

**Coaching GROW, Mentoring, and Teacher Professional Development in
Madrasah Ibtidaiyah: A Case Study**

Shinta Meirnawati Pratiwi Putri¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

^{1,2} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan
Gunung Djati

Alamat e-mail : ¹shintameirnawatipratiwiputri@gmail.com

Alamat e-mail : ²mulyawan.uinsgd@gmail.com,

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of GROW model coaching, competency-based mentoring, and teacher professional development programs in improving the quality of learning at Madrasah Ibtidaiyah Matla'ul Atfal. The study employed a qualitative approach with a case study design. The research participants consisted of 1 principal, 4 senior teachers serving as mentors, 12 teachers, and 1 madrasah supervisor. Data were collected through in-depth interviews, observations, and the analysis of 15 documents, including supervision programs, professional development reports, lesson plans, and evaluation records. Data validity was ensured through source, technique, and time triangulation. Data were analyzed using thematic analysis through a systematic coding process. The findings reveal that the GROW coaching model effectively enhances teachers' professional reflection, competency-based mentoring strengthens pedagogical practices, and professional development programs, such as workshops, in-house training (IHT), and coaching clinics, foster a sustainable culture of teacher learning. The main challenges identified include limited time, administrative workload, and a weak evaluation system. This study proposes an integrated practice-based supervision and professional development model and provides strategic recommendations for improving the quality of learning in madrasah settings.

Keywords: coaching, GROW model, competency-based mentoring, professional development, teacher learning, learning quality, madrasah.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi coaching dengan model GROW, mentoring berbasis kompetensi, serta program pengembangan profesional guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Matla'ul Atfal. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Informan penelitian terdiri atas 1 kepala sekolah, 4 guru senior (mentor), 12 guru, dan 1 pengawas madrasah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis 15 dokumen yang meliputi program supervisi, laporan pengembangan profesional, perangkat pembelajaran, dan dokumen evaluasi. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Analisis data menggunakan analisis tematik melalui proses coding. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

coaching model GROW efektif meningkatkan refleksi profesional guru, mentoring berbasis kompetensi memperkuat praktik pedagogik, dan program pengembangan profesional (workshop, IHT, coaching clinic) membangun budaya belajar guru. Kendala utama meliputi keterbatasan waktu, beban administrasi, dan lemahnya sistem evaluasi. Penelitian ini menghasilkan model supervisi dan pengembangan profesional berbasis praktik yang integratif serta rekomendasi strategis untuk peningkatan mutu pembelajaran.

Kata kunci: coaching, model GROW, mentoring berbasis kompetensi, pengembangan profesional, pembelajaran guru, mutu pembelajaran, madrasah.

A. Pendahuluan

Guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pembelajaran sehingga dituntut terus mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, pengembangan profesional guru menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Pengembangan profesional yang efektif harus bersifat berkelanjutan, berbasis praktik, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan pembelajaran siswa (Darling-Hammond et al., 2017). Selain itu, proses tersebut dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu, lingkungan kerja, dan sistem pendidikan secara keseluruhan (Opfer & Pedder, 2011).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa coaching, mentoring, dan supervisi akademik berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran. Mok dan Staub (2021) menemukan bahwa coaching, mentoring, dan supervisi meningkatkan keterampilan instruksional guru, sedangkan Kraft et al. (2018) menunjukkan bahwa instructional coaching berdampak pada peningkatan praktik mengajar dan hasil belajar siswa. Geletu (2023; 2026) juga menegaskan bahwa coaching dan mentoring pedagogis mampu meningkatkan kompetensi profesional guru serta keterlibatan belajar siswa. Salah satu pendekatan coaching yang banyak digunakan adalah model GROW (Goal, Reality, Options, Will) yang mendorong refleksi sistematis, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan

profesional (Whitmore, 2017; Spence & Grant, 2020). Sementara itu, mentoring berperan dalam transfer pengalaman, pembelajaran kontekstual, dan penguatan identitas profesional guru (Hobson et al., 2009; Hudson, 2013).

