

Distant-Coaching Program **untuk Kepala Sekolah dan Guru**

Rancangan Pre-Pilot 26 Maret 2021

Mengapa *coaching* pada kepala sekolah dan guru?

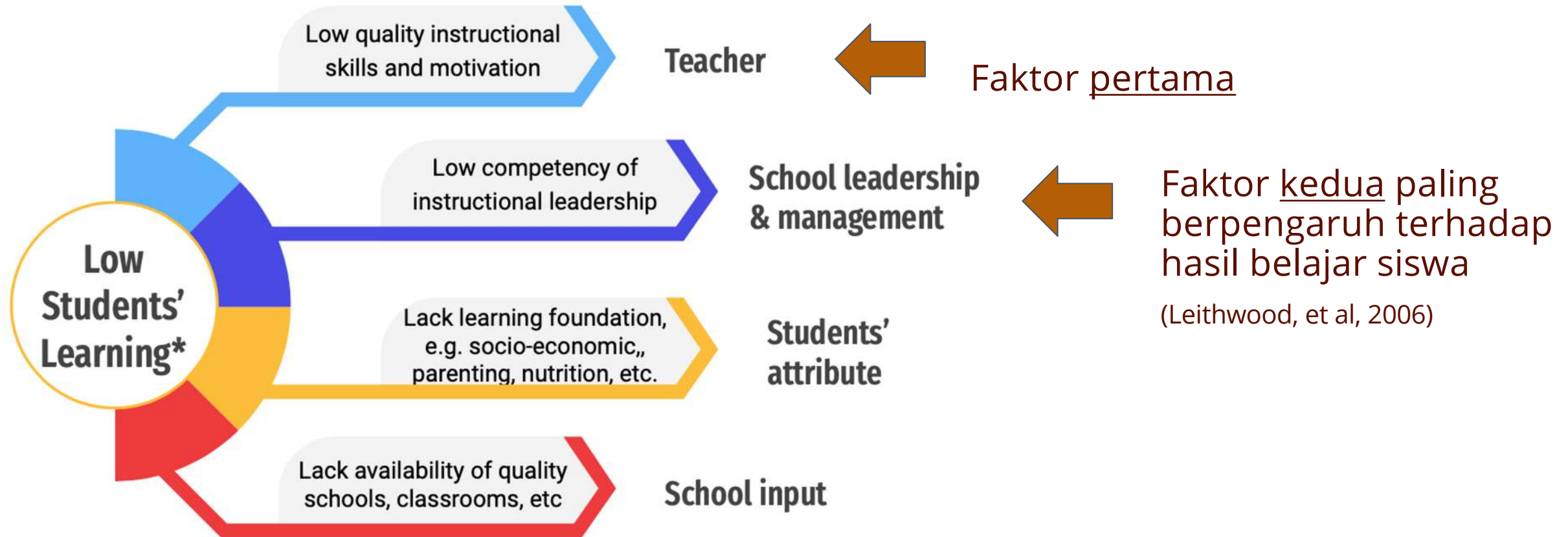
Coaching adalah metode *Professional Development* (PD) yang paling efektif*



Metode	Pemahaman konsep	Peningkatan <i>skills</i>	Penerapan
Presentasi konsep/teori	85%	15%	5-10%
Workshop	85%	18%	5-10%
Latihan dan umpan balik dalam pelatihan	85%	80%	10-15%
<i>Coaching</i>	90%	90%	80-90%

* Joyce, Bruce Y Showers, Beverley (2002). *Designing training and peer coaching: Our needs for learning*. VA: ASCD.

