KODE MAPEL: 805GF000

MODUL GURU PEMBELAJAR

SLB AUTIS

KELOMPOK KOMPETENSI H

PENDAGOGIK:

Penilaian Hasil Belajar

PROFESIONAL:

Refleksi Diri Guru Anak Autis

Penulis
Dra. Lina Kurniati; 08122008433; linakurniati64@gmail.com

Penelaah
Dr. Hidayat Dpl.S, Pd; 081221111918; hidayatday999@yahoo.com

Ilustrator
Eko Haryono, S.Pd., M.Pd.;087824751905; haryono_eko76@gmail.com

Cetakan Pertama, 2016

Copyright @ 2016
Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa, Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengcopy sebagian atau keseluruhan isi buku ini untuk kepentingan komersial tanpa izin tertulis dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

KATA SAMBUTAN

Peran Guru Profesional dalam proses pembelajaran sangat penting sebagai kunci keberhasilan belajar siswa. Guru profesional adalah guru yang kompeten membangun proses pembelajaran yang baik sehingga dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Hal tersebut menjadikan guru sebagai komponen yang menjadi fokus perhatian pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam peningkatan mutu pendidikan terutama menyangkut kompetensi guru.

Pengembangan profesionalitas guru melalui program Guru Pembelajar merupakan upaya peningkatan kompetensi untuk semua guru. Sejalan dengan hal tersebut, pemetaan kompetensi guru telah dilakukan melalui uji kompetensi guru (UKG) untuk kompetensi pedagogik dan profesional pada akhir tahun 2015. Hasil UKG menunjukkan peta kekuatan dan kelemahan kompetensi guru dalam penguasaan pengetahuan. Peta kompetensi guru tersebut dikelompokkan menjadi 10 (sepuluh) kelompok kompetensi. Tindak lanjut pelaksanaan UKG diwujudkan dalam bentuk pelatihan guru paska UKG melalui program Guru Pembelajar. Tujuannya untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai agen perubahan dan sumber belajar utama bagi peserta didik. Program Guru Pembelajar dilaksanakan melalui pola tatap muka, daring (online), dan campuran (blended) tatap muka dengan online.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK), Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (LP3TK KPTK), dan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LP2KS) merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan perangkat dan melaksanakan peningkatan kompetensi guru sesuai bidangnya. Adapun perangkat pembelajaran yang dikembangkan tersebut adalah modul untuk program Guru Pembelajar tatap muka dan Guru Pembelajar daring untuk semua mata pelajaran dan kelompok kompetensi. Dengan modul ini diharapkan program Guru Pembelajar memberikan sumbangan yang sangat besar dalam peningkatan kualitas kompetensi guru.

Mari kita sukseskan program Guru Pembelajar ini untuk mewujudkan Guru Mulia Karena Karya.

Jakarta, Februari 2016
Direktur Jenderal
Guru dan Tenega Kependidikan

Sumarna Surapranata, Ph.D
NIP. 195908011985032001

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

KATA PENGANTAR

Kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan, diawali dengan pelaksanaan Uji Kompetensi Guru dan ditindaklanjuti dengan Program Guru Pembelajar. Untuk memenuhi kebutuhan bahan ajar kegiatan tersebut, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB), telah mengembangkan Modul Guru Pembelajar Bidang Pendidikan Luar Biasa yang merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 32 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Pendidikan Khusus.

Kedalaman materi dan pemetaan kompetensi dalam modul ini disusun menjadi sepuluh kelompok kompetensi. Setiap modul meliputi pengembangan materi kompetensi pedagogik dan profesional bagi guru Sekolah Luar Biasa. Modul dikembangkan menjadi 5 ketunaan, yaitu tunanetra, tunarungu, tunagrahita, tunadaksa dan autis. Setiap modul meliputi pengembangan materi kompetensi pedagogik dan profesional. Subtansi modul ini diharapkan dapat memberikan referensi, motivasi, dan inspirasi bagi peserta dalam mengeksplorasi dan mendalami kompetensi pedagogik dan profesional guru Sekolah Luar Biasa.

Kami berharap modul yang disusun ini dapat menjadi bahan rujukan utama dalam pelaksanaan Guru Pembelajar Bidang Pendidikan Luar Biasa. Untuk pengayaan materi, peserta disarankan untuk menggunakan referensi lain yang relevan. Kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berperan aktif dalam penyusunan modul ini.

Bandung, Februari 2016
Kepala,



Dr. Sam Yhon, M.M.
NIP. 195812061980031003

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN .....
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vii
DAFTAR GAMBAR ix
DAFTAR TABEL ix
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Tujuan 2
C. Peta Kompetensi 2
D. Ruang Lingkup 4
E. Saran Cara Menggunakan Modul 4
KOMPETENSI PEDAGOGIK: 7
PENILAIAN HASIL BELAJAR 7
KEGIATAN PEMBELAJARAN 1 PENILAIAN HASIL PENCAPAIAN KOMPETENSI 9
A. Tujuan 9
B. Indikator Pencapaian Kompetensi 9
C. Uraian Materi 9
E. Latihan/Kasus/Tugas 23
F. Rangkuman 25
G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut 25
KOMPETENSI PROFESIONAL: 26
REFLEKSI DIRI GURU ANAK AUTIS 26
KEGIATAN PEMBELAJARAN 2 GURU EFEKTIF 28
A. Tujuan 28
B. Indikator Pencapaian Kompetensi 28
C. Uraian Materi 28
B. Aktivitas Pembelajaran 46
C. Latihan/ Kasus /Tugas 46
D. Rangkuman 46

KEGIATAN PEMBELAJARAN 3 48
REFLEKSI DIRI GURU PESERTA DIDIK AUTIS 48
A. Tujuan..... 48
B. Indikator Pencapaian Kompetensi..... 48
C. Uraian Materi 48
D. Aktivitas Pembelajaran..... 100
E. Latihan/ Kasus /Tugas 101
F. Rangkuman 101
G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut 103
KEGIATAN PEMBELAJARAN 4 104
PROGRAM PENGEMBANGAN GURU 104
A. Tujuan..... 104
B. Indikator Pencapaian Kompetensi..... 104
C. Uraian Materi 104
D. Latihan/ Kasus 136
E. Rangkuman 136
F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut 137
KUNCI JAWABAN..... 138
EVALUASI..... 141
PENUTUP..... 146
DAFTAR PUSTAKA 148
GLOSARIUM 150
LAMPIRAN 152

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Contoh lembar observasi sikap 11
Gambar 1 2 Tahap penilaian pengetahuan dan keterampilan 14

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Contoh Pemetaan KD Pengetahuan dan Keterampilan 15
Tabel 1. 2 Contoh Perencanaan Bentuk dan Teknik Penilaian 16
Tabel 1. 3 Rekap Hasil Observasi Sikap Spiritual 18
Tabel 1. 4 Rekap Hasil Observasi Sikap Sosial 19
Tabel 1. 5 Tabel hasil rekap penilaian pengetahuan 20
Tabel 1. 6 Rekap nilai keterampilan 22
Tabel 3 1 Instrumen refleksi diri 63
Tabel 3 2 Skor 66
Tabel 3 3 Keterangan skor 67
Tabel 3 4 Skor sub domain 68
Tabel 3 5Skor untuk standar 7 69
Tabel 3 6 Rating 69
Tabel 3 7 Standar kinerja guru peserta didik autis dan rubrik kriteria penilaian 70
Tabel 4 1 Hambatan yang dihadapi pemimpin 113
Tabel 4 2 Peran kepala sekolah dalam mempromosikan kepemimpinan guru 115
Tabel 4 3 Prinsip-prinsip *mentoring* 118
Tabel 4 4 Konsep utama *mentoring* 119
Tabel 4 5 Prinsip *coaching* 127
Tabel 4 6 Cara kerja *coaching* 130
Tabel 4 7 Pengamatan/refleksi dalam sebuah sesi *coaching* 132
Tabel 4 8 Tugas 135

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesan UNESCO pada hari guru internasional tanggal 5 Oktober 2015, menyatakan bahwa dalam agenda UNESCO 2030 untuk tujuan pengembangan berkelanjutan, guru memiliki peran makin penting yang tidak pernah berubah. Inti dari agenda 2030 adalah “pendidikan inklusif dan kualitas pendidikan yang baik dan mempromosikan kesempatan belajar sepanjang masa bagi setiap orang”. Tujuan yang sangat penting dalam mencapai target pengembangan global – untuk menjadi masyarakat kuat sangatlah bergantung pada warga negara yang berpendidikan dan tenaga kerja yang terlatih dengan baik. Tujuan ini bisa tercapai jika kita semua menginvestasikannya dalam merekrut, mendukung, dan memberdayakan para guru.

UNESCO menilai bahwa kualitas guru makin disadari sebagai faktor paling penting dalam pembelajaran peserta didik. Pendidikan dapat meningkatkan kemampuan anak-anak muda untuk berpartisipasi dalam masyarakat dan pengetahuan perekonomian, meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Terutama pada kondisi ekonomi yang rendah dan negara yang dipengaruhi oleh konflik, maka kualitas mengajar benar-benar diharapkan dapat mengubah kehidupan anak, membantu anak-anak mengatasi berbagi tantangan dan menyiapkan mereka agar memiliki kehidupan yang lebih baik dan masa depan yang lebih cerah.

Keberadaan anak autis di dunia ini terus bertambah, sekarang ini prevalensi sekeitar 1 diantara 50 anak usia sekolah adalah penyandang autisme, dengan spektrum yang berbeda, yang pada umumnya berada pada spectrum berat dan sedang. Kondisi ini tidak akan jauh berbeda dengan yang ada di Indonesia. Anak-anak autis mengalami sejumlah masalah dan kesulitan yang berbeda dengan anak-anak yang mengalami ketunaan lain. Anak-anak autis perlu mendapatkan pendidikan khusus yang layak agar mereka dapat berkembang dengan baik, bisa terintegrasi dengan masyarakat, bisa dipahamai oleh masyarakat. Mereka membutuhkan guru-guru yang kompeten dan profesional, yang mampu membuat mereka hidup berkualitas, bermartabat dan terintegrasi dengan masyarakat.

Selamat belajar

B. Tujuan

Setelah selesai mempelajari modul ini secara umum Anda dapat dapat melakukan penilaian hasil belajar dan dapat mengetahui sejauh mana kinerja sendiri sebagai guru anak autis dengan melaukan penilaian diri secara terus menerus.

Adapun secara khusus untuk **kompetensi pedagogik** diharapkan Anda dapat:

1. Melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan penilaian
2. Melakukan pengolahan hasil capaian kompetensi

Adapun secara khusus untuk **kompetensi profesional** diharapkan Anda dapat memahami:

1. Mengetahui kriteria guru efektif
2. Melakukan refleksi diri guru
3. Menentukan program pengembangan diri guru

C. Peta Kompetensi

Kompetensi utama	Indikator pencapaian Kompetensi (IPK)
Pedagogik	8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar
Profesional	23. 1 Melakukan refleksi terhadap diri sendiri

Diklat Guru pembelajar Autis kompetensi H yang terdiri dari 4 kegiatan pembelajaran dimaksudkan sebagai bahan belajar dalam rangka meningkatkan kompetensi guru SLB Autis.

Peta kompetensi modul diklat Guru Pembelajar Modul 8

Alur Peta Kompetensi Modul Diklat Guru Pembelajar Modul 8

KOMPETENSI UTAMA PEDAGOGIK

KI

8 Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar

S K G

© 2016

8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar

IPK

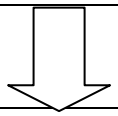
8.7.1 Mampu menyelenggarakan penilaian pada saat proses pembelajaran

8.7.2 Mampu menyelenggarakan penilaian hasil belajar

8.7.3 Mampu melakukan langkah-langkah pelaksanaan penilaian sikap

8.7.4 Mampu melakukan langkah-langkah pelaksanaan penilaian pengetahuan

Mampu melakukan langkah-langkah pelaksanaan penilaian keterampilan

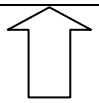


Penilaian hasil belajar

Guru efektif

Refleksi diri guru

Program pengembangan diri guru



Kompetensi Utama Profesional

KI

23. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

SKG

23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus

IPK

23.1.1 Mampu merumuskan refleksi terhadap kinerja diri sendiri

23.1.2 Mampu mengklasifikasikan hasil kinerja sendiri secara terus menerus

23.1.3 Mampu menyususn rencana kegiatan untuk memperbaiki kinerja sendiri

23.1.4 Mampu melaksanakan kegiatan untuk memperbaiki kinerja sendiri

23.1.5 Mampu mengevaluasi pelaksanaan kegiatan untuk memperbaiki kinerja sendiri

D. Ruang Lingkup

Kelompok kompetensi H Guru Pembelajar bagi guru SLB Anak Autis terdiri dari empat kegiatan pembelajaran. Setiap kegiatan pembelajaran merupakan paduan materi yang memiliki muatan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru SDLB/MI LB, khususnya guru anak autis. Rincian kegiatan pembelajarannya adalah sebagai berikut:

I. KOMPETENSI PEDAGOGIK

1. Kegiatan pembelajaran 1, Penilaian hasil belajar:
    a. Perencanaan dan pelaksanaan penilaian
    b. Pengolahan hasil capaian kompetensi

II. KOMPETENSI PROFESIONAL

2. Kegiatan pembelajaran 2, Guru efektif:
    a. Guru
    b. Pendidik profesional
    c. Guru efektif
    d. Guru efektif bagi peserta didik autis
3. Kegiatan pembelajaran 3, Refleksi diri guru
    a. Refleksi guru
    b. Teknik refleksi guru
    c. Tingkatan berfikir reflektif
    d. Menghaluskan keterampilan refleksi
    e. Instrument refleksi diri
4. Kegaitan pembelajaran 4, Program pengembangan diri guru:
    a. kepemimpinan guru
    b. *mentoring*
    c. *coaching*

E. Saran Cara Menggunakan Modul

Modul Kelompok Kompetensi H Diklat guru Guru Pembelajar SLB Autis ini diperuntukkan untuk meningkatkan kompetensi guru SLB yang mengampu PDBK (peserta didik berkebutuhakan khusus) Autis melalui belajar mandiri dan/ atau tatap muka. Oleh karena itu teknis penulisannya dan penyajiannya disesuaikan dengan kebutuhan untuk belajar mandiri.

Agar Anda dapat memahami dengan baik keseluruhan materi modul dan dapat mengimplementasikan hasilnya, sebelum mempelajari modul disarankan untuk:

1. Mengenali keseluruhan tampilan dan isi modul.
2. Membaca bagian pendahuluan dengan cermat yang di dalamnya berisi tentang latar belakang, tujuan, peta kompetensi, ruang lingkup, dan saran cara penggunaan modul.

Selanjutnya selama proses mempelajari modul, lakukanlah langkah-langkah berikut:

1. Pelajarilah materi modul secara bertahap, mulai dari kegiatan pembelajaran 1 dan seterusnya;
2. Cermati dengan baik tujuan dan indikator pencapaian kompetensi yang ada pada bagian awal masing-masing kegiatan pembelajaran;
3. Pelajari dengan baik uraian materi untuk masing-masing kegiatan pembelajaran;
4. Lakukan aktivitas pembelajaran sesuai dengan petunjuk untuk masing-masing aktivitas pembelajaran;
5. Kerjakan dengan sebaik-baiknya bagian latihan/ kasus/ tugas;
6. Dalam rangka memantapkan pemahaman Anda, pahami dengan baik bagian rangkuman setelah Anda mengerjakan latihan;
7. Setelah Anda mengerjakan latihan/ kasus/ tugas, selanjutnya lakukanlah umpan balik dan tindak lanjut mandiri sesuai petunjuk yang tersedia;
8. Setelah menyelesaikan kegiatan pembelajaran untuk keseluruhan modul ini, Anda diharuskan mengerjakan soal evaluasi dalam bentuk pilihan ganda. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur tingkat penguasaan peserta pelatihan dan sebagai dasar penilaian untuk melanjutkan ke materi modul selanjutnya.
9. Apabila Anda mengalami kesulitan dalam memahami kata-kata/ istilah/ frase yang berhubungan dengan uraian naskah modul ini, silahkan Anda cari maknanya melalui "*Glosarium*" yang disediakan.

© 2016

KOMPETENSI PEDAGOGIK:

PENILAIAN HASIL BELAJAR

© 2016

KEGIATAN PEMBELAJARAN 1

PENILAIAN HASIL PENCAPAIAN KOMPETENSI

A. Tujuan

Setelah mempelajari kegiatan pembelajaran 1, diharapkan Anda dapat memahami bagaimana melaksanakan penilaian hasil pencapaian kompetensi.

B. Indikator Pencapaian Kompetensi

Setelah mempelajari kegiatan pembelajaran 1, diharapkan Anda dapat:

1. Melaksanakan penilaian hasil pencapaian kompetensi/ Perencanaan dan pelaksanaan Penilaian
2. Mengolah hasil capaian kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

C. Uraian Materi

1. Perencanaan dan Pelaksanaan Penilaian

Untuk mengumpulkan informasi tentang kemajuan belajar peserta didik, terkait sikap, pengetahuan, dan keterampilan perlu adanya langkah-langkah yang harus dilakukan. Langkah tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengolahan penilaian hasil belajar.

a. Penilaian Sikap

Penilaian sikap adalah kegiatan untuk mengetahui perilaku peserta didik pada saat pembelajaran dan di luar pembelajaran, yang dilakukan untuk pembinaan perilaku sesuai budi pekerti dalam rangka pembentukan karakter peserta didik. Upaya untuk meningkatkan dan menumbuhkan sikap yang diharapkan sesuai dengan KI-1 dan KI-2 guru harus memberikan pembiasaan dan pembinaan secara terus menerus baik dalam pembelajaran maupun di luar pembelajaran. Untuk mengetahui perkembangannya guru harus melakukan penilaian

Pada penilaian sikap diasumsikan bahwa setiap peserta didik memiliki perilaku yang baik. Jika tidak dijumpai perilaku yang sangat baik atau kurang baik, maka nilai sikap peserta didik tersebut adalah baik dan sesuai dengan indikator yang diharapkan. Perilaku sangat baik atau kurang baik

yang dijumpai selama proses pembelajaran dimasukkan ke dalam jurnal atau catatan guru.

Penilaian sikap bertujuan untuk mengetahui perilaku spiritual dan sosial peserta didik dalam kehidupan sehari-hari di dalam dan di luar kelas sebagai hasil pendidikan. Penilaian sikap memiliki karakteristik yang berbeda dengan penilaian pengetahuan dan keterampilan, sehingga teknik penilaian yang digunakan juga berbeda.

Penilaian sikap dapat dilakukan pada saat kegiatan pembelajaran misalnya, saat berdiskusi dalam kelompok dapat dinilai sikap santun, saat bekerja kelompok dapat dinilai sikap tanggung jawab, saat presentasi dapat dinilai sikap percaya diri. Selain itu, penilaian sikap dapat juga dilakukan di luar kegiatan pembelajaran, misalnya sikap disiplin dapat dinilai dengan mengamati kehadiran peserta didik, sikap jujur, santun dan peduli, dapat diamati pada saat peserta didik bermain bersama teman.

Penilaian sikap dilakukan oleh guru kelas (termasuk guru muatan pelajaran) menggunakan teknik observasi yang ditulis dalam bentuk jurnal. Penilaian diri dan penilaian antar teman dilakukan oleh peserta didik sesuai kebutuhan guru sebagai alat konfirmasi.

1) Perencanaan Penilaian Sikap

Perencanaan penilaian sikap dilakukan berdasarkan KI-1 dan KI-2. Guru merencanakan dan menetapkan sikap yang akan dinilai dalam pembelajaran sesuai dengan kegiatan pembelajaran. Pada penilaian sikap di luar pembelajaran guru dapat mengamati sikap lain yang muncul secara natural.

Langkah-langkah perencanaan penilaian sikap adalah sebagai berikut:

a) Menentukan sikap yang akan dikembangkan di sekolah mengacu pada KI-1 dan KI-2.
b) Menentukan indikator sesuai dengan kompetensi sikap yang akan dikembangkan.
c) Merancang kegiatan pembelajaran yang dapat memunculkan sikap yang telah ditentukan.

© 2016

Karena KI-1 dan KI-2 bukan merupakan hasil pembelajaran langsung, maka perlu merancang pembelajaran sesuai dengan tema dan sub tema serta KD dari KI-3 dan KI-4. Dalam pembelajaran, memungkinkan munculnya sikap yang dapat dikembangkan dalam pembelajaran. Hal ini dimaksudkan bahwa penilaian sikap merupakan pembinaan perilaku sesuai budi pekerti dalam rangka pembentukan karakter siswa. Setelah menentukan langkah-langkah perencanaan, guru menyiapkan format pengamatan yang akan digunakan berupa lembar observasi atau jurnal. Indikator yang telah dirumuskan digunakan sebagai acuan guru dalam membuat lembar observasi atau jurnal.

Nama : .....
Kelas : .....
Pelaksanaan pengamatan : .....

No	Aspek yang diamati	Tanggal	Catatan guru
1			
2			
3			
4			

Gambar 1 1 Contoh lembar observasi sikap

Pelaksanaan pengamatan diisi kegiatan saat pembelajaran dan di luar pembelajaran. Hasil observasi dirangkum dalam format jurnal perkembangan sikap. Selain observasi, penilaian sikap dapat dikonfirmasi melalui penilaian diri dan penilaian antar teman.

2) Pelaksanaan Penilaian Sikap

Penilaian sikap disesuaikan dengan pendekatan pembelajaran yang dilakukan pada saat pembelajaran dan di luar pembelajaran.

Prosedur pelaksanaan penilaian sikap meliputi hal-hal sebagai berikut:

a) Mengamati perilaku peserta didik pada saat pembelajaran dan di luar pembelajaran

Pada saat pembelajaran berlangsung siswa melaksanakan diskusi, kerja kelompok, tanya jawab, guru dapat melakukan penilaian aspek sikap sesuai dengan sikap yang muncul dari pembelajaran tersebut. Instrumen yang digunakan lembar pengamatan disesuaikan dengan pendekatan pembelajaran dan sikap yang dinilai. Di luar

pembelajaran, penilaian sikap dilakukan melalui observasi siswa saat istirahat, di perpustakaan, kantin ,dan sebagainya selama masih dalam jam belajar di sekolah.

b) Mencatat perilaku-perilaku peserta didik dengan menggunakan lembar observasi.

Peserta didik yang menunjukkan sikap menonjol baik positif maupun negatif dirangkum di dalam jurnal oleh guru dalam satu semester. Guru kelas menggunakan satu lembar observasi untuk satu kelas yang menjadi tanggung jawabnya, sedangkan guru muatan pelajaran menggunakan satu lembar observasi untuk setiap kelas yang diajarnya. Pembina kegiatan ekstrakurikuler menyerahkan hasil penilaiannya. Minimal pada pertengahan dan akhir semester guru muatan pelajaran dan pembina ekstrakurikuler menyerahkan perkembangan sikap spiritual dan sikap sosial setiap peserta didik kepada guru kelas untuk diolah lebih lanjut. Hasil penilaian dirapatkan melalui dewan guru untuk menentukan nilai pada rapor peserta didik.

c) Menindak lanjuti hasil pengamatan

Hasil pengamatan dan catatan guru tentang aspek sikap peserta didik dibahas oleh seluruh guru minimal dua kali dalam satu semester. Pembahasan tersebut untuk menindaklanjuti hasil penilaian sikap peserta didik. Pada dasarnya setiap peserta didik diasumsikan berperilaku baik, namun hasil penilaian lebih ditekankan pada peningkatan dan ada pula yang mengalami penurunan terhadap sikap peserta didik. Sebagai tindak lanjut bagi peserta didik yang mengalami peningkatan, perlu diberikan suatu penghargaan baik secara verbal maupun non-verbal, sedangkan untuk peserta didik yang mengalami penurunan sikap maka perlu diberikan program pembinaan atau motivasi.

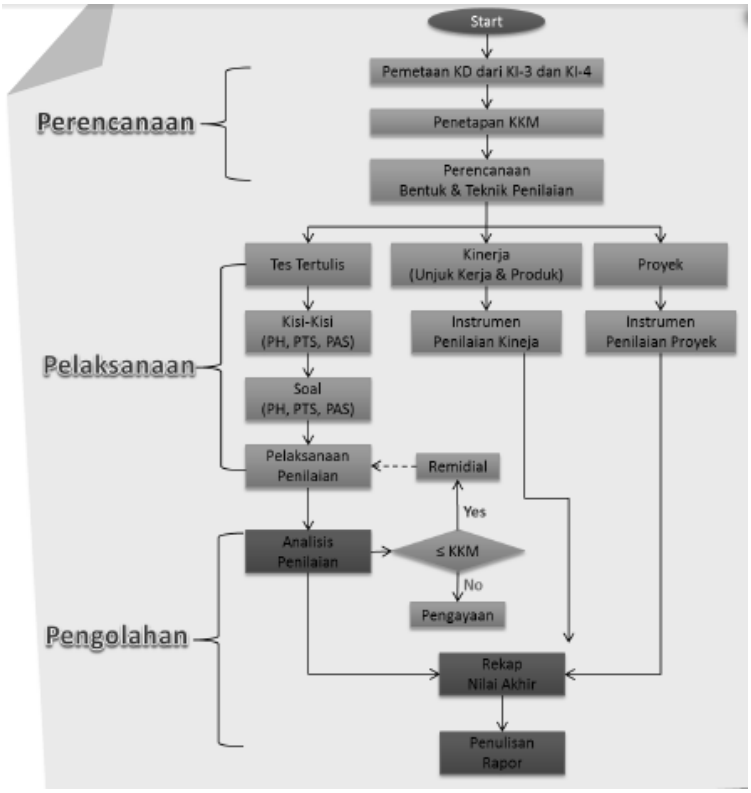
b. Penilaian Pengetahuan dan Keterampilan

Penilaian pengetahuan dan keterampilan dapat dilakukan secara terpisah maupun terpadu. Pada dasarnya, pada saat penilaian keterampilan dilakukan, secara langsung penilaian pengetahuanpun dapat dilakukan.

© 2016

Penilaian pengetahuan dan keterampilan harus mengacu kepada pemetaan kompetensi dasar yang berasal dari KI-3 dan KI-4 pada periode tertentu.

Berikut ini merupakan tahapan dalam melakukan penilaian pengetahuan dan keterampilan.



Gambar 1 2 Tahap penilaian pengetahuan dan keterampilan

1) Perencanaan Penilaian Pengetahuan dan Keterampilan

Pada tahap perencanaan ini langkah-langkah yang harus dilakukan adalah

a) Pemetaan Kompetensi dasar (KD) muatan pelajaran.

Pemetaan kompetensi dasar ini digunakan sebagai dasar perancangan kegiatan penilaian baik yang bersifat harian, per tema, maupun per semester. Di bawah ini adalah contoh-contoh pemetaan kompetensi dasar.

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

Tabel 1. 1 Contoh Pemetaan KD Pengetahuan dan Keterampilan

PEMETAAN KD PENGETAHUAN (KI-3)
KELAS 1 - SEMESTER 1

NO	MUATAN PELAJARAN		KOMPETENSI DASAR	TEMA 1				TEMA 2				TEMA 3				TEMA 4			
				SUB TEMA				SUB TEMA				SUB TEMA				SUB TEMA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	PPKN	3.1	Mengenal simbol-simbol sila Pancasila dalam lambang negara "Garuda Pancasila"											v					
		3.2	Mengenal tata tertib dan aturan yang berlaku dalam kehidupan sehari-hari di rumah dan sekolah	v	v	v		v	v	v	v	v	v	v	v	v	v		
		3.3	Mengenal keberagaman karateristik individu di rumah dan di sekolah				v		v	v	v				v			v	
		3.4	Mengenal arti bersatu dalam keberagaman di rumah dan sekolah				v			v						v	v		v
2	B. INDONESIA	3.1	Mengenal teks deskriptif tentang anggota tubuh dan pancaindra, wujud dan sifat benda, serta peristiwa siang dan malam dengan bantuan guru atau teman dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu pemahaman	v	v		v	v	v	v	v	v	v	v	v				
		3.2	Mengenal teks petunjuk/arahan tentang perawatan tubuh serta pemeliharaan kesehatan dan kebugaran tubuh dengan bantuan guru atau teman dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu pemahaman			v		v	v				v	v	v				
		3.3	Mengenal teks terima kasih tentang sikap kasih sayang dengan bantuan guru atau teman dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu pemahaman	v			v	v		v		v				v	v		v
		3.4	Mengenal teks cerita diri/personal tentang keberadaan keluarga dengan bantuan guru atau teman dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu pemahaman	v			v		v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
		3.5	Mengenal teks diagram/label tentang anggota keluarga dan kerabat dengan bantuan guru atau teman dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu pemahaman										v			v			

NO	MUATAN PELAJARAN		KOMPETENSI DASAR	TEMA 1				TEMA 2				TEMA 3				TEMA 4			
				SUB TEMA				SUB TEMA				SUB TEMA				SUB TEMA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	PPKN	4.1	Mengamati dan menceritakan perilaku di sekitar rumah dan sekolah dan mengaitkannya dengan pengenalannya terhadap salah satu simbol sila Pancasila											v					
		4.2	Melaksanakan tata tertib di rumah dan sekolah	v				v	v	v	v	v	v	v	v	v	v		
		4.3	Mengamati dan menceritakan kebersamaan dalam keberagaman di rumah dan sekolah				v		v	v	v				v	v		v	v
		4.4	Mengamati dan menceritakan keberagaman karateristik individu di rumah dan sekolah				v			v	v						v	v	
2	B. INDONESIA	4.1	Mengamati dan menirukan teks deskriptif tentang anggota tubuh dan pancaindra, wujud dan sifat benda, serta peristiwa siang dan malam secara mandiri dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v				
		4.2	Mempraktikkan teks arahan/petunjuk tentang merawat tubuh serta kesehatan dan kebugaran tubuh secara mandiri dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi			v		v	v				v	v	v				
		4.3.	Menyampaikan teks terima kasih mengenai sikap kasih sayang secara mandiri dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk	v			v	v		v		v				v	v		v
		4.4.	Menyampaikan teks cerita diri/personal tentang keluarga secara mandiri dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu	v			v		v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
		4.5	Membuat teks diagram/label tentang anggota keluarga dan kerabat secara mandiri dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk										v			v			

b) Penentuan KKM

Menentukan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) dengan mempertimbangkan tingkat kemampuan rata-rata peserta didik, kompleksitas kompetensi, serta kemampuan sumber daya pendukung meliputi warga sekolah, sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan pembelajaran. Satuan pendidikan diharapkan

meningkatkan kriteria ketuntasan belajar secara terus menerus untuk mencapai kriteria ketuntasan ideal.

c) Perancangan Bentuk dan Teknik Penilaian

Bentuk penilaian dirancang berdasarkan hasil pemetaan KD yang telah dilakukan. Setiap bentuk penilaian membutuhkan instrumen yang berbeda. Jika bentuk penilaian tes maka instrumennya berupa butir-butir soal. Jika bentuk penilaian non tes, maka instrumennya dapat berupa daftar cek atau rubrik.

