikel ini dengan menekan tombol berikut.  
[tombol]

b) Rancangan tindakan

Setelah melihat keterkaitan antara berbagai materi, Anda tentu memiliki perspektif yang lebih luas yang dapat memperkaya Anda dalam membuat perubahan di kelas atau sekolah. Pada tahapan pembelajaran setelah ini, Anda akan diminta untuk melakukan sebuah tindakan sebagai implementasi dari pemahaman yang sudah didapat. Sebagai persiapan melakukan Aksi Nyata tersebut, buatlah rancangan sederhana dengan mengisi bagan berikut:

<b>Rancangan Tindakan untuk Aksi Nyata</b>	
Judul Modul :	
Nama Peserta :	
<p><b><u>Latar belakang</u></b> (Apa yang mendasari Anda membuat rancangan tindakan ...)</p>	<p><b><u>Linimasa tindakan yang akan dilakukan</u></b></p>
<p><b><u>Tujuan</u></b> (Apa dampak pada murid yang ingin diikat dari rancangan ...)</p>	
<p><b><u>Tolok Ukur</u></b> (Bukti apa yang dapat dijadikan indikator bahwa tindakan ...)</p>	
<p><b><u>Dukungan yang dibutuhkan</u></b> (Apa saja bahan, alat, atau pihak yang Anda butuhkan untuk menialankan tindakan? Bagaimana Anda akan ...)</p>	

Peran Fasilitator:

Memastikan CGP membuat tugas mengenai koneksi antarmateri ini dengan materi sebelumnya pada modul 2 atau modul 1 dan modul 3  
Memastikan CGP mengirimkan tautan tugasnya.

Memberikan umpan balik untuk rancangan aksi nyata CGP



## Pembelajaran 8: Aksi Nyata

**Durasi:** 1 JP

**Moda:** Mandiri

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

CGP mendokumentasikan seluruh hasil kegiatan selama pembelajaran modul *coaching*

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Anda telah sampai pada bagian akhir dari pembelajaran pada modul *Coaching* ini. Pada tahapan akhir dari siklus pembelajaran MERRDEKA, Bapak/Ibu CGP akan mendapat kesempatan untuk menjalankan rancangan yang sudah dibuat pada tahap Koneksi Antarmateri. Anda memiliki durasi **empat (4) minggu** untuk menjalankan rancangan tersebut. Selama menjalankan Aksi Nyata, dokumentasikanlah proses yang terjadi, terutama pada tahapan-tahapan yang Anda anggap penting. Dokumentasi dapat berupa foto atau video. Setelah empat minggu, Anda diminta untuk mengunggah dua dokumen berikut sebagai portofolio Anda:

- 1) Rancangan Aksi Nyata, berupa perencanaan tindakan yang sudah diperbaiki berdasarkan umpan balik dari fasilitator. Dokumen rancangan harus diberi nama mengikuti format berikut: **PGP-Angkatan-Wilayah-Nama lengkap CGP-Kode Modul-Rancangan Aksi**. Contoh: PGP-1-Kota Tual-Paramitha Rahayu-1.4-Rancangan Aksi.
- 2) Artikel Refleksi, yang mencakup pengalaman, perasaan dan pembelajaran yang Anda temui selama menjalankan Aksi Nyata untuk **ketiga modul** di paket 2. Artikel harus diberi nama mengikuti format berikut: **PGP-Angkatan-Wilayah-Nama lengkap CGP-Kode Modul-Aksi Nyata**. Contoh: PGP-1-Kabupaten Landak-Fredy Mardeni-2.2-Aksi Nyata

Artikel tersebut ditulis dengan gaya masing-masing CGP namun harus mengandung keempat komponen dalam kerangka 4P (4F), yaitu:

Komponen	Penjelasan
Peristiwa ( <i>facts</i> )	<p>Deskripsi singkat untuk ketiga Aksi Nyata yang sudah dilakukan, meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• latar belakang tentang situasi yang dihadapi</li> <li>• yang dilakukan pada ketiga Aksi Nyata, berikut alasan mengapa melakukan aksi tersebut</li> <li>• hasil dari ketiga Aksi Nyata yang dilakukan</li> </ul> <p>Setiap Aksi Nyata diceritakan dalam <math>\pm 100</math> kata dan dilengkapi 2-3 foto.</p>
Perasaan ( <i>feelings</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perasaan ketika atau setelah menjalankan ketiga Aksi Nyata</li> </ul>
Pembelajaran ( <i>findings</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembelajaran yang didapat dari pelaksanaan keseluruhan aksi (baik dari kegagalan maupun keberhasilan)</li> </ul>
Penerapan ke depan ( <i>future</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencana perbaikan untuk pelaksanaan di masa mendatang</li> </ul>

