

## Sub Pembelajaran 2.1: Konsep *Coaching* secara Umum dan Konsep *Coaching* dalam Konteks Pendidikan

**Durasi:** 1 JP

**Moda:** Mandiri

**Tujuan Pembelajaran Khusus:**

1. CGP dapat menjelaskan konsep *coaching* secara umum.
2. CGP dapat membedakan *coaching* dengan pengembangan diri lainnya, yaitu mentoring, konseling, fasilitasi dan *training*
3. CGP dapat menjelaskan konsep *coaching* dalam konteks pendidikan sebagai pendekatan pengembangan kompetensi diri dan orang lain (rekan sejawat)

Bapak/Ibu calon guru penggerak,

Saat ini kita berada pada tahap eksplorasi konsep bagian pertama. Pada tahap ini kita akan bereksplorasi secara mandiri untuk memahami konsep *coaching* secara umum dan konsep *coaching* dalam dunia pendidikan. Mengapa calon guru penggerak memerlukan pemahaman mengenai *coaching* akan dijelaskan pada bagian ini. Definisi *coaching* dan perbedaannya dengan metode pengembangan diri lainnya juga akan didiskusikan. Terakhir, konsep *coaching* dalam dunia pendidikan juga akan dibahas.

Bapak/Ibu calon guru penggerak,

Selain menyiapkan diri kita sebagai pemimpin pembelajaran, program Pendidikan Guru Penggerak juga menyiapkan kita untuk menjadi seorang kepala sekolah. Sebagai kepala sekolah, tentunya tidak akan terlepas dengan tugas supervisi akademik. Supervisi akademik ini dilakukan untuk memastikan pembelajaran yang berpihak pada murid sebagaimana tertuang dalam standar proses pada Standar Nasional Pendidikan Pasal 12 yaitu:

- 1) Pelaksanaan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b diselenggarakan dalam suasana belajar yang:
  - a. interaktif;
  - b. inspiratif;
  - c. menyenangkan;
  - d. menantang;
  - e. memotivasi Peserta Didik untuk berpartisipasi aktif; dan
  - f. memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik, serta psikologis Peserta Didik.

Oleh karena itu, penting kiranya bagi kita memastikan bahwa supervisi akademik yang kita jalankan benar-benar berfokus pada proses pembelajaran sebagaimana yang tertuang dalam standar proses tersebut.

Selain bertujuan untuk memastikan pembelajaran yang berpihak pada murid, supervisi akademik juga bertujuan untuk pengembangan kompetensi diri dalam setiap pendidik di sekolah sebagaimana tertuang dalam standar tenaga kependidikan pada Standar Nasional Pendidikan pasal 20 ayat 2:

Kriteria minimal kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Rangkaian supervisi akademik ini digunakan kepala sekolah untuk mendorong ruang perbaikan dan pengembangan diri guru di sekolahnya.

Pertanyaan yang kemudian muncul adalah, kepala sekolah seperti apakah yang dapat mendorong kita sebagai warga sekolah untuk selalu mengembangkan kompetensi diri dan senantiasa memiliki *growth mindset*, serta keberpihakan pada murid? Jawabannya adalah pemimpin sekolah yang dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi diri dan orang lain dengan menggunakan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Dalam hal ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yang diawali dengan paradigma berpikir yang memberdayakan. Pendekatan dengan paradigma berpikir yang memberdayakan mutlak diperlukan agar pengembangan diri dapat berjalan secara berkelanjutan dan terarah. Salah satu pendekatan yang memberdayakan adalah *coaching* sebagaimana Whitmore (2003) ungkapkan bahwa *coaching* adalah kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya.

Sejalan dengan hal ini, dengan adanya program Pendidikan Guru Penggerak ini, kita diharapkan menjadi supervisor atau kepala sekolah yang memiliki paradigma berpikir dan keterampilan *coaching* dalam rangka pengembangan diri dan rekan sejawat. Untuk lebih jelasnya, mari simak penjelasan mengenai konsep *coaching* secara umum dan konsep *coaching* dalam konteks sekolah pada dan kaitannya dengan peran kita sebagai kepala sekolah atau supervisor.

### 2.1.1 Konsep *Coaching* secara Umum

*Coaching* didefinisikan 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). Sedangkan Whitmore (2003) mendefinisikan *coaching* sebagai kunci pembuka potensi seseorang untuk untuk memaksimalkan kinerjanya. *Coaching* lebih kepada membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya. Sejalan dengan pendapat para ahli tersebut, *International Coach Federation* 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."