Tabel 1. 2 Contoh Perencanaan Bentuk dan Teknik Penilaian

Penilaian	PPKn		B.Indo						Mat						SBdP			PJOK			Sikap
	3.2	4.2	3.1	3.3	3.4	4.1	4.3	4.4	3.1	3.2	3.4	3.5	3.12	4.1	4.7	3.1	4.1	4.7	3.1	3.3	4.1	4.6	
Presentasi membuat kartu nama	V	V			V			V								V	V						
Memperkenalkan teman	V	V			V			V															
Menggambar segi empat			V			V						V			V	V	V						

Pada tabel diatas disajikan contoh perencanaan bentuk penilaian dalam satu minggu (satu subtema). Hal yang harus dipastikan adalah setiap KD baik pengetahuan dan keterampilan diukur pencapaiannya dalam minggu tersebut.

Bentuk penilaiaannya bisa berupa kegiatan tes ataupun non tes, yang diselenggarakan disepanjang proses pembelajaran. Pelaksanaan kegiatan penilaian dilakukan berdasarkan rancangan kegiatan pembelajaran.

d) Perancangan Instrumen Penilaian

Instrumen penilaian adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai/ mengukur pencapaian kompetensi peserta didik, jenis instrumen dipilih sesuai dengan bentuk penilaian.

2) Pelaksanaan Penilaian Pengetahuan dan Keterampilan

Penilaian pengetahuan dilakukan tidak hanya dengan tes tulis tetapi dapat juga dilakukan dengan tes lisan, dan penugasan. Penilaian tes dilakukan seperti penilaian harian, penilaian tengah semester, dan penilaian akhir semester.

© 2016

Pelaksanaan penilaian keterampilan bertujuan untuk memperoleh informasi ketercapaian KD pada muatan pelajaran keterampilan. Hasil penilaian digunakan untuk perbaikan pembelajaran dan sebagai salah satu bahan pertimbangan pengisian Rapor Peserta Didik. Teknik yang digunakan untuk penilaian keterampilan yaitu; kinerja, proyek, dan portofolio. Instrumen yang digunakan meliputi lembar observasi yang dilengkapi dengan rubrik penilaian.

2. Pengolahan Hasil Capaian Kompetensi

Hamalik (1986, dalam Arifin, 2010: 291) menjelaskan, "tujuan dari pelaporan adalah untuk mengikhtisarkan, mengorganisasikan, dan menafsirkan hasil tes sehingga dapat memberikan gambaran tentang status dan kemajuan perorangan siswa, kelas, dan sekolah". Bentuk laporan dapat dilakukan secara tertulis maupun lisan. Laporan lisan dimaksudkan agar terjadi komunikasi secara efektif antara sekolah dengan pihak yang menerima laporan, dan juga membentuk hubungan emosional yang lebih kental antara wali kelas dan orang tua peserta didik. Laporan tertulis dimaksudkan agar dapat memberikan petunjuk yang permanen. Laporan tertulis dapat didokumentasikan dan pada waktunya dapat dijadikan sebagai data untuk dianalisis lebih lanjut.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 66 Tahun 2013 tentang Standar Penilaian Pendidikan menyebutkan bahwa hasil penilaian oleh pendidik dan satuan pendidikan dilaporkan dalam bentuk nilai dan deskripsi pencapaian kompetensi kepada orangtua dan Pemerintah. Pengembangan Laporan Hasil Pencapaian Kompetensi Peserta Didik pada dasarnya merupakan wewenang sekolah.

Pada pembelajaran ini akan dibahas mengenai bagaimana melakukan pengolahan nilai sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang kemudaian direkapitulasi dan dituangkan ke dalam rapor yang akan dilaporkan kepada orangtua peserta didik. Selain rapor ini, guru juga dapat memberikan laporan lain kepada orang tua terkait ketercapaian program pembelajaran individual peserta didik yang telah disusun dan disepakati antara guru dan orang tua di awal semester.

a. Pengolahan Nilai Sikap

Penilaian aspek sikap diperoleh dengan menggunakan instrumen: (1) observasi; (2) Penilaian diri sendiri; (3) Penilaian antar teman; dan (4) jurnal

catatan guru. Hasil penilaian sikap yang menggunakan instrumen observasi dan jurnal catatan guru digunakan untuk mengisi buku rapor, sedangkan hasil penilaian sikap yang diperoleh dari penilaian diri sendiri dan antar teman digunakan sebagai bahan konfirmasi.

Pada kolom deskripsi diisi oleh guru dalam kalimat positif tentang:

1) Apa yang menonjol terkait dengan kemampuan pada aspek sikap anak pada Kompetensi Inti 1 dan 2 (KI-1 dan KI-2).
2) Usaha pengembangan kemampuan pada aspek sikap anak untuk mencapai Kompetensi Inti 1 dan 2 (KI-1 dan KI-2) pada kelas yang diikutinya.

Deskripsi tersebut merupakan ringkasan dan intisari dari penilaian yang sudah dilakukan oleh guru dengan berbagai alat penilaian yang dilakukan secara terus menerus, dan bukan menggambarkan kondisi akhir saja. Dengan demikian, untuk aspek sikap diambil dari kriteria sikap yang paling sering muncul.

Untuk lebih jelasnya, mari kita pelajari contoh berikut.

Perhatikan Rekap Hasil Observasi Sikap Spiritual pada Semester I berikut ini

Nama	Perilaku yang diamati (mulai tema 1 – tema 4)											
	Berdoa				Beribadah				Perilaku bersyuku			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Adit	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4
Beti	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4
Dst												

Tabel 1. 3 Rekap Hasil Observasi Sikap Spiritual

Maka, alternatif rumusan deskripsi penilaian sikap spiritual untuk Adit adalah sebagai berikut.

Rekap Hasil Observasi Sikap Sosial pada Semester I

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

Nama	Perilaku yang diamati															
	Santun				Peduli				Jujur				Teliti			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Adit	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3
Beti	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4
dst																

Tabel 1. 4 Rekap Hasil Observasi Sikap Sosial

Maka alternatif rumusan deskripsi penilaian sikap sosial untuk Adit

b. Pengolahan Nilai Pengetahuan

Meskipun nilai aspek pengetahuan diolah secara kuantitatif, tetapi yang dicantumkan di buku rapor adalah deskripsi kualitatif. Penghitungan nilai pencapaian kompetensi peserta didik secara kuantitatif, dilakukan untuk mengetahui ketercapaian kriteria ketuntasan minimal (KKM), sebagai pertimbangan untuk melakukan program remedial. Penghitungan nilai capaian kompetensi peserta didik dalam satu semester secara kuantitatif, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Nilai Harian (NH)

   NH diperoleh dari hasil penilaian harian, yang dilaksanakan melalui tes tulis, tes lisan, dan penugasan serta ulangan yang dilaksanakan pada setiap akhir satu subtema pembelajaran sesuai dengan kebutuhan guru.

2) Menghitung Nilai Ulangan Tengah Semester (NUTS)

   NUTS diperoleh dari hasil tes tulis dan / atau praktek yang dilaksanakan pada tengah semester. Materi Ulangan Tengah Semester mencakup seluruh kompetensi yang telah dibelajarkan sampai dengan saat pelaksanaan UTS.

3) Menghitung Nilai Ulangan Akhir Semester (NUAS)

NUAS diperoleh dari hasil tes tulis dan / atau praktik yang dilaksanakan di akhir semester. Materi UAS mencakup seluruh kompetensi pada semester tersebut.

Nilai pengetahuan diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$NA = \frac{NH + NUTS + NUAS}{3}$$

Penghitungan nilai pengetahuan dilakukan dengan cara menggunakan skala nilai 0 s.d.100, yang selanjutnya dikonversi ke dalam skala 1 – 4. Penghitungan nilai pengetahuan dilakukan untuk tiap KD pada masing-masing muatan pelajaran.

Pada kolom deskripsi diisi oleh guru dalam kalimat positif tentang:
Apa yang menonjol terkait dengan kemampuan pada aspek pengetahuan anak dalam tiap muatan pelajaran yang ada pada kompetensi inti 3 (KI 3).

Usaha pengembangan kemampuan pada aspek pengetahuan anak dalam tiap muatan pelajaran untuk mencapai kompetensi inti 3 (KI 3) pada kelas yang diikutinya.

Perhatikan tabel hasil rekap penilaian pengetahuan berikut!

KD	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	UTS	UAS	NILAI AKHIR	KONVERSI NILAI
3.1	70	-	70	70	60	65	65	2,60
3.4	-	85	85	-	90	80	85	3,40
3.5	60	80	-	70	80	80	76,67	3,06

Tabel 1. 5 tabel hasil rekap penilaian pengetahuan

$$NA = \frac{NH+NUTS+NUAS}{3}$$

NA KD 3.1 $= \frac{(70+60+70)/3) + 60 + 70}{3}$

$= 65$

Konversi Nilai $= (65/100) \times 4 = 2,60$

NA KD 3.4 $= \frac{(80+85)/2) + 90 + 80}{4}$

© 2016

= 85
Konversi Nilai = (85/100) x 4 = 3,40

NA KD 3.5 = $\frac{(60+80+70)/3) + 80 + 80}{4}$
= 76,67
Konversi Nilai = (76,67/100) x 4 = 3,06

Jika rumusan KD nya adalah sebagai berikut:

KD 3.1 Mengenal teks deskriptif tentang anggota tubuh dan pancaindra, wujud dan sifat benda, serta peristiwa siang dan malam dengan bantuan guru atau teman dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu pemahaman.

KD 3.4 Mengenal teks cerita diri/ personal tentang keberadaan keluarga dengan bantuan guru atau teman dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu pemahaman.

KD 3.5 Mengenal teks diagram/ label tentang anggota keluarga dan kerabat dengan bantuan guru atau teman dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu pemahaman.

Maka laternatif rumusan deskripsi nilai pengetahuan untuk Radit adalah sebagai berikut..

Radit sudah mengenal teks cerita diri tentang keberadaan keluarga dengan baik; masih perlu bimbingan dalam mengenal teks deskriptif tentang anggota tubuh dan pancaindra.

c. Pengolahan Nilai Keterampilan

Penilaian aspek keterampilan dapat diperoleh dari nilai praktik, nilai projek, dan nilai portofolio. Pada kolom deskripsi diisi oleh guru dalam kalimat positif tentang:

1) Apa yang menonjol terkait dengan kemampuan pada aspek keterampilan anak dalam tiap muatan pelajaran yang ada pada kompetensi inti 4 (KI-4).

2) Usaha pengembangan kemampuan pada aspek keterampilan anak dalam tiap muatan pelajaran untuk mencapai kompetensi inti 4 (KI-4) pada kelas yang diikutinya.

Perhatikan dan lengkapi rekap nilai keterampilan berikut ini.

KD	Praktik	Proyek	Portofolio	NILAI AKHIR	KONVERSI NILAI
4.1	60	-	70	65	2,60
4.4	-	90	90	90	3,60
4.5	70	80	-	75	3,00

Tabel 1. 6 Rekap nilai keterampilan

NA KD 4.1 = $\frac{60 + 70}{2}$

= 65

Konversi Nilai = (65/100) x 4 = 2,60

NA KD 4.4 = $\frac{90 + 90}{2}$

= 90

Konversi Nilai = (90/100) x 4 = 3,60

NA KD 4.5 = $\frac{70 + 80}{2}$

= 75

Konversi Nilai = (75/100) x 4 = 3,00

Jika rumusan KD nya adalah sebagai berikut:

KD 4.1 Mengamati dan menirukan teks deskriptif tentang anggota tubuh dan pancaindra, wujud dan sifat benda, serta peristiwa siang dan malam secara

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

mandiri dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu penyajian.

KD 4.4 Menyampaikan teks cerita diri/personal tentang keluarga secara mandiri dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu penyajian.
KD 4.5 Membuat teks diagram/label tentang anggota keluarga dan kerabat secara mandiri dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis yang dapat diisi dengan kosakata bahasa daerah untuk membantu penyajian.

Maka alternatif rumusan deskripsi nilai keterampilan untuk Radit adalah

Radit sudah dapat menyampaikan teks cerita diri tentang keluarga secara mandiri dalam bahasa Indonesia lisan dan tulis dengan baik; masih perlu bimbingan dalam mengamati dan menirukan teks deskriptif tentang anggota tubuh dan pancaindera.

D. Aktivitas Pembelajaran

Kerjakanlah tugas-tugas berikut ini secara individual. Tulislah hasil pekerjaan Anda pada LK 1:

1. Buatlah rangkuman materi 1 Kegiatan belajar 1 mengenai “perencanaan dan pelaksanaan penilaian”
2. Buatlah rangkuman materi 1 kegiatan belajar 1 mengenai “menilaian pengetahuan dan keterampilan “
3. Buatlah rangkuman materi 2 mengenai “pengolahan nilai sikap”
4. Buatlah rangkuman materi 2 mengenai “pengolahan nilai pengetahuan”

E. Latihan/Kasus/Tugas

Pilihlah jawaban yang benar dengan cara memberi tanda silang (X) pada huruf A, B, C, atau D yang mewakili jawaban yang paling benar!

1. Hasil akhir penilaian kompetensi sikap diperoleh dengan melihat pada....
   A. modus
   B. mean
   C. median
   D. optimum

2. Hasil akhir penilaian kompetensi pengetahuan diperoleh dengan melihat pada....
   A. nilai harian
   B. nilai ulangan tengah semester
   C. nilai ulangan akhir semester
   D. rata-rata dari NH, NUTS, dan NUAS

3. Perhatikan tabel hasil rekapitulasi penilaian pengetahuan berikut.

KD	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	UTS	UAS	NILAI AKHIR	KONVERSI NILAI
3.1	70	-	60	70	60	70		
3.4	-	90	85	-	90	80		
3.5	60	80	-	70	80	80		

   Berapakah nilai akhir yang diperoleh untuk KD 3.4?
   A. 65,83
   B. 71,25
   C. 85,83
   D. 86,25

4. Laporan capaian kompetensi peserta didik dilaporkan kepada orangtua peserta didik dalam bentuk....
   A. nilai 1-4
   B. nilai 1-100
   C. huruf A-D
   D. deskripsi

5. Hasil akhir penilaian kompetensi keterampilan diperoleh dengan melihat pada....
   A. modus
   B. mean
   C. median
   D. optimum

© 2016

F. Rangkuman

1. Penilaian Hasil Belajar oleh Pendidik berfungsi untuk memantau kemajuan belajar, memantau hasil belajar, dan mendeteksi kebutuhan perbaikan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan.
2. Modus untuk ketuntasan kompetensi sikap ditetapkan dengan predikat Baik. Skor rerata untuk ketuntasan kompetensi pengetahuan ditetapkan paling kecil 2,67. Capaian optimum untuk ketuntasan kompetensi keterampilan ditetapkan paling kecil 2,67.

G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Cocokkanlah jawaban Anda dengan kunci jawaban yang terdapat di bagian akhir kegiatan pembelajaran ini. Hitunglah jawaban Anda yang benar, kemudian gunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi kegiatan belajar ini.

$$\text{Tingkat Penguasaan} = \frac{\text{Jumlah jawaban Anda yang benar}}{5} \text{x } 100$$

Arti tingkat penguasaan yang Anda capai:

90 – 100 % = Baik sekali
80 – 89 % = Baik
70 – 79 % = Cukup
< 70 % = Kurang

Apabila tingkat penguasaan Anda mencapai 80% ke atas, bagus! Anda cukup memahami kegiatan belajar ini. Anda dapat meneruskan dengan kegiatan belajar berikutnya. Tetapi bila tingkat penguasaan Anda masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi kegiatan belajar ini, terutama bagian yang belum Anda kuasai.

KOMPETENSI PROFESIONAL:
REFLEKSI DIRI GURU ANAK AUTIS

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG

© 2016

KEGIATAN PEMBELAJARAN 2

GURU EFEKTIF

A. Tujuan

Setelah mempelajari kegiatan pembelajaran 2 peserta Diklat diharapkan mampu melakukan penilaian diri sebagai guru efektif

B. Indikator Pencapaian Kompetensi

Setelah mempelajari kegiatan pembelajaran 1, diharapkan Anda dapat memahami konsep-konsep berikut ini:

1. Guru
2. Guru yang efektif
3. Guru peserta didik autis yang efektif
4. Refleksi diri guru

C. Uraian Materi

Guru termasuk salah satu profesi tertua di dunia, sangat dikenal oleh semua kalangan. Guru adalah profesi yang melekat pada seseorang yang memiliki tugas mendidik, mengajar dan melatih peserta didik untuk memeroleh berbagai keterampilan yang berguna bagi kehidupan peserta didik. Apakah setiap guru memiliki pemahaman yang sama tentang profesinya masing-masing? Terutama para guru yang sehari-harinya mengajar peserta didik autis? Mudah-mudahan pertanyaan Anda dapat terjawab pada modul ini.

1. Guru

Guru adalah orang yang memiliki tugas memberikan pendidikan yang biasanya bekerja di kelas atau di tempat lain, dan biasanya dilakukan dalam pertemuan yang terus-menerus dan biasanya dalam bentuk pendidikan formal. Menjadi seorang guru diperlukan kualifikasi profesional di bidang pendidikan di perguruan tinggi atau sekolah tinggi lainnya dan bisa melanjutkan terus ke jenjang lebih tinggi untuk mendapatkan lanjutan pengembangan profesional. Tugas guru adalah memfasilitsi peserta didik

© 2016

agar terjadi pembelajaran dan membantu peserta didik mengakses kurikulum, yaitu membantu peserta didik agar dapat mempelajari seluruh materi kompetensi yang sudah dirancang oleh lembaga yang menyelenggarkan pendidikan. Berdasarkan pengalaman pribadinya Bill Moris (2016) seorang guru menyatakan bahwa guru yang sukses mendidik adalah yang dapat membuat peserta didik:

a. Memahami materi yang rumit;
b. Menjadi tertarik dengan topik yang diberikan guru yang sebelumnya tidak dipikirkan oleh peserta didiknya;
c. Bertanya mengenai apa yang saya sampaikan;
d. Mendiskusikan materi yang telah diberikan dikelas setelah mereka keluar dari ruangan kelas;
e. Merasa bahagia dan tertawa bersama, dan bukan menertawakan orang lain;
f. Merasa aman mengekspresikan dirinya di dalam kelas;
g. Membantu satu sama lain dengan pekerjaannya;
h. Merasa bangga dengan kemajuan yang diperolehnya;
i. Merasa nyaman, mendukung dan mendapatkan senyuman dari peserta didik yang bisa melalui pengalaman hidup yang traumatis padahal mereka masih sangat muda;
j. Dengan kepercayaan2 diri dan keyakinan yang saya miliki bahwa peserta didik saya bisa sukses walaupun mereka rapuh dan rentan.

Yang dilakukan Moris kita dapat menyimpulkan bahwa guru bukan hanya mengajarkan materi pelajaran tetapi mendidik peserta didik, dan sangat memperhatikan kesejahteraan peserta didiknya, selain belajar. Menurut Moris (2015) bahwa ukuran kesuksesan guru itu berdasarkan pada muridnya, atau dilihat pada perkembangan muridnya, yang bisa diperlihatkan kondisi-kondisi tadi. Kondisi ini sulit untuk diukur oleh lingkungan yang terbiasa dengan konsumsi data, kertas kerja, observasi, pengawasan, dan ekspektasi yang tidak realistis. Mudah-mudahan dengan sistem penilaan kinerja diri yang dilakukan oleh guru sendiri akan mengatasi kekhawatiran seperti yang digambarkan oleh Moris ini.

2. Pendidik profesional

Tadi kita sudah membicarakan mengenai tugas dan peran guru sebagai pendidik, terutama setelah melihat pengalaman Bill Moris. Sekarang kita akan membahas mengenai guru sebagai pendidik profesional, seperti apakah guru profesional itu?

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen No 14 tahun 2005, bahwa yang disebut dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Jelas bahwa dalam undang-undang, tugas guru bukan hanya sekedar mengajar tetapi dia adalah sebagai pendidik profesional, seperti apakah pendidik profesional itu?

Gene Badley (dalam astapro, 2015) menyatakan bahwa pendidik profesional adalah guru yang:

a. Didorong oleh nilai**,** dan dipandu oleh prinsip-prinsip, *passion* (hasrat dalam melakukan pekerjaan) dan tujuan yang lebih besar daripada dirinya sendiri;
b. Memerlukan analis yang kompeten, yang dapat mendiagnosa dan memberi arahan bagi kesuksesan pendidikan secara signifikan;
c. Meyakini pekerjaan itu sebagai pekerjaan dan bukan sekedar menduduki jabatan sebagai guru;
d. Mengenal bahwa perubahan itu adalah norma. Berorientasi pada pertumbuhan (perkembangan) dan menganggap dirinya pembelajar sepanjang hayat dan sebagai kontributor;
e. Pencipta suasana, meyadari bahwa kondisi yang ada pada lingkungan belajar berkontribusi pada pembelajaran;
f. Sebagai katalis dalam mempromosikan resiko yang telah diperhitungkan dalam mendukung profesi mereka dan membantu setiap orang untuk mencapai kesuksesan;

© 2016

g. Mempromosikan keterpaduan, kolaborasi dan pembetukan tim, dalam mempromosikan filosofi: ”Kita menjadi lebih baik karena melakukannya bersama-sama”

h. Menciptakan suasana kepemilikan dengan memastikan bahwa setiap orang terlibat dalam proses pendidikan dan diajak untuk terlibat;

i. Bertanggung jawab terhadap pelanggan, komunitas, orang tua dan peserta didik, dengan memberikan program pendidikan yang berkualitas bagi semua peserta didik;

j. Menjadi anggota organisasi yang mempromosikan profesionalisme yang mementingkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi.

Kriteria yang disampaikan oleh Bedley mengisyaratkan kepada kita bahwa pendidik profesional adalah seseorang yang mumpuni dimana dalam melakukan pekerjaan didasari oleh prinsip-prinsip, hasrat yang kuat dan tujuan yang besar, berani dievaluasi dan disupervisi oleh orang lain, mencintai pekerjaannya, berani menganggung resiko, mengajak peserta didik untuk belajar dan maju, menghargai kerjasama dan belajar terus sepanjang hayat, dipercaya oleh orang lain dan tidak mementingkan kepantingnnya sendiri. Hal-hal seperti itulah yang dibutuhkan utamanya ketika melakukan tugas sebagai pendidik karena mendidik itu pada dasarnya tidak diajarkan tetapi diperlihatkan dengan sikap-sikap yang telah digambarkan oleh Bedley tadi.

3. Guru Efektif

Tadi kita sudah membahas mengenai guru, dimana guru adalah pendidik profesional (UU Guru dan Dosen No 14 tahun 2005), apakah sudah cukup bagi guru menjadi pendidik profesional? Bedley tadi menyebutkan bahwa pendidik profesional adalah yang memiliki hasrat dalam mengajar.

Apakah guru efektif itu guru yang hebat? Menurut Meador (2015) bahwa guru yang efektif adalah seseorang yang memiliki kualitas campuran terdiri dari sejumlah kualitas hingga menciptakan seorang guru yang benar-benar

efektif. Guru efektif adalah guru yang dapat memberikan pengaruh kuat bertahan lama kepada peserta didik. Meador merincikan sepuluh kualitas yang dimiliki oleh guru efektif:

a. **Cinta mengajar**, kualitas yang satu ini adalah yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap guru yaitu cinta dan *passion* (hasrat untuk mengajar) untuk mengajar anak-anak muda. Sayangnya masih ada guru yang tidak mencintai apa yang dilakukannya. Sayangnya saya masih menemukan sejumlah guru yang baru diangkat pada Sekolah Luar Biasa yang tidak percaya diri ketika ditanya mengajar dimana, mereka tidak bangga mengajar di SLB.

   Guru yang tidak menikmati pekerjaannya tidak akan dapat memiliki waktu mengajar yang menyenangkan. Tetapi guru yang memiliki passion, dorongan dan antusiasme tinggi saja masih mengalami hambatan apalagi jika guru tersebut tidak memiliki passion, dorongan dan antusiasme yang tinggi. Kita juga pernah merasakan seperti yang dirasakan oleh peserta didik kita, mereka akan tahu jika jika kita tidak tulus kepada mereka dan ini bisa merusak kredibilitas guru.

b. Guru yang efektif memperlihatkan **kepedulian yang tinggi**. Sehebat-hebatnya guru yang mencintai pekerjaannya akan berjuang keras untuk melakukan ini, bukan karena mereka tidak peduli, tetapi terperangkap oleh rutinitas mengajar, sehingga Anda lupa bahwa peserta didik Anda memiliki kehidupan diluar sekolah. Meluangkan waktu Anda untuk mengenal lebih jauh peserta didik secara pribadi memang membutuhkan waktu dan dedikasi Anda. Perhatian secara pribadi terhadap peserta didik jangan sampai melewati batas. Guru elit akan tahu batas-batas dan menyeimbangkannya tanpa melewati batas dan sekali peserta didik percaya bahwa Anda peduli kepada mereka, maka mereka akan meraih apa yang mereka inginkan.

c. Guru yang efektif bisa **terhubung dengan peserta didik**. Guru terbaik bekerja keras memikirkan bagaimana cara agar terhubung dengan setiap peserta didik. Guru yang efektif mau **berfikir "diluar kotak"**. Yang membuat mengajar menjadi menarik adalah peserta

© 2016

didik belajar dengan cara berbeda, dan harus menemukan dan menggabungkan berbagai strategi dan membedakan bembelajaran untuk meraih setiap peserta didik. Apa yang cocok bagi satu anak belum tentu cocok bagi anak lain. Guru harus mau kreatif dan adaptif dalam pelajaran, berfikir diluar kotak. Jika Anda mengajar setiap konsep dengan cara yang sama, maka aka nada peserta didik yang kehilangan faktor kunci karena mereka tidak terhubung untuk belajar dengan cara tersebut.

d. Guru yang efektif adalah **komunikator yang baik**. Anda harus menjadi komunikator yang baik, bagi peserta didik juga bagi orang tua murid dan bagi warga sekolah, jika komunikasi terhambat pada salah satu saluran maka Anda akan membatasi keseluruhan efektivitas sebagai guru.

e. Guru yang efektif adalah guru yang **proaktif** dan bukan reaktif. Satu hal ini merupakan aspek yang paling sulit bagi guru untuk dikuasai. Anda dituntut untuk melakukan persiapan awal dan menegantisipasi masalah yang bisa muncul. Proaktif untuk memecahkan masalah maka Anda akan terhindar dari stres. Sikap proaktif ini dapat menghindarkan Anda pada kejutan-kejutan yang meresahkan, jika bersikap proaktif maka Anda akan terhindar dari kejutan-kejutan tersebut hingga Anda menjadi efektif.

f. Guru yang efektif **ingin menjadi lebih baik**. Guru yang mudah merasa cepat puas dengan pekerjaannya adalah tipe guru yang tidak efektif. Siapapun guru yang tidak mencari strategi mengajar yang baru bukanlah guru efektif. Meskipun Anda memiliki pengalaman mengajar yang sudah lama, tetap harus memikirkan ingin tumbuh menjadi guru yang baik. Setiap tahun ada penelitian terbaru, teknologi terbaru dan alat pendidikan terbaru untuk dimanfaatkan, hal ini dapat membuat Anda menjadi guru yang lebih baik. Anda dapat mencari kesempatan pengembangan profesional dan mencoba menerapkan sesuatu yang baru di kelas Anda setiap tahun.

g. Guru yang efektif **menggunakan berbagai macam media dalam pelajaran meraka.** Suka atau tidak suka kita berada pada abad ke 21, murid Anda berada pada generasi jaman digital, mereka telah dibombardir dengan kemajuna-kemajuan teknologi. Mereka telah menyatu dengan digital sedngkan jika kita tidak maka kita akan tertinggal. Bukan berarti kita akan menyingkirkan buku teks dan lembar kerja, tetapi guru yang efektif tidak takut untuk mengiplementasikan bentuk lain media dalam pelajaran mereka.

h. Guru yang efektif **dapat menantang peserta didiknya**. Guru yang paling efektif, adalah yang sering dianggap guru sulit karena mereka sering menantang dan mendorong keras peserta didiknya lebih keras daripada guru biasa yang lain. Biasanya ada guru yang pada awalnya tidak disukai, tetapi kemudian pada kehidupan peserta didik guru tersebut dikenang dengan baik dan setiap muridnya ingin berterimakasih, karena guru tersebut telah menyiapkan mereka untuk hidup setelah belajar dengan mereka. Menjadi guru efektif bukan berarti Anda gampang. Artinya Anda menantang setiap peserta didik dan memaksimalkan waktu Anda dengan mereka sehingga peserta didik belajar lebih banyak daripada yang mereka pikirkan bisa pelajari.

i. Guru yang efektif **memahami isi yang mereka ajarkan** dan **mengetahui bagaimana menjelaskannya dengan cara tertentu agar peserta didiknya mengerti.** Masih ada guru yang mengajar tanpa memahami dengan cukup jelas hingga tidak dapat efektif mengajarkannya. Ada juga guru yang benar-benar ahli dalam isi materi, tetapi mengalami kesulitan dalam mengajarkannya dengan efektif. Makin efektif Anda menjadi guru maka Anda memahami isi materi dan dapat mengajarkannya dengan efektif. Keterampilan ini sulit untuk dipenuhi, tetapi guru yang efktif akan berusaha memaksimalkan keefektifannya sebagai guru.