Dalam perspektif yang lebih luas, pengembangan profesional guru memerlukan lingkungan belajar kolaboratif melalui Professional Learning Community (PLC). PLC terbukti mampu meningkatkan kolaborasi, refleksi profesional, dan inovasi pembelajaran (Vangrieken et al., 2017). Selain itu, kepemimpinan instruksional kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya belajar profesional melalui supervisi akademik dan fasilitasi pengembangan kompetensi guru (Hallinger, 2011; Ugwulashi et al., 2024).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih mengkaji coaching, mentoring, supervisi akademik, dan PLC secara terpisah. Kajian yang mengintegrasikan supervisi akademik sebagai dasar identifikasi kebutuhan guru, coaching model GROW sebagai sarana refleksi profesional, mentoring berbasis kompetensi sebagai pendampingan

berkelanjutan, serta PLC dan program pengembangan profesional dalam satu sistem yang utuh masih relatif terbatas, khususnya pada konteks Madrasah Ibtidaiyah.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan Model Integratif Pengembangan Profesional Guru Berbasis PLC yang menghubungkan supervisi akademik, coaching model GROW, mentoring berbasis kompetensi, dan program pengembangan profesional dalam satu siklus pengembangan berkelanjutan (continuous professional improvement). Model ini menempatkan coaching sebagai sarana refleksi profesional, mentoring sebagai penguatan kapasitas dan identitas profesional, serta PLC sebagai wahana pembelajaran kolektif yang mengintegrasikan seluruh proses pengembangan guru.

Secara konseptual, model diawali dengan supervisi akademik untuk mengidentifikasi kebutuhan guru. Temuan supervisi ditindaklanjuti melalui coaching model GROW, diperkuat melalui mentoring berbasis kompetensi, dan difasilitasi melalui PLC, In House Training (IHT), workshop, serta coaching clinic. Seluruh kegiatan dievaluasi

berdasarkan dampaknya terhadap kompetensi guru, kualitas pembelajaran, hasil belajar siswa, dan budaya reflektif sekolah. Hasil evaluasi menjadi umpan balik bagi pelaksanaan supervisi berikutnya sehingga membentuk siklus perbaikan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi coaching model GROW, mentoring berbasis kompetensi, dan program pengembangan profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Matla'ul Atfal, serta mengembangkan model integratif pengembangan profesional guru berbasis PLC yang menghubungkan supervisi akademik, coaching, mentoring, dan program pengembangan profesional dalam satu sistem yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi guru, kualitas pembelajaran, dan mutu pendidikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam implementasi coaching, mentoring, dan pengembangan profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Matla'ul Atfal. Desain studi

kasus mengacu pada Creswell dan Poth (2018) yang memandang studi kasus sebagai eksplorasi mendalam terhadap suatu fenomena dalam konteks nyata (bounded system). Penelitian ini termasuk instrumental case study karena digunakan untuk memahami isu yang lebih luas, yaitu pengembangan profesional guru berbasis coaching, mentoring, dan supervisi akademik.

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Matla'ul Atfal selama 15 hari. Informan dipilih menggunakan purposive sampling dan snowball sampling berdasarkan keterlibatan dan relevansinya terhadap fokus penelitian. Informan terdiri atas kepala sekolah, dua guru senior/mentor, empat guru peserta program, dan seorang pengawas madrasah. Komposisi tersebut memungkinkan diperolehnya data dari berbagai perspektif, mulai dari pengambil kebijakan, pelaksana program, peserta program, hingga evaluator eksternal.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, strategi

implementasi, dan kendala dalam pelaksanaan coaching, mentoring, serta program pengembangan profesional. Observasi dilakukan terhadap kegiatan supervisi akademik, coaching model GROW, mentoring, PLC, In House Training (IHT), workshop, coaching clinic, dan evaluasi program. Sementara itu, analisis dokumen dilakukan terhadap program supervisi, instrumen observasi kelas, laporan coaching dan mentoring, notulen PLC, dokumen pelatihan, dan laporan evaluasi guna memperkuat temuan melalui triangulasi data.

