



Inovasi Kurikulum

<https://ejournal.upi.edu/index.php/JIK>



Peningkatan Profesional Guru Melalui Pelatihan Pendekatan Kemitraan

Rayendra

Universitas Negeri Padang

reyendra@fip.unp.ac.id

Abstrak

Pengembangan SDM guru dan tenaga kependidikan bertujuan memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat setiap individu sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan di sekolah. Pembinaan kemitraan melibatkan pelatihan satu lawan satu dari seorang guru oleh pelatih dengan tujuan untuk memperbaiki pengajaran dan pembelajaran siswa. Penerapan program pembinaan instruksional secara efektif adalah fokus pada pendekatan kemitraan. Pelatih instruksional memberikan kontribusi yang sangat penting untuk perbaikan sekolah dengan bermitra dengan guru untuk membantu mereka menemukan cara yang lebih baik untuk menjangkau lebih banyak siswa.

Kata Kunci: *Profesional Guru; Pelatihan; Pendekatan Kemitraan*

Abstract

The development of human resources for teachers and education personnel aims to provide opportunities for teachers and education personnel to develop and express themselves according to the needs, talents, and interests of each individual in accordance with the conditions needed in schools. Partnership building involves one-on-one training of a teacher by a trainer with the aim of improving student teaching and learning. The implementation of an effective instructional coaching program is a focus on a partnership approach. Instructional trainers make a critical contribution to school improvement by partnering with teachers to help them find better ways to reach more students.

Keywords: *Professional teacher; Training; Partnership Approach.*

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu mata rantai (*link*) dari siklus pengelolaan personal dapat diartikan: merupakan proses perbaikan staf melalui berbagai macam pendekatan yang menekankan realisasi diri (kesadaran), pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri. Pengembangan mencakup kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), keterampilan (*skill*), dan pengetahuan anggota organisasi (Pramono, 2017). Diklat adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Program pelatihan sangat berguna bagi pegawai/karyawan terutama untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian sejalan dengan kemajuan teknologi, meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan pegawai/karyawan untuk promosi, mengarahkan pegawai/karyawan terhadap visi organisasi dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pendidikan dan pelatihan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan SDM guru dan tenaga kependidikan bertujuan memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat setiap individu sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan di sekolah. Di samping itu, juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, akan jaminan keamanan, sosial, pengakuan dan penghargaan, kesempatan mengembangkan diri. Pendidik (guru) dalam proses belajar-mengajar memiliki peran kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran. Guru diharapkan dapat menunjukkan kepada siswa tentang bagaimana cara mendapatkan pengetahuan (*cognitive*), sikap dan nilai (afektif) dan keterampilan (psikomotor). Dengan kata lain tugas dan peran pendidik yang utama adalah terletak aspek pembelajaran. Pembelajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu secara singkat dapat dikatakan bahwa, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidiknya. Menurut Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru menyatakan guru adalah pendidik profesional. Guru yang dimaksud meliputi guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling/ konselor, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

Perubahan paradigma dalam proses pembelajaran yang awalnya berpusat pada guru (*teacher centred*) menjadi pembelajaran yang berpusat pada siswa (*learning centred*) diharapkan mampu mendorong guru untuk terlibat secara aktif dalam membangun pengetahuan, sikap dan perilaku. Melalui pembelajaran yang berpusat pada siswa maka fungsi guru berubah dari pengajar (*teacher*) menjadi mitra pembelajar (fasilitator). Oleh karena itu, perubahan paradigma pembelajaran ini menuntut perubahan pada mindset guru sebagai fasilitator untuk meningkatkan profesionalitas melalui pelatihan. Salah satu cara meningkatkan kinerja serta keprofesionalan dari Guru adalah dengan adanya Pendidikan dan Latihan (Diklat). Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*) yang strategis karena program pendidikan dan pelatihan selalu berkaitan dengan masalah nilai, norma, dan perilaku individu dan kelompok (Rahman, 2018). Program pendidikan dan pelatihan selalu direncanakan untuk tujuan-tujuan, seperti pengembangan pribadi, pengembangan profesional, pemecahan masalah, tindakan yang remedial, motivasi, meningkatkan mobilitas, dan keamanan anggota organisasi.