Kepala Sekolah & Guru adalah dua faktor terbesar yang mempengaruhi hasil belajar siswa



Coaching diperlukan untuk meningkatkan kompetensi yang paling berpengaruh pada hasil belajar siswa

Tugas Kepala Sekolah di Indonesia

*Permendikbud no.6/2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah

Manajerial

Mengelola 8 standar nasional pendidikan yang mencakup antara lain perencanaan sekolah, kurikulum, guru dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, data siswa, pembiayaan, dll

Supervisi akademik

Mensupervisi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengobservasi pembelajaran guru dan proses penilaian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

Studi oleh Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership/ACDP (program dukungan pemerintah Australia) pada 2013 menyimpulkan **kompetensi pada fungsi ini adalah area yang paling dibutuhkan dukungan bagi kepala sekolah Indonesia**

Kewirausahaan

Menciptakan inovasi untuk mengembangkan sekolah, mengaplikasikan pola pikir entrepreneurial dalam mengelola program/kegiatan sekolah

Berdampak **3-4 x lebih besar** daripada praktik kepemimpinan lainnya terhadap hasil belajar siswa (termasuk entrepreneurial dan managerial)

(Robinson, et al, 2008; 2018 World Development Report)

Belum ada *large scale coaching program* untuk Guru/KS di Indonesia

- *Professional Development (PD)* di Indonesia masih bergantung pada tradisional program terstruktur dari pemerintah:
 - Berbasis kuota (tidak seluruh guru/KS *guaranteed* akses pada PD)
 - *One size fits all* (tidak berdasar kebutuhan belajar yang unik dari setiap guru/KS)
 - Bergantung dari kompetensi instruktur yang ada di daerahnya
- *Coaching program* mempunyai potensi keberhasilan yang tinggi
 - Akses pada instruktur *coach* berkualitas yang tidak harus berbasis daerahnya
 - Menjawab kebutuhan *riil* pekerjaan guru/KS yang dihadapi
- Target pasar yang luas
Terdapat sekitar 300,000 Kepala Sekolah dan 3juta guru Indonesia

Desain Program *Coaching*

Tujuan Program *Coaching*

Alternatif kesempatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru/KS dengan *coach* berkualitas selain pengawas pembinanya

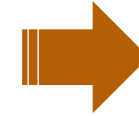
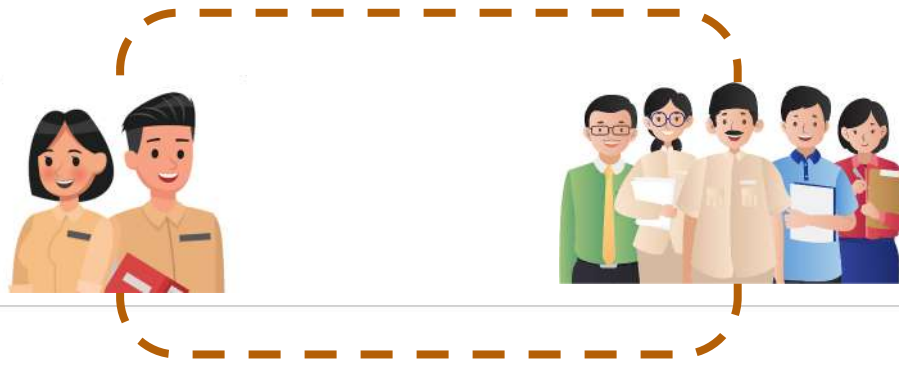
Membantu guru/KS dalam mengatasi tantangan pekerjaan yang nyata dihadapi sehari-hari

Project Design

1. Rekrutmen & Matching



2. Coaching



3. Evaluasi



Coach memfasilitasi kepala sekolah dan guru untuk **mau** berkembang dan **mampu** bekerja lebih efektif & efisien

1. Rekrutmen Peserta & *Matching Coach-Coachee*



Tujuan:

Mengumpulkan informasi awal *coachee*, untuk kemudian dicocokkan dengan *coach*.