Pemerintah Australia, dan beberapa negara lain menganut prinsip yang hampir sama dengan apa yang telah disampaikan oleh Bedley. Carry Lam (2014) agak sedikit berbeda dalam memandang guru yang efektif, dia memperhatikan masalah refleksi pembelajaran yang

© 2016

dilakukan oleh guru, selain itu Lam merinci ada 11 kebiasaan yang dilakukan oleh guru efektif, yaitu:

1) **Menikmati mengajar**. Hampir sama dengan pendapat Bedley yaitu guru mencintai pekerjaannya. Mengajar merupkan lapangan pekerjaan yang menyenangkan dan bermanfaat meskipun kadang banyak tuntutannya dan melelahkan. Anda bisa disebut sebagai guru jika Anda mencintai peserta didik dan berusaha untuk peduli pada mereka dengan sepenuh hati. Anda tidak bisa bisa berharap murid bisa bersenang-senang jika Anda tidak bersenag-senang dengan mereka. Biarkan *passion* Anda dalam mengajar bersinar setiap hari, nikmati setiap momen mengajar.

2) **Buat perbedaan**. Sebagai guru Anda dituntut untuk peduli dan mengingat tanggung jawab yang besar yang menyertai profesi Anda. Salah satu tujuan Anda harus seperti ini: buat perbedaan dalam hidup mereka, caranya adalah buat mereka merasa istimewa, aman dan selamat ketika mereka ada di kelas Anda. Berikan pengaruh yang positif terhadap mereka karena Anda tidak tahu apa yang sudah mereka alami sebelum berada di kelas Anda pada waktu tertentu atau Anda tidak tahu apa yang akan mereka alami setibanya mereka di rumah. Jadi seandainya saja mereka tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari rumah, paling tidak Anda akan membuat perbedaan dan memenuhinya untuk mereka.

3) **Sebarkan sikap positif**. Bawa energi positif kedalam kelas setiap hari. Anda memiliki senyum yang indah, pancarkanlah setiap hari kelas. Meskipun Anda memiliki banyak masalah pribadi, tinggalkan masalah di rumah sebelum memasuki pintu kelas. Peserta didik berhak mendapatkan lebih dari yang Anda harapkan dan terhindar dari rasa frustrasi Anda. Sesedih apapun perasaan Anda, walupun kuran tidur, walupun Anda frustrasi jangan perlihatkan itu pada peserta didik Anda. Meskipun Anda telah mengalami hal buruk, coba

gunakan topeng di depan peserta didik Anda dan biarkan mereka menduga Anda sebagai superhero (akan membuat Anda juga senang) Jadilah orang yang selau positif, bahagia dan selalu tersenyum. Ingat bahwa energy positif dapat menular dan diserahkan kepada Anda untuk menyebarkannya. Jangan biarkan sikap negatif orang lain mempengaruhi Anda.

4) **Kenali peserta didik**. Kenali peserta didik dan minat mereka sehingga ada cara untuk terhubung dengan mereka. Anda juga harus memberi kesempatan kepada mereka untuk mengenali Anda. Kenali gaya belajar mereka, kenali orang tua mereka sebagai penghormatan. Undang mereka bisa datang kapanpun orang tua mebutuhkan untuk mengkonsultasikan anak mereka. Kenali juga rekan kerja Anda secara lebih dekat, Anda akan bahagia jika mendapatkan dukungan baik didalam maupun diluar sekolah.

5) **Berikan 100%.** Berikan 100% ketika Anda mengajar, lakukan pekerjaan Anda karena mencintai mengajar dan bukan merasa karena harus melakukan itu. Lakukan sebagai pertumbuhan diri. Lakukan agar bisa menginspirasi orang lain. Lakukan Agar peserta didik memperoleh yang terbik dari Anda. Berikan yang 100% untuk diri Anda sendiri, peserta didik, sekolah dan setiap orang yang percaya kepada Anda. Jangan menyerah dan lakukan yang terbaik.

6) **Tertib**. Lakukan pekerjaan tepat waktu. Buat perencanaan lebih awal, buat jurnal yang bermakna dan catat ide-ide yang muncul sesegera ide itu muncul dalam pikiran Anda lalu buat perncanaan untuk mewujudkan ide-ide tadi.

7) **Pikiran terbuka**. Dalam praktek mengajar Anda akan mengalami proses penilaian dan mendapatkan kritik atau masukan dari supervisor, rekan guru dan bahkan dari orang tua, daripada sakit hati lebih baik berpikiran terbuka ketika

© 2016

menerima kritik membangun dan buat perencanaan untuk perbaikan. Buktikan bahwa Anda ingin menjadi guru efektif. Tidak ada manusia yang sempurna dan selalu ada ruang untuk perbaikan.

8) **Miliki standar**. Ciptakan standar untuk peserta didik Anda. Dari sejak awal mereka harus tahu apa yang bisa diterima dan apa yang tidak. Contohnya adalah Anda ingin mereka menyelesaikan tugas. Anda akan mengharapkan yang lebih jika memberikan lebih.

9) **Cari inspirasi**. Cari inspirasi dari berbagai sumber, baik dari buku, pendidikan, *Pinterest, youtube, facebook, blog* atau dari mana saja, supaya banyak gagasan untuk berkarya.

10) **Lakukan perubahan**. Dalam kehidupan segala sesuatu tidak selau berjalan sesuai dengan rencana, demikian juga dengan mengajar. Bersikaplah fleksibel dan ikuti ketika ada perubahan. Guru efektif tidak akan banyak mengeluh ketika ada perubahan misalnya ketika ada kepala sekolah baru. Jangan selalu membanding-bandingkan kondisi sekarang dengan kondisi yang lebih baik yang pernah Anda alami. Daripada stress lebih baik perlihatkan bahwa Anda siap dengan perubahan.

11) **Ciptakan refleksi**. Guru Efektif merefleksi cara mengajar mereka sendiri untuk mengembangkan cara mengajar mereka. Pikirkan apa yang sudah berjalan dengan baik dan apa yang akan dilakukan dengan cara yang berbeda di kemudian hari. Anda tentu masih ingat ketika melakukan kesalahan dalam pelajaran dari waktu ke waktu, daripada menganggap sebagai kegagalan lebih baik dianggap sebagai pelajaran. Pendidikan dan pembelajaran bagi Anda sebagai guru akan terus berlangsung. Akan banyak yang harus dipelajari dan diketahui untuk memperkuat keterampilan mengajar. Terus merefleksi pekerjaan Anda dan didik Anda

sendiri untuk kelemahan yang telah Anda temukan. Keterampilan Anda dalam mengenali kelemahan Anda dan mampu mengatasinya untuk meningkatkan keterampilan mengajar Anda.

Menjadi guru efektif memang tidak mudah, sangat banyak tuntutannya dan semuanya sangat menantang, tetapi kita perlu yakin bahwa dengan rasa cinta dan *passion* yang kuat dan dorongan untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat anda akan memberikan *impact* yang kuat bagi semua peserta didik Anda.

4. Guru efektif bagi peserta didik autis

Secara umum tadi kita sudah mendiskusikan mengenai guru sebagai pendidk, guru sebagai pendidik profesional, dan guru yang efektif, sekarang kita akan mendiskusikan guru peserta didik autis yang efektif, kita akan melihat apa yang membedakannya dengan guru efektif yang lain. Secara umum kualitas guru efektif juga harus dimiliki oleh guru yang mendidik peserta didik autis, secara khusus yang harus dimiliki oleh guru peserta didik autis yang efektif adalah seperti yang digambarkan oleh Hensley (2015) sebagai berikut:

a) Menggunakan analisis tugas – sangat spesifik, tugas-tugas disusun secara berurutan.

b) Menggunakan bahasa yang sederhana dan konkrit gunakan sesedikit mungkin kata-kata.

c) Mengajarkan aturan/keterampilan *sosial* khusus, seperti bergantian berbicara dan jarak *sosial*.

d) Memberikan hanya sedikit pilihan, misalnya jika kita minta anak memilih warna merah berikan hanya dua atau tiga pilihan yang bisa dipilih. Terlalu bayak pilihan akan membingungkan peserta didik autis.

e) Jika Anda bertanya atau memberikan instruksi dan direspon dengan tatapan kosong, ulangi kembali pertanyaan atau instruksi Anda, perjelas jika Anda sudah paham.

© 2016

f) Hindari sarkasme. Jika peserta didik autis tidak sengaja menyengol semua tumpukan kertas dan berantakan, Anda marah lalu mengatakan “Hebat!”, harus hati-hati menggunakan sarkasme tesebut karena peserta didik autis akan menangkapnya secara literal dan mungkin tindakannya akan diulang terus menerus.

g) Jangan menggunakan idiom seperti, “tutup telinga” (jangan mendengar), “tutup mulut” (diam), kata-kata tersebut akan membingungkan peserta didik bagaimana melakukannya.

h) Berikan pilihan dengan jelas dan jangan memberikan pilihan terbuka kepada peserta didik autis, misalnya pertanyaan berikut akan mendapatkan respon yang lebih bak dari yang berikutnya: “Kamu ingin menggambar atau membaca?”, “Apa ang ingin kamu lakukan sekarang?”.

i) Ulangi instruksi dan mengecek pemahaman. Gunakan kalimat pendek agar instruksi menjadi jelas

j) Menyediakan struktur yang sangat jelas dan membuat jadwal rutin termasuk jadwal untuk bermain.

k) Mengajar apa makna “selesai” dan membantu peserta didik untuk mengidentifikasi ketika sesuatu itu telah selesai dan sesuatu yang berbeda telah terjadi. Buat foto-foto tampilan produk yang harus diselesaikan oleh peserta didik dan perlihatkan kepada peserta didik. Jika Anda ingin ruangan dibersihkan, buat foto tampilan ruangan bersih yang diinginkan. Foto-foto tersebut bisa menjadi referensi bagi peserta didik.

l) Memberikan peringatan jika akan ada perubahan rutinitas, atau menukar aktivitas.

m) Sebut nama peserta didik setiap saat karena peserta didik mungkin tidak sadar bahwa suatu instruksi diberikan bagi semua orang di kelas juga pada dirinya. Memanggil peserta didik dan sambil berkata “kamu dengarkan ya, ini tugas untuk kamu” kadang-kadang cara ini berhasil; dilain waktu nama anak harus disebut secara khusus.

n) Menggunakan berbagai cara penyajaian – visual, bantuan fisik, *modeling* teman sebaya, dst.

o) Mengetahui bahwa beberapa perubahan dalam perilaku akan menyebabkan kegelisahan yang mungkin saja dipicu oleh hal-hal sepele misalnya perubahan pada rutinitas.

p) Jangan terlalu menganggap serius akan kekasaran dan sikap agresif dan menyadari bahwa target kemarahan peserta didik tidak ada hubungan dengan sumber kemarahannya.

q) Hindari stimulasi yang berlebihan.Kurangi/hilangkan pengganggu, atau sediakan akses pribadi kepada area kerja, jika tugas membutuhkan konsentrasi. Dinding yang berwarna-warni bisa mengganggu bagi sebagian peserta didik autis, sebagian dari mereka mungkin tidak tahan dengan suara bising.

r) Menghubungkan pekerjaan dengan minat khusus peserta didik autis

s) Mengeksplorasi *word-processing* dan belajar berbasis *computer* untuk membaca.

t) Melindungi peserta didik dari gangguan pada saat jam istirahat, dan menyediakan teman sebaya yang peduli dengan kebutuhan khususnya.

u) Mengijinkan peserta didik untuk tidak mengikuti aktivitas tertentu seperti oleh raga dan permainan karena mereka tidak mengerti atau tidak suka, mendukung mereka dalam tugas kelompok.

v) Peserta didik autis dibolehkan melakukan perilaku obsesif sebagai hadiah dari usaha positif yang mereka lakukan.

© 2016

Masih terdapat hal-hal lain yang perlu dipertimbangkan oleh Anda ketika membimbing peserta didik autis (ces 7, 2015) selain yang telah dipaparkan dari Hensley:

a) Lakukan *role play* / situasi model agar peserta didik dapat melihat bukan hanya sekedar diberitahu. Bisa juga digantikan oleh video

b) Konsisten. Konsisten dalam ekspektasi artinya, ekspektasi harus tetap sama, karena jika tidak akan membutuhkan 8 kali konsisten untuk menghilangkan ketidakkonsistenan.

c) Beritahukan jika ada perubahan jadwal. Dengan bantuan visual, mengunakan symbol atau tulisan

d) Gunakan “aturan” untuk mengajarkan kosep. Sebagian besar peserta didik autis berorientasi pada aturan tetapi tidak berlebihan menggunakannya.

e) Cocokkan waktu kerja peserta didik autis dengan kesanggupan kerja mereka. Jika mereka sanggup mengerjakan tugas selama 15 menit jadi jangan berikan yang lebih atau kurang dari 15 menit.

f) Gunakan alternatif untuk tulisan untuk memperlihatkan kompetensi peserta didik autis, misalnya kata/kalimat bermagnet, alat pemroses kata, mendiktekan respon, atau gunakan simbol.

g) Ajarkan keterampilan sosial sebagai bagian dari kurikulum.

h) Pahami siklus tantrum/ marah besar dan lakukan pencegahan. Jika Anda tahu suatu hal bisa menimbukkan kemarahnnya maka jangan dilakukan, ajarkan mereka bagaimana mengatasi situasi sebelum hal yang tidak diinginkan terjadi.

i) Ekspektasi yang realistis. Tidak semua orang bersosialisasi setiap saat, tidak semua orang terus-menerus melakukan tugas

j) Sukses membangun kesuksesan berikutnya. Mulai keterampilan baru di wilayah kesuksesan pertama.

k) Bagi kesuksesan antara rumah dan sekolah

l) Fokus pada aktivitas menunggu giliran/ mengelola diri, bantu dengan visual (kartu menunggu)

m) Ambil satu tujuan dan fokus pada satu aktivitas (bisa isi akademik, kemandirian atau sosialisasi)

n) Tawarkan pilihan jika mungkin, jika ada dua tugas yang harus diselesaikan tawarkan mana yang akan dilakukan terlebih dahulu.

o) Gunakan berbagai macam stimulan dalam pelajaran, gunakan visual dan lembar kerja.

p) Gunakan cerita *sosial, role play*, video untuk membantu mengatasi konsep abstrak lebih konkrit.

q) Beri waktu istirahat sekitar 15 menit istirahat, istirahat merupakan istirahat sensori yang alamiah

r) Ajarkan berbagai seting untuk generalisasi, ajarkan keterampilan baru di berbagai tempat yang berbeda agar peserta didik autis melihat bahwa tugas yang dilakukan bisa diterapkan di lebih dari satu tempat.

s) Cocokkan bantuan visual dengan instruksi verbal, contohnya: angkat buku ketika meminta kelas untuk mengeluarkan buku, tulis halaman yang harus dipelajari oleh peserta didik autis pada papan tulis.

t) Berikan waktu untuk menerima respon, rata-rata waktu memproses, mengulang tidak akan meningkatkan pemahaman, Anda hanya perlu “menunggu”

u) Gunakan pernyataan pertama/berikutnya, contoh: Pertama kerjakan matematika kemudian istirahat.

v) Autisme adalah alasan, lihat fungsi perilaku dan dari situlah Anda mulai

w) Tidak pelu banyak bicara, meskipun peserta didik autis bisa bicara, mendengar orang lain bicara terlalu banyak akan menciptakan kegelisahan dan akan menyulitkan.

© 2016

x) Tetap positif.

Kualitas guru efektif yang mengajar peserta didik autis adalah gabungan dari kualitas umum dan kualitas khusus dari guru efektif yang mengajar peserta didik autis. Dalam prakteknya guru efektif bagi peserta didik autis selalu melakukan pembelajaran dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip pembelajaran bagi peserta didik autis.

Berikut ini adalah adalah contoh bagaimana mengimplementasikan salah satu prinsip pembelajaran bagi peserta didik autis yaitu **prinsip terprogram** dalam pembelajaran keterampilan vokasional sederhana bagi peserta didik autis.
Contoh penerapan prinsip pada pelaksanaan pembelajaran sub keterampilan "Menjaga kerapihan saat bekerja" adalah seperti berikut ini:

1. Menjaga kerapihan saat bekerja

(Konsep kerapihan, dalam latihan ini dipilih memakai sepatu formal)

Guru pasti memahami bahwa kadang-kadang tugas sederhana sehari-hari dimana bagi orang pada umumnya tidak perlu berfikir dua kali untuk melakukannya, misalnya merapihkan diri, tetapi bagi individu autis untuk melakukannya tanpa bantuan orang lain bisa menjadi urusan yang sangat tidak mudah. Demikian pula dengan yang dialami oleh peserta didik autis yang ada di kelas Anda. Oleh karena itu membangun kepercayaan diri dan keterampilan tugas seperti ini yang dilakukan sendiri oleh mereka sangatlah penting membantu mereka untuk berkembang dan mandiri.

2. Refleksi guru efektif

Refleksi terhadap apa yang sudah Anda lakukan terhadap peserta didik autis sangatlah penting untuk mengukur apakah praktek mengajar yang selama ini dilakukan sudah efektif. Anda pasti bertanya bagaimana melakukannya? Apakah supervisi akademis yang selama ini Anda dapatkan belum cukup? Anda pasti merasakan bahwa hasil penilaian dari supervisi akademik kadang-kadang tidak banyak memberikan informasi penting kepada Anda. Kadang-kadang hasil penilaian supervisi akademik tidak melihat secara seksama mengenai penerapan prinsip-prinsip pembelajaran bagi peserta didik autis, dan mungkin juga tidak seksama melihat kriteria guru efektif. Anda perlu cara lain untuk melihat kualitas mengajar Anda sendiri.

Melakukan refleksi terhadap praktek mengajar merupakan salah satu kategori guru yang efektif. Arti kata refleksi (Webster, 2015) itu sendiri adalah sesuatu yang memperlihatkan efek, keberadaan atau suatu karakter; kesannya seperti yang dipantulkan oleh cermin; pemikiran serius atau pertimbangan yang dilakukan dengan hat-hati. Dapat disimpulkan makna dari refkleksi adalah pemikiran serius atau pertimbangan yang dilakukan dengan hati-hati mengenai suatu karakter yang dipantulkan kepada karakter itu sendiri. Kenapa refleksi menjadi sangat penting bagi guru, karena dengan melakukan refleksi kita menjadi tahu apa saja yang sudah dilakukan dengan baik dan apa saja yang memerlukan perbaikan atau pengembangan. Hal ini berkaitan dengan pengembangan profesional guru.

Penilaian adalah suatu sistem yang seharusnya dibangun oleh sekolah, dimana sekolah mengembangkan berbagai pengukuran untuk menilai kinerja dan keefektivan guru dalam mendidik peserta didiknya. Karena mengajar itu rumit, satu alat pengukuran tidak bisa memberikan bukti yang cukup untuk menilai kinerja. Ketika berbagai pengukuran digunakan maka dapat menyediakan bukti yang menginformasikan evaluasi pendidik yang hasilnya lebih akurat dan valid tentang kinerja dan kebutuhan pertumbuhan profesional. Salah satu pengukuran yang dikembangkan sekolah adalah instrument penilain diri guru (*self assessment*). Mengenai pengukuran ini akan dijelaskan lebih banyak pada kegiatan belajar berikutnya.

Dalam mengambangkan evaluasi sekolah harus memahami terlebih dahulu mengenai definisi “guru efektif”, karena penilaian arahnya adalah untuk menilai efektivitas dan kinerja guru. Anda juga perlu memahami seperti apa guru efektif itu, karena dasar dari refleksi diri adalah mengetahui patokan-patokan standar yang ditatapkan oleh sekolah mengenai guru efektif. Mungkin cara setiap sekolah mendefinisikan “guru efektif’ akan berbeda-beda, mungkin sekolah Anda memiliki definisi tentang guru efektif yang hampir sama dengan yang dimiliki oleh Atroria School District (2014) bahwa guru efektif itu adalah:

© 2016

a) Mendemonstrasikan kemahiran dalam mengadopsi standar mengajar dengan meningkatkan pertumbuhan dan belajar peserta didik tanpa memerhatikan latar belakang budaya peserta didik dalam rangka memenuhi dan melampaui tujuan dan standar bagi peserta didik;
b) Memberdayakan setiap peserta didik untuk menentukan cara belajar dan mengungkit aset peserta didik untuk mendorong belajar semua peserta didik;
c) Mengintegrasikan berbagai keterampilan untuk bantu peserta didik menguasai materi dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengeksplorasi gagasan, mencari solusi, mengembangkan pemahaman baru, memecahkan masalah, dan mencari kemungkinan-kemungkinan;
d) Menggunakan data asesmen untuk memonitor kemajuan belajar peserta didik secara formatif, menyesuaikan pengajaran jika diperlukan, memberikan *feedback* kepada peserta didik, dokumen kemajuan peserta didik disesuaikan dengan standar dengan menggunakan berbagai sumber bukti, menganalisa *outcome* belajar peserta didik untuk merencanakan kesempatan belajar bermakna, menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik yang begitu bervariasi dan menggunakan teknologi baru untuk memaksimalkan dan mengindividualisasi pengalaman belajar;
e) Memahami bahwa membantu kesuksesan semua peserta didik tidak bisa dilakukan terpisah, mereka perlu dilibatkan dalam pembelajaran profesional yang intensif dengan teman sebaya dan kolaborasi tim, refleksi diri secara terus menerus, konsultasi dengan keluarga, dan melakukan praktek berdasarkan berbasis penelitian dan bukti empiris;
f) Memperlihatkan kepemimpinan dengan menunjukkan keterbukaan dan mendukung perubahan positif dalam praktek pembelajaran dan mendukung profesionalisme. Mereka dipandu oleh perilaku etis, bertanggung jawab terhadap pembelajaran dan kesejahteraan semua peserta didik dan mendukung penyebaran visi dan budaya kolaborasi;
g) Mengkomunikasikan ekspektasi tinggi kepada peserta didik dan kepada keluarga, terutama bagi peserta didik yang tertinggal/termarjinalkan dan menggunakan berbagai strategi untuk melibatkan mereka dalam lingkungan yang mendukung agar terjadi pembelajaran. Melaksanakan semua tugas sesuai dengan standar etis dan kompeten.

Guru akan tumbuh dan berkembang menjadi guru yang efektif jika berada pada sistem yang mendukung, diantaranya adalah sekolah memiliki sisitem penilaian kulaitas guru yang terus dikembangkan, implikasi dari hal itu adalah perbaikan

dan dukungan bagi guru untuk menjadi guru yang lebih baik. Peran guru adalah sebagai kontributor bagi dirinya sendiri dan bagi sekolah untuk terus meningkatkan dirinya agar menjadi guru yang efektif bagi seluruh muridnya, diantaranya dengan melakukan refleksi diri (*self assessment*) untuk kepentingan perbaikan kualitas pembelajaran.

B. Aktivitas Pembelajaran

Jawablah pertanyaan berikut ini pada LK 2

1. Tulis dengan bahasa Anda sendiri mengenai 10 ciri guru efektif menurut Meador (2015)
2. Tulis dengan bahasa Anda sendiri mengenai 11 ciri guru efektif menurut Carry Lam 2014

C. Latihan/ Kasus /Tugas

1. Definisikan konsep guru dengan bahasa Anda sendiri.
2. Deskripsikan mengenai konsep guru efektif
3. Gambarkan mengenai guru pengajar peserta didik autis yang efektif
4. Mengapa guru perlu melakukan penilaian terhadap kualitas mengajar dirinya oleh dirinya sendiri? Jelaskan

D. Rangkuman

1. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen No 14 tahun 2005, bahwa yang disebut dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Pendidik profesional adalah seseorang yang mumpuni dimana dalam melakukan pekerjaan didasari oleh prinsip-prinsip, hasrat yang kuat dan tujuan yang besar, berani dievaluasi dan disupervisi oleh orang lain, mencintai pekerjaannya, berani menganggung resiko, mengajak peserta didik untuk belajar dan maju, menghargai kerjasama dan belajar terus sepanjang hayat, dipercaya oleh orang lain dan tidak mementingkan kepantingnnya sendiri.

© 2016

3. Guru efektif adalah guru yang dapat memberikan pengaruh kuat (impact) bertahan lama kepada peserta didik.
4. Guru akan tumbuh dan berkembang menjadi guru yang efektif jika berada pada sistem yang mendukung, diantaranya adalah sekolah memiliki sisitem penilaian kulaitas guru yang terus dikembangkan, implikasi dari hal itu adalah perbaikan dan dukungan bagi guru untuk menjadi guru yang lebih baik. Peran guru adalah sebagai kontributor bagi dirinya sendiri dan bagi sekolah untuk terus meningkatkan dirinya agar menjadi guru yang efektif bagi seluruh muridnya, diantaranya dengan melakukan refleksi diri (*self assessment*) untuk kepentingan perbaikan kualitas pembelajaran.

E. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

1. Pelajaran penting apa yang Anda peroleh setelah mempelajari kegiatan belajar 2?
2. Hal baru apa yang Anda dapatkan dari kegiatan pembelajaran 2?
3. Apa yang ingin Anda pelajari lebih lanjut setelah mempelajari kegiatan belajar 2?
4. Setelah Anda mempelajari konsep guru efektif bagi peserta didik autis jelaskan rencana terdekat Anda yang ingin diubah di sekolah

KEGIATAN PEMBELAJARAN 3

REFLEKSI DIRI GURU PESERTA DIDIK AUTIS

A. Tujuan

Setelah selesai mempelajari kegiatan pembelajaran 3 peserta Diklat dapat melakukan refleksi diri guru

B. Indikator Pencapaian Kompetensi

Setelah mempelajari kegiatan pembelajaran 3 peserta diklat memiliki pemahaman dalam:

1. Menejelaskan konsep refleksi diri guru
2. Menguraikan teknik refleksi diri guru
3. Merincikan tingkatan berfikir reflektif guru
4. Menjelaskan cara menghaluskan keterampilan refleksi
5. Menjelaskan instrument refleksi diri guru

C. Uraian Materi

Pada kegiatan pembelajaran 2 kita sudah membahas mengenai guru yang efektif, dikatakan bahwa seorang guru efektif salah satunya adalah memiliki keinginan untuk merefleksi perilaku mengajar yang telah dilakukannya. Apa sebenarnya refleksi diri? Apa prinsip dibalik refleksi diri? Apa teknik dan preosedurnya? Mudah-mudahan pertanyaan tersebut dapat terjawab pada kegiatan pembelajaran 3 ini.

1. Refleksi guru

Setiap hari Anda sibuk mengajar, segala upaya dikerahkan agar peserta didik Anda bisa bisa belajar. Anda telah sangat disibukkan dengan mengelola perilaku peseerta didik autis Anda dan kadang hal tersebut sangat menyita waktu Anda. Pada kegiatan pembelajaran 2 juga dikatakan bahwa tidak ada alasan bagi seorang guru efektif untuk tidak meninjau kembali apa yang sudah dilakukannya di dalam kelas. Sesibuk

© 2016

apapun Anda setiap harinya dikeas, tidak ada alasan bagi seorang guru efektif

untuk meninjau kembali apakah pembelajaran yang telah difasilitasinya sudah berjalan dengan efektif atau belum. Meninjau kembali apa yang sudah dilakukan guru dengan tugasnya adalah satu kegiatan yang disebut dengan refkeksi diri guru atau ada yang menyebutnya dengan *self assessment.*

Dalam kehidupan manusia, termasuk guru, harus selalu dihadapkan pada pilihan, tidak satu pilihan tapi beberapa pilihan dalam melakukan kegiatan di dalam kelas termasuk mengingat kembali starategi-strategi pembelajaran yang berjalan dengan baik pada skenario yang serupa. Mengajar melibatkan pilihan yang kompleks mengenai masalah yang sulit, jika tidak difikirkan maka masalah makin menumpuk. Cara berfikir yang berbeda dibutuhkan berkaitan dengan menentukan pilihan. Bagi guru dalam menentukan pilihan melibatkan refleksi yang canggih termasuk didalamnya refleksi diri (Danielson, 2009).

Yang terpenting dalam hal refleksi diri adalah bagaimana menanamkan perilaku ini dalam pikiran. Terdapat sejumlah cara berfikir yang sebaiknya Anda ketahui. Cara-cara berfikir ini menentukan siapa sebenarnya Anda. Anda adalah bagaimana cara berfikir Anda. Seperti apakah cara berfikir Anda? Harusnya seperti apa cara berfikir Anda?

a. Memahami cara berfikir reflektif

Berfikir reflektif dalam mengajar dikaitkan dengan karya Dewey (dalam Danielson, 2009) bahwa refleksi diawali dengan sebuah dilemma (pilihan). Guru efektif akan menahah diri tidak segera membuat kesimpulan tetapi mempelajari dahulu tentang informasi yang telah terkumpul, dipelajari masalahnya, dicari pengetahuan baru, barulah membuat keputusan. Perenungan seperti ini akan membawa cara baru dalam belajar.

Pemikiran berikut sangat penting untuk kita pahami, bahwa untuk memahami cara befikir reflektif. Menurut Lotie (dalam Danielson,

2009) pada tahun 1970-an para guru salah dalam dalam merefleksi keputusan-keputusan mengajar, refleksi lebih kearah peniruan. Orang-orang yang memasuki profesi guru setelah melalui program magang / praktek mengajar dan melakukan observasi terhadap guru di sekolah dan telah memiliki satu kesimpulan salah mengenai mengajar dengan melihat orang lain mengajar. Mereka mungkin menangkap apa yang dilakukan oleh guru tetapi tidak mempertanyakan *kenapa* para guru melakukan itu. Sedangkan menurut Clift dkk (dalam Danielson, 2009) bahwa guru harus diingatkan mengenai pentingnya memeriksa keyakinan mereka mengenai kelas mereka.

Berfikir reflektif yang dilakukan oleh guru disebut sebagai refleksi diri dalam mengajar atau refleksi diri guru. Refleksi diri adalah bertanya pada diri sendiri:

"Apa persepsi saya tentang cara saya mengajar?"