Dalam dekade terakhir, pembinaan atau pelatihan guru merupakan upaya pengembangan profesional guru di sekolah-sekolah. Secara garis besar, pembinaan kemitraan melibatkan pelatihan satu lawan satu dari seorang guru oleh pelatih dengan tujuan untuk memperbaiki pengajaran dan pembelajaran siswa (Knight, 2011). Pengembangan profesional yang berkualitas terkait erat dengan pembinaan guru, perubahan pembelajaran meningkat secara signifikan (Showers & Joyce, 1996). Selama pelatihan pembelajaran, penetapan tujuan, tanya jawab, dan pengumpulan data yang khas dari pendekatan kemitraan. Dalam hal ini dapat membantu guru meningkatkan kinerjanya melalui pembinaan, yang mengarah pada pembelajaran yang lebih efektif di kelas.

TINJAUAN PUSTAKA

Biaya dan usaha yang luar biasa telah didedikasikan untuk mengidentifikasi, mengkodifikasi, dan memvalidasi praktik guru yang efektif. Ketidakefektifan pelatihan tradisional dalam pembinaan tidak adanya berbagi gagasan dalam pemecahan masalah pembelajaran di kelas. Hal ini lebih disebabkan oleh ketidakpercayaan yang dilatih pada yang melatih. Sementara pendekatan tradisional tidak memandang guru sebagai profesional dan tidak banyak membantu guru dalam merancang pembelajaran. Disebutkan oleh Calais, et.al. (2020), guru lebih memahami cara dia menyampaikan pembelajaran dan mengetahui kondisi siswanya yang tidak bisa dibandingkan dengan orang lain, pengembangan profesional yang mengabaikan pengetahuan yang dimiliki guru akan melemahkan kemampuan dan ketertarikan Guru untuk mengembangkan diri. Pelatih pembelajaran bermitra dengan guru untuk membantu menggabungkan praktik pembelajaran berbasis penelitian ke dalam pengajaran guru. Seperti mentor, pelatih spesialis, dan pelatih kolaboratif, pelatih instruksional menggunakan pengajaran yang efektif, tanya jawab dialogis, dan strategi pengembangan komunikasi dan hubungan lainnya.

Pendekatan ini menekankan bahwa bagaimana mempelajari praktik pengajaran berbasis bukti yang sangat spesifik (Stiggins, Arter, Chappuis, & Chappuis, 2009) Pelatih pembelajaran memiliki pengetahuan menyeluruh tentang praktik pengajaran dan bersama mengamati guru dan menyederhanakan penjelasan tentang praktik pengajaran yang dibagikan guru. Teori yang mendasari pembinaan pembelajaran melalui pendekatan kemitraan adalah dengan kerangka kerja yang mana pelatih dan guru mengidentifikasi di mana harus memulai berdasarkan beberapa faktor yang dianggap penting ketika menyangkut keberhasilan program pembinaan. Kegiatan ini mencakup observasi, pengajaran di kelas, pemodelan. Pra-pertemuan dan pasca pertemuan (Gallucci et al., 2010).

Pendekatan kemitraan adalah teori terbalik pembinaan pembelajaran. Pelatih instruksional menghormati profesionalisme guru dengan mendasarkan pekerjaan mereka pada keyakinan mendasar bahwa pelatih dan guru melihat hubungan mereka sebagai kemitraan otentik antara yang setara dan bukan hubungan antara seorang ahli dan seorang pemula. Kemitraan ini diartikulasikan dalam nilai (Knight, 2011) yang membentuk semua pelatih instruksional. Pelatih menggunakan nilai kemitraan untuk mengevaluasi keefektifan tindakan sebelumnya, untuk membuat keputusan di tengah interaksi, dan merencanakan interaksi di masa depan. Nilai-nilainya adalah sebagai berikut:

- 1. Persamaan.** Kemitraan melibatkan hubungan yang setara (Blok, 1993; Eisler, 1988; Schein, 2009). Dengan demikian, semua pikiran dan keyakinan semua orang dianggap berharga, dan walaupun masing-masing individu berbeda, tidak ada individu yang memutuskan yang lain.
- 2. Pilihan.** Dalam sebuah kemitraan, satu individu tidak membuat keputusan untuk keputusan lain (Blok 1993; Senge, 1990). Karena mitra sama, mereka membuat pilihan individu mereka sendiri dan membuat keputusan secara kolaboratif.