Analisis data menggunakan analisis tematik (thematic analysis) yang dilakukan secara iteratif sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai. Analisis meliputi open coding untuk mengidentifikasi unit-unit makna, axial coding untuk mengelompokkan kode ke dalam kategori yang saling berkaitan, dan selective coding untuk mengintegrasikan kategori menjadi tema-tema utama yang menjelaskan implementasi coaching, mentoring, dan pengembangan profesional guru.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu, serta diperkuat dengan member

checking dan peer debriefing. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dari berbagai informan. Member checking digunakan untuk mengonfirmasi hasil interpretasi kepada informan utama, sedangkan peer debriefing dilakukan melalui diskusi dengan rekan sejawat yang memiliki pengalaman dalam penelitian kualitatif dan supervisi pendidikan. Meskipun demikian, karena penelitian dilakukan pada satu lokasi dengan durasi pengumpulan data yang relatif singkat, temuan penelitian perlu dipahami sebagai gambaran kontekstual mengenai implementasi coaching, mentoring, dan pengembangan profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Matla'ul Atfal.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi coaching model GROW, mentoring berbasis kompetensi, dan program pengembangan profesional guru di Madrasah Ibtidaiyah Matla'ul Atfal memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran. Ketiga pendekatan tersebut tidak

berjalan secara terpisah, melainkan saling mendukung dalam membentuk sistem pengembangan profesional yang berorientasi pada perbaikan praktik pembelajaran secara berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru tidak hanya ditentukan oleh pelatihan formal, tetapi juga oleh proses refleksi, pendampingan, dan kolaborasi yang berlangsung secara terus-menerus di lingkungan sekolah.

Coaching sebagai Sarana Refleksi Profesional Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa coaching dengan model GROW (Goal, Reality, Options, Will) membantu guru mengembangkan kesadaran reflektif dalam memahami praktik pembelajaran yang dilakukan. Pada tahap goal, guru menetapkan tujuan pengembangan yang ingin dicapai, sedangkan tahap reality membantu guru mengenali kondisi aktual pembelajaran dan berbagai kendala yang dihadapi. Tahap options mendorong guru mengeksplorasi berbagai alternatif solusi, sementara tahap will menegaskan komitmen untuk melaksanakan perbaikan yang telah direncanakan.

Melalui proses tersebut, guru menjadi lebih mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pembelajaran, merumuskan solusi yang sesuai dengan kebutuhan siswa, serta meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan profesional. Temuan ini menunjukkan bahwa coaching tidak hanya berfungsi sebagai sarana pemecahan masalah, tetapi juga sebagai proses pembelajaran reflektif yang mendorong guru menjadi pembelajar sepanjang hayat.

Temuan tersebut sejalan dengan teori coaching yang dikemukakan Whitmore (2009) yang menekankan bahwa coaching bertujuan meningkatkan kesadaran diri (self-awareness) dan tanggung jawab individu (self-responsibility) dalam mencapai tujuan profesional. Penelitian Hamonangan (2025), Hani (2025), dan Indriastuti dan Hanif (2025) juga menunjukkan bahwa coaching berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, kualitas pembelajaran, dan kinerja guru. Dalam perspektif Professional Learning Community (PLC), coaching berfungsi sebagai mekanisme refleksi profesional yang membantu guru mengembangkan praktik

pembelajaran melalui proses belajar yang berkelanjutan dan berbasis pengalaman nyata.

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa efektivitas coaching masih dipengaruhi oleh keterbatasan waktu dan variasi kemampuan coach dalam memfasilitasi proses refleksi. Oleh karena itu, coaching perlu dilaksanakan secara terjadwal dan terintegrasi dengan kegiatan PLC agar dampaknya terhadap perubahan praktik pembelajaran dapat berlangsung secara berkelanjutan.