**Catatan:**

- Pada saat pendampingan individu di bulan berikutnya, pendamping akan berdiskusi dengan Anda mengenai proses implementasi. Pendamping juga akan memberikan penilaian dengan rubrik yang terdiri dari komponen berikut: pemikiran reflektif, analisis proses dan keterkaitan dengan pembelajaran.
- Selain mengunggah dalam LMS, Anda juga dianjurkan untuk membagikan artikel Aksi Nyata dalam media lain, seperti blog pribadi atau mengirimkannya ke laman Guru Berbagi. Setelah mempublikasikan artikel

tersebut, salinlah tautannya pada kolom berikut agar CGP lain dapat memberikan masukan/kritik yang membangun:

[berbentuk forum sehingga semua CGP dalam kelas tersebut dapat melihat]

Pengecekan Portofolio oleh Fasilitator (*hidden from participants*)

Kelengkapan Portofolio	Ada/Tidak (v)	Keterangan
Latar belakang tentang situasi yang dihadapi oleh Calon Guru Penggerak		
Deskripsi ketiga Aksi Nyata yang dilakukan, berikut alasan mengapa melakukan aksi tersebut		
Hasil dari Aksi Nyata yang dilakukan		
Perasaan ketika atau setelah menjalankan ketiga Aksi Nyata		
Pembelajaran yang didapat dari pelaksanaan keseluruhan aksi (kegagalan dan keberhasilan)		
Rencana perbaikan untuk pelaksanaan di masa mendatang		
Lampiran: Dokumentasi proses dan hasil pelaksanaan berupa foto-foto		
Lampiran: keterangan ( <i>caption</i> ) dari setiap foto		

Umpan balik dari fasilitator: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Surat Penutup

Bapak/Ibu Calon Guru Penggerak,

Selamat, Anda telah menyelesaikan modul *coaching* ini dengan sangat baik. Tentunya Anda telah memperoleh banyak pengalaman dan pemahaman mengenai *coaching* melalui eksplorasi mandiri, diskusi, praktek dan refleksi.

Perjalanan Anda tidak berhenti sampai disini untuk menjadi *coach* handal bagi anak didik Anda. Silahkan bereksplorasi, bereksperimen untuk mengasah keterampilan *coaching* Anda. Silahkan juga bereksperimen lagi dengan metode TIRTA. Harapannya, pemahaman Anda akan praktik *coaching* semakin meningkat dan mumpuni.

Di tangan Anda, potensi anak didik akan semakin berkembang sehingga ia menjadi murid yang merdeka. Merdeka dalam belajar dan menentukan arah hidupnya kelak. Ibarat air, ia akan mengalir lancar tanpa sumbatan. Jadilah *coach* handal dan hebat yang menyingkirkan sumbatan-sumbatan itu.

*Kuda hitam berlari dengan sangat cepat  
Berlari ke pantai dengan segera  
Mari belajar menjadi coach yang hebat  
wujudkan murid merdeka dan sejahtera*

Salam

## Sumber Belajar Tambahan

Carr, J.F., Herman, N., Harris, D. (2005). *Creating Dynamic Schools Through and Mentoring, Coaching, Collaboration*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development

Rhodes, C., et al. (2004). *A Practical Guide for Mentoring Coaching, and Peer-Networking: Teacher professional development in schools and college*. London: RoutledgeFalmer