3. **Dialog.** Untuk mencapai keputusan yang dapat diterima bersama, para mitra terlibat dalam dialog (Bernstein, 1983; Bohm, 1996, 1998; Isaacs, 1999). Dalam sebuah kemitraan, satu individu tidak memaksakan, mendominasi, atau kontrol. Sebagai gantinya, mitra terlibat dalam percakapan, belajar bersama saat mereka mengeksplorasi gagasan.
4. **Praktek.** Tujuan kemitraan adalah untuk memungkinkan individu memiliki pengalaman yang lebih bermakna. Dalam hubungan kemitraan, makna muncul ketika orang merenungkan gagasan dan kemudian memasukkan gagasan itu ke dalam praktik (Freire, 1980; Gadamer, 1975; Senge, 1990). Persyaratan untuk kemitraan adalah bahwa setiap individu bebas untuk merekonstruksi dan menggunakan konten seperti yang dianggapnya paling berguna
5. **Voice.** Kemitraan bersifat multivokal dan bukan bersifat univokal, dan semua individu dalam sebuah kemitraan memiliki banyak kesempatan untuk mengungkapkan sudut pandang mereka (Argyris, 1999; Bohm, 1996; Isaacs, 1999; Vella, 1995). Memang, keuntungan utama dari kemitraan adalah bahwa setiap pasangan belajar dari orang lain, bukan hanya mengulangi apa yang telah dia ketahui.
6. **Timbal balik** Dalam kemitraan, setiap orang mendapatkan keuntungan dari kesuksesan, pembelajaran, atau pengalaman orang lain (Freire, 1980; Senge, 1990; Vella, 1995). Oleh karena itu, orang yang mengambil pendekatan kemitraan melakukan diskusi untuk saling belajar.

METODE

Artikel ini ditulis dengan menggunakan metode studi pustaka (*library research*) di mana penulis mengumpulkan literatur, dokumen, dan *paper* yang berkaitan dengan pelatihan pendekatan kemitraan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai kemitraan menjadi hidup dalam proses pembinaan instruksional. Proses pembinaan instruksional tidak digunakan sebagai cetak biru untuk diikuti selangkah demi selangkah, namun sebagai kerangka kerja untuk disesuaikan oleh pelatih agar sesuai dengan setiap situasi pembinaan. Prosesnya melibatkan enam komponen sebagai berikut.

1. Observation and Goals

Penjajaran tujuan atau apa yang kita inginkan dan gambaran yang jelas tentang realitas saat ini (di mana kita relatif terhadap apa yang kita inginkan)Pelatih instruksional memulai proses pembinaan dengan bermitra dengan para guru untuk menciptakan ketegangan kreatif ini. Pelatih dapat membantu Guru menavigasi kesulitan menyelaraskan desain pembelajaran dan kinerja mereka dengan standar akademik (Vogt & Rogalla, 2009). Pertama, untuk menciptakan gambaran yang jelas tentang realitas saat ini, mereka mengumpulkan data tentang apa yang saat ini terjadi di kelas guru. Data tersebut dapat terdiri dari ukuran prestasi siswa, pendapat siswa yang dikumpulkan melalui survei seperti data video dikumpulkan di kelas guru menggunakan kamera seperti Go Pro, iPhone, iPad, atau kamera.

