



Kementerian
Pendidikan, Kebudayaan,
Riset, dan Teknologi



SALAM & BAHAGIA





CV

Salam kenal ...

Identitas

Does Ichnatun
Dwi S.
Pengawas SMP
Kota Semarang



Pendidikan

Master
Pendidikan
Bahasa Inggris
(Unnes)



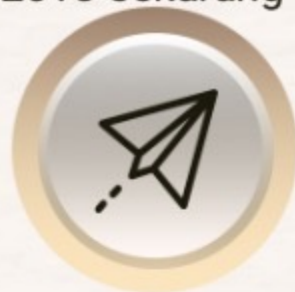
Karier

Guru
(1986-2005; 2013-2018)

Kepala Sekolah
SMP 14 Semarang
(2005-2009)

Sekolah Indonesia Bangkok
(2010-2013)

Pengawas Sekolah:
2018-sekarang



Tugas Lain

IN K'13 (2014-2015)
NSN PKB (2016-2017)

Fasilitator PGP
(2021-sekarang)
Instruktur PGP



Kontak

Telf. 081393886388

e_mail:
doessoenoewati98@dinas
.belajar.id





Basmalah

Tenangkan
hati dan pikiran
arahkan semua
perhatian untuk
fokus belajar
hadirkan
rasa ingin tahu,
syukur, dan
kebijaksanaan

Mindful listening <https://s.id/1CLjg>



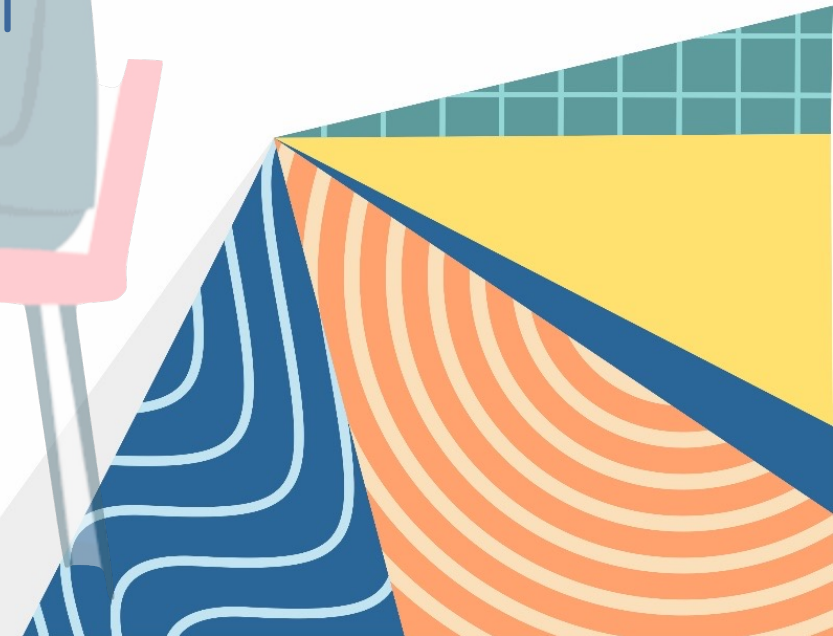
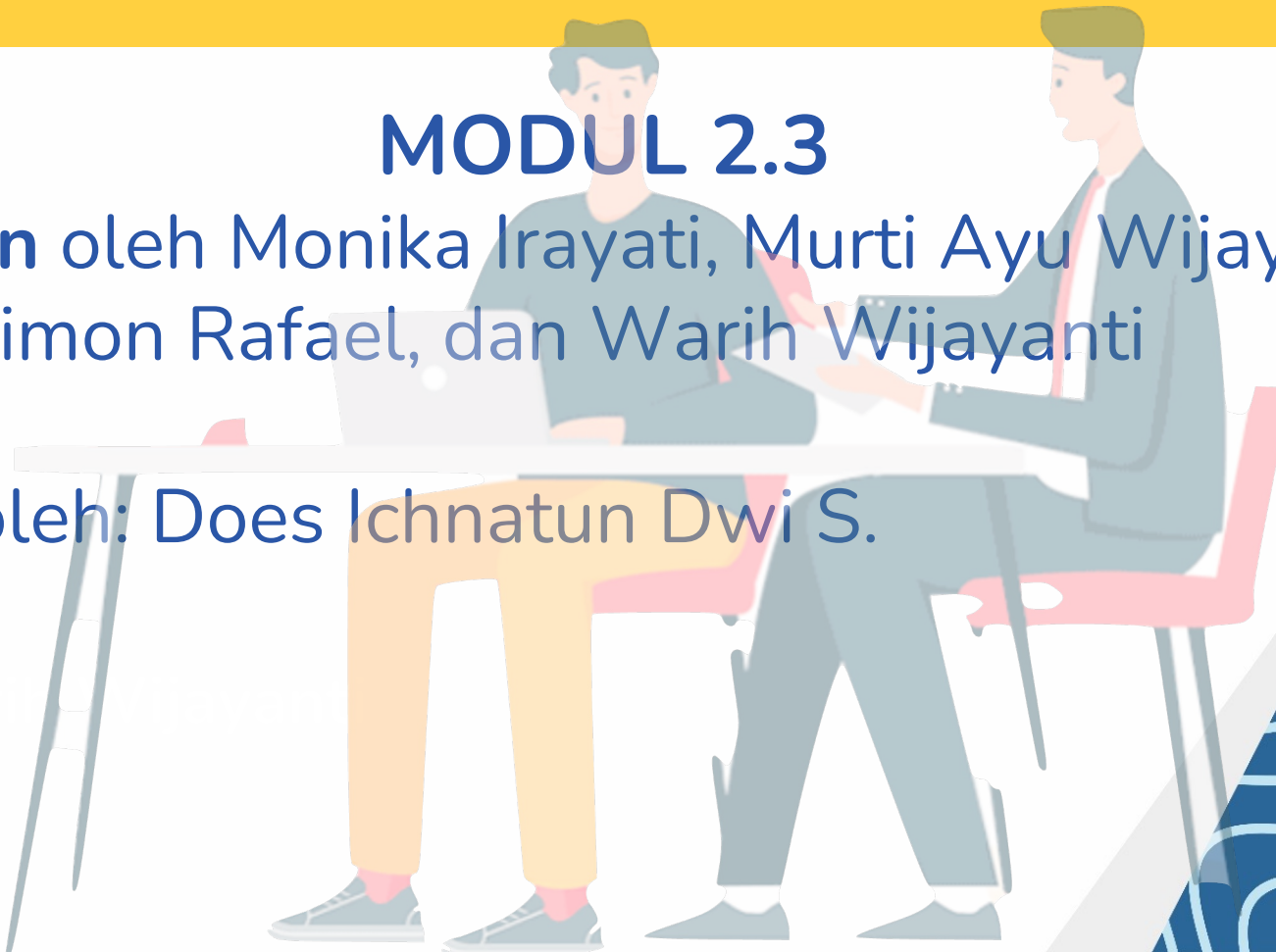


COACHING UNTUK SUPERVISI AKADEMIK

MODUL 2.3

Dikembangkan oleh Monika Irayati, Murti Ayu Wijayanti, Shirley Puspitawati, Simon Rafael, dan Warih Wijayanti

Dihantarkan oleh: Does Ichnatun Dwi S.





Bagaimana kita berinteraksi?

KOMITMEN BELAJAR



**NYALAKAN
KAMERA**



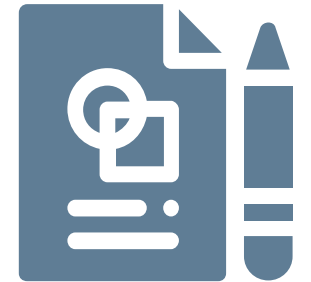
**MATIKAN
MIC**



**HADIR
SEUTUHNYA**



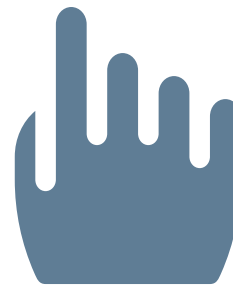
**HARGAI
WAKTU
BERSAMA**



**BUAT
CATATAN**



**MAKSIMALKAN
CHAT**



**RAISE HAND
JIKA AKAN
BERBICARA**



**GANGGUAN
TEKNIS ADALAH
HAL BIASA
DALAM SESI
DARING**



Kompetensi Lulusan yang Dituju

Modul ini diharapkan berkontribusi untuk mencapai kompetensi lulusan sebagai berikut:

1. Guru Penggerak secara aktif **menetapkan tujuan, membuat rencana**, dan **menentukan cara** untuk **mencapainya** dalam **meningkatkan kompetensi** dan **kematangan dirinya**.
2. Guru Penggerak **memfasilitasi guru lain** dalam **mengevaluasi pembelajaran** berdasarkan **data** dan **tingkat pencapaian murid**.
3. Guru Penggerak terampil **menerapkan pendekatan *coaching*** untuk pengembangan diri, guru dan rekan sejawat.