Mentoring sebagai Penguatan Kompetensi dan Identitas Profesional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mentoring berbasis kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kualitas praktik pembelajaran guru. Melalui proses pendampingan yang meliputi observasi kelas, diskusi reflektif, berbagi pengalaman, dan pemberian umpan balik, guru memperoleh dukungan profesional yang membantu mereka mengembangkan kompetensi pedagogik dan profesional secara lebih efektif.

Dampak mentoring terlihat pada peningkatan kemampuan guru dalam

merancang pembelajaran, memilih strategi yang sesuai dengan karakteristik siswa, mengelola kelas, serta melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran. Selain itu, mentoring juga membantu guru membangun kepercayaan diri dan identitas profesional sebagai pendidik. Temuan ini menunjukkan bahwa proses belajar guru tidak hanya terjadi melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui interaksi profesional dengan rekan yang lebih berpengalaman.

Temuan penelitian ini mendukung teori mentoring yang dikemukakan Clutterbuck (2004) yang menekankan pentingnya hubungan kolaboratif dan jangka panjang antara mentor dan mentee dalam mendukung pengembangan karier profesional. Secara empiris, Jin et al. (2025), Yuniawatika et al. (2025), dan Geletu (2026) menunjukkan bahwa mentoring berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, kepercayaan diri, dan kemampuan adaptasi guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran.

Dalam perspektif PLC, mentoring menjadi sarana transfer pengetahuan dan praktik baik yang memungkinkan terjadinya pembelajaran kolektif di antara guru. Namun demikian,

penelitian ini menemukan bahwa efektivitas mentoring masih dipengaruhi oleh ketersediaan mentor, kualitas hubungan mentor–mentee, dan belum adanya sistem pendampingan yang sepenuhnya terstruktur. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme mentoring yang lebih sistematis agar proses pendampingan dapat berlangsung secara konsisten dan berkelanjutan.

Program Pengembangan Profesional sebagai Penggerak Pembelajaran Kolektif

Program pengembangan profesional guru yang terdiri atas workshop, In House Training (IHT), coaching clinic, dan kegiatan PLC memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Program-program tersebut membantu guru memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan mengajar, mengembangkan inovasi pembelajaran, serta memperluas kemampuan dalam memanfaatkan teknologi pendidikan.

Selain meningkatkan kompetensi individu, program pengembangan profesional juga mendorong terbentuknya budaya belajar kolektif di sekolah. Guru memperoleh

kesempatan untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, melakukan refleksi bersama, serta saling memberikan umpan balik terhadap praktik pembelajaran yang dilaksanakan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang efektif tidak hanya berorientasi pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga pada penguatan kapasitas organisasi sekolah sebagai komunitas pembelajar.

Temuan ini sejalan dengan konsep PLC yang dikemukakan Hord (1997), yang menekankan pentingnya kolaborasi, refleksi praktik, dan pembelajaran kolektif dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian Astuti et al. (2025) dan Noviyanti et al. (2025) juga menunjukkan bahwa program pengembangan profesional yang dirancang berdasarkan kebutuhan guru lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dibandingkan pelatihan yang bersifat umum.

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa sebagian program pengembangan profesional masih bersifat insidental dan belum selalu diikuti dengan implementasi serta evaluasi yang sistematis di

kelas. Akibatnya, dampak program terhadap perubahan praktik pembelajaran belum optimal. Oleh karena itu, pelatihan perlu diikuti dengan coaching, mentoring, observasi sejawat, dan refleksi kolektif agar pengetahuan yang diperoleh dapat diterapkan secara nyata dalam pembelajaran.

Integrasi Coaching, Mentoring, dan Pengembangan Profesional dalam Perspektif PLC

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru akan lebih efektif ketika coaching, mentoring, dan program pengembangan profesional diintegrasikan dalam satu sistem yang berkelanjutan. Coaching berperan dalam mengembangkan refleksi profesional, mentoring memperkuat kompetensi melalui pendampingan dan transfer pengalaman, sedangkan program pengembangan profesional menyediakan ruang pembelajaran kolektif yang mendukung peningkatan kapasitas guru.