Pelatih instruksional membagikan data yang mereka kumpulkan dengan guru atau berbagi video dengan guru untuk ditinjau. Video terbukti sangat kuat karena pengalaman kami menunjukkan bahwa para guru (seperti kebanyakan profesional)sering kali tidak menyadari apa praktik profesional mereka sampai mereka melihat video pelajaran mereka-ini sesuai dengan temuan tentang pra-kontemplasi selama perubahan (Prochaska , Norcross, & DiClemente, 1994). Setelah guru dan pelatih meninjau

data, bersama-sama mereka mengidentifikasi tujuan. Guru yang menonton pengajaran mereka dan murid mereka di video sering kali terutama berkomitmen untuk mengidentifikasi tujuan.

Guru mungkin merasa sulit atau tidak nyaman untuk melihat video kelas mereka untuk pertama kalinya dengan pelatih (Bradley dkk, 2013). Guru perlu menerima tiga perubahan mendasar saat menggunakan pembinaan instruksional, yaitu 1) Penerimaan kebutuhan untuk melakukan perubahan instruksional; 2) Melakukan Organisasi ulang waktu Guru untuk berkomunikasi dan pertemuan rutin dengan pelatih; 3) Mengubah praktik instruksional yang dilakukan untuk menindak lanjuti perencanaan yang dibentuk bersama pelatih (Jacobs, dkk. 2017). Satu prinsip desain situasional yang telah kami identifikasi melalui penelitian mengenai proses pembinaan berkaitan dengan pengalaman pertama guru dalam melihat pelajaran rekaman video mereka. Jika seorang guru belum pernah menonton video dari instruksi mereka sendiri atau merasa tidak nyaman dengan aktivitas ini, maka pelatih harus mendorong guru untuk menonton video terlebih dahulu dengan sendirinya. Guru dapat membuat catatan tentang aspek positif dan tantangan yang mereka amati dalam video dan membawa data ini ke pertemuan mereka dengan pelatih.

2. High-Leverage Practices

Setelah guru mengidentifikasi tujuan, pelatih menyarankan praktik berbasis bukti yang mungkin diterapkan guru dalam upaya memenuhi tujuan. Praktik ini sering diatur di sekitar empat bidang: a) perencanaan isi, b) penilaian formatif, c) praktik instruksional, dan d) pembangunan komunitas.

- a. **Perencanaan konten** Pelatih membantu guru merencanakan kursus, unit, dan pelajaran yang efektif. Pelatih bekerja sama dengan guru kelas dalam merencanakan pembelajaran dan penilaian siswa (West, 2003).
- b. **Praktik penilaian formatif.** Guru dapat menggunakan penilaian formatif untuk mengidentifikasi dengan tepat apa yang harus dipelajari siswa, bagaimana menilai pemahaman siswa, dan bagaimana memberi umpan balik kepada siswa tentang kemajuan mereka. Sederhananya, para guru menggunakan praktik penilaian formatif sehingga mereka dapat mengetahui seberapa baik perkembangan siswa dan karenanya setiap siswa mengetahui seberapa baik perkembangannya (Chapuis, 2009; Popham, 2008; Stiggins et al., 2009).
- c. **Instruksional praktis.** Praktik instruksional yang efektif meningkatkan keterlibatan dan penguasaan selama pelajaran. Praktik pembelajaran dengan imbal hasil tinggi mencakup pembelajaran kooperatif (Slavin, 1983).
- d. **Pembangunan komunitas** Praktik *leverage* tertinggi keempat adalah pembangunan komunitas, yang mengacu pada praktik yang digunakan guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan produktif. Praktik pembelajaran hasil tinggi mencakup menciptakan budaya yang ramah terhadap pelajar, membangun hubungan, mengajari harapan (Sprick, 2009), dan memperkuat harapan dengan pujian yang efektif dan sering dan koreksi yang lancar.

Selama pembinaan instruksional, praktik mengajar hanya digunakan untuk membantu guru mencapai tujuan mereka bagi siswa-guru tidak menerapkan praktik hanya untuk kepentingan praktisi. Jadi, sementara pelatih instruksional membantu guru mempelajari praktik baru, mereka melakukannya hanya untuk melayani tujuan guru.