Capaian Umum Modul 2.3

Secara umum, capaian modul ini adalah **peserta mampu**:

1. **memiliki paradigma berpikir *coaching*** dalam **berkomunikasi** dalam rangka mengembangkan kompetensi rekan sejawat;
2. **menerapkan praktik komunikasi** yang memberdayakan dengan **menggunakan paradigma berpikir dan prinsip *coaching***; dan
3. **melakukan percakapan berbasis *coaching*** dalam komunitas sekolahnya untuk mengembangkan kompetensi rekan sejawat.





CAPAIAN KHUSUS MODUL 2.3

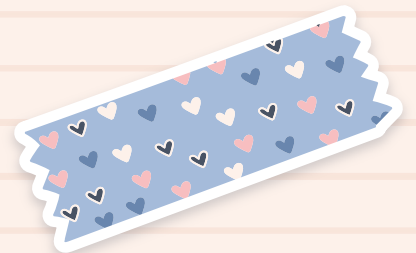
Setelah mempelajari modul ini, peserta diharapkan menjadi guru penggerak yang mampu:

1. menjelaskan konsep *coaching* secara umum;
2. membedakan *coaching* dengan pengembangan diri lainnya, yaitu *mentoring*, *konseling*, *fasilitasi*, dan *training*;
3. menjelaskan konsep *coaching* dalam dunia pendidikan sebagai pendekatan pengembangan kompetensi diri dan orang lain (rekan sejawat);
4. menjelaskan paradigma berpikir *coaching* dalam komunikasi yang memberdayakan untuk pengembangan kompetensi;
5. menjelaskan prinsip-prinsip *coaching* dalam komunikasi yang memberdayakan untuk pengembangan kompetensi;
6. mengaitkan antara paradigma berpikir dan prinsip-prinsip *coaching* dengan *supervisi akademik*;
7. membedakan antara *coaching*, *kolaborasi*, *konsultasi*, dan *evaluasi* dalam rangka memberdayakan rekan sejawat;
8. melakukan percakapan *coaching* dengan alur TIRTA;
9. mempraktikkan tiga kompetensi inti *coaching*: *coaching presence*, mendengar aktif, dan mengajukan pertanyaan berbobot dalam percakapan *coaching*;
10. menjelaskan jalannya percakapan *coaching* untuk membuat rencana, melakukan refleksi, memecahkan masalah, dan melakukan kalibrasi;
11. memberikan umpan balik dengan paradigma berpikir dan prinsip *coaching*;
12. mempraktikkan rangkaian supervisi akademik yang berdasarkan paradigma berpikir *coaching*.



Tujuan sesi Elaborasi Pemahaman

CGP dapat **mengelaborasi pemahamannya** tentang ***coaching*** dalam ranah **supervisi akademik** melalui proses tanya jawab dan diskusi.



Alur Presentasi

Review Materi
Konsep *coaching* dan
coaching dalam
pembelajaran
Paradigma berpikir dan
Prinsip *coaching*
Kompetensi Inti *coaching*
dan alur TIRTA
Supervisi akademik dengan
paradigma berpikir
coaching

Refleksi Akhir
Foto

01

Perkenalan

Perkenalan, komitmen & Refleksi awal

02

03

Tanya jawab

04



Refleksi Awal

1. Apa yang Anda pahami mengenai keterkaitan prinsip dan paradigma berfikir *coaching* dengan supervisi akademik?
2. Menurut Anda, bagaimana kompetensi *coaching* dapat membantu proses pemberdayaan guru dalam pelaksanaan supervisi akademik?
3. Apa yang masih Anda butuhkan untuk menguatkan pemahaman terhadap modul *coaching* untuk supervisi akademik?



<https://s.id/1wv0y>





Kementerian
Pendidikan, Kebudayaan,
Riset, dan Teknologi



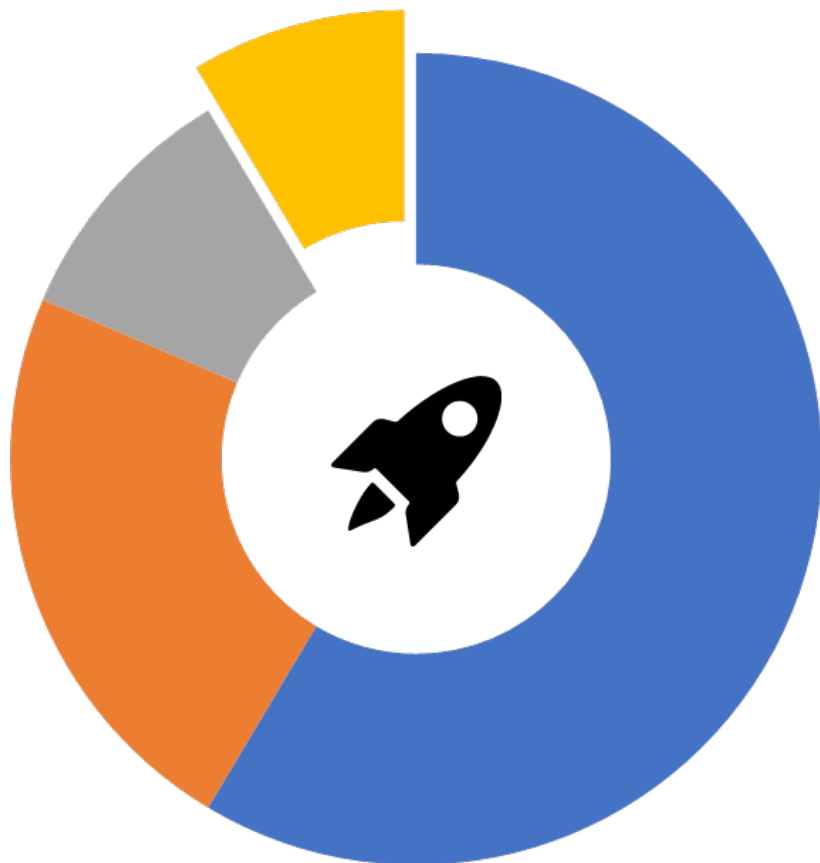
PENDIDIKAN
GURU • •
PENGGERAK

Konsep *COACHING*





Definisi Coaching



“Hubungan **kemitraan** dengan klien, dalam suatu percakapan yang **kreatif dan memicu pemikiran**, untuk **memaksimalkan potensi** pribadi dan profesional klien”



Coaching dalam Konteks Pendidikan

Coaching menjadi salah satu proses ‘**menuntun**’ belajar murid untuk mencapai kekuatan kodratnya

Sebagai seorang ‘**pamong**’, guru dapat memberikan ‘**tuntunan**’ melalui pertanyaan-pertanyaan reflektif dan efektif agar kekuatan kodrat anak terpancar dari dirinya.





Coaching dalam Konteks Pendidikan

Pentingnya proses *coaching*:

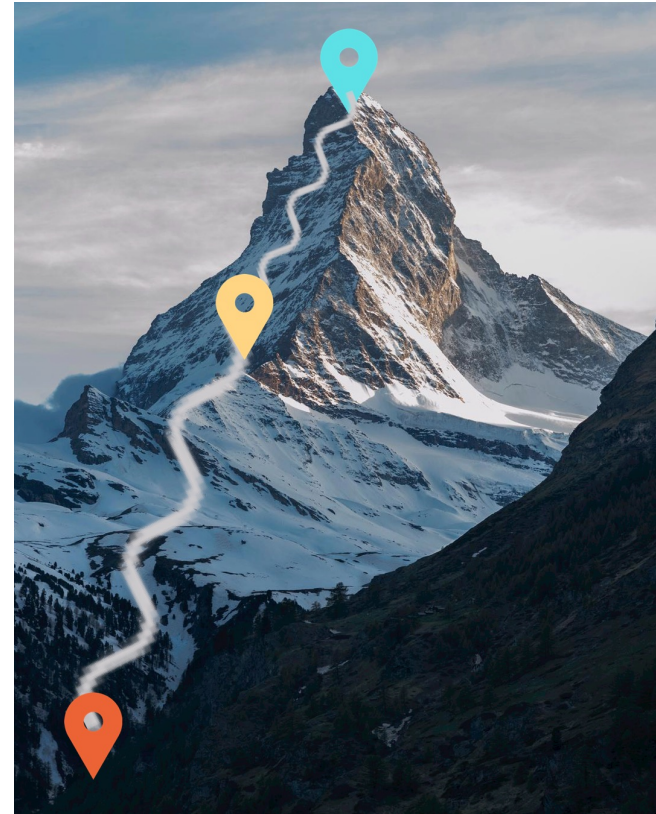
- Proses untuk **mengaktivasi kerja otak** murid.
- Pertanyaan-pertanyaan reflektif dapat membuat murid **melakukan metakognisi**.
- Pertanyaan-pertanyaan dalam proses *coaching* juga membuat murid **lebih berpikir secara kritis** dan mendalam sehingga murid dapat menunjukkan potensinya.