#### **Tugas 2.1.A**

Dari beberapa definisi yang telah disebutkan,, kita melihat ada elemen-elemen penting yang menjadikan sebuah proses itu disebut sebagai *coaching*. Untuk itu, jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1) Tuliskan elemen-elemen penting dari *coaching* yang dapat diambil dari beberapa definisi *coaching* yang telah disajikan!

---

---

2) 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!

---

---

Selain *coaching*, ada beberapa metode pengembangan diri yang lain yang bisa jadi sudah kita praktikan selama ini di sekolah yaitu mentoring, konseling, fasilitasi dan *training*. Agar lebih memahami konsep *coaching* secara lebih mendalam, ada baiknya kita juga menyelami perbedaan peran *coaching* dengan metode-metode pengembangan diri tersebut. Untuk mengetahui perbedaan peran tersebut, mari kita simak terlebih dahulu definisi dari masing-masing metode pengembangan diri tersebut:

### 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.

### 3. Definisi Fasilitasi

Shwarz (1994) mendefinisikan fasilitasi sebagai sebuah proses dimana seseorang yang dapat diterima oleh seluruh anggota kelompok, secara substantif berdiri netral, dan tidak punya otoritas mengambil kebijakan, melakukan intervensi untuk membantu kelompok memperbaiki cara-cara mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai masalah, serta membuat keputusan, agar bisa meningkatkan efektivitas kelompok itu.

#### 4. Definisi *Training*

*Training* menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2003) merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

##### **Tugas 2.1.B**

1. Setelah membaca definisi-definisi mengenai mentoring, konseling, fasilitasi dan *training*, tuliskan yang Anda ketahui mengenai mentoring, *coaching*, konseling, *training* dan fasilitasi

---

---

2. Dalam berinteraksi di sekolah, ceritakan pengalaman Anda ketika berperan sebagai *coach*, mentor, konselor, fasilitator, dan *trainer*.

---

---

Bapak/Ibu calon guru penggerak,

Untuk lebih jelasnya lagi, perbedaan-perbedaan peran antara *coaching* dengan mentoring, konseling, fasilitasi dan *training* dapat dirangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Perbedaan antara  
*Coaching, Mentoring, Konseling, Fasilitasi dan Training***

No	Aspek	<i>Coaching</i>	Mentoring	Konseling	Fasilitasi	<i>Training</i>
1.	Tujuan	menuntun <i>coachee</i> untuk menemukan ide baru atau cara untuk mengatasi tantangan yang dihadapi atau mencapai tujuan yang dikehendaki	membagikan pengetahuan, keterampilan, dan pengalamannya untuk membantu <i>mentee</i> mengembangkan dirinya	biasanya dilakukan ketika ada masalah emosi dan psikologis, fokus pada pembenahan masa lalu, dan kadang melibatkan terapi dan pendekatan remedial	membantu memudahkan kelompoknya dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah dan membuat keputusan untuk meningkatkan efektivitas kelompok itu	mengembangkan pengetahuan dan keterampilan <i>trainee</i>
2.	Hubungan	membangun kemitraan yang setara dan <i>coachee</i> sendiri yang mengambil keputusan. <i>Coach</i> hanya menghantarkan melalui mendengarkan aktif dan melontarkan pertanyaan, <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.	hubungan seseorang yang berada di luar kelompok dengan suatu kelompok yang difasilitasi. Fasilitator membantu mengefektifkan kelompok tersebut.	hubungan antara seorang ahli dan kelompok yang perlu ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

Dari tabel tersebut, sekarang kita lebih memahami perbedaan peran dari masing-masing metode pengembangan diri tersebut. Tentunya sebagai guru kita telah melakukan peran-peran tersebut. Kita juga sudah mengetahui peran apa yang bisa kita pilih ketika menghadapi berbagai situasi baik ketika menghadapi murid atau rekan sejawat. Berikut kita akan menyimak bagaimana *coaching* diterapkan dalam konteks pendidikan.