3. Explicit Explanations

Untuk membantu memastikan bahwa guru menerapkan praktik baru yang mereka identifikasi dengan pelatih mereka, pelatih perlu mendeskripsikan praktik tersebut dengan cara yang memudahkan guru menerapkannya secara efektif. Ini adalah proses dua bagian.

Di satu sisi, ketika pelatih menjelaskan praktik pengajaran baru, penjelasan mereka harus jelas dan mudah dilakukan; Jika tidak, guru tidak akan bisa mentransfernya ke kelas. Dengan demikian, pelatih harus memiliki pemahaman mendalam dan lengkap tentang praktik yang mereka gambarkan dan harus dapat menjelaskan praktik-praktik tersebut sehingga setiap orang dapat belajar, menginternalisasi, dan menggunakannya. Di sisi lain, hanya dengan mengatakan kepada guru bagaimana menerapkan praktik tidak konsisten dengan pendekatan kemitraan pembinaan instruksional, maka pelatih instruksional menjelaskan praktik secara tepat, namun untuk sementara. Dengan kata lain, saat para pelatih menjelaskan aspek praktik mengajar, mereka juga menjelaskan bahwa praktik tersebut mungkin perlu disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing siswa dan guru. Jadi, saat mereka menjelaskan setiap aspek latihan, mereka bertanya kepada guru apakah perlu disesuaikan dengan cara apa pun untuk memenuhi kekuatan atau kebutuhan unik siswa atau kekuatan atau kebutuhan mereka sendiri.

4. Modeling

Penjelasan memperkenalkan praktik kepada guru, namun guru biasanya perlu melihat praktik tersebut dalam tindakan agar siap untuk menerapkannya dengan lancar. Untuk alasan ini, pemodelan merupakan bagian penting dari pembelajaran yang merupakan inti pembinaan instruksional. Sering kali, ini terjadi saat pelatih mendemonstrasikan praktik di kelas guru. Pelatih instruksional tidak mengajar seluruh kelas. Mereka hanya menunjukkan bagaimana praktik tertentu dapat diterapkan, dan guru mengamati pelatih, terkadang mencatat di *checklist* atau protokol pengamatan yang dikembangkan bersama dengan pelatih dan guru.

Pemodelan dapat terjadi dengan beberapa cara lain, dan tidak hanya di kelas guru di depan muridnya. Misalnya, pelatih dapat menunjukkan praktik di kelas guru hanya dengan pelatih dan guru, atau pelatih dan guru dapat mengajar bersama. Pada beberapa kesempatan, pelatih dan guru dapat mengunjungi kelas guru lain, atau guru dapat mengunjungi kelas guru lain sementara pelatih tersebut mencakup kelas guru. Dalam kasus lain, pemodelan terjadi saat guru menonton video praktik baru yang diterapkan oleh beberapa guru lainnya. Dengan demikian, prinsip situasional lain yang telah kita identifikasi dalam pekerjaan kita berkaitan dengan berbagai bentuk pemodelan: jika pendekatan tradisional untuk pemodelan tidak layak atau disukai, maka pelatih harus menggunakan metode pemodelan alternatif (Bradley et al., 2013).

5. Deliberate Practice and Progress Toward the Goal

Mendengar tentang sebuah praktik baru dan melihatnya dimodelkan memulai prosesnya, namun mengubah gagasan menjadi kebiasaan membutuhkan latihan dan umpan balik. Jadi, selama proses pembinaan instruksional, guru mempraktikkan praktik baru tersebut, dan para pelatih mengumpulkan dan berbagi data mengenai dampak praktik tersebut. Data dikumpulkan dari melihat video, mendapatkan umpan balik dari siswa melalui survei (misalnya, survei Tripod). Tujuan pengumpulan data adalah untuk memantau kemajuan menuju tujuan. Ketika tujuan tercapai, pelatih dan guru mengidentifikasi tujuan lain yang ingin mereka kejar. Selaras dengan teori dan penelitian mengenai pengembangan profesional, proses ini cukup efektif karena menekankan kolaborasi dan keberlanjutan untuk mempromosikan pembelajaran guru (Matsumura et al., 2019).