Proses *Coaching*

M**eng**hantarkan
seseorang **dari tempat**
dia berada **saat ini ke**
tempat lain yang
menjadi tujuannya





AMONG *Mindset*

<i>Coach & Coachee adalah Mitra Belajar</i>	<i>Emansipatif</i>
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	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> .
<i>Kasih dan Persaudaraan</i>	<i>Ruang Perjumpaan Pribadi</i>
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.	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>



COACHING-MENTORING-KONSELING

No	Aspek	Coaching	Mentoring	Konseling
1.	Tujuan	Menuntun <i>coachee</i> untuk menemukan ide baru atau cara untuk mengatasi tantangan yang dihadapi atau mencapai tujuan yang dikehendaki	Membagikan pengalamannya untuk membantu mentee 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.



Paradigma Berpikir *Coaching*





Paradigma Berpikir *Coaching*

1.
Fokus pada *coachee*



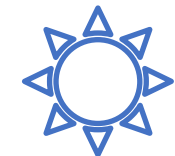
2.
Bersikap terbuka dan
ingin tahu lebih banyak



3.
Memiliki kesadaran diri
yang kuat



4
Membantu *coachee*
melihat peluang-peluang baru .





Fokus Pada Coachee



- Coach memusatkan perhatian pada orang yang dicoachingnya, bukan pada "topik" yang dibawanya dalam percakapan.
- Fokus diletakkan pada bagaimana topik apa pun yang dibawa oleh coachee, dapat membawa kemajuan pada coachee, sesuai keinginan coachee.





Bersikap Terbuka

- Coach memiliki pikiran yang terbuka terhadap pemikiran-pemikiran coachee
- Ditandai dengan minimnya penilaian/pelabelan atau analisa tentang baik/buruk atau benar/salahnya pemikiran tersebut
- Ditandai juga dengan kemampuan menerima pemikiran dengan tenang, dan tidak menjadi emosional





Bersikap Ingin Tahu Lebih Banyak

- Seorang coach memelihara rasa ingin tahu (curiosity) yang besar terhadap apa yang membuat coacheenya memiliki pemikiran/pendapat/perasaan tertentu





Memiliki Kesadaran Diri yang Kuat

- Kesadaran diri yang kuat membantu coach untuk bisa menangkap adanya perubahan yang terjadi selama pembicaraan
- Juga mampu menangkap adanya emosi/energi yang timbul dan mempengaruhi percakapan, baik dari dalam diri maupun dari coachee





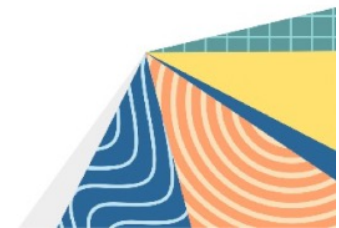
Mampu Melihat Peluang Baru & Masa Depan

- Coach harus mampu melihat peluang perkembangan yang ada dan juga bisa membawa coachee melihat masa depan





Prinsip-prinsip *Coaching*



Prinsip *Coaching*



Kemitraan

Adanya tujuan percakapan (dari *coachee*) yang disepakati



Percakapan Kreatif

Percakapan 2 arah untuk menggali dan memetakan situasi *coachee*, serta menghasilkan pemikiran dan ide-ide baru

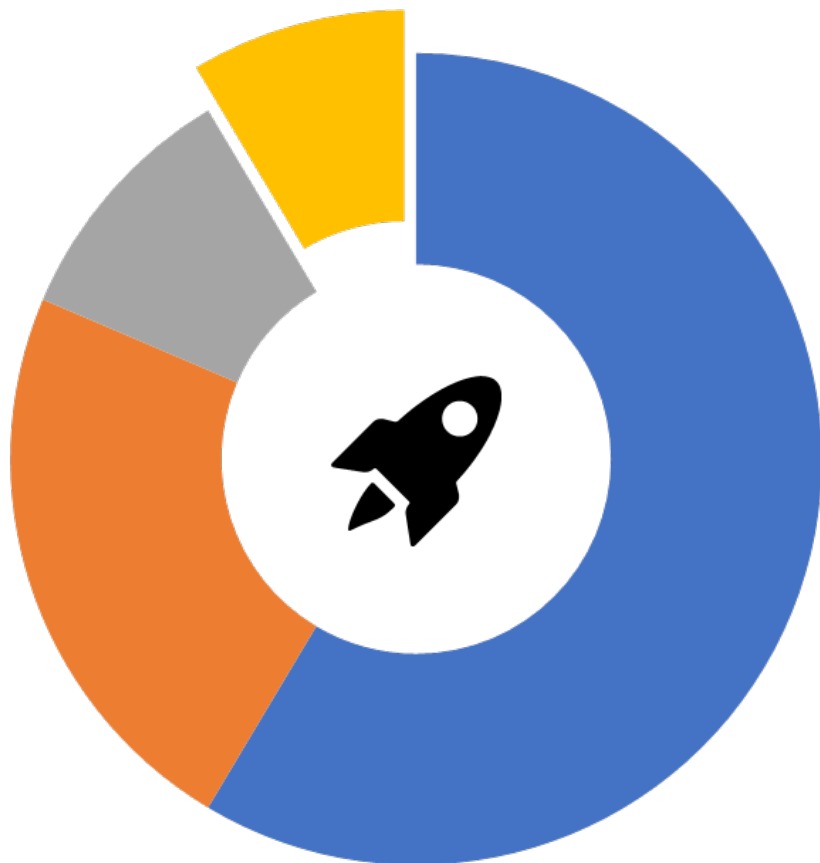


Memaksimalkan Potensi

Percakapan ditutup dengan kesimpulan oleh *coachee* dan menghasilkan rencana tindakan



Definisi Coaching



“Hubungan **kemitraan** dengan klien, dalam suatu percakapan yang **kreatif dan memicu pemikiran**, untuk **memaksimalkan potensi** pribadi dan profesional klien”



Kompetensi *COACHING*

- *Presence*
- Mendengarkan aktif
- Melontarkan/mangajukan pertanyaan berbobot





Presence

1. Kemampuan untuk hadir seutuhnya bagi *coachee*.
2. Badan, pikiran, dan hati selaras (*kesadaran diri*) saat sedang melakukan percakapan dengan *coachee*, yang membantu munculnya *mindset* dan kompetensi yang lain
3. Bersikap terbuka
4. Bersikap sabar
5. Bersikap ingin tahu lebih banyak





Mendengarkan Aktif

kemampuan untuk fokus pada apa yang dikatakan oleh lawan bicara dan memahami keseluruhan makna yang tidak terucapkan.





Tiga alasan tidak mendengarkan aktif

- **Asumsi** - sudah mempunyai anggapan tertentu tentang suatu situasi
- **Judgment/Label** -memberi label pada seseorang dalam situasi tertentu
- **Asosiasi** - mengaitkan dengan pengalaman pribadi





Mengajukan pertanyaan berbobot

- Pertanyaan lahir dari mendengarkan
- Berbentuk pertanyaan terbuka
- Membuat *coachee* merenung, menggali, mengingat, dan mengaitkan
- Diajukan pada saat yang tepat





Mengajukan pertanyaan berbobot

1. Bentuk pertanyaan terbuka: menggunakan kata
APA , BAGAIMANA, SEBERAPA.
2. Tidak menggunakan kata MENGAPA
3. Bukan pertanyaan TERTUTUP:, seperti
APAKAH, SUDAHKAH, maupun pertanyaan
yang dijawab dengan YA atau TIDAK