## Daftar Pustaka

- Brown, G. B. (2008). *Guiding Faculty to Excellence*. Colorado, USA: ACSI
- Cangara, H. (2012). *Pengantar ilmu komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Downey, M. (2003). *Effective Coaching: Lessons from the Coaches' Coach*. Cengage Learning
- Gibson, R.L, Mitchell, M.H. (2003). *Introduction to Counseling and Guidance*; 6th edition. Englewood Cliffts New Jersey: Merrill, Prentice Hall
- Grant, A.M. (1999). *Enhancing performance through coaching: The promise of CBT*. Paper presented at the First State Conference of the Australian Association of Cognitive Behaviour Therapy (NSW).
- Hendrarno, E. dkk. (2003). *Bimbingan dan Konseling*. Semarang: Swadaya Manunggal.
- McMahon, G and Archer,A. (2010). *"101 Coaching Strategies and Techniques."* London: Routledge
- Pramudianto. (2015). *"I'm a Coach: Strategi mengembangkan diri dengan coaching."*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Siregar, M. K., Amalia, I. (2014). *Modul Corporate Coach Program 1,2*. Jakarta: LOOP Indonesia.
- Stone, F. (2002). *Coaching and Mentoring*. Oxford: Capstone Publishing
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance: GROWing human potential and purpose: The principles and practice of coaching and leadership*. London: Nicholas Brealey Publishing
- Zachary, L. J. (2002). *The role of teacher as mentor. New Directions for Adult and Continuing Education*, 93.

## Profil Penyusun Modul

### **Dr. Murti Ayu Wijayanti, M.Pd.**

Murti Ayu Wijayanti meraih gelar Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris pada tahun 2004 dari Universitas Negeri Semarang. Di tempat yang sama, ia menyelesaikan Magister pendidikan Bahasa Inggris pada tahun 2007.

Dari tahun 2008 hingga sekarang, ia adalah dosen di Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten. Sebagai dosen, ia meyakini bahwa pembelajaran yang memberdayakanlah yang mahamurid butuhkan. Oleh karena itu, disertasi yang ia pilih saat menyelesaikan program doktoralnya di Universitas Pendidikan Indonesia pada tahun 2019 adalah 'Genre Pedagogy and Student Empowerment'.

Saat ini, Murti Ayu Wijayanti aktif baik sebagai trainer maupun pengembang kurikulum pelatihan-pelatihan 'core skills atau 21<sup>st</sup> century skills', pembelajaran Bahasa Inggris, dan pelatihan Kompetensi Sosial dan Kepribadian bagi guru-guru.

Ia dapat dihubungi di: [murtiayuwijayanti@gmail.com](mailto:murtiayuwijayanti@gmail.com)

**Simon Petrus Rafael, M.Pd.**

Simon Petrus Rafael meraih gelar Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris pada tahun 2000 dari Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga. Setelah lulus, Simon menjadi Guru Drama dan Bahasa & Sastra Inggris di sebuah Sekolah Swasta di Serpong. Pada tahun 2009, Simon meraih gelar Magister Pendidikan dari Universitas Pelita Harapan. Sejak tahun 2009 hingga saat ini, Simon menjadi Pelatih Guru dari daerah terpencil hingga perkotaan di Indonesia. Pengalaman menjadi Pelatih Guru menjadi aset bagi Simon dalam berbagi pengalaman dengan Guru Penggerak Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Simon Rafael dapat dihubungi di [de.rafaels@gmail.com](mailto:de.rafaels@gmail.com)



**Shirley Puspitawati, M.Sc., M.Ed.**

Setelah lulus dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Katolik ATMAJAYA Jakarta pada tahun 2004, Ibu Shirley Puspitawati mengawali profesi sebagai guru bahasa Inggris di sebuah Sekolah Menengah Atas swasta di Jakarta. Dalam perjalanan profesinya, Ibu Shirley berkesempatan untuk mengajar pada semua jenjang pendidikan dari Pendidikan Anak Usia Dini sampai tingkat universitas. Beliau menyelesaikan program Magister Ilmu komunikasi pada tahun 2011 dan Magister Pendidikan di tahun 2015. Saat ini Ibu Shirley Puspitawati melayani sebagai pimpinan dari 2 sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama di Jakarta dan aktif dalam organisasi kependidikan sebagai trainer dan *coach*. Waktu luangnya seringkali diisi dengan menikmati kebersamaan dan menjalin relasi dengan keluarga dan teman-teman.

Shirley dapat dihubungi di [shirleypuspitawati@gmail.com](mailto:shirleypuspitawati@gmail.com)

LinkedIn: Shirley Puspitawati

Program

# Pendidikan Guru Penggerak

GURU BERGERAK | INDONESIA MAJU

## Paket Modul 2

Praktik Pembelajaran  
yang Berpihak pada Murid

Modul 2.3  
"Coaching"