6. Reflection

Ketika seorang pelatih instruksional bergerak melalui komponen pembinaan dengan seorang guru, baik guru maupun pelatih harus belajar. Guru sedang mempelajari praktik mengajar yang baru. Pada saat yang sama, pelatih dapat mempelajari sejumlah keterampilan atau wawasan baru yang berkaitan dengan bekerja dengan guru, memberikan pelajaran model, mendaftarkan guru dalam proses pembinaan instruksional, membangun hubungan, atau menangani masalah inti guru. Setiap hari memberikan banyak pengalaman belajar bahkan untuk pelatih yang paling berpengalaman sekalipun. Dalam pekerjaan kami dengan pelatih instruksional di distrik sekolah Oregon, guru yang mencapai tujuan melalui pembinaan sering ingin mengidentifikasi dan bekerja menuju tujuan baru (Bradley et al., 2013). Refleksi sepanjang proses pembinaan merupakan langkah penting untuk mengidentifikasi tujuan baru.

Prinsip situasional terakhir yang kami tawarkan di sini berkaitan dengan kerja berkelanjutan antara guru dan pelatih. Jika guru memutuskan untuk mengejar tujuan kedua atau ketiga, pelatih harus mendorong refleksi guru untuk berfokus pada identifikasi tujuan baru (Bradley dkk, 2013). Menurut Hasbrouck (2009) refleksi dapat dilakukan dengan melakukan dialog reflektif dan percakapan kolega yang dilakukan oleh pelatih dan guru ini akan berpeluang berbagi perspektif masing-masing sehingga berdampak pada keyakinan guru mengenai pembelajaran siswa dan praktik mereka. Pelatih perlu untuk memberikan kesempatan pada guru untuk merefleksikan konten yang dipelajari dan proses belajarnya (Tanner, Quintis, & Gabora, 2017).

Sejumlah tantangan tetap ada, ketika pelatih dan guru menggunakan refleksi diri pada praktik kelas menggunakan video instruksi kelas, guru dapat mengubah praktik mereka dan menargetkan sasaran siswa secara lebih efektif daripada saat pelatih dan guru hanya mendiskusikan tantangan (Knight et.al., 2012). Untuk membuat kemajuan yang terus berlanjut dan memastikan praktik yang konsisten, pendekatan kemitraan yang berbasis bukti secara teoretis diperlukan

Terakhir, tantangan biaya dalam menerapkan program pembinaan instruksional. Dengan perkiraan biaya tahunan per guru pembinaan instruksional lebih besar daripada lokakarya jangka pendek (Knight et.al., 2012). Program pembinaan dalam penelitian ini umumnya mahal per guru (atau per murid) saat pelatih bermitra dengan sejumlah besar guru sepanjang tahun.

SIMPULAN

Pelatihan instruksional memberikan kontribusi yang sangat penting untuk perbaikan sekolah dengan bermitra dengan guru untuk membantu mereka menemukan cara yang lebih baik untuk menjangkau lebih banyak siswa. Dalam beberapa kasus, mereka mungkin berfokus pada praktik *leverage* tinggi dari 1) pembangunan komunitas, 2) peningkatan konten, 3) instruksi, dan 4) penilaian formatif. Yang mendasari penerapan program pembinaan instruksional secara efektif adalah fokus pada pendekatan kemitraan yang diuraikan. Prinsip-prinsip yang dijelaskan di sini berlaku sama baiknya bagi guru yang menganggap peran pelatih untuk siswa mereka dalam paradigma yang berpusat pada peserta didik.