Sedangkan menurut Cox (2015) refleksi diri guru adalah cara sederhana untuk menggali lebih dalam sesuatu atau perasaan dengan cara tertentu. Karena profesi guru sangatlah menantang maka penting sekali bagi kita untuk selalu mempertanyakan apa yang sudah berjalan dengan baik dan mana yang belum berjalan dengan baik dikelas, caranya adalah dengan menganalisa dan menilai cara Anda sendiri dalam mengajar.

Menurut BBC (2015) menyebut cara seperti ini sebagai cara mengajar reflektif, cara ini adalah alat untuk melihat apa yang Anda lakukan di dalam kelas, lalu difikirkan kenapa Anda melakukan hal tersebut, difikirkan apakah hal tersebut berhasil, caranya adalah mengobservasi diri sendiri dan melakukan evaluasi diri. Caranya adalah dengan mengumpulkan informasi tentang apa yang terjadi di dalam kelas, dan dengan menganalisa dan menilai informasi tersebut, lalu mengidentifikasi dan mengeksplorasi cara Anda mengajar dan prinsip-prinsip yang melandasinya. Cara ini diharapkan

© 2016

akan membawa perubahan dan perbaikan dalam cara mengajar. Jadi bisa dikatakan bahwa mengajar reflektif adalah sebagai strategi bagi Anda agar mengajar tetap pada jalurnya dan juga sebagai alat untuk pengembangan profesional yang dimulai di dalam kelas, yaitu pengembangan kelas-kelas baru dan kelas-kelas baru yang telah diperbaiki.

a) Refleksi diri guru sangat penting

Tadi dikatakan bahwa refleksi guru adalah alat untuk membantu guru tetap pada jalurnya, dianganggap penting karena menurut BBC (2015) refleksi diri guru dengan teknik dan prosedur tertentu dapat membantu agar waktu tidak banyak tersita memikirkan pertanyaan-pertanyaan yang tidak langsung terjawab. Para guru sekarang sudah mulai mempertanyakan: “Rasanya saya sudah bagus ngajarnya”; “Kenapa peserta didik saya tidak mengerti?” atau “Kenapa perilaku peserta didik saya hari ini tidak bisa dikendalikan?”. Biasanya kita selalu ingin mendapatkan kesimpulan yang cepat mengenai apa yang sudah terjadi. Pembelajaran reflektif diharapkan memberikan proses yang sistematis yaitu dengan cara mengumpulakn, merekam dan menganalisis pemikiran dan observasi yang kita lakukan, juga yang dilakukan oleh peserta didik, dan diteruskan dengan membuat perubahan.

Hal ini yang akan difikirkan dikaitkan dengan contoh pertanyaan diatas:

1) Jika pelajaran berlangsung dengan baik Anda bisa menggambarkannya dan difikirkan kenapa bisa berjalan dengan baik;
2) Jika peserta didik tidak paham dengan apa yang Anda sampaikan maka Anda perlu merenungkan apa yang telah dilakukan di kelas dan kenapa tidak dimengerti;
3) Jika perilaku peserta didik memperlihatkan perilaku yang sulit dikendalikan, pertanyakan hal ini: Apa sebenarnya

yang mereka lakukan, kapan perilaku itu muncul, dan kenapa?

Cox (2015) menilai penting refleksi guru karena merupakan sebuah proses yang membuat Anda mengumpulkan, merekam, dan menganalisa segala sesuatu yang mengarah pada perbaikan yang diperlukan dalam strategi mengajar Anda.

Bisa disimpulkan bahwa berfikir reflektif atau cara mengajar reflektif atau refleksi guru adalah satu proses perenungan yang harus memunculkan pertanyaan-pertanyaan penting dan tidak mengabaikan setiap pertanyaan yang muncul tetapi terus diolah untuk mencari jawabannya. Proses mencari jawaban ini yang akan membantu Anda untuk melakukan perbaikan dalam pembelajaran. Berikut ini akan dibahas bagaimana melakukannya.

b) Teknik refleksi guru

Menurut Cox (2015) menghubungkan refleksi diri dengan mengajar yang efektif adalah suatu proses. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah mencari tahu apa yang ingin Anda refleksi dari proses mengajar yang telah dilakukan atau melihat masalah khusus di kelas Anda. Berikut ini adalah teknik refleksi versi Cox (2015):

1) **Jurnal refleksi diri**: Jurnal adalah satu cara yang mudah untuk merefleksikan apa saja yang telah terjadi selama proses pembelajaran. Membuat catatan yang menggambarkan reaksi dan perasaan Anda dan kemudian diikuti dengan observasi yang ada dalam jurnal kedalam bagian-bagian konkrit, seperti kompetensi dasar, materi ajar, pengelolaan kelas, peserta didik, dan bagaimana Anda mengukur asesmen dari waktu ke waktu.

2) **Rekaman video**: rekaman video proses pembelajaran sangatlah berharga, karena rekaman tersebut bisa memberikan gambaran yang tidak berubah dan pelajaran

© 2016

bisa dari perspektif guru dan peserta didik. Selain itu video bisa bertindak sebagai gambaran ektra yang sebelumnya tidak terperhatikan. Metoda ini banyak digunakan untuk saling menilai diantara para kolega guru.

3) **Observasi peserta didik**: Peserta didik memiliki perhatian yang sangat jeli dan senang memberikan *feedback*. Guru bisa bertanya kepada peserta didik tentang cara Anda mengajar. Rancang pertanyaan penting dengan baik.

4) **Observasi sesama guru**: Undang kolega untuk datang ke kelas Anda untuk mengobservasi proses pembelajaran yang Anda pimpin. Kolega akan bertindak tidak seformal pengawas atau kepala sekolah ketika melakukan supervisi akademis. Kolega akan memberikan perspektif yang jujur pada proses pembelajaran yang Anda lakukan. Anda harus membantu kolega dalam mengobservasi kelas Anda, mereka harus dibantu untuk membingkai kritik pembelajaran yang Anda lakukan dengan sejumlah pertanyaan yang Anda siapkan untuk mereka isi ketika melakukan observasi kelas. Berikut ini adalah contoh pertanyaan yang dimaksud:

   - Kompetensi dasar:
     - Apakah pelajaran terlalu mudah atau terlalu sulit bagi peserta didik?
     - Apakah peserta didik memahami apa yang diinstruksikan?
     - Masalah apa yang muncul?
   - Materi
     - Apakah materi pelajaran membuat peserta didik terlibat dalam pembelajaran?
     - Materi apa yang digunakan yang berhasil dibelajarkan dalam pembelajaran?

- Materi apa yang digunakan yang tidak berhasil dibelajarkan dalam pembelajaran?
- Apakah ada sumber atau teknik yang ingin dilihat yang bisa digunakan?

o Peserta didik

- Apakah peserta didik melakukan tugas dengan baik?
- Pada bagian pelajaran apa peserta didik lebih banyak terlibat dalam pembelajaran?
- Pada bagian pelajaran apa peserta didik kurang tertarik untuk terlibat dalam pembelajaran?

o Pengelolaan kelas

- Apakah instruksi saya jelas?
- Apakah pelajaran diberikan pada langkah-langkah yang masuk akal?
- Apakah semua peseta didik terlibat dalam pelajaran di kelas?

o Guru

- Seefektif apakah keseluruhan pelajaran?
- Bagaimana saya bisa melakukannya agar lebih baik kedepannya?
- Apakah kompetensi dasar semuanya telah tersampaikan dalam proses pembelajaran?
- Bagaimana saya mengatasi masalah selama pembelajaran berlangsung?
- Apakah saya menunjukkan memahami dan sensitif terhadap kebutuhan peserta didik saya?
- Bagaimanakah keseluruhan sikap saya dan cara saya mengajar selama di dalam kelas?

© 2016

Pertanyaan yang banyak itu membutuhkan jawaban, Anda membutuhkan jawaban karena Anda ingin tahu apa yang sebenarnya terjadi di kelas.

1) Menganalisis hasil observasi

Masih ada yang harus Anda lakukan yaitu setelah setelah mengumpulkan informasi Anda harus menganalisis informasi yang diperoleh. Hal pokok yang harus diperhatikan dari informasi yang didapatkan itu adalah apakah Anda masih menemukan hal yang sama berlangsung terus menerus? perhatikan juga feedback dari peserta didik.

Sekarang yang diperhatikan adalah apa sebenarnya yang perlu diubah, bagian termudah adalah mencari solusi, cara yang harus dilakukan adalah:

- Bicarakan dengan kolega tentang temuan-temuan Anda dan minta nasihat. Demikian juga memikirkan bagimana melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda?
- Buka informasi dari online dan cari informasi teknik efektif yang bisa membantu memperbaiki situasi Anda.
- Berinteraksilah dengan kolega lain pada blog dan media *sosial* lainnya, manfaatkan untuk mengajukan pertanyaan Anda akan mendapatkan gagasan yang mungkin tadinya tidak terfikirkan.

Tujuan utama dari refleksi diri guru adalah untuk meningkatkan cara Anda mengajar. Melalui temuan-temuan yang dikumpulkan Anda merasa telah melakukan yang terbaik. Refleksi diri guru perlu dilakukan setiap tahun.

c) Tingkatan refleksi

Danielson dkk (2009) memiliki versi lain mengenai teknik refleksi diri guru, ia mengusulkan empat moda (cara) melakukan refleksi: 1) berfikir teknologis (formula); 2) berfikir

situasional; 3) berfikir seksama; 4) berfikir dialektikal. Teknik refleksi ini sifatnya hirarkis dimulai dari refleksi tingkat rendah sampai kepada tingkat tinggi khususnya bagi dilemma (pilihan) yang rumit. Setiap moda memerlukan tingkat keahlian menganalisisi yang terus bertambah dan memerlukan tambahan data

1) Berfikir teknologis

Moda berfikir teknologis didasarkan kepada pengetahuan yang sebelumnya sudah dimiliki dari pihak luar yang terbukti efisien dan efektif. Cara berfikir reflektif dengan moda ini, guru mengontrol kualitas mengajar atas kebiasaan dan budaya yang sudah disepakati. Jika apa yang dilakukannya sudah sesuai dengan yang dilakukan oleh orang lain yang ada dalam lingkungan budaya tersebut. Moda ini biasanya diterapkan ketika membuat keputusan yang sifatnya rutin, seperti kehadiran peserta didik, sepanjang rutinitas berjalan dengan lancar maka tidak diperlukan perubahan. Jika tidak sesuai dengan yang biasa dilakukan oleh orang lain maka Anda perlu melakukan langkah-langkah yang telah disepakati.

Misalnya: seorang guru tahu bahwa diawal pelajaran dia harus mengaitkan pelajaran yang lalu dengan materi baru tetapi hal ini tidak dilakukannya; dia tahu bahwa dia harus mengujukan pertanyaan yang mengungkit cara berfikir peserta didik, tetapi yang ia lakukan adalah memberikan pertanyaan yang nantinya ia akan tahu jawabannya dan hanya untuk menarik perhatian peserta didik; Ia tidak melibatkan setiap peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Guru ini hanya menggunakan pengetahuan yang ia miliki untuk mengarahkannya bekerja seperti itu, tetapi tidak memberikan informasi mengajar dengan efektif.

© 2016

Cara berfikir seperti ini yang harus diluruskan karena nampaknya guru seperti ini belum paham kenapa teknik yang ia gunakan bisa berhasil atau bagaimana agar teknik-teknik yang digunakan bisa lebih efektif lagi digunakan.

2) Berfikir situasional

Ketika guru membuat keputusan dengan menggunakan berfikir situasional, perhatian guru hanya pada informasi yang melekat pada konteks khusus dan waktu khusus, misalnya perilaku peserta didik yang mereka observasi pada saat ini. Guru bertindak dengan cepat dan langsung mengatasi masalahnya. Hari-hari guru di dalam kelas sangat banyak dihadapkan kepada peristiwa-peristiwa yang membutuhkan berfikir situasional. Contohnya ketika murid tidak mau mengerjakan tugasnya, maka guru menggunakan intervensi tingkat rendah seperti kontak mata untuk mengingatkan peserta didik mengerjakan tugasnya.

Berfikir situasional kadang tidak melihat yang berada dibawah permukaan, dimana dalam mencari solusi sebaiknya adalah mencari akar masalah. Jika guru tidak mampu melihat diluar realitas yang ada, atau situasi yang membuat frustrasi berfikir situasional dapat memutarkan roda seseorang daripada refleksi cepat yang dapat mengatasi masalah.

Kasus lain misalnya di satu kelas ada peserta didik yang selalu absen dikelas, sehingga ia tertinggal pelajaran dan telat menyerahkan tugas, yang guru ini lakukan, yang dilakukan mentor adalah mencatat nama-nama peserta didik yang absen dan menuliskan tugas-tugas yang tertinggal agar mereka nantinya bisa mengerjakan tugas.

Cara berfikir tersebut tidak berusaha mencari akar masalah, cara berfikir situasinalnya mengatakan bahwa

absennya peserta didik hanya disebabkan oleh keperluan keluarga, dan tidak berusaha mencari akar masalahnya. Meskipun terfikirkan olehnya bahwa ketidakhadiran peserta didik berpengaruh terhadap pembelajaran peserta didik, ia tidak mengeksplor lebih jauh untuk mengetahui masalahnya, ia malah terfokus kepada beban yang harus ia tanggung sebagai guru. Guru ini memerlukan cara bertanya yang mengarahkannya kepada hasil yang lebih baik, ia membutuhkan refleksi tingkat yang lebih tinggi.

3) Berfikir seksama

Dengan berfikir sekasama, seorang pendidik mencari informasi lebih daripada konteks yang ada, contohnya melihat kembali teori, berdiskusi dengan kolega, mewawancara pesera didik atau mengkaji catatan peserta didik. Tujuannya adalah belajar banyak untuk memahami dilemma dengan lebih baik.

Contoh kasus: Seorang murid tidak mau masuk kelas. Kalaupun ada di kelas ia terpisahkan dari teman sebayanya dan jarang bicara. Ia tidak pemalu, guru memelajari kalau dikelas lain ia banyak bicara.

Memikirkan masalah muridnya ini, si guru berfikir diluar situasi yang ada, misalnya ia menanyakan kepada guru lain dan merenungkan dengan perilaku mengajarnya dengan cara baru: dia mendapatkan informasi dari guru lain yang telah mendapatkan informasi langsung dari peserta didik bahwa ia tidak menyukai guru karena memperlakukannya seperti peserta didik bodoh. Guru ini tidak mengelak atas tindakannya, ia malah bertanya kembali agar mendapatkan pencerahan baru.

Refleksi memiliki kekuatan bagi guru untuk memahami kenapa pembelajaran berjalan dengan baik hingga dapat diulang kembali pada waktu yang lain. Ketika guru mulai

© 2016

memperbaiki perilaku mengajar yang tidak merendahkan murid lagi dan murid mengalami banyak kemajuan, maka guru telah melakukan refleksi yang mendorong banyak pertanyaan berikutnya atau mengindikasikan perubahan yang diperlukan agar bisa bergeser kepada refleksi yang lebih tinggi.

4) Berfikir dialektikal

Moda berfikir dialektikal dibangun atas pemikiran seksama untuk memperoleh pemahaman akan situasi dan menghasilkan solusi. Makin lihai seorang guru menunda sikap mengadili dan semakin luas strategi pedagogis, maka kemampuan berfikir dialektikal akan makin fleksibel.

Contoh kasus guru X mengidentifikasi kelemahan dalam kegiatan pembelajaran yang dikelolanya: Guru X tidak senang melakukan kontak mata dengan muridnya karena muridnya menjadi *nervous* dan gemetaran, ia juga bicara terlalu cepat, kadang-kadang muridnya tidak mengerti atau kadang-kadang berpura-pura mengerti. Kadang-kadang para peserta didik memberikan tatapan kosong dan tatapan penuh tanda tanya. Yang dilakukan oleh X berencana untuk meningkatkan dialog individual.

Dalam berfikir tentang cara mengajarnya, guru X telah menerapakan berfikir situasional dalam menggambarkan pengalamannya dan dalam mengidentifikasi kelemahannya, kemudian ia menerapkan cara berfikir seksama untuk memperoleh informasi untuk memperhalus keterampilannya. Berbicara dengan guru yang lebih berpengalaman akan membantunya tampil lebih baik di kelas. Satu minggu kemudian guru x menyatakan:

> *Saya bertemu dengan para peserta didik, saya lebih banyak memuji, dan saya lebih alamiah dalam mengajar, dan teras lebih mudah dari sebelumnya.*

Saya lebih banyak bertanya daripada ceramah, ternyata pendekatan ini lebih disukai para peserta didik saya dan lebih bermakna bagi mereka.

Berfikir dialektikal diperlihatkan dengan perubahan cara pemikir mengonsepkan episode tertentu yang menyebabkan perilaku mengajar yang baru.

d) Menghaluskan keterampilan refleksi

Menurut Danielson (2009) setiap guru dapat mengembangkan kebiasaan berfikir yang diarahkan kepada pembuatan keputusan yang efektif. Refleksi adalah keterampilan yang sangat tepat bila dibantu oleh para kolega. Rekan kerja yang memeperlihatkan keahliannya dalam memecahkan masalah sering terbukti bisa menjadi mentor yang baik. Mereka biasanya dapat mendengarkan secara analitis tertuju pada informasi kunci yang membantu memperjelas apa yang akan diselidiki dan biasanya mereka memiliki banyak pilihan.

Seorang mentor harus mengajukan pertanyaan yang mengarahkan kolega mereka untuk mempertanyakan pertanyaan produktif kepada diri mereka sendiri, mempertimbangkan sumber informasi lain yang dapat memberikan pandangan tambahan, dan untuk menghasilkan solusi dari mereka sendiri. Jika kolega berkolaborasi dalam menyusun *draf* rencana impletasi perubahan dan jadwal tindak lanjut hasil diskusi, cara seperti ini dapat mendorong guru yang kurang pengalaman untuk memonitor diri sendiri dan kemudian merefleksi.

Cara lain untuk membantu guru menjadi lebih baik dalam merefleksi adalah dengan menciptakan kelompok belajar yang mengenalkan kepada guru mengenai ke empat moda berfikir reflektif dan menelusuri aspek mengajar apa saja yang membutuhkan setiap moda berfikir reflektif. Diskusi dan *roleplay* dapat membantu guru untuk melihat keputusan rutin

© 2016

manakah yang dapat dibuat menjadi berfikir teknologis atau situasional dan yang mana yang membutuhkan moda pemikiran seksama dan dialektikal. Mengidenifikasi kapan berbagai jenis berfikir dapat membantu guru menggunakan waktu dan mental mereka serta *energy* mereka secara bijaksana.

Akhirnya untuk menanamkan refleksi tingkat tinggi, guru harus mau menanyakan pertanyaan pada diri sendiri tentang praktek mengajar mereka. Daftar pertanyaan berikut ini dapat membantu refleksi Anda:

1) Apa yang berlangsung dengan baik pada pelajaran ini? Bagaimana saya bisa mengetahuinya?
2) Apa yang akan saya lakukan dengan cara yang sama atau apa yang akan saya lakukan dengan cara yang berbeda jika saya bisa mengajar kembali materi ini? Kenapa?
3) Akar masalah apa yang bisa mendorong atau mempertahankan perilaku peserta didik autis?
4) Apa yang saya yakini tentang bagaimana peserta didik blajar? Bagaimana keyakinan ini mempengaruhi pembelajaran yang saya berikan?
5) Data apa yang saya perlukan untuk membuat keputusan mengenai masalah ini?
6) Apakah cara ini yang paling efisien untuk menyelesaikan tugas ini?

Keempat moda ini mendorong guru untuk menghubungkan refleksi dengan aplikasi praktek di kelas. Jika moda ini digunakan dengan tepat, moda ini akan membantu pendidik memahami praktek yang mereka lakukan dan utamanya adalah menanamkan kompentensi yang penting untuk membantu pemenuhan mengajar.

e) *Instrument* refleksi diri

Diawal kita sudah berdiskusi mengenai refleksi diri guru melalui berbagai teknik dan moda berfikir, esensi dari melakukan refleksi diri yang dilakukan oleh guru adalah kemampuan menanyakan berbagai hal yang terjadi di dalam kelas, apakah segala sesuatu sudah berlangsung sesuai dengan tujuan, dan jika belum bagaimana mencari solusinya. Dalam refleksi dituntut keteramplian menemukan permasalahan dan ketepatan mencari solusi. Yang akan dibahas pada bagian ini adalah mengenai instrument *self assessment* bagi guru peserta didik autis.

Kita akan membahas refleksi diri guru peserta didik autis dengan menggunakan instrumen. Instrumen-instrumen asesmen guru seharusnya dikembangkan oleh lembaga dimana Anda mengajar, sekolah seharusnya memiliki sistem penilaian bagi para gurunya. Pada modul ini akan disajikan contoh penilaian bagi guru peserta didik autis yang dikembangkan oleh Virginia Commenwelth University, domain dan rubrik yang dirincikan sesuai dengan prinsip-prinsip pengembangan bagi peserta didik autis, instrumen ini untuk dijadikan latihan untuk kepentingan pribadi untuk melihat apakah Anda sudah memenuhi standar sebagai guru peserta didik autis brerdasarkan versi Virginia Commenwelth University. Instrumen ini dimodifikasi dan disesuaikaan untuk kemudahan pemahaman Anda. Terdapat tujuh domain: 1) Pengetahuan profesional; 2) Rencana Pembelajaran; 3) Proses pembelajaran; 4) Asesmen bagi dan untuk pembelajaran peserta didik autis; 5) Lingkungan belajar; 6) Profesionalisme; 7) Kemajuan akademik peserta didik autis

Pelajari seluruh domain dan sub domain, lalu lakukan refleksi terhadap diri sendiri mengenai pencapaian setiap sub domain

© 2016

Tabel 3 1 Instrumen refleksi diri

1.Pengetahuan profesional

a. Guru memperlihatkan pengetahuan tentang anak autis dan karakteristiknya dengan akurat

b. Menyesuaikan standar kurikulum dengan kebutuhan anak

c. Tujuan pembelajaran merefleksikan harapan yang tinggi dan didasarkan kepada program pembelajaran individual (PPI)

d. Memahami kebutuhan sensory peserta didik autis dan secara proaktif memahami cara menggunakan strategi sensori

e. Memperlihatkan pemahaman fungsi dari perilaku dan memahami intervensi bagi anak autis

f. Memperlihatkan pengetahuan yang akurat mengenai praktek mengajar berdasarkan penelitian (penguatan, *prompting*, jadwal visual, intervensi berdasarkan pemicu, dst)

g. Memperlihatkan pengetahuan kurikulum akademik dan fungsionl dan mencocokkannya dengan praktek mengajar berdasarkan penelitian

h. Memahami pentingnya komunikasi dan pengaruh kuat hari kehari bagi peserta didik autis

i. Memahami pentingnya pengembangan keterampilan *sosial* dan pengaruh kuatnya terhadap peserta didik autis

2.Perencanaan pembelajaran

Guru menggunakan standar belajar (kompetensi dasar anak autis), kurikulum sekolah, strategi efektif, sumber, dan data yang dapat memenuhi kebutuhan semua anak

- Menggunakan data kemampuan peserta didik untuk memandu perncanaan
- Menyesuaikan tujuan PPI dengan rencana pembelajaran
- *Master* jadwal digunakan oleh seluruh staf di kelas
- Peran dan tanggung jawab staf dengan jelas dikomunikasikan dengan seluruh anggota tim (termasuk para profesional)
- Materi pembelajaran diatur dan bisa diakses oleh staf sebelum pelajaran diberikan
- Menyesuaikan rencan pembelajaran dengan kurikulum
- Mengembangkan rencana pengelolaan kelas dan rencana pengelolaan perilaku individu
- Merencanakan pembelajaran dengan memperhatikan pengembangan keterampilan komunikasi dan *sosial*
- Mengembangkan pembelajaran dengan menggunakan praktek berdasarkan penelitian

• Lingkungan kelas diatur wilayahnya dengan jelas untuk memberikan batas-batas kepada peserta didik autis • Merencanakan transisi bagi peserta didik yang akan lulus sekolah dengan menanamkan *self determination*
3. Pembelajaran Guru secara efektif melibatkan para peserta didik autis dalam pembelajaran dengan menggunakan berbagai strategi pembelajaran agar memenuhi kebutuhan belajar individual.
• Melibatkan dan menjaga agar peserta didik autis aktif dalam pembelajaran • Mendorong kemandirian dengan menggunakan berbagai strategi dan sumber pembelajaran secara efektif sesuai dengan kebutuhan individu peserta didik autis • Menyediakan motivator bagi peserta didik autis sesuai dengan kebutuhan dan kesukaan anak • Secara afektif menggunakan dan menyembunyikan *prompt* untuk mendorong dan mempromosikan kemandirian peserta didik autis • Mengimpelentasikan akomodasi dan modifikasi yang telah ditetapkan kedalam PPI • Membedakan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik autis • Mengimplementasikan pembelajaran berdasarkan pada kebutuhan peserta didik autis dalam area keterampilan komunikasi dan sosial • Bahasa instruksi jelas dan ringkas bagi peserta didik autis • Mengimplementasikan rencana pengelolaan kelas dan intervensi perilaku dengan taat • Mengimplementasikan praktek-praktek berdasarkan penelitian selama proses pembelajaran dengan taat
4.Asesmen bagi dan untuk pembelajaran pesertra didik Guru secara sistematis mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan seluruh data yang relevan untuk mengukur kemajuan akademis peserta didik, untuk memandu isi pembelajaran, dan metoda penyampaian materi, dan memberika *feedback* yang berjangka waktu bagi peserta didik dan orang tua.
• Menggunakan data *pra-assessment* untuk mengembangkan ekspektasi kepada peserta didik, untuk membedakan pembelajaran, dan mendokumentasikan pembelajaran dan perkembangan peserta didik. • Menggunakan berbagai strategi dan instrument asesmen yang valid dan tepat untuk isi pembelajaran dan bagi peserta didik individual. • Menganalisis data untuk membuat keputusan berdasarkan data tersedia. • Mengunakan perangkat asesmen baik untuk tujuan formatif dan sumatif untuk mendapatkan informasi, petunjuk, dan penyesuaian belajar

© 2016

peserta didik.

- Sering memberikan feedback yang membangun kepada peserta didik mengenai pembelajaran peserta didik
- Mengumpulkan data yang berhubungan dengan tujuan PPI peserta didik.
- Menggunakan akomodasi dan modifikasi yang ditetapkan dalam PPI ketika mengases perkembangan peserta didik.

5.Lingkungan belajar

Guru mengunakan sumber, rutinitas, dan prosedur untuk memberikan lingkungan belajar terpusat pada peserta didik yang penuh penghargaan, positif, aman yang kondusif bagi pembelajaran.

- Mengatur kelas untuk memaksimalkan belajar, juga menyediakan lingkungan terstruktur yang aman, dan juga mempertimbangkan kebutuhan individu.
- Memaksimalkan waktu mengajar dan meminimalkan gangguan.
- Meningkatkan nuansa terpusat pada peserta didik yang mempromosikan harga diri dan rasa hormat
- Menggunakan bantuan visual, termasuk jadwal visual kelas dan individu untuk mempromosikan kemandirian
- Libatkan peserta didik kedalam berbagai aktivitas yang berbarengan yang didukung oleh lay out kelas
- Lingkungan kelas mempromosikan pengembangan bahasa
- Menggunakan rutinitas dan prosedur untuk mempromosikan lingkungan yang terstruktur danmudah diprediksi

6.Profesionalisme

Guru menjaga komitmen terhadap etika profesional, berkomunikasi dengan efektif, dan bertanggung jawab terhadap dan berpartisipasi dalam perkembangan profesional yang menghasilkan pembelajaran peserta didik yang tercerahkan

- Berkolaborasi dan berkomunikasi secara efektif dalam komunitas sekolah untuk mempromosikan inklusi dan kesuksesan peserta didik
- Mematuhi perundang-undangan dan peraturan pemerintah, kebijakan sekolah, panduan etika
- Bekerja secara kolektif dan kolaboraif dengan tenaga administrasi, staaf layanan terkait, para profesional, staf sekolah lainnya, dan komunitas
- Mematuhi kebijakan yang ada di sekolah dalam penggunaan termasuk penggunaan telepon genggam
- Membangun hubungan positif dan profesional dengan orang tua / wali murid melalui komunikasi yang efektif dan sering dilakukan mengenai kemajuan peserta didik
- Memperlihatkan penguasaan bahasa Indonesia lisan dan tulisan yang baik (termasuk bahasa Inggris) dalam segala komunikasi
- Memodelkan keterampilan komunikasi dan sosial dengan peserta didik dan dengan orang dewasa

• Menghindari keinginan memisahkan diri dan mengikuti semua kebijakan dan prosedur yang ada • Pakai sergam yang telah disepakati di sekolah
7.Kemajuan akademik peserta didik Pekerjaan guru menghasilkan kemajuan peserta didik yang dapat diterima, dapat diukur, dan tepat
• Merancang tujuan pencapaian yang spesifik, dapat dipantau, dpat diukur dan tepat bagi kemajuan belajar peserta didik berdasarkan data base dan PPI peserta didik • Monitor dan dokumentasikan kemajuan setiap peserta didik berdasarkan PPI sesuai dengan agenda Kemendikdud dan Dinas Propinsi • men gunakan produk tetap dan display grafis data untuk mengases dan mendemonstrasikan kemajuan peserta didik

Tabel 3 2 Skor

SKOR UNTUK STANDAR 1 SAMPAI 6
P-Panutan: item dilaksanakan selama diobservasi dan ditetapkan berada pada level sangat memuaskan
M-mahir: item dilaksanakan selama diobservasi ditetapkan berada pada level mahir
B-Berkembang/Perlu Perbaikan: item dilaksanakan selama diobservasi dan dinyatakan dilaksanakan pada level kurang memuaskan atau tidak dilaksanakan yang semestinya dilakukan
T-Tidak dapat diterima: item dinyatakan dilaksanakan tidak memuaskan atau sama sekali tidak atau kemajuan bagi para pesert didik berpengaruh negative oleh pelaksanaan dari item

© 2016

Beri skor untuk setiap sub domain seperti P, M, B, atau T. Setelah semuanya diberi skor, berikan skor rata-rata untuk setiap domain.