## 2.1.2 *Coaching* dalam Konteks Pendidikan

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 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. Sebagai seorang Guru (pendidik/pamong) dengan semangat *Tut Wuri Handayani*, maka perlulah kita menghayati dan memaknai cara berpikir atau paradigma berpikir Ki Hajar Dewantara sebelum melakukan pendampingan dengan pendekatan *coaching* sebagai salah satu pendekatan komunikasi dengan semangat among (menuntun). Dalam relasi guru dengan guru, seorang *coach* juga dapat membantu seorang *coachee* untuk menemukan kekuatan dirinya dalam pembelajaran. Pendekatan komunikasi dengan proses *coaching* merupakan sebuah dialog antara seorang *coach* dan *coachee* yang terjadi secara emansipatif dalam sebuah ruang pertemuan yang penuh kasih dan persaudaraan. Oleh sebab itu, empat (4) cara berpikir ini dapat melatih guru (*coach/pamong*) dalam menciptakan semangat *Tut Wuri Handayani* dalam setiap pertemuan pada setiap proses komunikasi dan pembelajaran.

**Tabel 2. Paradigma Berpikir Among**

<b><i>Coach &amp; Coachee</i> adalah Mitra Belajar</b>	<b>Emansipatif</b>
<p>Mitra belajar memberikan perspektif keselarasan dalam berinteraksi dan berdialog antara <i>coach</i> dan <i>coachee</i>. Relasi yang apresiatif sebagai mitra belajar melatih cara berpikir bahwa dalam proses <i>coaching</i> keduanya memiliki kesepahaman yang sama tentang belajar. Ketika mendengarkan <i>coachee</i>, seorang <i>coach</i> belajar mengenali kekuatan dirinya juga mengenali <i>coachee</i>-nya secara mendalam. Demikian pula sebaliknya, tuntunan yang diberikan <i>coach</i> memberikan ruang bagi <i>coachee</i> untuk menemukan kekuatan dirinya..</p>	<p>Proses <i>coaching</i> membuka ruang emansipatif bagi <i>coach</i> dan <i>coachee</i> untuk merefleksikan kebebasan mereka melalui kesepakatan dan pengakuan bersama terhadap norma-norma (rasa percaya, selaras, apresiatif) yang mengikat mereka. Ruang emansipatif memberi peluang bagi <i>coachee</i> untuk menemukan kekuatan dan potensi dirinya. Komunikasi yang emansipatif menciptakan keselarasan cara berpikir antara <i>coach</i> dan <i>coachee</i>.</p>
<b>Kasih dan Persaudaraan</b>	<b>Ruang Perjumpaan Pribadi</b>
<p>Proses <i>coaching</i> sebagai sebuah latihan menguatkan semangat <i>Tut Wuri Handayani</i> yaitu mengikuti/mendampingi/mendorong kekuatan diri secara holistik berdasarkan cinta kasih dan persaudaraan tanpa pamrih, tanpa keinginan menguasai dan memaksa. <i>Coach</i> dan <i>coachee</i> adalah seorang manusia yang memiliki kebebasan untuk mendapatkan cinta kasih dalam setiap interaksi dan dialog yang terjadi.</p>	<p>Proses <i>coaching</i> merupakan sebuah ruang perjumpaan pribadi antara <i>coach</i> dan <i>coachee</i> sehingga keduanya membangun rasa percaya dalam kebebasan masing-masing. Kebebasan tercipta melalui pertanyaan-pertanyaan reflektif untuk menguatkan kekuatan diri <i>coachee</i></p>

Dalam ruang kemerdekaan belajar, proses *coaching* juga merupakan proses untuk mengaktivasi kerja otak *coach* dan *coachee*. Pertanyaan-pertanyaan reflektif dalam dapat membuat *coachee* melakukan metakognisi. Selain itu, pertanyaan-pertanyaan dalam proses *coaching* juga mendorong *coachee* berpikir secara kritis dan mendalam yang bermuara pada *coachee* dapat menemukan kekuatan diri dan potensinya untuk terus dikembangkan secara berkesinambungan atau menjadi seorang pembelajar sepanjang hayat.

Pengembangan kekuatan dan potensi diri inilah yang menjadi tugas seorang *coach* (pendidik/pamong). Apakah pengembangan diri seorang *coachee* cepat, perlahan-lahan atau bahkan berhenti adalah tanggung jawab seorang *coachee*. Pengembangan diri baik seorang *coach* atau *coachee* dapat dimaksimalkan dengan proses *coaching*.

*Coaching*, sebagaimana telah dijelaskan pengertiannya dari awal memiliki peran yang sangat penting karena dapat digunakan untuk menggali potensi diri sekaligus mengembangkannya dengan berbagai strategi yang disepakati bersama. Proses *coaching* yang berhasil akan menghasilkan kekuatan bagi *coach* dan *coachee* untuk mengembangkan diri secara berkesinambungan