MENDENGARKAN & BERTANYA DENGAN **RASA**

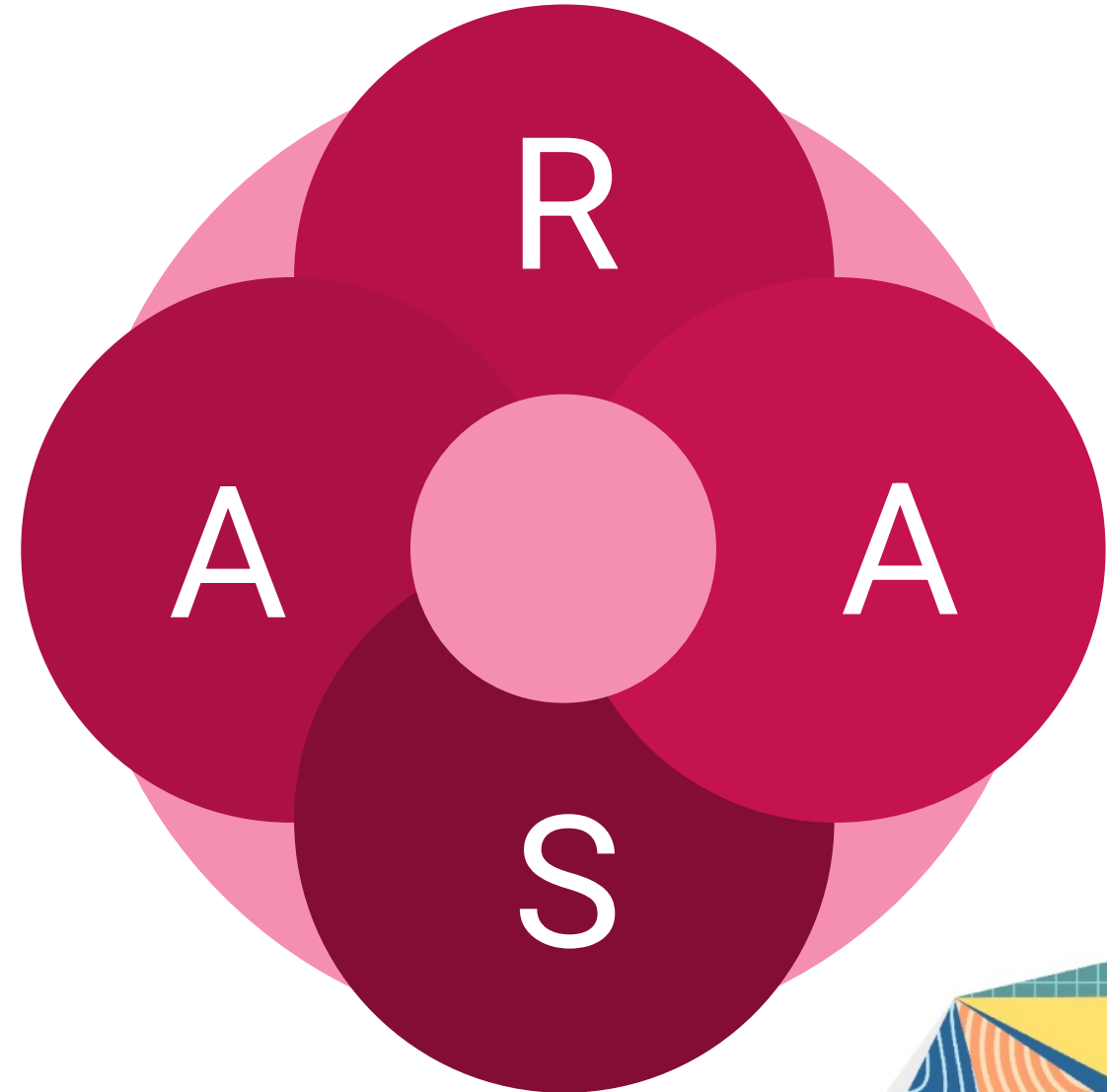
R - *receive*

A - *acknowledge*

S - *summarize*

A - *ask*

Model mendengarkan yang dikembangkan oleh Julian Treasure





Receive (Terima)

Menangkap kata kunci (kata-kata) yang diucapkan klien

Ciri-ciri kata kunci

1. diucapkan berulang-ulang
2. diucapkan dengan intonasi tertentu
3. berupa kata yang aneh/metafora/analogi
4. tertangkap ada emosi saat diucapkan
5. menggambarkan kondisi perasaan/pemikiran dia saat itu
6. diucapkan setelah "tapi" atau "namun".





Acknowledge (Beritanda)

1. Memberi tanda/sinyal bahwa kita mendengarkan dengan anggukan, dengan kontak mata
2. Jika percakapan dilakukan secara daring, bisa dengan mengatakan "O..", "Ya..".
3. Memberikan perhatian penuh pada *coachee*.
4. Tidak sibuk mencatat
5. Tidak terganggu dengan situasi lain





Summarize (Rangkum)

1. Saat *coachee* selesai bercerita, rangkum untuk memastikan pemahaman kita sama
2. Gunakan kata kunci
3. Digunakan juga untuk merangkum potongan-potongan informasi yang telah didapatkan sebelum ini.
4. Mintakan konfirmasi dari *coachee* apakah rangkuman kita betul





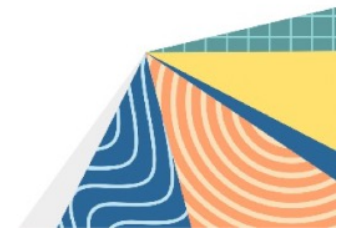
Ask (Tanya)

1. Berdasarkan yang kita dengar dan hasil merangkum (*summarizing*), ajukan pertanyaan yang membuat pemahaman coachee lebih dalam tentang situasinya
2. Pertanyaan harus merupakan hasil mendengarkan - mengandung penggalian atas kata kunci atau emosi yang sudah dikonfirmasi
3. Dalam format pertanyaan terbuka: menggunakan apa, bagaimana, seberapa, kapan, siapa atau di mana.
4. **Jangan** gunakan 'mengapa' atau 'apakah' atau 'sudahkah'.





Alur Percakapan *COACHING*





ALUR PERCAKAPAN “TIRTA”

1 T (Tujuan)

Menyepakati topik pembicaraan dan hasil pembicaraan

2 I (Identifikasi)

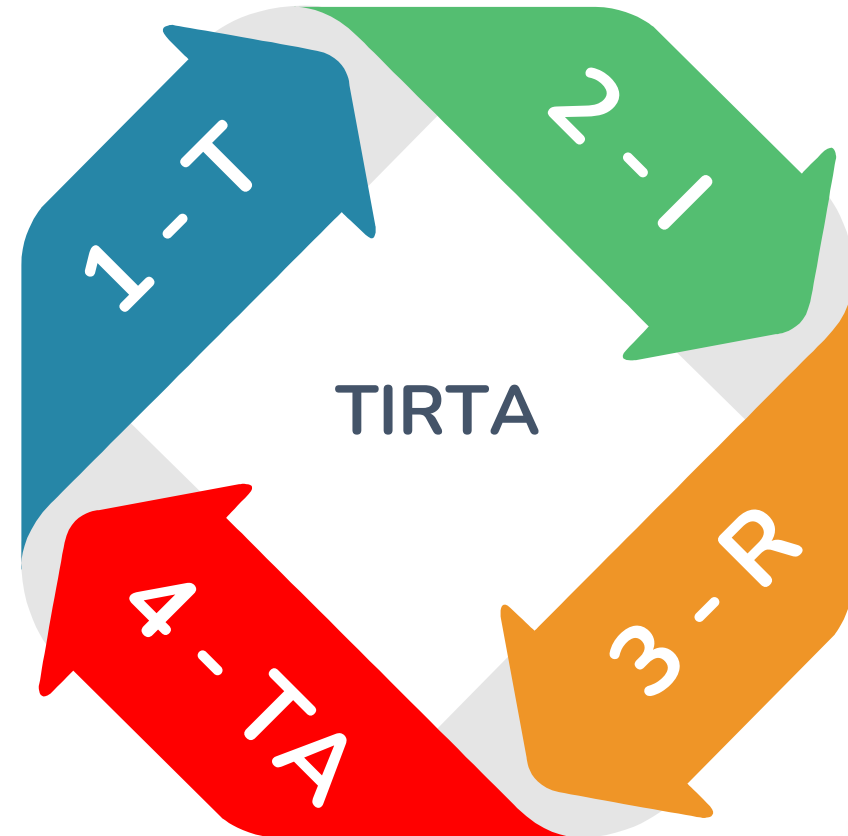
Menggali dan memetakan situasi saat ini. Hubungkan fakta-fakta yang ada.

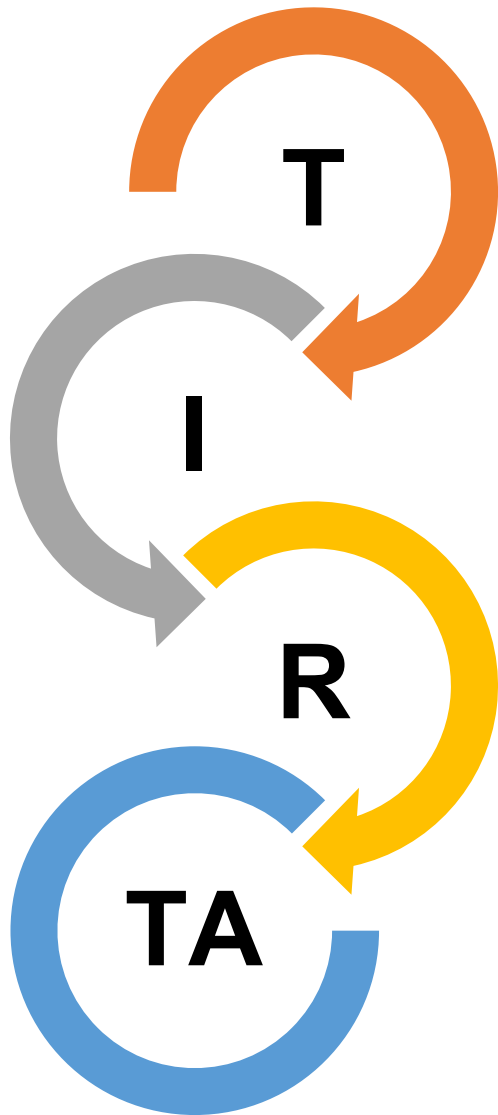
3 R (Rencana Aksi)