Tabel 3 3 Keterangan skor

Pengetahuan Profesional		
Kategori	**Deskripsi**	**Definisi**
Panutan	Guru mempertahankan penampilan, prestasi, dan perilaku yan secara konsisten dan benar-benar melampaui standar yang ditetapkan	**Penampilan yang luar biasa** • mempertahanakan prestasi tinggi dalam jangka waktu yang lama • perilaku telah berdampak positif pada peserta didik dan suasana sekolah • Peran sebagai model bagi yang lain
Mahir	Guru memenuhi standar dengan konsisten sesuai dengan misi dan tujuan sekolah	**Penampilan yang efektif** • Memenuhi semua persyaratan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya seperti yang tertera dalam kriteria evaluasi • Mau belajar dan menerapkan keterampilan baru
Berkembang/Perlu ditingkatkan	Guru sering berada di bawah standar atau tidak konsisiten dengan misi dan tujuan sekolah	**Penampilan kurang memuaskan** • Membutuhkan bantuan untuk memenuhi standar • Menghasilkan kualitas di bawah stadar • Mengarah kepada pengembangan bagi guru yang telah sama-sama diidentifikasi dan direncanankan antara guru dan penilai

Beri skor untuk setiap sub domain seperti P, M, B, atau T. Setelah setiap sub domain mendapat skor, berikan skor rata-rata bagi setiap domain. Dibawah domain7: Kemajuan akademik peserta didik, terdapat tujuh sub domain. Setiap sub domain akan menerima P, M, B, atau T berdasarkan kepada yang ada pada tabel berikut ini:

Tabel 3 4 Skor sub domain

Rating/ Penilaian pada Standar 7 (kemajuan akademis peserta didik)	**Panutan/ Mumpuni**	**Mahir**	**Berkembang/ Perlu peningkatan**	**Tidak dapat diterima**
Persentase perkembangan peserta didik	Lebih dari 50% peserta didik memperlihatkan perkembangan yang tinggi dan tidak lebih dari 10% menunjukkan perkembangan yang lambat	Paling sedikit 65% peserta didik memperlihatkan prestasi sedang hingga tinggi	Tidak kurang dari 50% peserta didik memperlihatkan perkembangan yang kurang	kurang dari 50% peserta didik memperlihatkan perkembangan yang kurang
Seting tujuan prestasi peserta didik	Tujuan yang harus dicapai >50% Tujuan tercapai > 40% Tujuan yg tidak tercapai < 10%	Tujuan yang harus tercapai dan / atau tujuan tercapai > 80% Tujuan yang tidak tercapai tercapai < 20%	Tujuan yang harus dicapai dan / atau tujuan yang dicapai > 50% Tujuan yang tidak tercapai = 21% - 49%	Tujuan yang harus dicapai dan / atau tujuan yang dicapai < 50% Tujuan yang tidak tercapai >50%
Pengukuran lainnya	Indikator lainnya mengenai prestasi / kemajuan peserta didik memperlihatkan penampilan yang mumpuni/ sangat luar biasa	Indikator lainnya mengenai prestasi / kemajuan peserta didik memperlihatkan penampilan yang sesuai dengan target	Indikator lainnya mengenai prestasi/kemajuan peserta didik memperlihatkan penampilan yang tidak konsisten	Indikator lainnya mengenai prestasi / kemajuan seluruh peserta didik memperlihatkan penampilan yang rendah

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

Tabel 3 5 Skor untuk standar 7

***Scoring* untuk standar 7:**
P- Panutan / Mumpuni: Item dilaksanakan selama observasi dan ditetapkan dilaksanakan diatas level memuaskan
M –Mahir: Item Item dilaksanakan selama observasi dan ditetapkan dilaksanakan pada level memuaskan
B – Berkembang: Item dilaksanakan selama observasi dan ditetapkan dilaksanakan dibawah level memuaskan atau tidak terlihat dilaksanakan yang seharusnya terlaksana
T – Tidak dapat diterima: Item dilaksanakan selama observasi dan ditetapkan dilaksanakan pada level tidak memuaskan atau kemajuan peserta didik berdampak negative oleh pelaksanaan item

Tabel 3 6 Rating

Rating sumatif Final:	
Rating level penampilan	**Kisaran Skor**
Panutan/Mumpuni	35 - 40
Mahir	26 - 34
Berkembang/Perlu ditingkatkan	20 – 25
Tidak dapat diterima	10 - 19

STANDAR KINERJA GURU PESERTA DIDIK AUTIS DAN RUBRIK KRITERIA PENILAIAN

Tabel 3 7 Standar kinerja guru peserta didik autis dan rubrik kriteria penilaian

a. Pengetahuan Profesional Guru memperlihatkan pemahaman tentang kurikulum, isi mata pelajaran, dan kebutuhan pengembangan peserta didik dengan menyediakan pengalaman belajar yang relevan					
Kategori	**Panutan/ Mumpuni**	**Mahir**	**Berkembang / Perlu ditingkatkan**	**Tidak dapat diterima**	**Dimana menemukan bukti**
Memperlihatkan pengetahuan dan karakteristik anak autis	Guru secara konsisten memperlihatkan pengetahuan mengenai anak autis dengan memperhatikan hambatan inti (sosial, komunikasi, sensori dan perilaku) dalam pengajaran dan dalam kegitan rutin sehari-hari. Guru juga dapat mengajar profesional lain mengenai karakteristik khusus dalam seting pendidikan	Guru secara konsisten memperlihatkan pengetahuan tentang anak autis dan dapat memperhatikan paling sedikit dua area hambatan (sosial, komunikasi, sensori dan perilaku) melalui pengajaran dan dalam kegitan rutin sehari-hari dalam seting pendidikan	Guru memperlihat kan pengetahuan tentang anak autis tetapi masih sulit memperhatikan hambatan inti (*sosial*, komunikasi, sensori dan perilaku) melalui pengajaran	Guru tidak memperlihatkan pengetahuan mengenai anak autis dengan memperhatikan hambatan inti	RPP, *interview* guru, observasi kelas
Secara efektif melaksanakan standar kurikulum berdasarkan pada kebutuhan individual peserta	Guru secara konsisten memperhatikan kebutuhan peserta didik menerapkan kurikulum yang sesuai dengan standar nasional pendidikan, relevan	Guru secara konsisten memperhatikan kebutuhan peserta didik menerapkan kurikulum yang sesuai dengan standar nasional pendidikan, relevan	Guru memperlihatikan pengetahuan standar kurikulum yang tepat tetapi belum mampu mengimplementasikannya kedalam	Guru tidak melaksanakan standar kurikulum dan tidak memperhatikan kebutuhan individual peserta didik Secara	RPP, *interview* guru, observasi kelas

© 2016

didik	secara sosial, dan akan mendukung perkembangan peserta didik. Guru mampu mengajar pendidik lain standar kurikulum berdasarkan kebutuhan individu peserta didik	secara sosial, dan akan mendukung perkembangan peserta didik.	praktek mengajar sehari-hari.	efektif melaksanakan standar kurikulum berdasarkan pada kebutuhan individual peserta didik	
Mengajar berdasarkan kepada tujuan yang mereflelksikan ekspektasi tinggi dan berdasarkan kepada PPI peserta didik	Guru secara konsisten mengajar dengan ekspektasi perkembangan peserta didik yang sangat tinggi, berdasarkan pada tujuan PPI. Guru mampu membantu pendidik lain untuk mempromosikan pembelajaran yang serius	Guru secara konsisten mengajar dengan ekspektasi perkembangan peserta didik yang sangat tinggi, berdasarkan pada tujuan PPI.	Guru melaksanakan pembelajaran dengan serius tapi tidak memperhatikan tujuan PPI peserta didik	Guru mengajar tidak serius dan tidak berdasarkan pada tujuan PPI.	RPP, *interview* guru, observasi kelas
Memahami kebutuhan sensori peserta didik autis dan mengetahui cara menggunakan strategi secara proaktif	Guru memahami kebutuhan sensori peserta didik autis, dan secara konsisten menggunakan strategi sensori secara proaktif yang dapat digunakan dalam seting kelas. Guru juga dapat membantu profesional lain secara konsisten	Guru memahami kebutuhan sensori peserta didik autis, dan secara konsisten menggunakan strategi sensori secara proaktif yang dapat digunakan dalam seting kelas	Guru tidak konsisten proaktif menggunakan strategi sensori dalam seting kelas. Mungkin juga menggunakan tratregi sensori secara reaktif	Guru tidak memahami kebutuhan sensori peserta didik autis, dan secara konsisten dan tidak menggunakan strategi sensori atau dukungan.	RPP, Rencana sensori dan perilaku, data peserta didik, *interview* guru, observasi kelas

	menggunakan strategi sensori secara proaktif yang dapat digunakan dalam seting kelas				
Memperlihatkan pemahaman fungsi perilaku dan mengetahui intervensi yang pas	Guru memahami fungsi perilaku dan secara konsisten mampu melakukan intervensi yang pas. Guru mampu mengajar profesional tentang fungsi perilaku dan mengetahui intervensi yang sesuai lainnya	Guru memahami dan secara konsisten mampu mengidentifikasi fungsi perilaku dan mengimplementasikan intervensi yang sesuai dengan setiap fungsi	Guru mungkin memahami fungsi perilaku, tetapi tidak konsisten memperlihatkan pengetahuan tersebut. Mungkin mengalami kesulitan mencocokkan intervensi dengan fungsi perilaku	Guru tidak memahami fungsi perilaku dan tidak bisa mengartikulasikan metoda *intervening* yang pas	RPP, rencana intervensi perilaku, data intervensi perilaku, *interview* guru, observasi kelas
Memperlihatikan pengetahuan yang akurat mengenai praktek mengajar berdasarkan pengalaman empiris (penguatanpromp ting, jadwal visual, intervensi berdasarkan anteseden, dst)	Guru secara konsisten mampu memperlihatkan berbagai praktek berdasarkan penelitian yang khusus untuk peserta didik autis dan secara konsisten mengimplentasikan pratek-praktek tersebut dalam seting kelas. Guru bisa memberikan informasi yang akurat kepada profesional lain dalam praktek berdasarkan penelitian kepada profesional lain.	Guru memiliki pengetahuan dan secara konsisten mampu mengimplementasikan paling tidak lima praktek berdasarkan penelitian bagi peserta didik autis dalam seting kelas. Guru bisa menerapkan prkatek tersebut berdasarkan kebutuhan peserta didik.	Guru mungkin memiliki pengetahuan praktek berdasrkan penelitian bagi peserta didik autis tetapi tidak konsisiten mengimplementasika n praktek terebut pada seting kelas	Guru tidak memperlihatkan pengetahuan mengenai praktek berdasarkan penelitian bagi peserta didik autis	RPP, Data peserta didik, *interview* guru, observasi kelas
Memperlihatikan	Secara konsisiten guru	Guru secara konsisten	Guru	Guru tidak	RPP,

© 2016

pengetahuan tentang isi berbagai kurikulum dan mencocokkan praktek berdasarkan penelitian	memperlihatkan pengetahuan mengenai berbagai kurikulum dan materi belajar berdasarkan penelitian yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Guru mampu berbagi informasi ini kepada profesional lian.	memperlihatkan pengetahuan mengenai kurikulum dan materi belajar berdasarkan penelitian sesuai dengan standar nasionall pendidikan	Memperlihatkan pengetahuan paling sedikit satu kurikulum dan materi belajar berdasarkan penelitian sesuai dengan standar nasional pendidikan	memperlihatkan pengetahuan kurikulum dan materi belajar berdasarkan penelitian sesuai dengan standar nasionall pendidikan	Data servasi peserta didik, *interview* guru, observasi kelas
Memahami pentingnya komunikasi dan dampak hariannya terhadapa peserta didik autis	Guru memahami kebutuhan untuk latihan komunikasi dalam seting sekolah bagi peserta didik autis. Guru secara konsisten mengimplementasikan strategi untuk mencapai area keterampilan ini beberapa kali sehari dalam seting kelas. Guru bisa meng-*coach* profesional pendidikan lainnya untuk melakukan hal yang sama	Guru secara konsisten memahami kebutuhan untuk latihan komunikasi dalam seting sekolah bagi peserta didik autis. Guru secara konsisten mengimplementasikan strategi untuk menargetkan area keterampilan ini beberapa kali dalam sehari	Guru memahami kebutuhan untuk instruksi komunikasi agar terjadi sepanjang hari, tetapi mengalami kesulitan mengimplementasikan instruksi komunikasi untuk setiap hari	Guru tidak memperlihatkan pengetahuan tentang pentingnya instruksi komunikasi dalam seting sekolah. Instruksi dalam latihan komunikasi tidak berdasarkan kepada hasil penelitian	RPP, data peserta didik, *interview* guru, observasi kelas.
Memahami pentingnya pengembangan keterampilan sosial dan dampak	guru memahami pentingnya pengembangan keterampilan sosial bagi peserta didik autis dan mengimplementasikan	guru secara konsisten memahami pentingnya pengembangan keterampilan sosial bagi peserta didik autis dan mengimplementasikan	guru secara konsisten memperlihatkan pemahamanpentingnya pengembangan keterampilan sosial	guru tidak memahami pentingnya pengembangan keterampilan sosial bagi peserta didik autis. Guru tidak	RPP, data peserta didik, *interview* guru, observasi kelas.

© 2016

kesehariannya bagi peserta didik autis	strategi untuk menargetkan area keterampilan ini beberapa kali sehari. Guru bisa menjadi mentor bagi profesional lain untuk menargetkan instruksi keterampilan sosial di dalam kelas	strategi untuk menargetkan area keterampilan ini beberapa kali sehari. Guru secara konsisten mengimplementasikan strategi dan dukungan untuk menargetkan area keterampilan ini paling sedikit empat kali dalam sehari	di dalam seting sekolah. Guru tidak konsisten mengimplementasikan strategi untuk menargetkan area keterampilan ini setiap hari	memberikan instruksi keterampilan sosial dalam seting kelas.	
b. Perencanaan pembelajaran Guru merencanakan menggunakan standar belajar, kurikulum sekolah (KTSP), strategi efektif, sumber-sumber, dan data untuk memenuhi kebutuhan semua peserta didik					
Menggunakan data belajar peserta didik untuk memandu perencanaan	Guru secara konsisten data prestasi peserta didik untuk memandu perencanaan harian dan mingguan. Guru mampu memodelkan dan menjelaskan kepada profesional pendidik lainnya tentang bagaimana menggunakan data belajar untuk memandu rencana pembelajaran harian dan mingguan	Guru secara konsisten data prestasi peserta didik untuk memandu perencanaan harian dan mingguan. Guru secara konsisten mendata prestasi peserta didik untuk memandu perencanaan harian dan mingguan. Rencana pembelajaran dimodifikasi persatu minggu	Guru secara konsisten data prestasi peserta didik untuk memandu perencanaan mingguan. Rencana pembelaja ran dimodifikasi kurang dari satu minggu	Guru tidak mengunakandata prestasi peserta didik untuk memandu perencanaan pembelajaran. Rencana pembelajaran tidak dimodifikasi per minggunya	RPP, data peserta didik, *interview* guru, observasi kelas.
Menyesuaikan tujuan PPI dengan rencana	Guru secara konsisten	Guru secara konsisten menyesuaikan tujuan	Guru mungkin menyesuaikan tujuan	Guru tidak menyesuaikan tujuan	RPP, data peserta didik, *interview* guru,

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

pembelajaran	menyesuaikan tujuan PPI dengan rencana pembelajaran harian dan mingguan. Guru bisa memodelkan dan menjelaskan bagaimana menyesuaikan tujuan PPI untuk memandu upaya perencanaan pendidikan kepada profesional pendidikan lainnya.	PPI dengan rencana pembelajaran harian dan mingguan.	PPI dengan pembelajaran tetapi tidak bisa mengimplementasikan perencanaan dengan konsisten di dalam kelas.	PPI dengan perencanaan pembelajaran	observasi kelas.
Jadwal master digunakan oleh seluruh staf didalam kelas	Guru dan staf kelas secara konsisiten menjaga rutinitas kelas dan mengikuti jadwal master yang dipajang dikelas. Guru mampu membantu guru lain dalam menciptakan jadwal master kelas.	Guru dan staf kelas secara konsisiten menjaga rutinitas kelas dan mengikuti jadwal master yang dipajang dikelas.	Guru dan staf kelas tidak konsisten menjaga rutinitas kelas dan mengikuti jadwal master yang dipajang dikelas.	Guru dan staf kelas tidak mematuhi rutinitas kelas. dan tidak ada bukti jadwal master yang dipajang dikelas.	Observasi kelas, rencana pengelolaan kelas, dan *interview* guru
Peran dan tanggung jawab staf dengan jelas dikomunikasikan dengan seluruh anggota tim (termasuk para profesional)	Terdapat bukti yang kuat bahwa tim pengajar kelas memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dan dibedakan. Setiap anggota tim mampu mengkomunikasikan tanggung jawab ini	Terdapat bukti yang kuat bahwa tim pengajar kelas memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dan dibedakan. Setiap anggota tim mampu mengkomunikasikan tanggung jawab ini kepada tenaga	Terdapat beberapa bukti bahwa tim pengajar kelas telah mendiskusikan peran dan tanggung jawab tetapi Setiap anggota tim tidak mampu mengkomunikasikan tanggung jawab ini kepada tenaga	Tidak terdapat bukti bahwa tim pengajar kelas telah mendiskusikan peran dan tanggung jawab	Observasi kelas, rencana pengelolaan kelas, dan *interview* guru

	kepada tenaga administrasi. Guru mampu membantu profesional pendidikan lainnya dalam menciptakan peran dan tanggung jawab staf kelas.	administrasi.	administrasi.		
Materi pembelajaran dikelola dan bisa diakses oleh staf sebelum penyampaian materi pembelajaran	Seluruh staf dapat mencari materi pembelajaranketika diperlukan sepanjang harinya dan tidak menyita waktu untuk mencarinya. Materi pembelajaran dikeloa dan diberi label sehingga guru pengganti dan staf pendukung bisa mengaksesnya. guru mampu membantu profesional pendidikan lainnya dalam menata ruang kelas untuk mengelola materi pembelajaran	Seluruh staf dapat mencari materi pembelajaranketika diperlukan sepanjang harinya dan tidak menyita waktu untuk mencarinya. Materi pembelajaran dikeloa dan diberi label sehingga guru pengganti dan staf pendukung bisa mengaksesnya.	Beberapa staf kunci dapat mencari materi pembelajaran ketika diperlukan sepanjang harinya dan tidak menyita waktu untuk mencarinya. Materi pembelajaran mungkin tidak dikeloa dan diberi label sehingga guru pengganti dan staf pendukung bisa mengaksesnya.	Materi pembelajaran tidak dikelola dan bisa diakses oleh staf selama jam sekolah. Waktu belajar hilang karena materi tidak dikelola	*Interview* tim kelas, dan observasi kelas
Menyesuaikan rencana pembelajaran dengan kurikulum 2013 dan	Guru secara konsisten menyesuaikan pembelajaran dengan kurikulum 2013 dan	Guru secara konsisten menyesuaikan pembelajaran dengan kurikulum 2013 dan KTSP dengan rencana	Guru mencoba tetapi mengalami kesulitan menyesuaikan pembelajaran dengan kurikulum	Guru tidak bisa menyesuaikan pembelajaran dengan kurikulum 2013 dan KTSP dengan	RPP, *interview* guru, dan observasi kelas

© 2016

KTSP	KTSP dengan rencana pembelajaran harian dan mingguan. Guru mampu memodelkan dan menjelaskan bagaimana perencanaan bisa disesuaikan dengan kurikulum 2013 dan KTSP kepada profesional lain	pembelajaran	2013 dan KTSP dengan rencana pembelajaran	rencana pembelajaran	
Mengembangkan rencana pengelolaan kelas dan rencana perilaku individual sesuai dengan kebutuhan	Guru telah mengembangkan rencana pengembangan pengelolaan kelas tertulis dan rencana perilaku peserta didik individual tertulis. Guru telah mengkomunikasikan perencanaan ini kepada seluruh anggota dalam tim peserta didik dan telah melatih bagaimana mengambil data yang khusus bagi setiap perencanaan. Guru mampu membantu guru lain dalam	Guru telah mengembangkan rencana pengembangan pengelolaan kelas tertulis dan rencana perilaku peserta didik individual tertulis. Guru telah mengkomunikasikan perencanaan ini kepada seluruh anggota dalam tim peserta didik dan telah melatih bagaimana mengambil data yang khusus bagi setiap perencanaan.	Guru telah mengembangkan rencana pengembangan pengelolaan kelas tertulis dan rencana perilaku peserta didik individual tertulis. Guru tidak mengkomunikasikan perencanaan ini kepada seluruh anggota dalam tim peserta didik	Guru tidak menciptakan rencana pengelolaan kelas atau rencana perilaku peserta didik indivual.	Rencana pengelolaan kelas, rencana perilaku peserta didik individual, *interview* guru, *interview* staf pendukung, dan observasi kelas.

	menciptakan rencana kelas dan peserta didik individual				
Merencanakan pembelajaran yang melekat dengan pengembangan keterampilan sosial dan komunikasi	Guru dengan konsisten merencanakan pembelajaran dengan melekatkan kesempatan keterampilan sosial dan komunikasi kedalam seting pendidikan umum dan mengumpulkan data prestasi peserta didik. Guru juga memodelkan dan meng-*coach* profesional pendidikan lain untuk melakukan hal yang sama	Guru dengan konsisten merencanakan pembelajaran dengan melekatkan kesempatan keterampilan sosial dan komunikasi kedalam seting pendidikan umum dan mengumpulkan data prestasi peserta didik	Guru dengan konsisten merencanakan pembelajaran dengan melekatkan kesempatan keterampilan sosial dan komunikasi kedalam seting pendidikan umum tetapi mengalami kesulitan mengikutinya untuk praktek perhari	Guru tidak merencanakan pembelajaran termasuk kesempatan keterampilan sosial dan komunikasi sehari-hari	RPP, *interview* guru, dan observasi kelas
Mengembangkan rencana berdasarkan kepada praktek berbasis fakta	Guru secara konsisten mengambil peran kepemimpinan dalam mengembangkan rencana yang berdasarkan kepada praktek berbasis fakta. Guru mampu menjelaskan, memodelkan, dan	Guru secara konsisten mengembangkan rencana yang berdasarkan kepada praktek berbasis fakta.	Guru menciptakan rencana yang memasukkan beberapa (tiga atau kurang) praktek berbasis fakta	Guru menciptakan rencana yang tidak memasukkan praktek berbasis fakta	RPP, *interview* guru, dan observasi kelas

© 2016

	meng*coach* guru lain untuk mengembangkan rencana praktek berbasis fakta				
Lingkungan kelas ditata untuk mempromosikan batas-batas kepada peserta didik	Guru menciptakan lingkungan pendidikan yang memiliki batas-batas fisik yang jelas (tetapi masih terbuka secara visual) untuk membantu peserta didik dalam memahami area yang bisa diakses. Guru bisa membantu guru lain untuk merancang kelas dengan batas-batas yang jelas.	Guru menciptakan lingkungan pendidikan yang memiliki batas-batas fisik yang jelas (tetapi masih terbuka secara visual) untuk membantu peserta didik dalam memahami area yang bisa diakses.	Guru mencoba menciptakan lingkungan pendidikan yang memiliki batas-batas fisik yang jelas (tetapi masih terbuka secara visual) tetapi peserta didik merasa tidak memahami area yang bisa diakses.	Lingkungan kelas tidak dijelaskan kepada peserta didik. Peserta didik tidak memahami batasan-batasan kelas	Observasi kelas, *interview* guru
Merencanakan transisi pasca pendidikan menengah	Guru secara konsisten (sesuai dengan kebijakan Kemendikbud) merencanakan transisi dengan menyediakan kesempatan untuk melakukan *self determination* (menentukan jalan hidupnya sendiri untuk masa depan)	Guru secara konsisten (sesuai dengan kebijakan Kemendikbud) merencanakan transisi dengan menyediakan kesempatan untuk melakukan *self determination* (menentukan jalan hidupnya sendiri untuk masa depan) untuk mendukung peserta didik mencapai tujuan	Guru mungkin merencanakan untuk transisi untuk mendukung *self determination* tetapi tidak sesuai denga ketentuan yang dibuat oleh Kemendikbud	Guru tidak mematuhi kebijakan dagi peserta didik Kemendikbud dalam perencanaan transisi bagi peserta didik autis	Observasi, PPI, rencana transisi

	untuk mendukung peserta didik mencapai tujuan karir dan kuliah di perguruan tinggi. Guru mampu membantu guru lain dan anggota tim untuk melakukan hal yang sama	karir dan kuliah di perguruan tinggi.			
c. Penyampaian pembelajaran Guru secara efektif melibatkan peserta didik dalam kegiatan belajar dengan menggunakan strategi pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan belajar individual.					
Melibatkan dan memelihara peserta didik agar aktif dalam pembelajaran	Semua peserta didik secara konsisten terlibat dalam pekerjaan berupa tugas-tugas yang sesuai dengan tingkat kemampuan mereka. Setiap istirahat dimonitor agar tidak terlalu lama tetapi berikan yang cukup. Guru mampu memodelkan dan meng*coach* profesonal lain dalam praktek ini	peserta didik secara konsisten terlibat dalam pekerjaan berupa tugas-tugas yang sesuai dengan tingkat kemampuan mereka tanpa istirahat berlebihan	Hampir semua peserta didik mengerjakan tugas yang pada umumnya sesuai dengan kemampuannya. Sebagian peserta didik beristirahat terlalu lama	Para peserta didik tidak mengerjakan tugas atau hanya mengerjakan sedikit, pembelajaran bebannya terlalu tinggi atau terlalu rendah. Peserta didik cenderung beristirahat berlebihan, lebih banyak istirahat daripada mengerjakan tugas	Observasi, RPP
Mempromosikan kemandirian dengan mengunakan	Guru secara konsisten mengunakan	Guru secara konsisten mengunakan berbagai strategi dan sumber-	Guru hanya menggunakan sedikit strategi dan sumber-	Guru hanya menggunakan sedikit strategi dan	Observasi, RPP

© 2016

berbagai strategi dan sumber-sumber pembelajaran yang efektif untuk memenuhi kebutuhan peserta didik	berbagai strategi dan sumber-sumber pembelajaran yang efektif yang berdasarkan kepada kebutuhan peserta didik individual yang mempromosikan perkembangan dan kemandirian peserta didik. Guru adalah sumber bagi yang lain bagi strategi pembelajaran yang efektif. Guru mampu memodelkan dan meng*coach* profesional lain pada praktek ini	sumber pembelajaran yang efektif yang berdasarkan kepada kebutuhan peserta didik individual yang mempromosikan perkembangan dan kemandirian peserta didik.	sumber pembelajaran yang efektif yang mungkin atau mungkin tidak berdasarkan kepada kebutuhan peserta didik individual	sumber-sumber pembelajaran yang efektif yang tidak berdasarkan kepada kebutuhan peserta didik individual	
Menyediakan motivator untuk peserta didik berdasarkan kebutuhan dan kesukaan peserta didik	Motivator yang banyak dan bervariasi disediakan bagi setiap peserta didik dan mereka diperbolehkan memilih motivator yang mereka sukai. Guru menggunakan asesmen kesukaan dan mengubahnya menjadi penguatan yang dilakukan	Motivator yang banyak dan bervariasi disediakan bagi setiap peserta didik dan mereka diperbolehkan memilih motivator yang mereka sukai.	Motivator banyak disediakan bagi beberapa peserta didik. Peserta didik tidak diberi pilihan motivator	Hanya sedikit motivator disediakan dan tidak berdasrkan pada kesukaan atau kebutuhan peserta didik.	Observasi, RPP, *interview* guru

	secara teratur. Guru mampu memodelkan dan meng*coach* profesional lain dalam praktek ini				
Secara efektif menggunakan dan menghilangkan *prompt* untuk mendukung dan mempromosikan kemandirian	Guru telah memiliki perencanaan secara sistematis untuk menggunakan *prompt* untuk mendorong kesuksesan peserta didik, terutama untuk keterampilan baru atau sulit. Ada perencanaan yang sistematis untuk menghilang kan *prompt* untuk mempromosikan kemandirian. Guru mampu memodelkan dan meng*coach* profesional lain dalam praktek seperti ini.	Guru secara sistematis menggunakan *prompt* untuk mendorong kesuksesan peserta didik, terutama keterampilan baru atau sulit. *Prompt* dihilangkan segera setelah peserta didik memperlihatkan kesuksesan dan kemandirian.	Guru menggunakan *prompt* walaupun tidak selalu sistematis untuk mendorong kesuksesan peserta didik. *Prompt* tidk selalu efektif dihilangkan dan ketergantungan pada *prompt* atau terjadi penggunaan *prompt* yang berlebihan	*Prompt* tidak digunakan secara efektif atau digunakan dengan minim. *Prompt* yang digunakan tidak dihilangkan dan ketergantungan dan penggunaan *prompt* berlebihan adalah hal yang biasa.	Observasi, prosedur pengguan *prompt*, interview
Mengimplementasikan akomodasi dan modifikasi yang ditetapkan dalam PPI	Akomodasi dan modifikasi secara konsisten diimplementasikan seperti yang ditetapkan dalam PPI dan data dikumpulkan untuk efektivitas akomodasi	Akomodasi dan modifikasi secara konsisten diimplementasikan seperti yang ditetapkan dalam PPI	Akomodasi dan modifikasi biasanya diimplementasikan seperti yang ditetapkan dalam PPI	Akomodasi dan modifikasi tidak diimplementasikan seperti yang ditetapkan dalam PPI	PPI, observasi, *interview* guru