Temuan tersebut mendukung teori perubahan pendidikan yang dikemukakan Fullan (2007) yang menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan memerlukan perubahan yang bersifat sistemik dan

melibatkan berbagai elemen dalam organisasi sekolah. Dalam perspektif PLC, integrasi coaching, mentoring, dan pengembangan profesional memungkinkan terbentuknya siklus pembelajaran berkelanjutan. Pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan diimplementasikan dalam pembelajaran, direfleksikan melalui coaching, diperkuat melalui mentoring, dan dibagikan kembali dalam forum PLC.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan berbagai kendala, antara lain keterbatasan waktu, tingginya beban kerja guru, belum optimalnya budaya refleksi, serta lemahnya sistem monitoring dan evaluasi. Oleh karena itu, diperlukan dukungan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya kolaboratif, dan sistem monitoring berbasis data agar proses pengembangan profesional dapat berlangsung secara konsisten dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa coaching, mentoring, dan program pengembangan profesional berbasis PLC merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran.

Keberhasilan implementasinya tidak hanya ditentukan oleh kualitas program yang dirancang, tetapi juga oleh kemampuan sekolah dalam membangun budaya belajar profesional yang kolaboratif, reflektif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menghasilkan sintesis konseptual bahwa pengembangan profesional guru yang efektif memerlukan integrasi antara coaching, mentoring, dan program pengembangan profesional dalam satu sistem yang berkelanjutan. Coaching berfungsi sebagai sarana refleksi profesional yang membantu guru mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, mengevaluasi praktik pembelajaran, dan merumuskan strategi perbaikan melalui pendekatan GROW. Mentoring berperan dalam memperkuat kompetensi dan identitas profesional guru melalui observasi sejawat, diskusi reflektif, serta pendampingan yang memungkinkan terjadinya transfer pengalaman dan praktik baik. Sementara itu, program pengembangan profesional seperti workshop, In House Training (IHT),

coaching clinic, dan lesson study berfungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta inovasi pembelajaran guru.

Dalam perspektif Professional Learning Community (PLC), seluruh proses tersebut tidak berjalan secara terpisah, tetapi terintegrasi dalam pembelajaran kolektif yang berkelanjutan. PLC menjadi ruang bagi guru untuk berdiskusi, melakukan refleksi bersama, berbagi praktik baik, serta mengembangkan solusi terhadap berbagai permasalahan pembelajaran. Melalui PLC, hasil coaching, mentoring, dan pelatihan dapat diimplementasikan, dievaluasi, dan disebarluaskan sehingga menghasilkan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Agar keberlanjutan program dapat terjamin, diperlukan sistem monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala melalui dokumentasi, dashboard tindak lanjut, dan analisis capaian program. Evaluasi difokuskan pada perubahan praktik pembelajaran, peningkatan kompetensi guru, kualitas kolaborasi profesional, serta dampaknya terhadap mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa. Hasil evaluasi tersebut

menjadi dasar perbaikan program pada siklus berikutnya sehingga terbentuk proses continuous professional improvement.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengembangan Model Integratif Pengembangan Profesional Guru Berbasis PLC yang menghubungkan supervisi akademik, coaching model GROW, mentoring berbasis kompetensi, dan program pengembangan profesional dalam satu kerangka yang sistemik, kontekstual, kolaboratif, dan berkelanjutan. Model ini menempatkan supervisi akademik sebagai titik awal untuk mengidentifikasi kebutuhan guru, yang kemudian ditindaklanjuti melalui coaching, diperkuat melalui mentoring, dan difasilitasi melalui berbagai program pengembangan profesional dalam kerangka PLC. Dengan demikian, pengembangan profesional guru tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga pada penguatan kapasitas sekolah sebagai komunitas pembelajar yang terus berkembang..