Mengembangkan ide untuk alternatif rencana aksi/solusi

4 TA (Tanggung Jawab)

Berkomitmen akan langkah selanjutnya



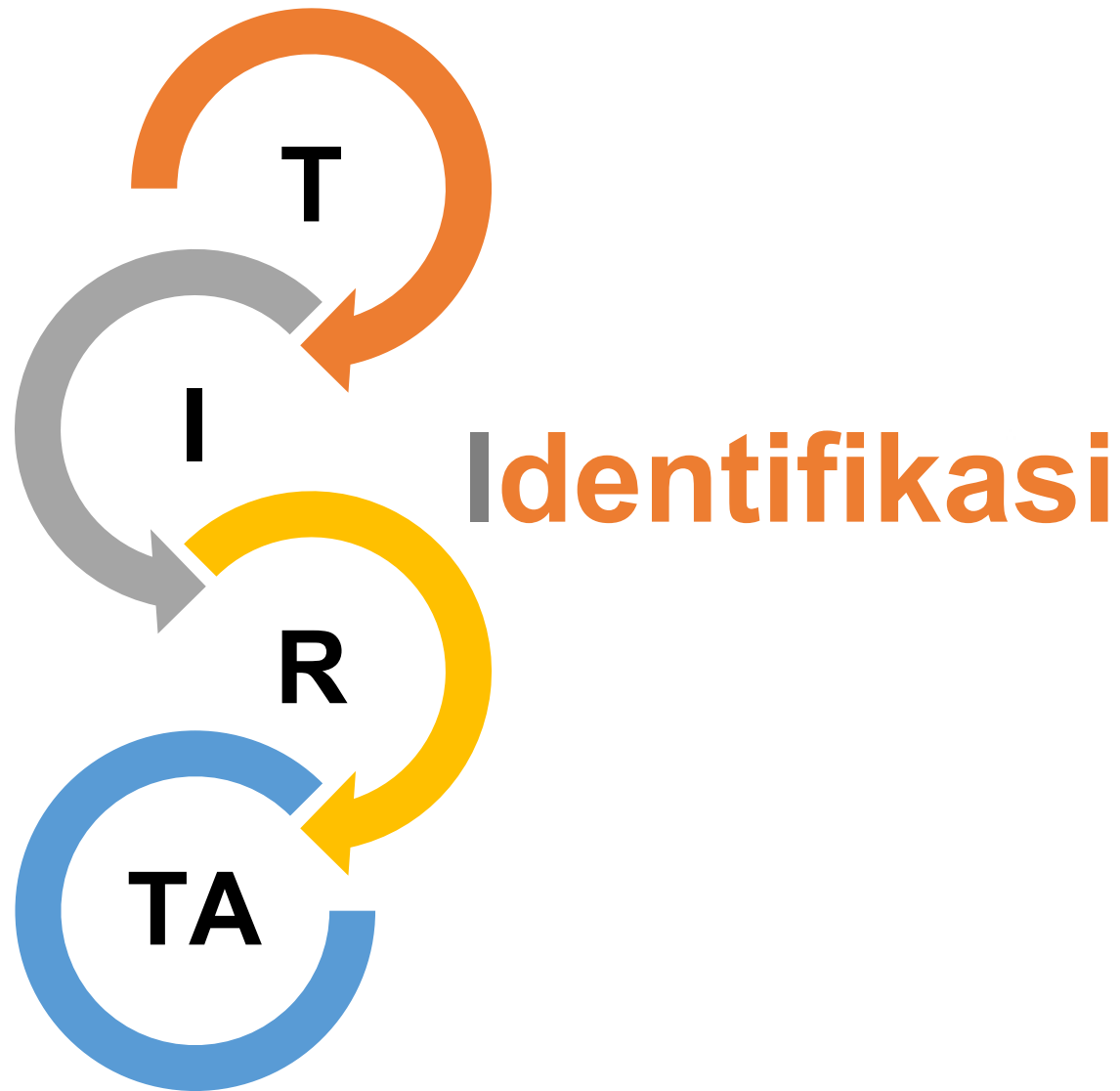


Tujuan

- Tujuan yang kita tentukan di sini adalah TUJUAN PERCAKAPAN, bukan tujuan yang lain.
- Tujuan percakapan terdiri dari 2 hal:
 - Agenda/Topik Percakapan
 - Hasil dari Percakapan

Ada 2 Pertanyaan yang Harus diajukan:

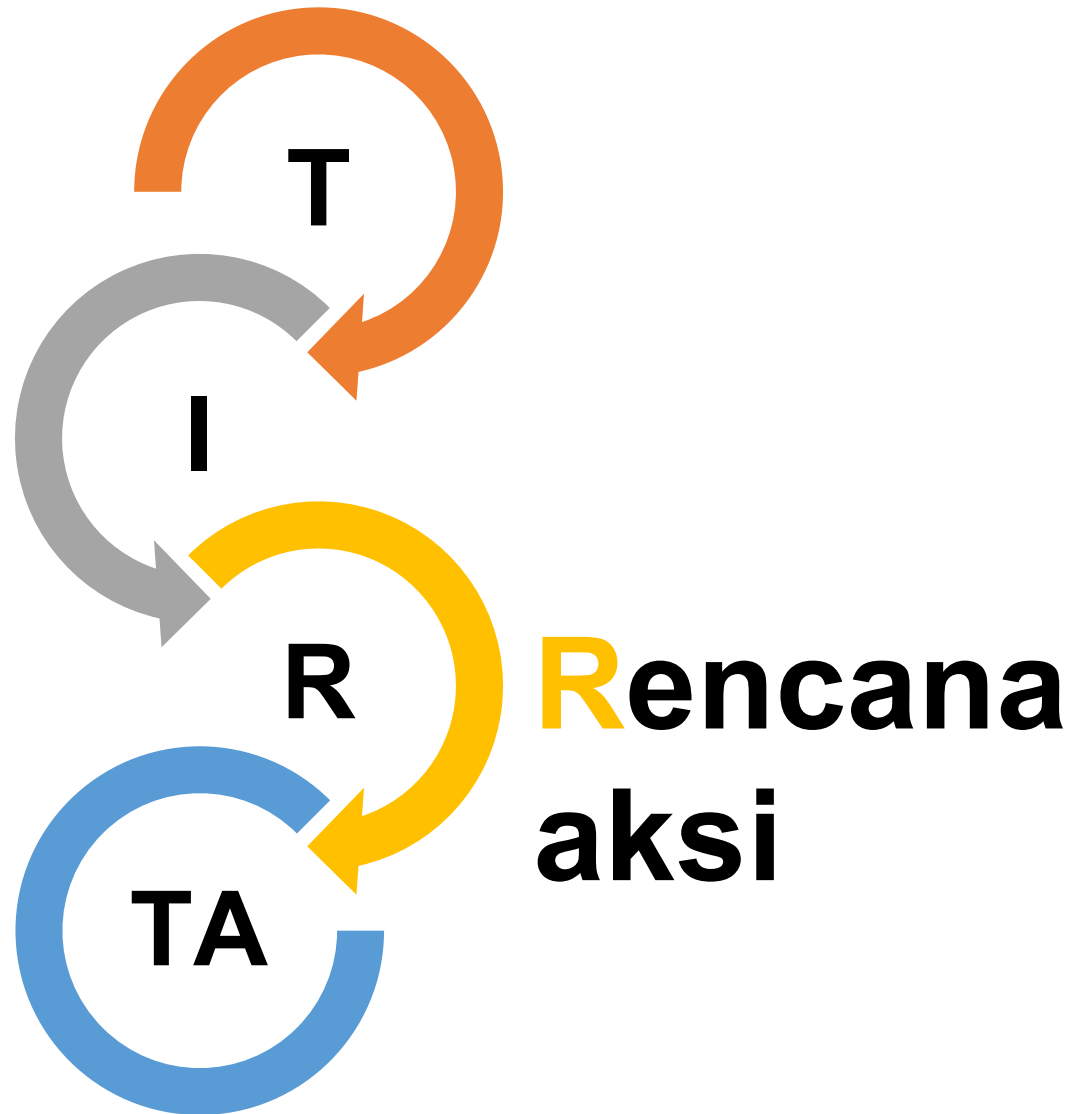
- **Pertanyaan tentang Agenda:**
 - Apa topik/agenda percakapan kita kali ini?
- **Pertanyaan tentang hasil:**
 - Apa yang ingin Bapak/Ibu (Murid) dapatkan dari percakapan ini?