© 2016

	dan modifikasi. Guru mampu memodelkan dan dan meng*coach* profesional lain dlam praktek ini				
Membedakan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik	Pembelajaran secara konsisten direncanakan untuk memasukkan metoda mengajar berbeda, materi berbeda, dan pilihan peserta didik untuk memenuhi kebutuhan peserta didik. Guru mampu memodelkan dan meng*coach* profesional lain dalam praktek ini	Pembelajaran secara konsisten direncanakan untuk memasukkan metoda mengajar berbeda, materi berbeda, dan pilihan peserta didik untuk memenuhi kebutuhan peserta didik	Pembelajaran tidak secara konsisten direncanakan untuk memasukkan metoda mengajar berbeda, materi berbeda, dan pilihan peserta didik untuk memenuhi kebutuhan peserta didik	Pembelajaran direncanakan diseragamkan bagi semua peserta didik dan mungkin tidak memenuhi kebutuhan peserta didik	Observasi, RPP, *interview* guru
Mengimplementasikan pembelajaran berdasarkan kepada kebutuhan peserta didik pada area keterampilan sosial dan komunikasi	Pembelajaran secara konsisten memasukkan kesempatan yang direncanakan dan alamiah untuk melatih keterampilan sosial dan komunikasi berdasarkan kepada kebutuhan peserta didik individual dan selalu saling terkait dengan pembelajaran akademis. Guru	Pembelajaran secara konsisten memasukkan kesempatan yang direncanakan dan alamiah untuk melatih ketermpilan sosial dan komunikasi berdasarkan kepada kebutuhan peserta didik individual	Pembelajaran memasukkan beberapa kesempatan yang direncanakan dan alamiah untuk melatih ketermpilan sosial dan komunikasi berdasarkan kepada kebutuhan peserta didik individual	Pembelajaran tidak memasukkan kesempatan yang direncanakan dan alamiah untuk melatih ketermpilan sosial dan komunikasi	Observasi, RPP

	mampu memodelkan dan meng*coach* profesional lain pada praktek ini.				
Bahasa pembelajaran jelas dan ringkas bagi pembelajar individual	Bahasa pembelajaran secara konsisten diberikan untuk dipahami oleh peserta didik dan diperkaya oleh bantuan visual. Guru mampu memodelkan dan meng*coach* profesional lain dalam praktek ini.	Bahasa pembelajaran secara konsisten diberikan untuk dipahami oleh peserta didik dan diperkaya oleh bantuan visual.	Bahasa pembelajaran kadang-kadang diberikan untuk dipahami oleh peserta didik	Bahasa pembelajaran membingungkan dan terlalu sulit bagi peserta didik	Observasi
Mengimplementasikan rencana pengelolaan kelas dan intervensi perilaku	Guru telah memiliki rencana pengelolaan kelas yang telah diajarkan kepada peserta didik dan secara konsisten mengimplementasikan rencana tersebut. Guru juga secara konsisten mengimplementasikan rencana intervensi perilaku apapun terindividualisasi bagi peserta didik dan menggabungkan	Guru telah memiliki rencana pengelolaan kelas yang telah diajarkan kepada peserta didik dan secara konsisten mengimplementasikan rencana tersebut. Guru juga secara konsisten mengimplementasikan rencana intervensi perilaku apapun terindividualisasi bagi peserta didik dan menggabungkan strategi dari intervensi perilaku	Guru telah memiliki rencana pengelolaan kelas yang telah diajarkan kepada peserta didik dan secara tidak konsisten mengimplementasikan rencana tersebut. Guru juga secara tidak konsisten mengimplementasikan rencana intervensi perilaku apapun terindividualisasi bagi peserta didik	Guru tidak memiliki rencana pengelolaan kelas dan secara tidak konsisten mengimplementasikan rencana tersebut. Guru juga secara tidak konsisten mengimplementasikan rencana intervensi perilaku apapun terindividualisasi bagi peserta didik	Observasi, rencana intervensi perilaku, *interview* guru

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

	strategi dari intervensi perilaku kedalam perencanaan pengelolaan kelas. Guru mampu memodelkan dan meng*coach* profesional lain dalam praktek ini	kedalam perencanaan pengelolaan kelas.			
Mengimplementasikan praktek berbasis fakta selama pembelajaran	Guru dapat mengidentifikasi dan secara konsisten menggunakan praktek berbasis fakta di dalam kelas berdasarkan kebutuhan peserta didik individual. Guru adalah sumber bagi orang lain pada praktek berbasis fakta	Guru dapat mengidentifikasi dan secara konsisten menggunakan praktek berbasis fakta di dalam kelas berdasarkan kebutuhan peserta didik individual.	Guru dapat mengidentifikasi praktek berbasis fakta tetapi menggunakannya secara tidak konsisten	Guru tidak dapat mengidentifikasi atau menggunakan praktek berbasis fakta di dalam kelas	Observasi, RPP, *interview* guru
d. Asesmen tentang dan untuk pembelajaran peserta didik Guru secara sistematis mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan semua data yang relevan untuk mengukur kemajuan akademik peserta didik, memandu isi pembelajaran dan menyampaikan metoda, dan menyediakan *feedback* berwaktu baik bagi peserta didik maupun orang tua selama masa belajar					
Menggunakan data pra asesmen untuk mengembangkan ekspektasi terhadap peserta didik, untuk	Guru mengidentifikasi dan menggambarkan hasil data pra asesmen. Terdapat hubungan antara	Secara konsisten guru mengidentifikasi dan menggambarkan hasil data pra asesmen. Rencana pembelajaran	Guru dapat mengidentifikasi data pra asesmen. Rencana pembelajaran	Guru tidak dapat mengidentifikasi data pra asesmen. Rencana pembelajaran tidak	RPP, sistem koleksi data,

membedakan pembelajaran, dan untuk mendokumentasikan pembelajaran dan perkembangan peserta didik	data pra asesmen dengan bagaimana rencana pembelajaran dibedakan. Guru memiliki metoda yang jelas dan sistematis untuk mengumpulkan data mengenai pembelajaran peserta didik. Guru mampu memodelkan dan menjadi *coach* bagi profesional lain pada praktek ini	secara konsisten menggambarkan bagaimana pembelajaran dibedakan berdasarkan data. Guru memiliki bukti bagaimana belajar didokumentasikan	memperlihatkan bukti beberapa perbedaan tetapi mungkin tidak mengait kepada data pra asesmen. Hanya sedikit bukti mengenai dokumentasi belajar dan perkemabangan peserta didik yang muncul	dibedakan. Tidak ada bukti dokumentasi mengenai bagaimana peserta didik belajar dan berkembangan	
Menggunakan berbagai strategi dan instrument asesmen yang valid dan cocok dengan isi dan bagi peserta didik individual	Guru secara konsisten menggunakan lebih dari dua asesmen dan / atau instrumen yang valid dan cocok bagi isi untuk mengases perkembangan peserta didik. Guru mampu membantu pendidik lainnya dalam mengidentifikasi asesmen dan / atau instrumen untuk mengukur perkembangan	Guru secara konsisten menggunakan paling sedikit dua asesmen dan/atau instrument yang valid dan cocok bagi isi untuk mengases perkembangan peserta didik.	Guru menggunakan satu strategi asesmen atau instrumen yang valid dan cocok bagi isi untuk mengases perkembangan peserta didik. Guru mungkin tidak konsisten dalam menggunakan strategi atau instrumen ke dua	Guru tidak menggunakan strategi dan instrument yang valid atau strategi dan instrumenyang digunakan tidak valid atau cocok untuk isi dan peserta didik	Asesmen yang digunakan

© 2016

Menganalisis data untuk membuat keputusan berdasarkan data	Guru secara konsisten menggunakan *display* data visual seperti grafik atau *chart* untuk manganalisis data terkumpul dan membuat keputusan tentang pendidikan berdasarkan data yang diperoleh perminggu atau lebih. Guru bisa memodelkan atau meng*coach* profesional pada praktek ini.	Guru secara konsisten menggunakan *display* data visual seperti grafik atau *chart* untuk manganalisis data terkumpul dan membuat keputusan tentang pendidikan berdasarkan data yan diperoleh paling tidak dua kali perbulan	Guru menggunakan beberapa *display* data visual seperti grafik atau *chart* untuk manganalisis data terkumpul tetapi tidak menggunakan data tersebut untuk membuat keputusan	Guru tidak menggunakan *display* data visual seperti grafik atau *chart* untuk manganalisis data terkumpul	Sistem koleksi data, aalisis data
Menggunakan alat asesmen untuk tujuan sumatif atau formatif untuk menginformasikan, memandu, dan menyesuaikan belajar peserta didik	Guru secara konsisten menggunakan alat asesmen untuk tujuan formatif dan sumatif lebih dari satu minggu satu kali dan secara konsisten membuat perubahan terhadap pembelajaran berdasarkan hasil data. Guru mampu memodelkan dan meng*coach* profesional lain untuk	Guru secara konsisten menggunakan alat asesmen untuk tujuan formatif dan sumatif paling tidak satu kali dalam seminggu dan secara konsisten membuat perubahan terhadap pembelajaran berdasarkan hasil data.	Guru menggunakan alat asesmen untuk tujuan formatif dan sumatif kurang dari satu kali dalam satu minggu dan kadang-kadang membuat perubahan terhadap pembelajaran berdasarkan hasil data.	Guru tidak menggunakan alat asesmen untuk tujuan formatif dan sumatif dan tidak membuat perubahan terhadap pembelajaran berdasarkan hasil data.	Hasil asesmen, RPP, *interview* guru

	praktek ini				
Memberikan *feedback* membangun dan berkali-kali kepada peserta didik mengenai pembelajarnnya	Guru memiliki berbagai cara untuk memberikan *feedback* positif kepada peserta didik (lebih dari harian) tentang pembelajaran mereka dan berbagai cara memberikan *feedback* membangun dan korektif untuk mempromosikan belajar. Guru dapat memodelkan dan meng*coach* profesional lain dalam praktek ini	Guru memberikan *feedback* positif kepada peserta didik perhari untuk mempromosikan belajar.	Guru memberikan *feedback* positif kepada peserta didik tidak perhari tetapi lebih dari satu kali dalam seminggu untuk mempromosikan belajar.	Guru memberikan *feedback* yang tidak konsisten kepada peserta didik mengenai pembelajaran mereka dan / atau f*eedback* tidak positif dan membangun	Observasi
Mengumpulkan data berhubungan dengan tujuan PPI	Guru mengumpulkan data yang berhubungn dengan tujuan PPI lebih dari dua kali per minggu. Guru bisa memodelkan dan meng*coach* profesional lainnya pda praktek ini	Guru mengumpulkan data yang berhubungan dengan tujuan PPI lebih dari dua kali per minggu.	Guru mengumpulkan data yang berhubungan dengan tujuan PPI kurang dari dua kali per minggu tetapi lebih dari satu kali dalam sebulan.	Guru tidak mengumpulkan data yang berhubu ngan dengan tujuan PPI dan kurang dari satu kali dalam sebulan	Sistem koleksi data
Menggunakan akomodasi dan modifikasi seperti	Guru memiliki daftar akomodasi / modifikasi bagi setiap	Guru memiliki daftar akomodasi / modifikasi bagi setiap peserta didik	Guru memiliki daftar akomodasi / modifikasi bagi	Guru tidak mengimplementasikan	PPI, observasi, RPP

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

yang ditentukan dalam PPI ketika mengases perkembangan peserta didik	peserta didik dan secara konsisten mengimplementasikan selama pada salah satu atau semua asesmen seperti yang disarankan dalam PPI. Guru dapat memodelkan dan meng*coach* profesional lain dlam praktek ini	dan secara konsisten mengimplementasikan selama pada salah satu atau semua asesmen seperti yang disarankan dalam PPI.	setiap peserta didik dan tidak secara konsisten mengimplementasikan selama pada salah satu atau semua asesmen seperti yang disarankan dalam PPI.	akomodasi/modifikasi bagi setiap peserta didik selama asesmen seperti yang disarankan dalam PPI	
e. Lingkungan belajar Guru mengunakan sumber, rutinitas, dan prosedur untuk memberikan lingkungan yang memberikan respek, positif, aman dan berpusat pada peserta didik yang kondusif bagi pembelajaran					
Menata kelas untuk memaksimal kan belajar dengan menyediakan lingkungan terstruktur yang aman dan memperhatikan kebutuhan peserta didik individual	Peserta didik bisa dilihat dan dimonitor demi keselamatan oleh orang dewasa di kelas sepanjang waktu. Kelas terbebas dari kekacauan. Kebutuhan individual dari semua peserta didik dipenuhi melalui penataan kelas. Penataan kelas mempromosikan kemandirian peserta didik dan ada area terpisah untuk	Peserta didik bisa dilihat dan dimonitor demi keselamatan oleh orang dewasa di kelas sepanjang waktu. Kelas terbebas dari kekacauan. Kebutuhan individual dari semua peserta didik dipenuhi melalui penataan kelas. Contohnya bisa memasukkan *work station* kemandirian, area kerja kelompok, dan memperhatikan distraksi dan yang lainnya	Peserta didik bisa agak sering dilihat dan dimonitor untuk keselamatan oleh orang dewasa di dalam kelas. Kelas berantakan. Kebutuhan individu tidak dipertimbangkan untuk semua peserta didik.	Peserta didik tidak dilihat dan dimonitor untuk keselamatan oleh orang dewasa di dalam kelas. Kelas beranta kan. Kebutuhan individu tidak dipertimbangkan untuk semua peserta didik	Observasi kelas

	kegiatan pembelajaran khusus. Guru dapat meng*coach* profesional lain untuk melakukan hal yang sama				
Memaksimalkan waktu pembelajaran dan meminimalkan gangguan	Pembelajaran berlangsung lebih dari 80% hasil observasi. Gangguan diminimalkan. Guru mampu memodelkan dan meng*coach* profesional lain dalam praktek ini	Pembelajaran berlangsung paling sedikit 80% hasil observasi. Gangguan diminimalkan	Pembelajaran berlangsung kurang dari 80% hasil observasi. Terjadi gangguan dan hanya sedikit usaha yang dilakukan untuk meminimalkannya	Pembelajaran berlangsung kurang dari 50% hasil observasi terjadi banyak gangguan yang tidak diperhatikan.	Observasi
Mengembangkan suasan berpusat pada peserta didik yang mempromosikan martabat dan rasa hormat	Guru secara konsisten menggunakan bahasa yang positif termasuk bahasa orang pertama ketika berbicara tenang peserta didik. Guru menggunakan aktivitas yang bisa mempromosikan kemandirian peserta didik. Masalah peserta didik diatasi secara pribadi (rahasia) supaya peserta didik lain	Guru secara konsisten menggunakan bahasa yang positif termasuk bahasa orang pertama ketika berbicara tenang peserta didik. Guru menggunakan aktivitas yang bisa mempromosikan kemandirian peserta didik. Masalah peserta didik diatasi secara pribadi (rahasia) supaya peserta didik lain tidak mengetahui. Kerahasiaan dijaga	Guru hampir selalu menggunakan bahasa yang positif termasuk bahasa orang pertama ketika berbicara tenang peserta didik. Guru menggunakan aktivitas yang bisa mempromosikan kemandirian peserta didik. Masalah peserta didik hampir selalu diatasi secara pribadi (rahasia) supaya peserta didik lain tidak	Guru menggunakan sedikit bahasa yang positif termasuk bahasa orang pertama ketika berbicar tenang peserta didik. Guru menggunakan sedikit aktivitas yang bisa mempromosikan kemandirian peserta gidik. Masalahpeserta didik tidak iatasi secara pribadi (rahasia) supaya	Observasi

© 2016

	tidak mengetahui. Kerahasiaan dijaga. Guru dapat meng*coach* yang lain untuk keterampilan ini.		mengetahui. Kerahasiaan hampir selalu dijaga	peserta didik lain tidak mengetahui Kerahasiaan tidak selalu dijaga	
Menggunakan bantuan visual termasuk jadwal visual individual dan kelas untuk mempromosikan kemandirian	Bantuan visual seperti jadwal visual atau petunjuk visual berdasarkan kebutuhan peserta didik autis tersedia di kelas. Bantuan visual sesuai dengan kebutuhan individu peserta didik dan digunakan secara konsisten. Peserta didik secara konsisten memiliki akses terhadap bantuan visual. Peserta didik diajarkan cara menggunakan bantuan visual di dalam kelas dalam rangka mempromosikan kemandirian. Guru dapat meng*coach* profesional lain untuk dalam praktek ini.	Bantuan visual seperti jadwal visual atau petunjuk visual berdasarkan kebutuhan peserta didik autis tersedia di kelas. Bantuan visual sesuai dengan kebutuhan individu peserta didik dan digunakan secara konsisten. Peserta didik secara konsisten memiliki akses terhadap bantuan visual. Peserta didik diajarkan cara menggunakan bantuan visual di dalam kelas dalam rangka mempromosikan kemandirian.	Bantuan visual seperti jadwal visual atau petunjuk visual berdasarkan kebutuhan peserta didik autis tersedia di kelas. Peserta didik tidak secara konsisten diajarkan bagaimana mengunakan bantuan visual.	Bantuan visual seperti jadwal visual atau petunjuk visual berdasarkan kebutuhan peserta didik autis tidak tersedia di kelas.	Banatuan visual, observasi

Aktivitas yang dilakukan berbarengan berlangsung didukung oleh penataan ruangan yang baik	Semua peserta didik secara konsisten aktif terlibat dalam tugas yang produktif didalam kelas. Guru mendukung berbagai kelompok pembelajaran secara bersamaan termasuk individual, kelompok kecil, dan / atau kelompok besar. peserta didik secara konsisten memiliki waktu yang tidak tebuang	Hampir semua peserta didik secara konsisten aktif terlibat dalam tugas yang produktif didalam kelas. Guru mendukung berbagai kelompok pembelajaran secara bersamaan termasuk individual, kelompok kecil, dan / atau kelompok besar. peserta didik secara konsisten memiliki waktu yang sedikit tebuang	Beberapa peserta didik secara tidak konsisten aktif terlibat dalam tugas yang produktif didalam kelas. Guru mendukung berbagai kelompok pembelajaran secara bersamaan termasuk individual, kelompok kecil, dan/atau kelompok besar. peserta didik secara konsisten memiliki waktu yang lebih banyak terbuang	Hanya sedikit atau tidak ada peserta didik secara konsisten aktif terlibat dalam tugas yang produktif didalam kelas. Guru mendukung hanya satu kegiatan pembelajaran seperti individual, kelompok kecil, dan / atau kelompok besar. peserta didik memiliki waktu yang lebih banyak tebuang daripada yang dibutuhkan.	Observasi
Lingkungan kelas mempromosikan pengemba ngan bahasa	Guru memodelkan penggunaan bahasa yang baik. Guru merencanakan pembelajarn berkomunikasi perhari dan memanfaatkan kesempatan alamiah untuk mengajarkan keterampilan komunikasi setiap hari	Guru memodelkan penggunaan bahasa yang baik. Guru merencana kan pembelajaran berkomunikasi paling sedikit tiga kali seminggu dan memanfaat kan kesempatan alamiah untuk mengjarkan keterampilan komunikasi beberapa kali perminggu	Guru kadang-kadang memodelkan penggunaan bahasa yang baik. Guru merencanakan pembelaja ran berkomunikasi paling sedikit satu klai seminggu dan memanfaatkan kesempatan alamiah untuk mengjarkan keterampilan komunikasi paling sedikit satu kali	Guru secara tidak konsisten memodelkan penggunaan bahasa yang baik. Guru merncanakan pembela jaran berkomu nikasi kurang dari satu kali seminggu dan tidak memanfaatkan kesempa tan alamiah untuk	RPP, observasi

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

			seminggu	mengajarkan keterampilan komunikasi setiap harinya	
Menggunakan rutinitas dan prosedur untuk mempromosi kan lingkungan terstruktur dan terprediksi	Rutinitas dan prosedur memprlihati kan berbagai tugas untuk seharian di sekolah. Rutin dan prosedur diajarkan kepada peserta didik dan dilatihkan sampai mereka menguasainya. Rutin dan prosedur digunakan untuk mendukung kemandirian. Rutin dan prosedur didukung oleh bantuan visual.	Rutinitas dan prosedur memprlihati kan berbagai tugas untuk seharian di sekolah. Rutin dan prosedur diajarkan kepada peserta didik dan dilatihkan sampai mereka menguasai nya. Rutin dan prosedur digunakan untuk mendukung kemandirian.	Rutinitas dan prosedur memprlihati kan paling sedikit dua tugas untuk sehari Rutin dan prosedur diajarkan kepada peserta didik secara tidak konsisten dan dilatihkan secara tidak konsisten.	Rutinitas dan prosedur memperlihatkan kurang dari dua tugas untuk sehari Rutin dan prosedur tidak diajarkan dan tidak dilatihkan kepada peserta didik	Observasi
f. Profesionalisme Guru menjaga komitmen etika profesional, berkomunikasi secara efektif, dan bertanggungjawab untuk dan berpartisipasi dalam perkembangan profesional yang menghasilkan peningkatan belajar peserta didik					
Berkolaborasi dan berkomunikasi secara efektif dalam komunitas sekolah untuk mempromosikan inklusi dan	Guru secara konsisten berkolaborasi dengan guru lain dan staf pendukung bagi masalah peserta didik yang ditanganinya.	Guru secara konsisten berkolaborasi dengan guru lain dan staf pendukung bagi masalah peserta didik yang ditanganinya. Para guru secara konsisten	Guru secara tidak konsisten berkolaborasi dengan guru lain dan staf pendukung bagi masalah peserta didik yang	Guru tidak rutin berkomunikasi dengan guru lainnya dan mendu kung staf mengenai masalah peserta didik yang	Observasi, catatan kolaborasi, *interview* guru dan tim

kesuksesan peserta didik	Para guru secara konsisten membuat perencanaan paling sedikit sekali dalam seminggu, berbagi sumber secara teratur, danterlibat dalam perencanaan jangka panjang untuk mempromosikan inkusi dan kesuksesan peserta didik. Perencanaan kolaboratif terfokus kepada strategi pembelajaran, akomodasi/ modifiksi, mempromosikan kemandirian, meningkat kan keterampilan *sosial* dan komunikasi, dan menganalisis data, dan topik penting lainnya. Guru bisa memodelkan dan meng*coach* orang lain dalam praktek ini.	membuat perencanaan paling sedikit sekali dalam seminggu, berbagi sumber secara teratur, danterlibat dalam perencanaan jangka panjang untuk mempromo sikan inkusi dan kesuksesan peserta didik. Perencanaan kolaboratif terfokus kepada strategi pembelajaran, akomodasi /modifiksi, mempromo sikan kemandirian, meningkatkan keterampilan sosial dan komunikasi, dan menganalisis data, dan topik penting lainnya.	ditanganinya. Para guru bersama-sama membuat perencanaan paling sedikit sekali dalam sebulan, berbagi sumber secara teratur, dan terlibat dalam perencanaan jangka panjang untuk mempromosikan inkusi dan kesuksesan peserta didik. Perencanaan kolaboratif terfokus kepada strategi pembelaja ran, akomodasi/ modifiksi.	ditanganinya. Guru tidak membuat perencanaan masalah peserta didik yang ditanganinya bersama secara teratur	
Mempelajari kebijakan	Guru mempelajari kebijakan	Guru mempelajari kebijakan pemerintah,	Guru tidak konsisten mempelajari	Guru tidak mempelajari	Observsi, *file* pribadi, PPI, catatan kemajuan,

© 2016

pemerintah, sekolah dan panduan etika	pemerintah, sekolah dan panduan etika secara. Guru menanyakan pertanyaan penting pribadi mengenai masalah hangat yang tidak dimengerti yang berkaitan dengan hukum, politik, atau peraturan-peraturan. Guru adalah sumber bagi yang lain pada area ini.	sekolah dan panduan etika secara. Guru menanyakan pertanyaan penting pribadi mengenai masalah hangat yang tidak dimengerti yang berkaitan dengan hukum, politik, atau peraturan-peraturan.	kebijakan pemerintah, sekolah dan panduan etika. Guru tidak konsisten menanyakan pertanyaan penting pribadi mengenai masalah hangat yang tidak dimengerti yang berkaitan dengan hukum, politik, atau peraturan-peraturan atau terlambat mengikuti perkembangannya seperti persyratan-persyaratan dan peraturan-peraturan	kebijakan pemerintah, kebijakan sekolah, dan peratura-peraturan secara teratur	*file* peserta didik, *interview* guru
Bekerja secara kolektif dan kolaboratif dengan tenaga administrasi, tenaga kerja layanan, para profesional, tenaga sekolah lainnya dan dengan komunitas	Guru secara konsisten berkolaborasi dengan yang lain di sekolah dan komunitas dan selalu mengarah kepada upaya kolaboratif. Guru memiliki sikap positif tentang berkolaborasi dengan yang lain dan sering menawarkan bantuan kepada yang lain	Guru secara konsisten berkolaborasi dengan yang lain di sekolah dan komunitas jika dibutuhkan dan sebagai aktivitas sukarelawan. Guru memiliki sikap positif tentang berkolaborasi dengan yang lain dan sering menawarkan bantuan kepada yang lain	Guru tidak konsisten berkolaborasi dengan yang lain di sekolah dan komunitas jika hanya dibutuhkan. Guru biasanya memiliki sikap positif tentang berkolaborasi dengan yang lain dan sering menawarkan bantuan kepada yang lain	Guru tidak berkolaborasi dengan orang lain di sekolah dan dalam komunitas. Guru memiliki sikap *negative* tentang berkolaborasi dengan orang lain.	Observasi, *interview* guru

© 2016

Mengikuti kebijakan sekolah dan divisi dalam mempergunakan teknologi termasuk menggunakan telepon selular	Guru secara konsisten mengikuti kebijakan divisi dalam penggunaan teknologi dan telepon selular milik pribadi. Guru mempromosikan penggunaan teknologi dikelasnya sesuai dengan kebijakan sekolah. Guru mendukung yang lain di sekolah dalam penggunaan model teknologi dan kebijakan sekolah dalam penggunaan teknologi	Guru secara konsisten mengikuti kebijakan divisi dalam penggunaan teknologi dan telepon selular milik pribadi. Guru mempromosikan penggunaan teknologi dikelasnya sesuai dengan kebijakan divisi.	Guru tidak konsisten mematuhi kebijakan divisi dlam penggunan teknologi dan telepon selular milik pribadi. Guru kadang-kadang mengunakan HP selama berada di sekolah yang tidak sesuai dengan kebijakan divisi. Guru tidak konsisten dalam memonitor penggunaan teknologi di kelas sekaitan dengan kebijakan sekolah	Guru tidak mematuhi kebijakan divisi dalam penggunan teknologi dan telepon selular milik pribadi. Guru mengunakan HP selama berada di sekolah secara teratur yang tidak sesuai dengan kebijakan divisi. Guru tidak memonitor penggunaan teknologi di kelas sekaitan dengan kebijakan sekolah	Observasi
Membangun hubungan yang positif dan profesional dengan orang tua / wali peserta didik melalui komunikasi efektif dan berlangsung terus-menerus mengenai kemajuan peserta didik	Guru berkomunikasi dengan orang tua secara konsisten dalam format yang telah disepakati seperti telepon selular, surat ke rumah, dan / atau *e-mail*. Guru mengkomunikasikan kemajuan peserta didik kepada orang tua secara berjangka dan berbagi *feedback*	Guru berkomunikasi dengan orang tua secara konsisten dalam format yang telah disepakati seperti telepon selular, surat ke rumah, dan / atau *e-mail.* Guru mengkomunikasikan kemajuan peserta didik kepada orang tua secara berjangka dan berbagi *feedback* positif dengan orang tua	Guru berkomunikasi dengan orang tua secara konsisten dalam format yang ditentukan oleh guru tanpa memperhatikan pilihan orang tua seperti telepon selular, surat ke rumah, dan / atau e-*mail.* Guru kadang-kadang mengkomunikasikan	Guru tidak berkomunikasi dengan orang tua secara konsisten dalam format yang telah disepakati seperti telepon selular, surat ke rumah, dan / atau *e-mail.* Guru tidak mengkomunikasikan kemajuan peserta didik kepada orang tua secara	Catatan kontak orang tua, salinan catatan di rumah, observasi

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

	positif dengan orang tua		kemajuan peserta didik kepada orang tua tidak berjangka waktu dan berbagi *feedback* positif dengan orang tua	berjangka dan *feedback* biasanya *negative* ketika dibagikan	
Memperlihatkan penguasaan bahasa Indonesia standar baik lisan maupun tulisan dalam seluruh komunikasi	Memperlihatkan penguasaan bahasa Indonesia terstandar baik lisan maupun tulisan dalam segala komunikasi dan mendukung orang lain dalam area ini	Memperlihatkan penguasaan bahasa Indonesia terstandar baik lisan imaupun tulisan dalam segala komunikasi	Memperlihatkan penguasaan bahasa Indonesia terstandar sistem yang tidak konsisten baik lisan maupun tulisan dalam beberapa komunikasi	Memperlihatkan ketidak konsistenan dalam penguasaan bahasa Indonesia standar baik lisan atau tulisan dalam semua komunikasi	Observasi, komunikasi tertulis
Memodelkan keterampilan sosial dan komunikasi dengan peserta didik dan dengan orang dewasa	Guru secara konsisten mengembangkan keterampilan sosial dan komunikasi yang tepat dengan peserta didik dan dewasa di semua lingkungan sekolah dan dalam komunitas. Guru adalah sumber bagi yang lain pada area ini	Guru secara konsisten mengembangkan keterampilan sosial dan komunikasi yang tepat dengan peserta didik dan dewasa di semua lingkungan sekolah	Guru tidak konsisten mengembangkan keterampilan sosial dan komunikasi yang tepat dengan peserta didik dan dewasa di beberapa lingkungan sekolah	Guru memperlihatkan keterampilan sosial dan komunikasi yang tidak baik dengan peserta didik dan orang dewasa pada seting sekolah	Observasi
Menolak penggunaan pengasingan dan pembatasan dan mematuhi kebijakan divisi dan prosedur	Guru mematuhi kebijakan divisi mengenai pengasingan dan pembatasan dan	Guru mematuhi kebijakan divisi mengenai pengasingan dan pembatasan dan menolak menggunakan	Guru tidak konsisten mematuhi kebijakan divisi mengenai pengasingan dan pembatasan tetapi	Guru tidak mematuhi kebijakan divisi mengenai pengasingan dan pembatasan dan	Observasi

	menolak menggunakan kedua-duanya kecuali perlu bagi keselamatan peserta didik dan yang lainnya. Guru memberikan dorongan atau latihan bagi orang lain tentang cara menolak penggunaan pengasingan dan / atau pembatasan	kedua-duanya kecuali perlu bagi keselamatan peserta didik dan yang lainnya.	kadang-kadang menggunakannya lebih dari yang diperlukan	menggunakannya tidak sesuai dengan keperluan	
Mematuhi seragam divisi dan sekolah	Guru secara konsisten memakai seragam divisi dan sekolah dan menjamin bahwa seragam sesuai bagi peserta didik	Guru secara konsisten memakai seragam divisi dan sekolah	Guru tidak konsisten memakai seragam divisi dan sekolah	Guru tidak memakai seragam divisi dan sekolah	observasi

Setelah begitu panjang Anda membaca dan mempelajari instrumen standar kinerja dan kriteria evaluasi bagi guru peserta didik autis, hal penting apa yang telah Anda pelajari?