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Y. Y., Suryadi, A., & Kurniawan, D. (2025). Coaching-based academic supervision model in improving teacher performance. *Sosioedukasi*, 14(4). <https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v14i4.6631>
- Darmin, D., Rahman, A., & Putri, S. (2025). The effectiveness of coaching and mentoring models in improving teacher competence. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 2(4), 145–156. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v2i4.1947>
- Demena, W. K., Tadesse, A., & Alemu, B. (2025). Coaching and mentoring models in teacher professional development: A systematic review. *Ludi Litterarri Journal*. <https://doi.org/10.62872/r9x7sz56>
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Geletu, G. M. (2026). The effects of pedagogical mentoring and coaching on primary school teachers' professional development practices and students' learning engagements in classrooms. *Education* 3–13. <https://doi.org/10.1080/03004279.2023.2293209>
- Haase, J. (2025). AI coaching systems in education: Opportunities and challenges. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2502.14632>
- Hamonangan, M. (2025). Pengaruh coaching terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. *Jurnal Kepemimpinan Sekolah*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.61116/jksm.v3i1.611>

- Hani, U. (2025). Supervisi akademik berbasis coaching dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *JITIM*, 6(1). <https://doi.org/10.52690/jitim.v6i1.1162>
- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement. Southwest Educational Development Laboratory.
- Indriastuti, E., & Hanif, M. (2025). Coaching dan mentoring dalam pengembangan profesionalisme guru. *Jurnal Pendas*, 10(4). <https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.38796>
- Jin, B. Y. P., Lee, S., & Chen, H. (2025). The transformative power of mentorship on novice teacher success. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 14(4). <https://doi.org/10.11591/ijere.v14i4.33492>
- Kalimah, K. (2023). Implementasi coaching dan mentoring dalam Kurikulum Merdeka. *Indonesian Journal of Educational Research*, 2(2), 45–56. <https://doi.org/10.14421/ijar.2023.22-05>
- Mollick, E., & Mollick, L. (2024). Artificial intelligence in education and mentoring. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2407.05181>
- Noviyanti, N., Siregar, R., & Putra, A. (2025). Coaching dan mentorship dalam pembelajaran mendalam. *Edu Society*, 5(3), 210–220. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i3.2179>
- Pesina, R. (2025). Mentoring software and teacher development. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2502.12515>
- Ramadhona, R., Putra, H., & Lestari, D. (2025). Instructional coaching and mentorship in teacher professional growth. *SAJMR*, 3(3), 104–118. <https://doi.org/10.61402/sajmr.v3i3.370>
- Silva, A. D., Nugroho, B., & Santoso, R. (2025). Penerapan coaching dan mentoring dalam supervisi akademik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(3), 2680–2686. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i3.7225>
- Suharmi, S., Wahyudi, A., & Prasetyo, B. (2025). Model integratif coaching dan mentoring dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 10(3). <https://doi.org/10.23969/jp.v10i03.30875>
- Ugwulashi, C. S., Okoli, B. E., & Nwosu, J. C. (2024). School principals' instructional leadership as a predictor of teachers' professional development. *International Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.1186/s40862-024-00290-0>
- Van Ginkel, G., Verloop, N., & Denessen, E. (2021). Does coaching, mentoring, and supervision matter for pre-service teachers' instructional skills? *Teaching and Teacher Education*, 102, 103437. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103437>
- Wang, R. E., & Demszky, D. (2023). Artificial intelligence as a teacher coach. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2306.03090>
- Whitmore, J. (2009). Coaching for performance. Nicholas Brealey Publishing.
- Yuniawatika, Y., Sari, D., & Hidayat, T. (2025). Mentoring skills guru

pamong dalam meningkatkan
kompetensi guru. Jurnal SOLMA,
14(1).

[https://doi.org/10.22236/solma.v1
4i1.17119](https://doi.org/10.22236/solma.v14i1.17119)