- Ini tahap saat *coach* membantu *coachee* melihat/mengidentifikasi apa saja yang sebetulnya ada di dalam situasinya saat ini.
- Ini mencakup fakta yang kasat mata dan tak kasat mata (perasaan, keinginan, dorongan)
- Tujuan tahap ini adalah memperjelas, menggali dan memetakan situasi

Contoh pertanyaan:

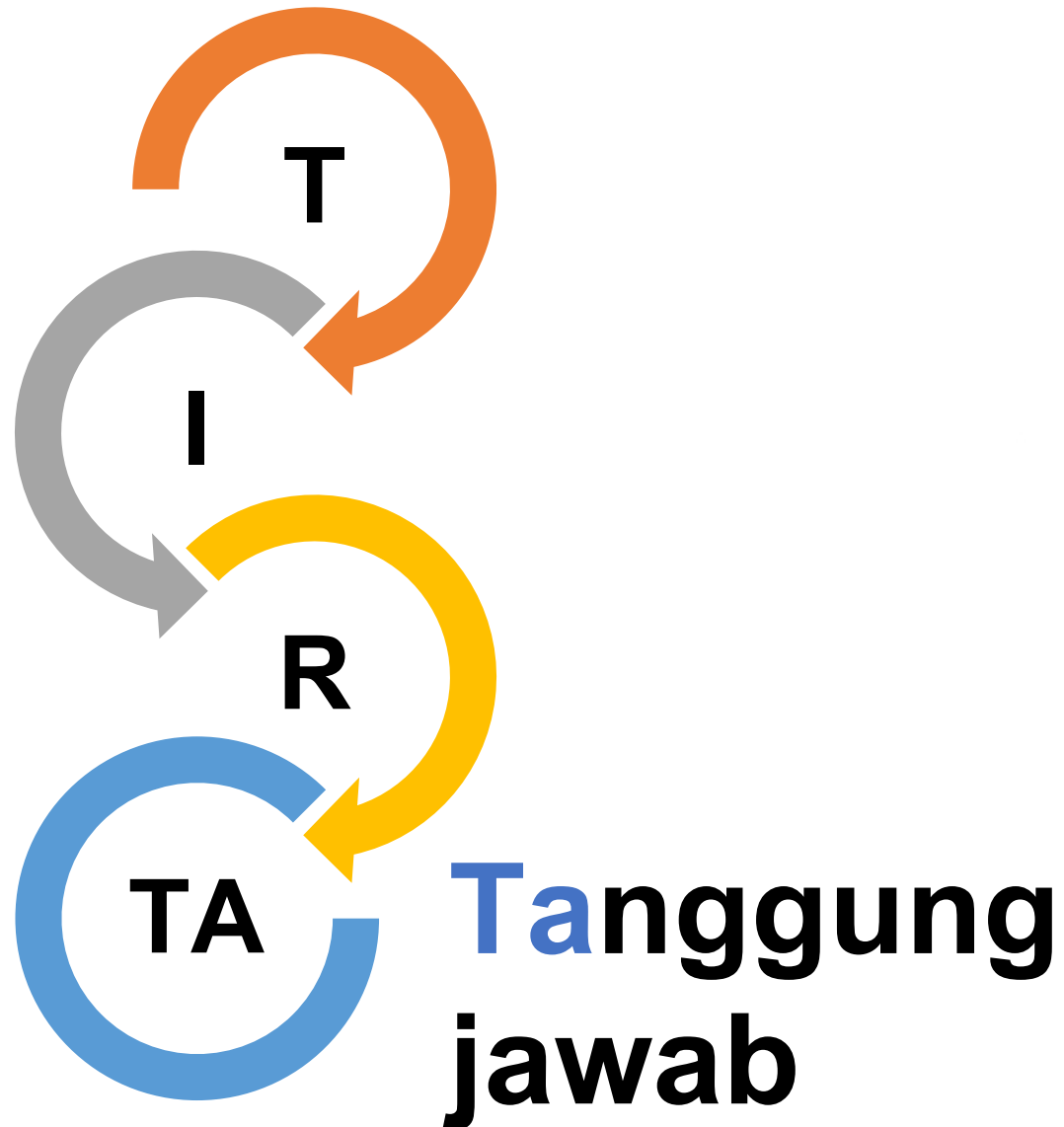
- Situasinya sekarang seperti apa?
- Apa yang mempengaruhi hal itu?
- Situasi yang diinginkan seperti apa?
- Apa yang bisa membuat itu terwujud?



- Tahap ini adalah tahap mengeksplorasi gagasan/kemungkinan dan rencana.
- Jika *coachee* sudah bisa melihat situasi dengan cara baru (tahap I) biasanya ia sudah siap diajak mengeksplorasi gagasan atau alternatif baru
- Dari tahap ini bisa keluar 1-3 gagasan, tidak perlu terlalu banyak. Yang penting setiap gagasan harus dibuat spesifik dan detil.
- Di tahap ini, *coach* boleh *brainstorming* atau berbagi pengalaman jika diminta.

Contoh Pertanyaan:

- Ada gagasan apa untuk?
- Apa yang harus disiapkan untuk itu?
- Apa yang bisa memastikan hal itu berjalan?
- Apa kriteria... yang diinginkan?
- Apa lagi?



- Di tahap ini, tugas *coach* adalah mengukuhkan komitmen *coachee* dan meminta *coachee* membangun struktur akuntabilitasnya.
- Minta *coachee* menyimpulkan, jangan *coach*nya.
- *Coach* mungkin perlu mencatat komitmen dalam bentuk *action*

Contoh pertanyaan:

- Jadi apa yang akan dilakukan setelah sesi ini dari alternatif-alternatif tadi?
- Kapan? Siapa yang perlu dihubungi?
- Bagaimana Ibu/Bapak memastikan ini bisa berjalan?
- Siapa yang perlu dimintai dukungan?

Pertanyaan penutup:

- Apa yang bisa disimpulkan dari sesi ini?
- Apa yang menjadi *insight* dari sesi ini?



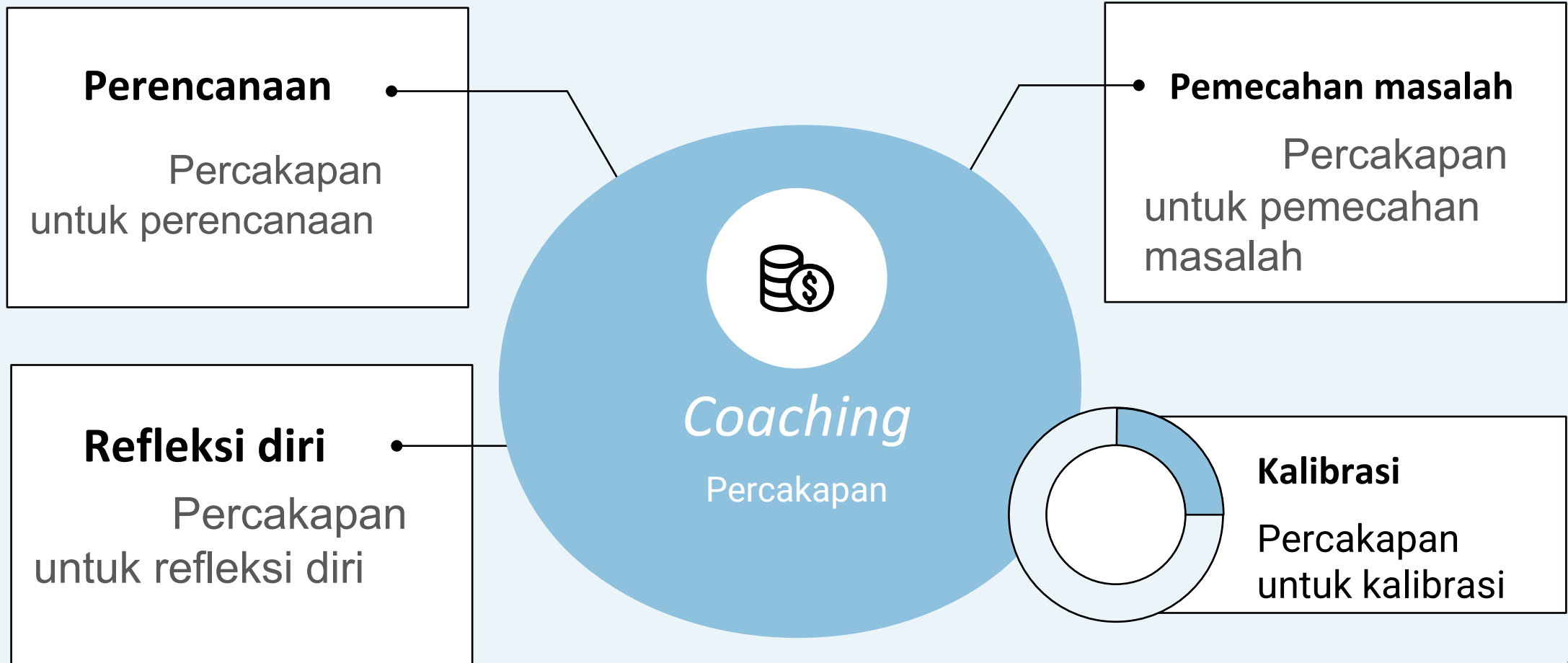
Kementerian
Pendidikan, Kebudayaan,
Riset, dan Teknologi



Percakapan Berbasis *Coaching*

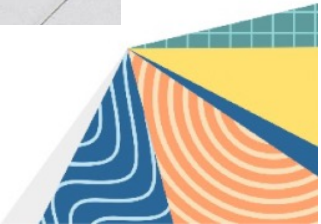


Percakapan berbasis *coaching*





Percakapan untuk Perencanaan





Percakapan untuk Perencanaan

Kapan kita melakukannya?