Jika Anda pelajari rubrik standar kinerja dan kriteria evaluasi, gambaran apakah yang Anda dapatkan khusunya ketika Anda perhatikan semua rubrik pada kolom “Mumpuni / sangat memuaskan”? Kolom mumpuni / sangat memuaskan pada rubrik penilaian kinerja guru peserta didik autis memperlihatkan kualitas guru yang memimpin. Selalu disebutkan ‘guru memodelkan’ atau ‘guru meng*coach*’, disini memperlihatkan bahwa guru yang berada pada kriteia mumpuni atau sangat memuaskan bisa memulai sebagai guru yang memimpin koleganya, dia harus memberi contoh dan membimbing orang lain. Mengenai

© 2016

kepemimpinan guru akan secara khusus dibahas pada kegiatan belajar 4. Guru yang masuk kedalam kriteria mumpuni adalah guru efektif yang selalu mendemonstrasikan pemenuhan standar kinerja guru peserta didik autis.

D. Aktivitas Pembelajaran

Kerjakan tugas berikut ini pada **LK 3**

1. Kerjakan tugas ini dalam kelompok berjumlah 7-8 orang, pilih salah satu anggota untuk melakukan refleksi diri atau melakukan penilaian kinerja diri guru, anggota yang lain membantu menganalisis setiap domain kinerja

No	Domain	Skor	Kriteria
1.	Pengetahuan profesional		
2.	Rencana Pembelajaran		
3.	Proses pembelajaran		
4.	Asesmen bagi dan untuk pembelajaran peserta didik autis;		
5.	Lingkungan belajar		
6.	Profesionalisme;		
7.	Kemajuan akademik peserta didik autis		

Lakukan tugas ini dalam kelompok yang sama

2. Buatlah kesimpulan mengenai kinerja salah satu anggota kelompok yang sudah dinilai secara bersama-sama?

   a. Domain kompetensi apa saja yang sudah baik?
   b. Domain kompetensi apa saja yang perlu ditingkatkan?

Domain kompetensi yang sudah baik	Penjelasan	Domain kompetensi yang perlu ditingkatkan	Penjelasan

© 2016

E. Latihan/ Kasus /Tugas

1. Apa yang dimaksud dengan:
   a. Guru
   b. Pendidik profesional
   c. Guru efektif
2. Jelaskan seperti apakah tingkatan cara berfikir reflektif yang harus dilakukan oleh guru efektif?
3. Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan guru?
4. Apa yang dimaksud dengan *mentoring*?
5. Apa yang dimaksud dengan *coaching*?

F. Rangkuman

1. Guru selalu dihadapkan pada dilemma, harus selalu dihadapkan pada pilihan, tidak satu pilihan tapi beberapa pilihan dalam melakukan kegiatan di dalam kelas, untuk mengatasi dilemma tersebut dibutuhkan cara berfikir yang berbeda dibutuhkan berkaitan dengan menentukan pilihan. Bagi guru dalam menentukan pilihan melibatkan refleksi yang canggih termasuk didalamnya refleksi diri.
2. Berfikir reflektif dalam mengajar dikaitkan dengan karya Dewey (dalam Danielson, 2009) bahwa refleksi diawali dengan sebuah dilemma

(pilihan). Guru efektif akan menahah diri tidak segera membuat kesimpulan tetapi mempelajari dahulu tentang informasi yang telah terkumpul, dipelajari masalahnya, dicari pengetahuan baru, barulah membuat keputusan. Perenungan seperti ini akan membawa cara baru dalam belajar.

3. Berfikir reflektif dalam mengajar dikaitkan dengan karya Dewey (dalam Danielson, 2009) bahwa refleksi diawali dengan sebuah dilemma (pilihan). Guru efektif akan menahah diri tidak segera membuat kesimpulan tetapi mempelajari dahulu tentang informasi yang telah terkumpul, dipelajari masalahnya, dicari pengetahuan baru, barulah membuat keputusan. Perenungan seperti ini akan membawa cara baru dalam belajar.
4. Berfikir reflektif yang dilakukan oleh guru disebut sebagai refleksi diri dalam mengajar atau refleksi diri guru. Refleksi diri adalah bertanya pada diri sendiri:

"Apa persepsi saya tentang cara saya mengajar?"

5. Cara mengajar reflektif, cara ini adalah alat untuk melihat apa yang Anda lakukan di dalam kelas
6. Mengajar reflektif adalah sebagai strategi bagi Anda agar mengajar tetap pada jalurnya dan juga sebagai alat untuk pengembangan profesional yang dimulai di dalam kelas, yaitu pengembangan kelas-kelas baru dan kelas-kelas baru yang telah diperbaiki.
7. Refleksi diri guru dengan teknik dan prosedur tertentu dapat membantu agar waktu tidak banyak tersita memikirkan pertanyaan-pertanyaan yang tidak langsung terjawab.
8. Menghubungkan refleksi diri dengan mengajar yang efektif adalah suatu proses. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah mencari tahu apa yang ingin Anda refleksi dari proses mengajar yang telah dilakukan atau melihat masalah khusus di kelas Anda

© 2016

9. Teknik refleksi diri guru versi Cox (2015) adalah jurnal reflaksi diri; rekaman video; observasi peserta didik; observasi sesama guru; dan menganalisis hasil observasi
10. Danielson dkk (2009) memiliki versi lain mengenai teknik refleksi diri guru, ia mengusulkan empat moda (cara) melakukan refleksi: 1) berfikir teknologis (formula); 2) berfikir situasional; 3) berfikir seksama; 4) berfikir dialektikal.
11. Setiap guru dapat mengembangkan kebiasaan berfikir yang diarahkan kepada pembuatan keputusan yang efektif. Refleksi adalah keterampilan yang sangat tepat bila dibantu oleh para kolega. Rekan kerja yang memerlihatkan keahliannya dalam memecahkan masalah sering terbukti bisa menjadi mentor yang baik.
12. Seorang mentor harus mengajukan pertanyaan yang mengarahkan kolega mereka untuk mempertanyakan pertanyaan produktif kepada diri mereka sendiri, mempertimbangkan sumber informasi lain yang dapat memberikan pandangan tambahan, dan untuk menghasilkan solusi dari mereka sendiri. Jika kolega berkolaborasi dalam menyusun *draf* rencana impletasi perubahan dan jadwal tindak lanjut hasil diakusi, cara seperti ini dapat mendorong guru yang kurang pengalaman untuk memonitor diri sendiri dan kemudian merefleksi.

G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

1. Pelajaran penting apa yang Anda peroleh setelah mempelajari kegiatan belajar 3?
2. Hal baru apa yang Anda dapatkan dari kegiatan pembelajaran 3?
3. Apa yang ingin Anda pelajari lebih lanjut setelah mempelajari kegiatan belajar 3?
4. Setelah Anda mempelajari refleksi diri guru rencana terdekat apa yang ingin Anda ubah pada diri Anda?

KEGIATAN PEMBELAJARAN 4

PROGRAM PENGEMBANGAN GURU

A. Tujuan

Setelah mempelajari kegiatan 4 peserta Diklat dapat melakukan pengembangan diri guru dalam rangka peningkatan keprofesionalan

B. Indikator Pencapaian Kompetensi

1. Kepemimpinan guru
2. *Mentoring*
3. *Coaching*

C. Uraian Materi

1. Kepemimpinan guru

Guru dan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan hidup seseorang. Cara mengajar berdampak kuat kepada peserta didik dalam kehidupan bermasyarakat. Sikap seperti ‘memberi inspirasi’, ‘menyemangati’, ‘menghargai’, membuat peserta didik memiliki ‘keinginan menjadi seseorang yang penting’, ‘keinginan menjadi orang yang hebat’, ‘punya pendirian’, itulah *impact* atau dampak kuat yang diberikan seorang guru yang memiliki jiwa kepemimpinan.

Menurut Troe dan Boles (dalam Dimock dan McGee, 2015) guru memandang kepemimpinan sebagai usaha kolaboratif, ‘mengikat diri’ dengan guru lain untuk mempromosikan pengembangan profesional dan pertumbuhan dan perbaikan layanan pendidikan.

Hebatnya untuk menjadi pemimpin guru tidak perlu meninggalkan kelasnya, karena menurut Dimock dan McGee (2015) guru memiliki kesempatan nyata untuk berdampak kuat terhadap perubahan tanpa harus meninggalkan kelas karena guru bisa menjadi kolega penelitian, bekerja sebagai penasihat (mentor) bagi guru baru, memfasilitasi aktivitas pengembangan profesional sebagai *master teacher*. Kepuasan karir guru adalah kemampuan mereka

© 2016

untuk melayani orang lain dan membuat pebedaan dalam hidup peserta didiknya McLaughlin dan Lee (dalam Dimock dan McGee, 2015) jadi kepuasan karir guru bukanlah ketika misalnya ia diangkat menjadi Wakil Kepala sekolah atau diangkat menjadi Kepala Sekolah. Kepemimpinan guru bukanlah sebagi sesorang yang memiliki posisi hirarkis dalam organisasai yang lebih 'tinggi' atau 'superior' dari guru lain

Menurut Danielson (2007) kepemimpinan seorang guru adalah kepedulian terhadap kebutuhan peserta didik bahwa pengalaman peserta didik di sekolah tidak hanya bergantung kepada guru tetapi juga pada sistemnya rumit yang ada di sekolah dan kabupaten atau kota (pemerintah) atau bahkan masyarakat, mendorong guru (pemimpin) untuk mempengaruhi perubahan. Mereka mengalami kegelisahan, beberapa orang menyebutnya sebagai "hasrat kepemimpinan"

Sekolah sangat membutuhkan orang-orang seperti ini, sekolah membutuhkan Anda untuk menjadi pemimpin atau guru sebagi pemimpin. Kepemimpinan guru memiliki kekuatan yang lebih dibandingkan dengan kekuatan yang dimiliki oleh kepala sekolah, sekelompok pemimpin guru dapat menyuplai berbagai jenis pengetahuan profesional yang akan menopang kemajuan sekolah.

Saat ini masih banyak keputusan-keputusan penting dibuat oleh tenaga administrasi dan guru yang melaksanakannya. Pada sekolah sukses, guru didukung oleh tenaga administrasi, mengambil inisiatif untuk meningkatkan kebijakan dan program sekolah, belajar dan mengajar dan komunikasi.

a. **Kenapa kepemimpin guru sangat penting?**

Guru sebagai pemimpin sangat beperan dalam kemajuan dan kuallitas pembelajaran. Apakah setiap guru bisa menjadi pemimpin guru, selain berproses kearah guru yang memiliki kriteria mumpuni, ada beberapa hal yang bisa dipelajari yang berkaitan dengan keterampilan kepemimpinan yang dirangkum oleh Dimock dan McGee (2015):

1) Membangun kepercayaan dan mengembangkan kedekatan
2) Mendiagnosa kondisi organisasi (sekolah)

3) Menangani sejumlah proses
4) Mengelola pekerjaan
5) Membangun keterampilan dan kepercayaan diri pada orang lain.

Berikut ini adalah alasan kenapa kepemimpinan guru itu penting, Dimock dan McGee (2015):

1) Keuntungan bagi diri guru sendiri, posisi kepemimpinan dapat menghasilkan keuntungan bagi yang terlibat didalamnya yaitu perkembangan dan pertumbuhan intelektual dan profesional serta berkurangnya isolasi;
2) Bertambahnya pengetahuan dan keterampilan secara dramatis setelah guru melibatkan diri dalam posisi kepempinan. Pengetahuan dan keterampilan baru membantu bertambahnya kepercayaan diri diantara guru pemimpin dan memiliki komitmen yang lebih besar kepada pembelajaran. Pertumbuhan profesional guru adalah hasil dari kolaborasi dengan rekan kerja. Pertumbuhan juga terjadi ketika guru mengobservasi dan membantu guru lain, bekerja dengan petugas administrasi, semuanya menghasilkan konsep dan gagasan baru.
3) Guru menjadi tidak terisolasi karena memiliki kesempatan bekerja dengan orang lain diluar kelas;
4) Selain memberikan keuntungan kepemimpinan guru ini bukan berarti tanpa resiko, tetapi dengan adanya masalah guru belajar menghadapi masalah, bernegoaiasi mengenai peran baru dan hubungan;
5) Menciptakan definisi peran guru pemimpin, peran kepemimpinan guru harus dijabarkn dengan jelas agar tidak terjadi perselisihan paham;
6) Guru pandai mengatur waktu untuk mengajar dan kepentingan kepemimpinan;
7) Membangun budaya sekolah untuk menerima kepemimpinan guru, dengan bekerjasama dengan tenaga administrasi.

© 2016

Yang diperlukan guru sebagai pemimpin agar terjadi kerjasama dengan pihak sekolah adalah sebagai berikut:

1) Membentuk dan berbagi visi, orang lain harus memahami visi tersebut, misalnya visi yang akan diusung adalah peningkatan prestasi belajar dan kepercayaan diri peserta didik.
2) Mengambil inisiatif untuk melakukan tindakan untuk menyelamatkan sekolah dari masalah
3) Membangun dukungan komunitas terutama membangun dukungan dengan orang tua
4) Membangun dukungan dengan pendukung staf, yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dengan staf pendukung.
5) Meningkatkan kapasitas staf

Kondisi yang dibutuhkan bagi kepemimpinan menurut Liebarman (dalam Dimock dan McGee, 2015:

1) Visi, kepemimpinan guru memerlukan dukungan dari sekolah oleh karena itu peran guru dalam kepemimpinan harus diakomodir dalam visi sekolah.
2) Struktur, guru memerlukan struktur bagi pekerjaan mereka, walaupun bentuknya bentuknya bisa bervariasi yang terpenting adalah sekolah menyadari kehadiran kepemimpinan guru di sekolah, ada yang membuat komunitas kepemimpinan guru sebagai wujudnya.
3) Waktu, bagi para pemimpin guru untuk berlatih dalam bentuk diskusi, pertemuan, konferensi atau perencanaan untuk melakukan refleksi dan komunikasi.
4) Keterampilan, terdapat sejumlah keterampilan dan kemampuan untuk dipelajari kepemimpinan guru agar kepemimpinan menjadi lebih efektif:
    a) Mepromosikan visi yang jelas
    b) Mengambil inisiatif
    c) Berjuang menghdapi masalah

d) Menganalisis dan membuat program perbaikan / penyesuain

e) Membangun dukungan dengan orang tua dan komunitas

f) Membangun *spirit* tim diantara warga sekolah

g) Menyediakan dukungan dan dorongan bagi guru lain

h) Memfasilitasi komunikasi dan refleksi diantara warga sekolah

i) Merayakan dan mengetahui kesuksesan program

j) Menggunakan strategi *alternative* untuk membangun keterampilan

k) Melatih kesabaran.

Tadi kita sudah melihat mengenai kondisi-kondisi yang dibutuhkan agar terbentuk kepemimpinan guru yang diakui oleh sekolah, berikut ini adalah peran dari kepemimpinan guru menurut Harrison dan Killio (2015):

1) Penyedia sumber, guru membantu kolega mereka dengan berbagi sumber –sumber untuk mengajar;

2) Ahli mengajar, guru membantu kolega mengimplementasikan strategi mengajar yang efektif, membuat perencanaan pembelajaran bersama-sama dengan rekan guru, saling berbagi *best practice*;

3) Ahli kurikulum, mempelajari standar isi bersama-sama, merencanakan pembelajaran dan asesmen untuk memastikan konsistensi dalam implementasi di sekolah secara menyeluruh;

4) Pendukung kelas, bekerja di dalam kelas untuk membantu guru mengimplementasikan gagasani baru, mengajar bersama-sama, mengobservasi, dan memberikan *feedback*;

5) Fasilitator belajar, memfasilitasi kesempatan pembelajaran profesional diantara anggota staf, ketika guru belajar dengan dan dari satu sama lain, mereka akan *focus* pada apa yang langsung dapat meningkatkan pembelajaran;

6) Mentor, bertindak sebagai mentor bagi guru baru adalah hal yang paling umum bagi guru pemimpin. Mentor bertindak sebagai role

© 2016

model (panutan) mengorientasikan sekolah kepada guru baru, memberi nasihat kepada guru baru mengenai pembelajaran, kurikulum, prosedur, praktek dan politik. Menjadi mentor akan menyita waktu dan keahlian tetapi memberikan kontribusi terhadap pengembangan profesional baru;

7) Pemimpin sekolah, berperan sebagai komite, seperti tim pengembang sekolah, bertindak sebagai ketua, mendukung inisiatif sekolah, mewakili sekolah pada komunitas atau komunitas. Pemimpin sekolah berbagi visi sekolah, disesuaikan dengan tujuan profesionalnya dengan visi sekolah dan kemendikbud, dan berbagi tanggung jawab untuk kesuksesan sekolah secara keseluruhan;

8) *Coach* data, meskipun guru memiliki akses yang banyak terhadap data, mereka tidak sering menggunakan data tersebut untuk menggerakkan pembelajaran di kelas. Guru pemimpin akan memimpin pecakapan yang melibatkan rekan gurunya untuk menanalisis dan menggunakan informasi untuk menguatkan pembelajaran;

9) Katalis perubahan, sebagai vsionaris yang “tidak pernah merasa puas dengan keadaan sekarang tetapi selalu mencari cara yang lebih baik”, guru yang memiliki peran sebagai katalis merasa aman didalam pekerjaan mereka dan memiliki komitmen kuat untuk terus melakukan perbaikan. Mereka selalu mengajukan pertanyaan untuk menghasilkan analisis pembelajaran peserta didik;

10) Pembelajar, diantara peran yang paling penting seorang guru pemimpin adalah seorang pembelajar. Pembelajar memodelkan perbaikan terus menerus, mendemonstrasikan belajar sepanjang hayat, dan menggunakan apa yang mereka pelajari untuk membantu prestasi peserta didik;

11) Memerankan bagi semua, guru memperlihatkan kepemimpinannya dengan berbagai cara walau terkadang tumpang tindih. Sebagian pemimpin akan berperan formal ketika berhubungan dengan tugas yang melekat dengan dirinya, dia akan berperan informal ketika

berhadapan dengan rekan guru. Guru bisa mencari cara untuk memimpin yang sesuai dengan bakat dan minatnya, guru pemimpin dapat membentuk budaya sekolah mereka, meningkatkan pembelajaran peserta didik, dan mempengaruhi praktek mengajar diantara rekan guru.

Sekolah sangat membutuhkan para guru pemimpin ini, dimana kita bisa menemukannya? Apakah ada di sekolah Anda? Hargreaves (2009) dalam penelitiannya memberikan gambaran siapa guru pemimpin di sekolah Anda:

1) Guru yang mengajar dengan baik
2) Pekerja keras
3) Bisa mempertahankan apa yan berka yakini
4) Bisa bekerja dengan orang lain
5) Bekerja untuk peserta didik bukan untuk mereka sendiri

Kesadaran mengenai kepemimpinan guru di negara-negara maju sudah sangat tinggi, tatapi kadang manajemen sekolah menjadi turut campur menjadikan komunitas ini bekerja teralu formal, melakukan aktivitas hanya untuk memenuhi agenda sekolah, Hargreaves menyarankan untuk kembali ke akarnya bahwa kepemimpinan guru adalah usaha kolektif para guru melalui percakapan, inkuiri, dan tindakan untuk mentransformasi kurikulum dan pedagogi secara bersama-sama agar kebutuhan peserta didik dapat dilayani dengan efektif. Yang dimaksud oleh Hargreaves adalah guru diberi kebebasan untuk berkarya tanpa ada tekanan pemenuhan agenda-agenda sekolah.

Kepemimpinan guru memiliki kekuatan yang luar biasa, menurut Hargreaves (2009) kepemimpinan guru memiliki kekuatan yang unik seperti yang digambarkan oleh Crowther (dalam Hargreaves,2009) bahwa komunitas orang yang bekerja bersama-sama kecerdasan kolektifnya menghasilkan kreasi pengetahuan baru yang menunjang peningkatan diri guru dan kualitas hidup mereka dan memungkinkan

© 2016

mereka berkontribusi pada dunia yang lebih baik dan berkelanjutan bagi orang lain.

a. Manfaat kepemimpinan guru

Kita sudah membahas mengenai apa itu kepemimpinan guru, siapa guru pemimpin, kondisi-kondisi yang dibutuhkan bagi kepemimpinan guru serta peran guru pemimpin, sekarang kita akan melihat manfaat dari kepemimpinan guru, berdasarkan kumpulan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hargreaves (2009) bahwa:

1) Pengembangann komunitas melalui kepemimpinan guru menanamkan demokrasi;
2) Guru mulai mempercayai kemampuan kepemimpinan mereka, mereka menambahkan kekuatannya di seluruh tanggung jawab sekolah dan mempengaruhi mengajar dan belajar di sekolah;
3) Kepemimpinan guru menciptakan kemandirian, dan dengan kepemimpinan dari sumber lain, tambahan atau kontribusi dari berbagai pihak bekontribusi pada perbaikan sekolah dan *outcome* bagi peserta didik.

Sedangkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan guru yang dilakukan sendiri oleh Hargreaves (2009) membuktikan bahwa manfaat dari kepemimpinan guru adalah:

1) Menyampaikan keyakinannya tentang dunia yang lebih baik dengan
   a) Mengartikulasikan masa depan positif kepada seluruh peserta didik
   b) Berkontribusi kepada kesan mengajar sebagai profesi yang membuat perbedaan
2) Memfasilitasi komunitas belajar dengan
   a) Mendorong sekolah secara luas mendekati inti proses pedagogis

b) Mendekati belajar profesional untuk meningkatkan kesadaran tentang maslah-masalah yang rumit

c) Mensisntesis gagasan baru dari kolega profesional dan melakukan aktivitas reflektif

3) Berusaha keras untuk keunggulan pedagogis dengan

a) Memperlihatkan ketertarikan yang sesungguhnya kepada kebutuhan dan kesejahteraan peserta didik

b) Terus mengembangkan dan memperbaiki bakat dan talenta mengajar perorangan

c) Mencari pemahaman yang dalam mengenai praktek pedagogis yang signifikan

4) Menghadapi rintangan yang ada dalam budaya dan struktur sekolah dengan

a) Membela peserta didik, terutama peserta didik yang termarjinalkan

b) Bekerja dengan petugas administrasi untuk mencari jalan keluar berkaitan dengan masalah kesetaraan, keadilan, dan merata

c) Mendengarkan “suara” yang sensitif terhadap tingkat perkembangan dan kondisi peserta didik

5) Menerjemahkan gagasan kedalam sistem tindakan yang berkelanjutan melalui

a) Bekerja dengan kepala sekolah, tenaga administrasi, dan guru lain untuk mengelola proyek yang meningkatakan kesesuaian antara visi, nilai sekolah, praktek pedagogis dan aktivitas belajar profesional

b) Membangun persekutuan dan memupuk jejaring dengan pihak luar yang mendukung

© 2016

6) Memupuk budaya sukses dengan

   a) Mengambil kesempatan untuk menekankan pencapaian dan ekspektasi tinggi

   b) Mendorong tanggung jawab kolektif dalam menjawab tantangan di sekolah

   c) Mendorong untuk menghormati diri sendiri dan percaya diri dalam komunitas peserta didik

Setelah mempelajari manfaat kepemimpinan guru berdasarkan hasil penelitian Hargreaves, mungkin ada dalam fikiran Anda “Aduh tugasnya berat sekali, lebih baik ngajar saja, sudah!” perasaan itu wajar terlintas dalam pikiran Anda tetapi bukankah Anda ingin punya peran dalam perubahan signifikan di sekolah?

Hargreaves (2009) memberi semangat kepada kita semua untuk mengatasi berbagai kendala yang ada

Tabel 4 1 Hambatan yang dihadapi pemimpin

Hambatan pada kepemimpinan	**Cara mengatasi hambatan**
Mindset “saya hanya seorang guru”	Perhatikan bagaimana guru memperlihatkan kepemimpinan dalam kegiatan dan proses sekolah
Tidak percaya diri	Tanya guru apakah ketika memerankan kepemimpinan mereka merasa nyaman
Pemahaman konsep yang tidak jelas	Terlibat di dalam dialog profesional dan analisis, dengan menggunakan guru sebagai kerangka kerja dan potret pemimpin
Mindset ‘saya hanya ingi mengajar”	Pelajari pedagogi tiga dimensi dan kaitannya dengan guru sebagai kerangka kerja pemimpin
Tidak ada waktu untuk pengembangan	Perhatikan kesempatan pengembangan dalam pelaksanaan sehari-hari

Sistem yang mengharapkan hanya kepala sekolah sebagai pemimpin	Manfaatkan *mentoring* dari model guru pemimpin
Dukungan yang ada bagi guru yang biasa-biasa saja	Tekankan bahwa visi dan nilai sekolah harus digunakan sebagai panduan dalam bekerja
Percaya bahwa terlalu banyak koki akan menumpahkan air kaldu	Diskusikan bagaimana membuat 1+1 =3
Tidak ada penghargaan bagi usaha ekstra	Soroti sistem penghargaan dari dalam diri sendiri
Memberi kesempatan untuk disalah gunakan oleh manipulator	Buat proyek menjadi transparan dan terbuka
Pengelaman buruk dengan guru pemimpin	Ciptakan label baru, tanpa embel-embel yang melekat
Bahasa yang menguatkan guru sebagai bawahan (“bos” dan “Staf”)	Buat daftar bahasa yang pantas dan tidak pantas
Tidak diajarkan pada pendidikan *pre -service*	Pastikan bahwa guru pemula menjadi peduli dengan kepemimpinan guru dan relevansinya bagi karir mereka
Tekanan dari rekan guru	Pertanyakan kembali bahwa kepemimpinan guru adalah sukarela tetapi komitmen terhadap kesuksesan sekolah adalah keharusan
Kurang dukungan dari kepala sekolah	Tanya kepala sekolah untuk memahami dan mengkritik mengenai metastrategi konsep kepemimpinan

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

Ada masalah ada alternatif solusi, mudah-mudahan permasalahan serupa yang Anda hadapi yang selama ini belum ada solusinya Anda menjadi terinspirasi untuk memecahkan masalah yang ada.

Dalam kepemimpinan guru kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam terciptanya kepemimpinan guru di sekolah. Anda perlu mengetahuinya agar anda sebagai guru pemimpin mengetahui hak-hak di depan kepala sekolah. Berikut ini adalah rangkuman mengenai peran kepala sekolah dalam mempromosikan kepemimpinan guru yang dibuat oleh Hargreaves (2009):

Tabel 4 2 Peran kepala sekolah dalam mempromosikan kepemimpinan guru

Berkomunikasi dengan maksud strategi yang jelas	Terlibat dalam aktivitas berfikir *futuristic* Maknai dan justifikasi posisi nilai setiap orang dalam masalah khusus sekolah dan masalah pendidikan lainnya
Campurkan aspirasi dan gagasan orang lain	Perlihatkan kepercayaan diri ketika guru berkontribusi dalam proses penyusunan visi dan nilai lakukan dengan guru untuk melihat kesesuain antara tujuan strategis dan tujuan belajar dan mengajar
Ajukan pertanyaan sulit untuk menjawab pertanyaan	adopsi moto seperti “Pemimpin masa depan adalah orang-orang yang tahu bagaimana bertanya daripada diberitahu” tingkatkan level dialog profesional dan kritik mengenai praktek pendidikan “tersembunyi”
Beri ruang untuk perorangan untuk berinovasi	ciptakan kesempatan bagi *entrerprenurship* individual dukung identifikasi dan konfrontasi hambatan bagi kepemimpinan guru
Tahu kapan harus mundur	Perlihatkan kepercayaan dalam konsep kepemimpinan

	guru dan kepemimpinan parallel Perlihatkan kepada tempat utama pekerjaan pedagogis guru dalam perencanaan sekolah dan dalam membuat keputusan
Ciptakan kesempatan dari kesulitan yang dirasakan	Gambarkan cara dimana pengetahuan baru telah diciptakan dari situasi masalah Cari perhatian untuk member contoh berfikir diluar kotak
Bangun prestasi untuk menciptakan budaya sukses	Kutip contoh “sukses menghasilkan kesuksesan” dalam inisiatif sekolah Selidiki dengan staf konsep guru sebagai wali dari budaya sekolah

Setelah mempelajari peran kepala sekolah dalam mengembangkan kepemimpinan guru, apakah ada perubahan dalam cara Anda berfikir tentang semangat Anda menjadi pemimpin diantara sesama guru?

Kepala sekolah yang memahami pentingnya kepemimpinan guru akan berusaha memfasilitasi dan mengakomodir kebutuhan guru untuk berkontribusi melakukan perubahan di sekolah. Guru harus bisa mengajak kepala sekolah untuk peduli pada kebutuhan Anda dan kawan-kawan untuk menjadi guru pemimpin.