2 Ragam latar belakang/konteks utama *coachee* pre-pilot:

- Daftar (*voluntary*)
- Didaftarkan/direkomendasikan (*top-down instruction*) Dinas Pendidikan/Pengawas

Tahapan:

- a) Membuka rekrutmen terbuka untuk seleksi peserta yang *voluntary*, diskusi dengan kabupaten mitra untuk menentukan peserta project (*top-down instruction*)
- b) Mengadakan survey data diri, motivasi & growth mindset untuk peserta
- c) INSPIRASI dan *coach* mereviu profil KS & guru untuk menentukan peserta

Target / sasaran *coachee* & *coach*

Rasio *coach* dengan *coachee* adalah 1 : 5, dengan rincian sebagai berikut:

- ***Coachee*: 10 orang** (5 guru & 5 kepala sekolah)
INSPIRASI merekrut 50% dari *open recruitment* dan 50% dari rekomendasi Dinas Pendidikan (*untuk melihat potensi market dari kedua pendekatan*)
- ***Coach*: 4 orang**
2 *experienced coach* (pernah menjadi guru/KS/Pengawas) dan
2 *professional coach* (berpengalaman/berpengetahuan sebagai fasilitator pendidikan, namun belum pernah menjadi guru/KS).

Catatan:

Setiap *coach* membina *coachee* dari *open recruitment* dan dari rekomendasi

2. *Coaching*

Tujuan: Memfasilitasi *coachee* untuk **mau** berkembang dan **mampu** meningkatkan satu kemampuannya mengenai sebuah topik menjadi lebih efektif/efisien



Tahapan program *coaching*

Minggu ke-1	Minggu ke-2	Minggu ke-3	Minggu ke-4	Minggu ke-5 + opsional 6-7
Introductory session (2 jam)	Coaching for Progress (1 jam)	Coaching for progress (2 jam)	Coaching for progress (1 jam)	Optional coaching for enrichment (2 jam)
Topik diskusi: a)Prinsip <i>growth mindset</i> b)Fokus <i>coaching</i> : target capaian setelah 1 bulan c)SWOT <i>analysis</i> terkait target kemampuan d) <i>Action planning</i> <i>coachee</i> e)Pengenalan <i>progress tracker</i>	Sebelum <i>coaching</i> , coach memeriksa <i>progress tracker</i> <i>coachee</i> Agenda <i>coaching</i> : a)Diskusi hasil pelaksanaan <i>action plan</i> melalui <i>progress tracker</i> b)Memetakan faktor penghambat & pendukung c)Menentukan langkah perbaikan	Sebelum <i>coaching</i> , coach memeriksa <i>progress tracker</i> <i>coachee</i> Agenda <i>coaching</i> : a)Diskusi hasil pelaksanaan <i>action plan</i> melalui <i>progress tracker</i> b)Memetakan faktor penghambat & pendukung c)Menentukan langkah perbaikan	Sebelum <i>coaching</i> , coach memeriksa <i>progress tracker</i> <i>coachee</i> Agenda <i>coaching</i> : a)Diskusi hasil akhir pelaksanaan <i>action plan</i> melalui <i>progress tracker</i> b)Refleksi kemajuan kemampuan <i>coachee</i>	Sebelum <i>coaching</i> , coach memeriksa <i>progress tracker</i> <i>coachee</i> Refleksi akhir proses <i>coaching</i>

Alternatif *coaching* topics/themes*

Isu *working relationship*

- **Pembinaan / memotivasi guru / rekan kerja**
- **Strategi merekrut / mempertahankan guru**
- **Menghadapi konflik dengan rekan kerja**

Tugas spesifik

- **Persiapan Akreditasi / Audit Lembaga / Kenaikan Pangkat**
- **Persiapan PPDB**
- **Kegiatan lainnya**

Seputar Pembelajaran

- **Penilaian dan rapor semester**
- **Menjalankan strategi Belajar dari Rumah**
- **Persiapan transisi pembelajaran tatap muka**

3. Evaluasi

Tujuan: mengetahui kemajuan *coachee* setelah mengikuti program *coaching* selama 1 bulan

Catatan: kemajuan yang akan dievaluasi mencakup *growth mindset*, motivasi dan target kemampuan

Periode evaluasi

Mindset & motivasi:

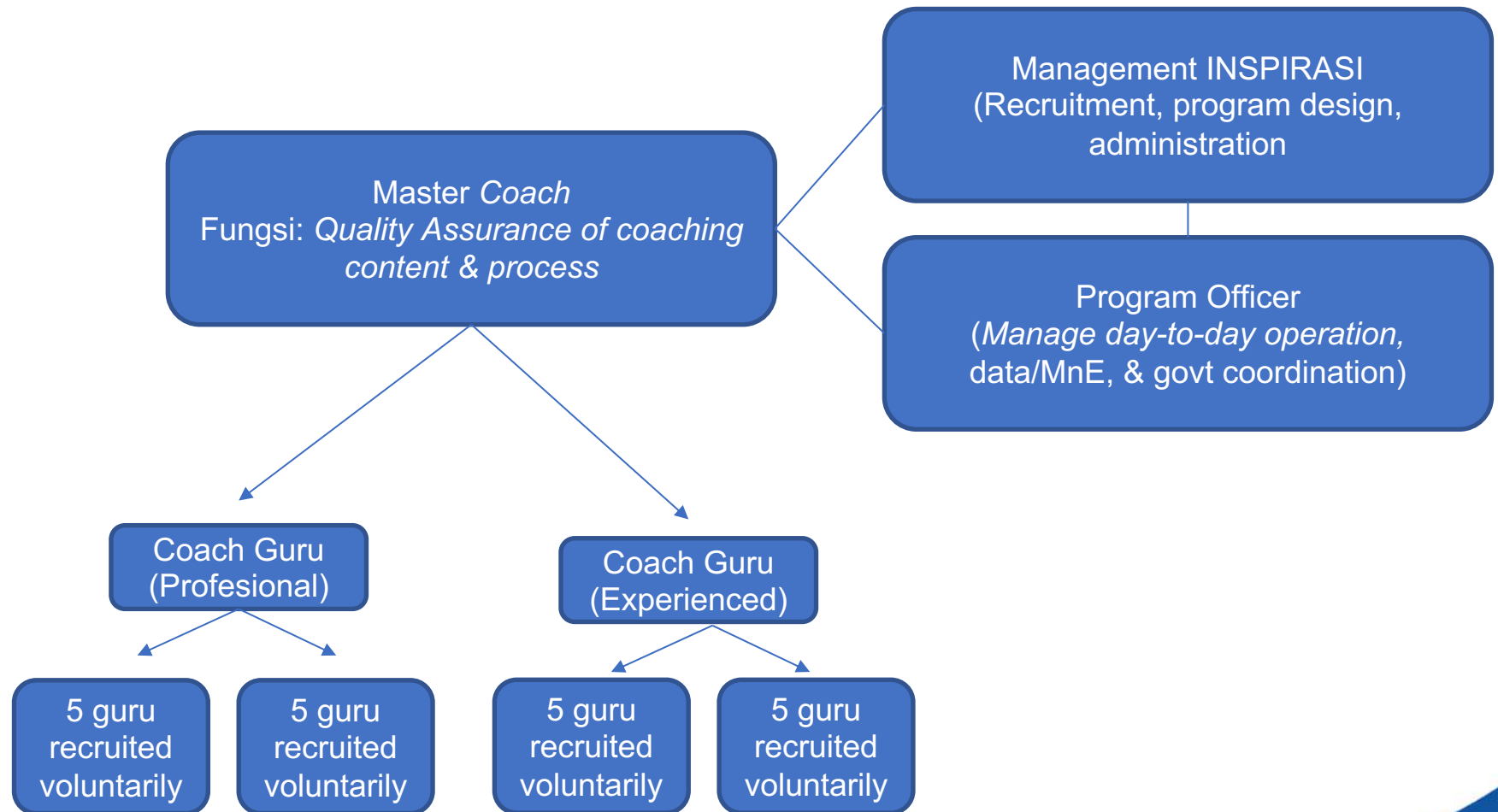
Survey awal dilakukan saat pendaftaran diri, survey akhir dilakukan setelah minggu ke-4

Target kemampuan:

Setelah menentukan target kemampuan di minggu ke-1, INSPIRASI akan mengembangkan rubrik yang sesuai untuk menilai kemampuan awal & akhir



Struktur tim *Coaching*



Linimasa *Milestones*