- **Sebelum** memulai pendampingan kepada *coachee*. Pendampingan bersifat suatu pengembangan jangka pendek (3-6 bulan). Rencanakan bersama apa yang ingin dikembangkan *coachee*
- **Sebelum** *coachee* memulai/terlibat dalam suatu kegiatan atau melakukan suatu tugas. Rencanakan apa yang akan dilakukan dalam kegiatan/tugas tersebut





Percakapan untuk Perencanaan

Bagaimana melakukannya?

TUJUAN

- Tanyakan tujuan perencanaan: "Apa yang ingin dicapai dari kegiatan/pengembangan ini?"

IDENTIFIKASI & RENCANA

- Tentukan ukuran keberhasilan program pengembangan/kegiatan:
"Apa ukurannya bahwa ini berhasil?" (pastikan ukuran terukur)
- Identifikasi hal-hal yang harus disiapkan/dikembangkan:
"Apa saja yang harus disiapkan?"
"Apa yang perlu dikembangkan agar bisa mencapai tujuan?"
- Identifikasi hal-hal yang sudah ada yang bisa membantu keberhasilan
- Identifikasi dukungan yang diperlukan

TANGGUNG JAWAB

- Sepakati kapan akan melakukan sesi untuk refleksi/kalibrasi

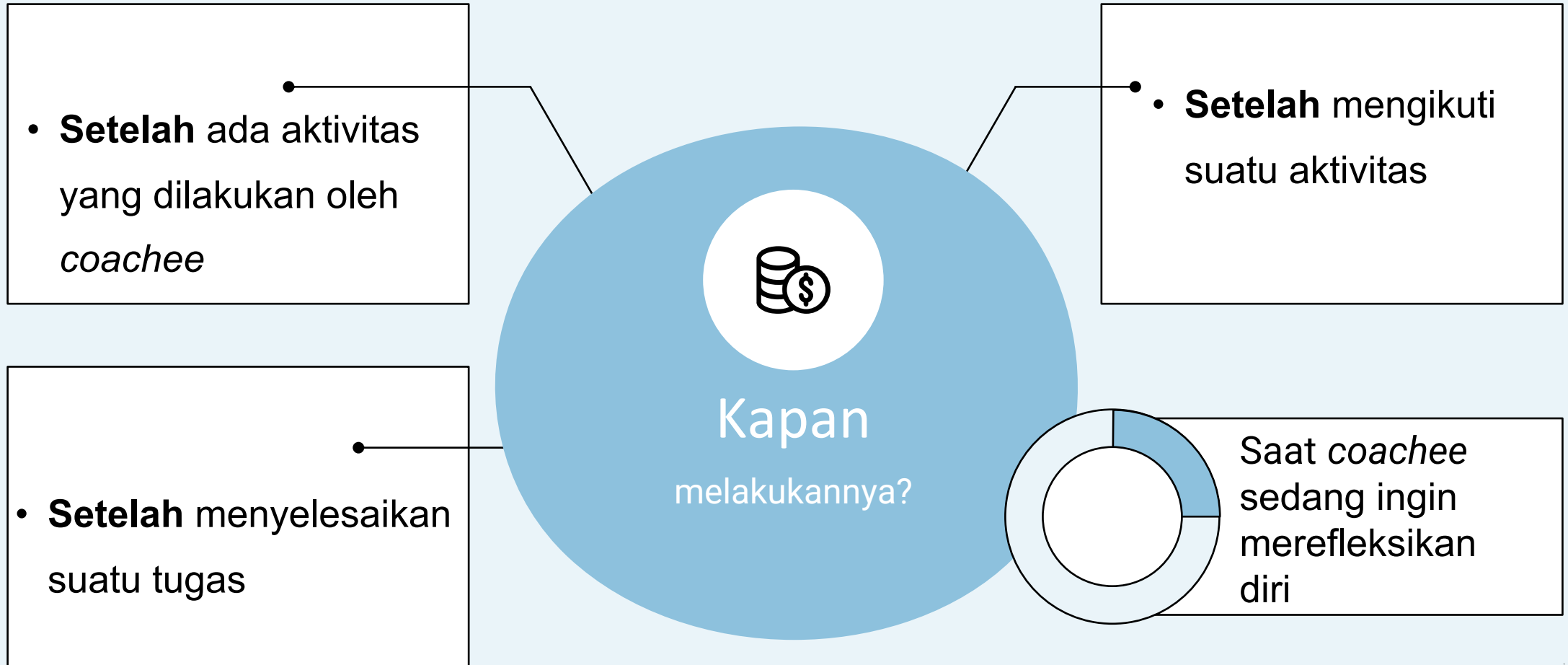




Percakapan untuk Refleksi



Percakapan untuk Refleksi





Percakapan untuk Refleksi

Bagaimana melakukannya?

- Bangun suasana tenang saat melakukan refleksi.

IDENTIFIKASI & RENCANA AKSI

- Mulai dengan menanyakan apa yang didapat/dirasakan dari *event*/kegiatan/situasi yang direfleksikan
- Tanyakan inspirasi apa yang timbul dari pengalaman/perasaan tersebut
- Tanyakan apa yang sekarang jadi diketahui/dipahami/ disadari oleh *coachee*
- Tanyakan dari kesadaran itu apa yang akan dilakukan ke depannya.

TANGGUNG JAWAB

- Tanyakan apa yang didapatkan dari percakapan.





Percakapan untuk pemecahan masalah



Kapan melakukannya?

01

- Saat *coachee* mengontak kita karena ia menghadapi masalah, merasa buntu, merasa tidak jelas, merasa tidak berdaya, merasa tidak mampu.

02

- Saat *coachee* mengalami krisis.

03

- Saat *coachee* membutuhkan bantuan dari luar.



Percakapan untuk pemecahan masalah

Bagaimana melakukannya?

IDENTIFIKASI

- Ajak *coachee* menggambarkan masalahnya
- Lalu ajak *coachee* melihat apa yang ingin dicapainya jika masalah hilang
- Ajak *coachee* melihat faktor-faktor yang menyebabkan itu terjadi dan faktor-faktor yang bisa membuat hal itu hilang

RENCANA AKSI

- Ajak *coachee* memikirkan apakah memiliki gagasan untuk mengatasinya
- *Coach* boleh *brainstorming*

TANGGUNG JAWAB

- Sebelum percakapan berakhir, ajak *coachee* menyimpulkan apa yang didapatnya.





Percakapan untuk kalibrasi



Kapan melakukannya?

01

- Setiap 3 bulan saat membicarakan kemajuan perkembangan diri

02

- Saat kita/*coachee* ingin melakukan swanilai kinerja/perkembangannya terhadap suatu standar/kriteria.

03

- Saat perlu melakukan penyesuaian ulang atas rencana terhadap standar/kriteria tersebut



Bagaimana melakukannya?

- Pastikan kita dalam keadaan mental positif, siap untuk berpikir bersama, mampu hadir sepenuhnya
- Pastikan memiliki intensi yang benar
 - ingin terkoneksi bukan mengoreksi
 - ingin memahami bukan memberi tahu

IDENTIFIKASI & RENCANA AKSI

- Mulai dengan meminta coachee menilai apa hal-hal yang sudah bagus.
- Lanjutkan dengan swa-nilai area yang menurut coachee dapat dikembangkan lagi
- Sampaikan sudut pandang kita sebagai pengamat.

TANGGUNG JAWAB

- Tanyakan kesimpulan dan apa yang akan dilakukan berbeda di kemudian hari.