CATATAN PENULIS

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait publikasi artikel ini. Penulis menegaskan bahwa data dan isi artikel bebas dari plagiarisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris, C. (1999). *On organizational learning* (2nd ed.). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Bernstein, R.J. (1983). *Beyond objectivism and relativism: Science, hermeneutics, and praxis*. Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press.
- Block, P. (1993). *Stewardship: Choosing service over self-interest*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Bradley, B., Knight, J., Harvey, S., Hock, M., Knight, D., Skrtic, T., Brasseur-Hock, I., & Deshler, D. (2013). Improving instructional coaching to support middle school teachers in the United States. In T. Plomp, & N. Nieveen (Eds.), *Educational design research – Part B: Illustrative cases* (pp. 299–318). Enschede, the Netherlands: SLO.
- Calais, J., Grossie, E., McCoy, M., & Auzenne, L. (2020). When the Bones are Good the Rest Don't Matter: A Stable Foundation for Teaching and Instructional Coaching in a Hybrid Learning Environment. *Research Issues in Contemporary Education*, 5(3), 94-105.
- Chapuis, J. (2009). *Seven strategies of assessment for learning*. New York, NY: Allyn & Bacon.
- Denton, C., & Hasbrouck, A. (2009). A description of instructional coaching and its relationship to consultation. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 19, 150–175. doi:10.1080/10474410802463296
- Desimone, L. M., & Pak, K. (2017). Instructional coaching as high-quality professional development. *Theory into practice*, 56(1), 3-12.
- Freire, P. (1980). *Pedagogy of the oppressed*. New York, NY: Continuum.
- Gallucci, C., Van Lare, M. D. V., Yoon, I. H., & Boatright, B. (2010). Instructional coaching: Building theory about the role and organizational support for professional learning. *American Educational Research Journal*, 47(4), 919-963.
- Jacobs, J., Boardman, A., Potvin, A., & Wang, C. (2018). Understanding teacher resistance to instructional coaching. *Professional Development in Education*, 44(5), 690-703.
- Knight, J. (2011). *Unmistakable impact: A partnership approach for dramatically improving instruction*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Knight, D.S. (2012). Assessing the cost of instructional coaching. *Journal of Education Finance*, 38(1), 52–80.
- Knight, J. (2011). What good coaches do. *Educational Leadership*, 69(2), 18-22.
- Matsumura, L. C., Correnti, R., Walsh, M., Bickel, D. D., & Zook-Howell, D. (2019). Online content-focused coaching to improve classroom discussion quality. *Technology, Pedagogy and Education*, 28(2), 191-215. <https://doi.org/10.1080/1475939X.2019.1577748>
- Pemerintah Republik Indonesia, (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia, (2005). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia, (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia, (2008). Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta.
- Pramono, W. (2017). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Melalui Pengalaman Dalam Pelatihan. *Jurnal Administrasi, Manajemen, Dan Kependidikan*, 9(1), 53-59.
- Prochaska, J.O., Norcross, J.C., & DiClemente, C.C. (1994). *Changing for good*. New York, NY: Avon Books.
- Rahman, A., & Ibrahim, I. (2018). Analisis Dan Impelmentasi Sistem Informasi Sertifikasi Dibidang Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan. *Technologia: Jurnal Ilmiah*, 9(3), 153-158.

- Reddy, L. A., Dudek, C. M., & Lekwa, A. (2017). Classroom strategies coaching model: Integration of formative assessment and instructional coaching. *Theory Into Practice, 56*(1), 46-55.
- Showers, B., & Joyce, B. (1996). The evolution of peer coaching. *Educational leadership, 53*, 12–16.
- Slavin, R.E. (1983). *Cooperative learning*. New York, NY: Longman.
- Sprick, R. (2009). *CHAMPs: A proactive and positive approach to classroom management* (2nd ed.). Eugene, OR: Pacific Northwest Press.
- Stiggins, R., Arter, J., Chappuis, J., & Chappuis, S. (2009). *Classroom assessment for student learning: Doing it right—using it well*. New York, NY: Allyn & Bacon.
- Tanner, J., Quintis, L., & Gamboa Jr, T. (2017). Three perspectives of planning, implementation, and consistency in instructional coaching. *Journal of Educational Research and Practice, 7*(1), 2.
- Vogt, F., & Rogalla, M. (2009). Developing adaptive teaching competency through coaching. *Teaching and Teacher Education, 25*, 1051– 1060
- West, L., & Staub, F. (2003). *Content-focused coaching: Transforming mathematics lessons*. Portsmouth, NH: Heinemann.