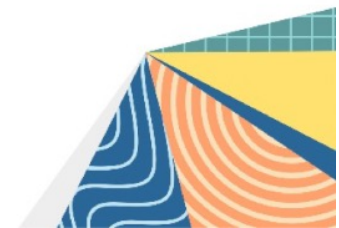




Kementerian
Pendidikan, Kebudayaan,
Riset, dan Teknologi



Pemberian Umpan Balik Berbasis *Coaching*





Memberikan Umpan Balik dengan Prinsip Coaching

Memberikan umpan balik dengan prinsip *coaching*:

1. Tujuan pemberian umpan balik adalah **untuk membantu pengembangan diri coachee**
2. Tanpa umpan balik, orang tidak akan mudah untuk berubah
3. Sesuai prinsip *coaching*, pemberian umpan balik tetap **menjaga prinsip kemitraan**
4. Selalu **mulai dengan memahami pandangan/pendapat coachee**





Umpan Balik berbasis *Coaching*

Costa dan Garmston (2016) dalam *Cognitive Coaching: Developing Self-directed Leaders and Learners* ada beberapa jenis umpan balik yang mendukung kemandirian dari penerima umpan balik.

- A. Umpan Balik dengan Pertanyaan Reflektif
- B. Umpan Balik menggunakan data yang valid





Supervisi Akademik dengan Prinsip *Coaching*





Supervisi Akademik (SA)

Secara definisi: **SA** merupakan **serangkaian aktivitas** untuk memberikan **dampak secara langsung** pada guru dan kegiatan pembelajaran di kelas.

Dalam pelaksanaannya, SA sering dilihat sebagai proses penilaian 1 arah dan dilakukan menjelang akhir tahun ajaran.

SA menjadi sebuah tagihan atau kewajiban bagi para pemimpin sekolah dalam tanggung jawabnya mengevaluasi para pendidik.





Supervisi Akademik (SA)

Dengan paradigma berpikir coaching, Supervisi Akademik perlu dilihat sebagai:

Kegiatan berkelanjutan yang meningkatkan kompetensi guru yang bertujuan untuk **pemberdayaan** dan **pengembangan kompetensi** diri dalam rangka peningkatan performa mengajar dan **mencapai tujuan pembelajaran** (Glickman, 2007, Daresh, 2001).



Prinsip-prinsip supervisi akademik dengan paradigma berpikir *coaching*:

Kemitraan proses kolaboratif antara supervisor dan guru	Konstruktif bertujuan mengembangkan kompetensi individu	Terencana coach dan coachee akan membuat rencana yang jelas dan terukur untuk mencapai tujuan yang diinginkan..
Reflektif membantu coachee memahami diri mereka sendiri dengan lebih baik dan mengembangkan keterampilan berpikir kritis yang diperlukan untuk meraih keberhasilan jangka panjang	Objektif data/informasi diambil berdasarkan sasaran yang sudah disepakati	Berkesinambungan coach dan coachee bekerja sama untuk membuat rencana tindakan jangka panjang yang mencakup tujuan dan sasaran yang spesifik
	Komprehensif mencakup tujuan dari proses supervisi akademik	

Tiga tahapan supervisi akademik

PERENCANAAN

Merumuskan tujuan, memilih pendekatan, teknik, dan model, menetapkan jadwal, dan mempersiapkan ragam instrumen.

PELAKSANAAN

Keterlibatan guru dalam kegiatan-kegiatan sekolah, observasi kelas/supervisi klinis, dan pelatihan.

TINDAK LANJUT

Perencanaan pengembangan diri dan pengembangan proses pembelajaran.



Tahapan/Siklus Pelaksanaan Supervisi Akademik

Pra-observasi



Pertemuan pra-observasi ini merupakan percakapan yang membangun hubungan antara guru dan supervisor sebagai mitra dalam pengembangan kompetensi diri

Aktivitas kunjungan kelas yang dilakukan oleh supervisor



Observasi

Percakapan supervisor dan guru terkait hasil data observasi, menganalisis data, umpan balik dan rencana pengembangan kompetensi. Proses percakapan bersifat reflektif dan bertujuan perbaikan ke depan.

Pasca-observasi





Pra Observasi

- Supervisor menyampaikan tujuan besar supervisi dan tujuan dari percakapan awal.
- Guru menyampaikan rancangan pelaksanaan pembelajaran dan menginformasikan aspek perkembangan yang hendak diobservasi
- Supervisor dan guru menyepakati sasaran observasi, waktu kunjungan kelas dan waktu percakapan pasca-observasi
- Supervisor menginformasikan bahwa ia akan mencatat kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru di kelas



Pra Observasi

Contoh pertanyaan:

- *Bapak/Ibu ingin saya membantu mengembangkan kompetensi yang mana?*
- *Bagian mana yang nanti Bapak/Ibu inginkan untuk saya amati?*
- *Bagaimana penilaian Bapak/Ibu sendiri terhadap apa yang akan kita kembangkan ini?*
- *Apa harapan dari observasi yang akan kita lakukan bersama ini?*



Observasi

Motivasi kegiatan observasi berawal dari kebutuhan pembelajaran murid dan kebutuhan pengembangan potensi guru.

Menggunakan instrumen yang telah ditentukan sebelumnya dan fokus pada sasaran yang sudah disepakati.





Amati supervisee Anda dan catat hal-hal yang dilakukan di kelas:

- yang **Selaras** dengan kompetensi yang ingin dikembangkan
- yang **Melebihi** kompetensi yang ingin dikembangkan
- yang **Belum** sesuai kompetensi yang dikembangkan

Lakukan dengan netral, tanpa penilaian, gunakan mata pengamat.





Idealnya berisikan aktivitas berikut:

- Tujuan percakapan: analisis hasil data observasi

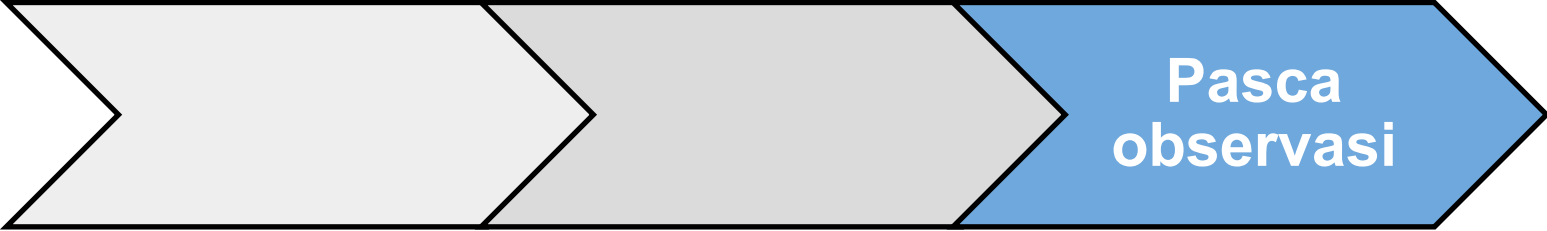
- Percakapan umpan balik

- Percakapan perencanaan area pengembangan

- Rencana aksi pengembangan diri

Supervisor memberikan ruang bagi guru berefleksi pada saat analisis hasil data observasi dan melalui percakapan *coaching*, guru dapat menemukan sendiri area pengembangan selanjutnya





Pasca observasi

Durasi waktu umumnya 15-30 menit untuk mendiskusikan hasil.

- Pertanyaan awal: **“Bagaimana Bapak/Ibu menilai sendiri performa dalam kompetensi tadi?”** (*tunggu jawaban, catat*).
- Lanjutkan, **“Apa yang membuat Bapak/Ibu menilai demikian?”**. (*mendengarkan hasil refleksi supervisee dan catat*).
- Kemudian sampaikan, **“Boleh saya menyampaikan hasil pengamatan saya?”**.
- Sampaikan hal-hal yang teramati sesuai atau lebih baik dari standar/keinginan, gunakan pernyataan **“Saya mengamati tadi pada saat..... Bapak/Ibu melakukan.... Itu sudah sesuai dari/lebih tinggi dari standar yang kita rujuk.”**
- Lanjutkan lagi. **“Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mendengar ini?”**, izinkan mereka mengungkapkan pendapat.



Pasca observasi

- Lanjutkan dengan pengamatan yang belum sesuai. Katakan, **“Namun demikian, saya juga melihat hal-hal yang masih bisa dikembangkan. Misalnya tadi saat... saya mengamati Bapak/Ibu melakukan, yang sebetulnya kalau merujuk ke standar seharusnya.... Bagaimana pendapat Bapak/Ibu?”**
- Ajak membicarakan rencana tindakan untuk selanjutnya.
- Tanyakan lebih lanjut, **“Dari diskusi kita ini, apa yang sudah terbayang akan Bapak/Ibu lakukan untuk meningkatkan lagi performa di area ini?”** *(Bisa dilanjutkan dengan kapan, di mana, siapa yang bisa bantu)*
- Lalu sampaikan bagaimana hasil pengamatan tersebut dicatatkan ke dalam form Supervisi Akademik
- Sebagai penutup, minta supervisee menyatakan apa yang ia dapat dari proses ini.



Kementerian
Pendidikan, Kebudayaan,
Riset, dan Teknologi



TERIMA KASIH

**TUJUAN PENDIDIKAN ADALAH MENUNTUN ANAK
MENCAPAI KEKUATAN KODRATNYA**

KI HADJAR DEWATARA