Pada bagian berikutnya kita akan membahas mengenai peran-peran guru dalam memimpin diantaranya adalah *mentoring* dan *coaching*

2. Mentoring

Istilah ini mungkin tidak asing bagi Anda, tetapi jika dikaitkan dengan kepemimpinan guru mungkin menjadi sesuatu yang baru bagi Anda. Pada bahasan-bahasan diawal istilah mentor berulang-ulang disebutkan. *Mentoring* merupakan bentuk kemitraan antara seseorang (mentor) dengan pengalaman dan keahlian kerjanya yang dapat dibagi dengan seseorang yang lain yang masih kurang ahli dan kurang pengalaman dalam

© 2016

pekerjaannya (mentee). *Mentoring* mensyaratkan kestabilan dukungan secara profesional melalui hubungan saling menguntungkan. Hal tersebut dapat menjadi lebih efektif jika diatur tidak terlalu formal (Haris dalam Kemendikbud, 2014).

Mentoring didefinisikan sebagai salah satu bentuk dukungan yang mungkin diperoleh individu ketika ia sedang berupaya untuk meningkatkan kapasitas dirinya, baik sebagai profesional dalam pekerjaan maupun sebagai pribadi dalam kehidupan sehari-hari.

Mentoring sendiri merupakan proses yang sangat kompleks, dengan rentang variasi yang sangat lebar. Hal ini disebabkan oleh perbedaan situasi dan ruang lingkupnya

Dalam kepemimpinan guru yang sudah dibahas diawal salah satu perannya adalah menjadi mentor bagi guru-guru baru atau bagi guru yang belum berpengalaman, sebuah peran yang sangat luar biasa berguna bagi pengembangan kapasitas seorang guru.

a. **Prinsip-prinsip *mentoring***

Apa sebenarnya prinsip-prinsip dalam *mentoring*? menurut Maxell (dalam ProDEP, 2014) adalah sebagai berikut:

1) Memiliki konsep mengenai orang lain bahwa
    a) Semua orang ingin merasa dihargai;
    b) Semua orang butuh ditanggapi
    c) Semua orang secara alamiah ingin dimotivasi;
    d) Semua orang memerlukan orang lain yang dapat dipercaya
2) Memiliki konsep mengenai orang lain artinya
    a) Memahami orang lain;
    b) Meneghadapi orang lain;
    c) Memperdulikan orang lain sepenuh hati.

berikut ini adalah yang diyakiini oleh South West Leadership Centre, Bristol, UK (2010) mengenai prinsip-prinsip *mentoring*:

Tabel 4 3 Prinsip-prinsip *mentoring*

Dialog pembelajaran Dialog profesional yang terstruktur yang berakar pada bukti-bukti dari praktek profesional si pembelajar (guru) yang memperlihatkan keyakinan-keyakinan dan praktek-praktek yang telah ada untuk direfleksi
Sebuah Hubungan Yang Dibina Secara Seksama Mengembangkan kepercayaan, memperhatikan dengan penghargaan dan kepekaan terhadap kekuatan emosi yang turut terlibat di dalam pembelajaran profesional.
Kesepakatan pembelajaran Membentuk kepercayaan mengenai batas-batas hubungan dengan menyepakati dan melaksanakan aturan-aturan dasar yang mengatur jika terjadi ketidakseimbangan dalam kekuasaan dan akuntabilitas.
Menggabungkan dukungan dari rekan-rekan pembelajar profesional lainnya dan para pakar Bekerjasama dengan para rekan kerja untuk mempertahankan komitmen terhadap pembelajaran dan mengaitkan pendekatan-pendekatan baru kedalam praktek sehari-hari; mencari bantuan dari para pakar untuk memperluas keterampilan dan pengetahuan dan untuk meniru praktek yan gbaik.
Menumbuhkan pengarahan diri Sebuah proses terus menerus dimana si pembelajar mengambil tanggung jawab yang semakin besar atas pengembangan profesional mereka, juga peningkatan terhadap ketermpilan, pengetahuan dan kesadaran diri secara terus menerus.
Menetapkan tujuan yang menantang dan personal Menetapkan tujuan-tujuan yang dibangun dari apa yang telah diketahui dan telah dapat dikerjakan oleh si pembelajar, namun masih belum dapat dicapainya, sambil

PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG
© 2016

memperhatikan prioritas-prioritas sekolah dan individu
Memahami mengapa pendekatan berbeda bisa berhasil Mengembangkan pemahaman mengenai teori yang mendasari tindakan yang baru sehingga hal itu dapat ditafsirkan dan diadaptasi untuk konteks yang berbeda
Menyadari manfaat bagi mentor Mengenali dan memanfaatkan kegunaan dari pembelajaran profesional yang didapat dari mentor dari kesempatan untuk melakukan *mentoring*
Mencoba dan mengambil Membentuk sebuah lingkungan pembelajaran yang mendukung pengambilan resiko dan inovasi serta mendorong pembelajar profesional untuk mencari bukti-bukti langsung dari prakteknya

b. Konsep utama *mentoring*

Tabel 4 4 Konsep utama *mentoring*

Kenapa *mentoring* diperlukan • ***Mentoring* untuk pengenalan,** dipergunakan untuk membantu pembelajar profesional saat bergabung di sekolah yang baru. Untuk guru yang baru mendapatkan kualifikasi termasuk induksi kedalam profesi secara keseluruhan. • ***Mentoring* untuk pengembangan,** dipergunakan untuk membantu pembelajar profesional untuk merespon tuntutan-tuntutan dari peran baru untuk memahami tanggungjawab yang dibawahnya dan nilai-nilai yang tersirat didalamnya. • ***Mentoring* untuk tantangan,** dipergunakan untuk membuat pembelajar profesional mampu menangani persoalan-persoalan penting yang dapat menghambat kemajuan.

Siapa mentor itu?

Mentor adalah rekan yang berpengalaman dengan pengetahuan, mengetahui apa-apa yang dibutuhkan olah perannya. Mereka menjembatani akses terhadap sejumlah peluang pembelajaran mandiri untuk mendukung pengembangan manusia seutuhnya. Mentor dipilih atas dasar kesesuaian pengetahuan dengan kebutuhan dan konteks pekerjaan dan pembelajar profesional.

Sedangkan menurut montreal CEGEP (dalam ProDEP, 2014) mentor adalah:

- Seseorang yang membantu orang lain agar dapat berubah menjadi sosok yang diinginkan oleh orang tersebut;
- Seseorang yang menyediakan bantuan bagi orang lain (mentee) dengan menggunakan berbagai teknik untuk membantu mentee dalam menjalani proses transisi yang penting bagi pengembangan dirinya, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi.

Seorang pembelajar profesional adalah seseorang yang menjalani sebuah tahapan baru atau tantangan dalam pengembangan profesionalnya yang mencari atau diarahkan melalui *mentoring*.

Apa itu *mentoring*?

Mentoring melibatkan kegiatan-kegiatan yang mendorong dan meningkatkan transisi yang efektif antara berbagai peran profesional, termasuk:

- Mengidentifikasi tujuan-tujuan pembelajaran dan mendukung peningkatannya.
- Mengembangkan *control* pembelajar yang semakin meningkat atas proses pembelajaran mereka
- Mendengarkan secara aktif
- Memberi contoh mengamati, menyuarakan dan mendiskusikan praktek tindakan untuk meningkatkan kesadaran
- Berbagi pengalaman, belajar bersama, misalnya melalui pengamatan dan video

© 2016

- Menyediakan panduan, umpan balik dan jika dipelukan memberikan pengarahan
- Meninjau dan menyusun rencana tindakan
- Menilai, mengevaluasi, dan mengenali tindakan
- Menjadi perantara untuk berbagai jenis bantuan lainnya

Sedangkan *mentoring* menurut beberapa ahli yang dikutip dalam materi Pro DEP (2014) adalah sebagai berikut:

- Hubungan interpersonal berbentuk kepedulian dan dukungan antara seseorang yang berpengalaman dan berpengetahuan luas dengan seseorang yang kurang pengalaman maupun yang pengetahuannya lebih sedikit;
- Merupakan dukungan terhadap perorangan sehingga mereka dapat berkembang dan dapat melakukan sesuatu secara lebih efektif. *Mentoring* dalam konteks ini berbentuk kemitraan antar mentor (yang *member* bimbingan) dan mentee (yang menerima bimbingan) yang dirancang untuk membangun kepercayaan diri mentee;
- Hubungan pembelajaran timbal balik dan kolaboratif antara dua orang atau lebih yang sama-sama ingin membantu mentee bekerja mencapai sasaran pembelajaran yang jelas dan didefinisikan bersama;
- Bentuk bantuan tidak resmi dari satu orang kepada yang lainnya untuk memperluas wawasan, mencapai perubahan paradigma berfikir, dan peningkatan kualitas kerja;
- Memiliki tujuan dasar berupa proses pelibatan dan belajar. *Mentoring* akan berhasil apabila kebutuhan belajar menentukan sturkturnya, apabila dilakukan secara bersama, dan komitmen belajar oleh mitra *mentoring* menjadi unsur kuncinya.

Dimana mentor bekerja?

Mentoring biasanya dilakukan di sekolah pembelajar profesional, di tempat kerja di ruang-ruang yang sunyi yang memungkinkan terjadinya refleksi secara rahasia. Bagi para guru, khususnya bagi guru dalam masa pelatihan, hal ini bisa dilakukan

di ruang kelas orang lain untuk memungkinkan pengamatan untuk pembelajaran

Apa manfaat *mentoring*?

Mentoring berguna bagi praktisi terutama pada awal karirnya atau pada saat-saat perubahan karir yang signifikan atau untuk menjawab tantangan tertentu

Manfaat *mentoring* menurut ProDEP (2014) adalah sebagai berikut:

- **Manfaat bagi mentor:**
  - Mempercepat pembelajaran
  - Mentransfer pengetahuan secara terpadu
  - Meningkatkan karir
  - Meningkatkan kompetensi
  - Memperjelas tujuan
  - Motivasi dan kepuasan
  - Kemampuan dipekerjakan
  - Dukungan psikososial
  - Peluang jejaring
  - Perubahan personal
  - Meningkatnya kesadaran terhadap organisasi
- **Manfaat *mentoring* bagi mentor**
  - Meningkatnya harga diri
  - Merevitalisasi pengetahuan secara terpadu
  - Hubungan yang dekat dengan mentee
  - Imbalan *financial* (jika ada)
  - Kesadaran lebih luas
  - Terpenuhinya kebutuhan pengembangan diri
  - Nilai dan kepuasan

© 2016

- Pengalaman pembelajaran

- **Manfaat bagi organisasi**
  - Efektifitas organisasi
  - Kinerja yang meningkat
  - Motivasi dan kepuasan
  - Perubahan organisasi
  - Pembelajaran organisasi
  - Memperkuat budaya organisasi
  - Sukses yang strategis

c. Keterampilan *Mentoring* (South West Leadership Centre, 2014)

1) **Membentuk hubugan dengan pembelajar** dan bekerja melaui proses yang telah disepakati untuk membangun kepercayaan diri dan keyakinan diri;
2) **Memberikan contoh keahlian** kedalam prkatek / melalui dialog;
3) **Mengaitkan petunjuk dengan bukti** dari praktek dan penelitian;
4) **Menjadi perantara akses terhadap sejumlah peluang** untuk menangani tujuan-tujuan yang berbeda dari pembelajar profesional;
5) **Mengamati, menganalisa, dan merefleksikan** praktek profesional yang dilakukan dan menyatakannya secara terbuka;
6) **Menyediakan informasi dan umpan balik** yang memungkinkan pembelajaran dari kesalahan dan keberhasilan;
7) **Membangun kendali pembelajar** atas pembelajaran profesional mereka sendiri;
8) **Menggunakan pertanyaan terbuka** untuk meningkatkan kesadaran, menggali keyakinan, mengembangkan rencana, memahami konsekuensi, dan menggali serta membuat komitmen terhadap solusi yang diambil;

9) Mendengarkan secara aktif

a) Mengakomodasi dan menghargai saat-saat diam;

b) Berkonsentrasi pada apa yang benar-benar dikatakan;

c) Menggunakan bahasa tubuh yang memberikan penegasan untuk memberi tanda memperhatikan;

d) Mengulangi apa yang telah dikatakan denegan menggunakan kata-kata yang sama untuk memperkuat, menghargai dan membingkai ulang pembelajaran

10) **Mengaitkan praktek dengan penilaian** dan kerangka kerja akreditasi

Sedangkn menurut Maxwell (dalam ProDEP, 2014) tugas mentor adalah:

1) Pengembangan orang lain sebagai prioritas utama;

2) Mengembangkan hubungan baik sebelum proses dimulai;

3) Membantu selama proses *mentoring* berlangsung;

4) Melakukan transfer pengetahuan dan keterampilan secara bertahap (mulai dari mencontohkan, mengerjakan bersama, sampai akhirnya mentee dapat melaksanakan sendiri);

5) Membangkitkan motivasi mentee dalam belajar dan berprestasi;

6) Mendampingi mentee dalam setiap kesulitan yng mungkin akan dihadapi selama proses *mentoring*, mendorong kemandirian mentee saat dia sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai;

7) Membantua mentee untuk menerapkan apa yang sudah diperolehnya selama proses *mentoring* dalam kehidupan sehari-hari (baik dalam pekerjaan / organisasi maupun pribadi / keluarga)

© 2016

d. Apa tugas pembelajar profesional (Mentee) ketika menghadapi mentor?

1) **Merespon secara proaktif terhadap keahlian para pakar** untuk menyerap dan menyesuaikan pengetahuan yang baru;
2) **Merespon secara positif terhadap pertanyaan dan** saran-saran dari mentor;
3) **Mengambil peran yang semakin aktif** dalam membentuk program pembelajaran sendiri;
4) **Mengamati, menganalisis dan merefleksikan** praktek mentor maupun prakteknya sendiri dan menyataknnya secara terbuka;
5) **Berfikir dan bertindak secara jujur** dalam mengembangkan kemahiran dan pemahaman mereka

Setiap pekerjaan terdapat resiko yang mengikutinya, ada resiko dibalik proses *mentoring* baik baik bagi mentor maupun mentee. Resiko ini harus diperhitungkan oleh kedua belah pihak agar proses *mentoring* berjalan sesuai dengan yang direncanakan seperti yang digambarkan oleh ProDEP (2014):

1) Resiko *mentoring* bagi mentee:
   a) Pengabaian pekerjaan pokok
   b) Harapan yang tidak realistis terhadap promosi
   c) Ketidakmampuan mengambil tanggung jawab
   d) Dipandu oleh mentor yang tidak memiliki komitmen
   e) Mentor yang memperoleh pujian / penghargaan atas pekerjaan mentee
2) Resiko *mentoring* bagi mentor
   a) Tekanan untuk berperan sebagai mentor sementara keterampilan tidak memadai
   b) Menyita waktu
   c) Tidak ada imbalan, tunjangan, atau manfaat yang dirasakan

d) Resiko atas kesalahan yang dilakukan oleh mentee

Kita sudah jauh membahas mengenai *mentoring*, diharapkan bahasan tersebut membawa Anda untuk merefleksi mengenai sejauh mana peran Anda pada tahap apapun itu, selain Anda menjadi guru (guru peserta didik autis efktif).

1) Apakah Anda sedang berjuang menuju guru efektif yang sedang berfikir untuk meminta bantuan mentor atau *coach*?
2) Apakah sekarang Anda saatnya menjadi mentor bagi kolega Anda di sekolah?
3) Apakah sekarang Anda saatnya menjadi *coach* bagi kolega Anda di sekolah?
4) Apa yang membuat Anda tidak memikirkan hal ini sebelumnya?

2. Coaching

Sekarang kita mulai beralih dari *mentoring* ke *coaching*, sebenarnya antara *mentoring* dan *coaching* adalah dua proses yang serupa. Kita akan membahas mengenai *coaching* itu sendiri, mungkin bagi sebagian Anda ini adalah sesuatu yang baru. *Coaching* menurut ProDEP (2014) adalah satu bentuk rancangan intervensi guna membimbing seseorang dalam kinerjanya. *Coaching* dapat memfasilitasi dan mendukung kemitraan antara pembimbing dan mitranya. Cara pembelajaran ini dilakukan oleh pembimbing (*coach*) dan mitranya (*coachee*) secara individual yang bersifat intensif. Robertson (2008) menekankan bahwa hubungan antara *coach* dan *coachee* adalah setara, saling memperoleh keuntungan yang setara dari satu sama lain ketik keduanya bekerjasama. Menurutnya *coaching* adalah hubungan timbal balik yang *special* paling sedikit dua orang yang bekerjasama yang menetapkan tujuan profesional dan meraihnya. Hubungan tersebut adalah hubungan belajar. Keduanya terbuka kepada pembelajaran baru, keduanya berperan sebagai profesional yang sama-sama berkomitmen untuk saling memfasilitasi pengembangan belajar kepemimpinan dan kesejahteraan dan memperoleh pemahaman profesionalisme dan pekerjaan profesional. Dialog adalah esensi dari *coaching* dan munculnya perbaikan dari praktek pekerjaan.

© 2016

a. Dasar pikiran

Robertson (2008) menggambarkan empat dasar pemikiran kenapa *coaching* disarankan untuk dipraktekkan di sekolah:

1) Pemimpin pendidikan adalah guru yang dipersipakan menjadi pemimpin, pengembangan kepemimpinan yang efektif harus melibatkan banyak prinsip yang menopang pengembangan guru efektif;
2) Pengembangan profesional merupakan proses belajar sepanjang hayat;
3) Orang yang berpengaruh dalam dunia pendidikan harus memperhatikan prioritas utama, dalam kepemimpinan pendidikan (termasuk kepemimpinan guru) yang meningkatkan pembelajaran;
4) Sejumlah hasil penelitian telah menunjukkan bahwa *coaching* dalam dunia pendidikan teah terbukti efektif meningkatkan pembelajaran yang efektif.

b. Prinsip-prinsip *coaching*

Prinsip *coaching* tidak berbeda dengan prinsip yang ada pada *mentoring* yaitu:

Tabel 4 5 Prinsip *coaching*

Dialog pembelajaran Dialog profesional yang terstruktur yang berakar pada bukti-bukti dari praktek profesional si pembelajar (guru) yang memperlihatkan keyakinan-keyakinan dan praktek-praktek yang telah ada untuk direfleksi
Sebuah hubungan yang dibina secara seksama Mengembangkan kepercayaan, memperhatikan dengan penghargaan dan kepekaan terhadap kekuatan emosi yang turut terlibat di dalam pembelajaran profesional.
Kesepakatan pembelajaran Membentuk kepercayaan mengenai batas-batas hubungan dengan menyepakati dan melaksanakan aturan-aturan dasar yang mengatur jika terjadi ketidakseimbangan dalam

kekuasaan dan akuntabilitas.
Menggabungkan dukungan dari rekan-rekan pembelajar profesional lainnya dan para pakar Bekerjasama dengan para rekan kerja untuk mempertahankan komitmen terhadap pembelajaran dan mengaitkan pendekatan-pendekatan baru kedalam praktek sehari-hari; mencari bantuan dari para pakar untuk memperluas keterampilan dan pengetahuan dan untuk meniru praktek yang baik.
Menumbuhkan pengarahan diri Sebuah proses terus menerus dimana si pembelajar mengambil tanggung jawab yang semakin besar atas pengembangan profesional mereka, juga peningkatan terhadap ketermpilan, pengetahuan dan kesadaran diri secara terus menerus.
Menetapkan tujuan yang menantang dan personal Menetapkan tujuan-tujuan yang dibangun dari apa yang telah diketahui dan telah dapat dikerjakan oleh si pembelajar, namun masih belum dapat dicapainya, sambil memperhatikan prioritas-prioritas sekolah dan individu
Memahami mengapa pendekatan berbeda bisa berhasil Mengembangkan pemahaman mengenai teori yang mendasari tindakan yang baru sehingga hal itu dapat ditafsirkan dan diadaptasi untuk konteks yang berbeda
Menyadari manfaat bagi *coach* Mengenali dan memanfaatkan kegunaan dari pembelajaran profesional yang didapat dari *coach* dari kesempatan untuk melakukan *coaching*
Mencoba dan mengambil Membentuk sebuah lingkungan pembelajaran yang mendukung pengambilan resiko dan inovasi serta mendorong pembelajar profesional untuk mencari bukti-bukti langsung dari prakteknya

© 2016

c. Tujuan *coaching*

Tujuan *coaching* pada dasarnya adalah untuk pembimbingan / pembinaan seseorang atau tim agar mampu (ProDEP, 2014):

1) Mengandalkan diri sendiri,
2) Menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri,
3) Mengoptimalkan performanya sendiri,
4) Berkreasi,
5) Menyadari apa yang melandasi ucapan dan tindakannya dan bagaimana mengolah pikiran dan perasaannya, dan
6) Mampu menghasilkan tindakan dan ucapan yang berdya.

d. Manfaat *coaching*

Manfaat *coaching* menurut Green dan Grant (dalam ProDEP, 2014) adalah:

1) Meningkatkan kinerja individu
2) Meningkatkan pelayanan
3) Mengembangkan seseorang ke tingkat yang lebih tinggi
4) Meningkatkan hubungan yang harmonis
5) Meningkatkan daya ingat

e. Cara kerja *coach*

Anda sudah mengetahui definisi, prinsip-prinsip yang mendasari *coaching* serta manfaat dari *coaching*, sekarang Anda perlu mengetahui bagaimana cara kerja *coaching* itu, ada beberapa teknik yang digunakan dalam *coaching*, dalam modul ini akan dikenalkan teknik GROW (South West Leadership Centre, 2014), dalam *coaching*, GROW (singkatan dari *Goal; Rality; Option* dan *Wrap up*) adalah struktur yang membantu *coach* menentukan pertanyaan(Anda masih ingat bahwa inti dari *coaching* adalah dialog / percakapan) apa yang perlu diajukan, dan dalam urutan seperti apa pertanyaan tersebut

diajukan. Agar efektif pertanyaan-pertanyaan berikut ini harus disesuaikan dengan konteks:

Tabel 4 6 Cara kerja *coaching*

	Tujuan dan panduan	**Contoh pertanyaan**
Goal (tujuan)	**Untuk membuat *coach*ee dapat merasa memiliki tujuan** Tujuan dari sesi *coaching* itu sendiri Tujuan akhir-capaian akhir (mungkin tidak sepenuhnya ada dalam kendali *coach*) Sasaran kinerja-bentuk kegiatan yang dapat dipantau oleh *coach* dan memberikan peluang yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir. Dapat ditentukan dengan cara 'memberi skor' pada sejumlah tujuan, nilai-nilai dan lainnya serta meminta *coach*ee untuk memilih salah satu yang akan dikerjakan lebih lanjut	• Apa yang ingin Anda dapatkan dari sesi ini? • Apa yang ingin Anda dapatkan dari proses ini seluruhnya? • Apakah hal ini dalam kendali pribadi Anda? • Apa yang ingin Anda capai dan kapan? • Apakah hal ini bisa diukur? • Apa saja yang ingin Anda selesaikan ketika Anda mencapai akhir proses? • Apakah tujuan Anda cukup menantang namun tetap realistis? • Apakah tujuan ini dinyatakan dalam kalimat positif?
Realitas	**Untuk membentuk sebuah gambaran yang jelas mengenai situasi saat ini** • Bersikaplah objektif dan mampu berjarak dengan situasi yang dihadapi. • Jelaskan secara detail, hindari untuk mengevaluasi. • Ajukan secara spesifik pertanyaan realitas: apa,	• Bagaimana keadaan berbagai hal pada saat ini? • Tindakan-tindakan apa saja yang telah dimabil sejauh ini? • Apa saja efek dari tindakan ini? • Siapa saja yang terlibat? • Apa yang terjadi di sekitar Anda / di dalam diri Anda? • Apa hambatan utama untuk mencapai kemajuan?

© 2016

	kapan, dimana, siapa, dan bagaimana hal itu terjadi? • Realitas juga termasuk fakta-fakta, angka-angka, dan uraian detail. • Gali juga emosi dan perasaan. • Ikuti jalur ketertarikan si *coach*ee	• Apa yang paling banyak Anda rasakan / perhatikan? • Kapan, terkait dengan tindakan, menurut Anda bahwa hal itu terjadi? • Seberapa yakinkah Anda, dalam skala 1 sampai 10 bahwa Anda akan berhasil? • Apa yang bisa menghambat keberhasilan?
Option (pilihan)	**Untuk menghasilkan berbagai macam pilihan dan gagasan** • Jangan mengevaluasi saat *coach*ee sedang membentuk gagasan-lakukan evaluasi hanya pada saat akhir. • Ciptakan situasi lingkungan yang kreatif – dukunglah pola berfikirnya yang diluar kebiasaan *(out of the box)* • *Coach* mencatat semua gagasan. • Pembimbing hanya akan memberikan pilihannya sendiri saat jalur *coach*ee benar-benar telah habis. • Bimbing agar *coach*ee memutuskan satu pilihan yang akan ditindaklanjuti.	• Apa yang akan Anda lakukan secara pribadi? • Kapan tepatnya Anda akan melakukan hal ini? • Apakah tindakan-tindakan ini akan memenuhi tujuan dan kebutuhan Anda semula? • Hambatan-hambatan apa yang mungkin Anda temui saat melaksanakannya? • Bagaimana cara untuk mengatasinya? • Bantuan apa yang Anda perlukan dan bagaimana serta kapan Anda akan mendapatkan bantuan ini? • Dimana posisi Anda dalam skala 1 – 10 (jika < 8 maka bagi tugas Anda kedalam langkah-langkah yan lebih kecil sampai nilai mencapai 8+) • Apakah Anda berkomitmen untuk berhasil? • Seberapa pahamkah Anda? • Seberapa antusiaskah Anda? • Seberapa besar keinginan

		Anda untuk “mewujudkannya sampai berhasil? (tekad)

Dalam dialog *coaching*, *coach* lebih banyak mengajukan pertanyaan peroduktif yang mendorong kreatifitas *coach*ee dalam mengajukan permasalahan, mengidentifikasi kemungkinan-kemungkinan solusi, memilih altenatif solusi, menjelaskan proses aksi pelaksanaan pemecahan masalah, dan melihat hasil secara objektif. Kreativitas *coach* dalam mengajukan pertanyaan sangatlah penting. Untuk melihat apakah yang dilakukan *coach* sudah tepat atau belum berikut ini adalah alat untuk mengontrolnya (Sout West Leadership Centre, 2010):

Tabel 4 7 Pengamatan/refleksi dalam sebuah sesi *coaching*

Petunjuk	**catatan**
• Apa yang dilakukan *coach* untuk membentuk hubungan yang baik dengan *coach*ee? • Bagaimana *coach* mengawali –dengan sebuah komentar atau pertanyaan? • Siapa yang paling banyak bicara? Seimbang antara berbicara dengan mendengar? • Siapa yang mengendalikan pembicaraan? • Berapa banyak pertnyaan yang diajukan oleh *coach*? • Apa pertanyaan yang paling “baik” kenapa? • Berapa banyak saran yang dibuat oleh *coach*? • Apakah *coach* mendorong atau menarik? • Apakah gaya / pendekatan yang diambil	

© 2016

sesuai untuk situasinya? • Aspek manakah dari sesi *coaching* ini yang terkuat? • Aspek mana dari sesi *coaching* ini yang terkuat? Mengapa? • Aspek mana dari sesi *coaching* ini yang Anda soroti sebagai area yang perlu ditingkatkan? Mengapa?	

Alat renungan tadi sangat penting untuk membantu *coach* tetap pada jalurnya, bahwa *coach* harus:

1) Membentuk hubungan yang baik, dengan kedekatan yang tulus, menjadi pendengar yang baik, sabar dan penuh perhatian dengan ras simpati dan empati yang tulus;
2) Dalam mengawali dialog *coach* lebih banyak bertanya, pertanyaan yang diajukan adalah untuk mengarahkan *coach*ee mengeluarkan pikirannya;
3) Lebih banyak mendengarkan untuk menangkap semua gagasan dan pikiran *coach*ee;
4) Lebih banyak mengendalikan pembicaraan tetapi utntuk mengarahkan;
5) Mengajukan banyak mengajukan pertanyaan yang diperlukan hingga *coach* mendapatkan informasi penting yang dibutuhkan;
6) Mengajukan pertanyaan-pertanyaan kreatif dan menarik agar dapat merangsang dan memotivasi berfikir, dan mengeluarkan gagasan *coach*ee;
7) Tidak banyak mengajukan saran kecuali *coach*ee sudah tidak memiliki gagasan, *coach* yang mendorong *coach*ee mendapatkan *alternative* solusi dan bagaimana akan melakukannya;

8) Lebih banyak mendorong *coach*ee untuk berpikir mengenai masalah, *alternative* solusi dan apa yang akan dilakukannya untuk mengatasi masalah yang dihadapinya;
9) Pendekatan yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan;
10) Sesi *coaching* dilaksanakan secara profesional;
11) Melakukan refeksi untuk melihat apa yang sudah berjalan dengan baik dan apa yang perlu ditingkatkan.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam proses *coaching* bahwa proses ***coaching*** adalah memaknai konsep *coaching* secara umum: sebagai pengetahuan dan keterampilan, kemudian dimaknai bahwa *coaching* dijadikan model bagi diri seorang guru untuk melakukan proses *coaching* bagi dirinya dengan cara refleksi diri mengenai kualitas kepemimpinan di sekolahnya masing-masing, kemudian bermitra dengan seorang atau beberapa profesional atau guru lainnya.

Para guru yang bermitra masing-masing membuat dan melaksanakan rencana proses *coaching* di sekolah masing-masing yang diketahui dan disetujui bersama-sama kemudian dalam prosesnya saling berbicara (bisa langsung atau melalui alat komunikasi lainnnya, misalnya *e-mail*) mengenai apa yang mereka lakukan, masalah yang dialami, solusi yang ditemukan dan kemajuan yang dilakukan di sekolah masing-masing.

Pembicaraan seperti ini adalah proses *coaching*. Pembicaraan mereka bersifat dinamis dan terfokus. Pembicaraan penting ini dapat saling memberi inspirasi, saling memberi semangat dan yang terpenting terjadi proses belajar. Mereka menjadi komunitas pembelajar profesional. Inti dari proses ini adalah mereka melakukan proses *coaching*: khususnya *coaching* dalam kepemimpinan guru.

Tetapi, seorang guru tidak cukup hanya bisa melakukan proses *coaching* bagi dirinya sendiri. Setelah ia memahami proses *coaching*, dimana ia sudah menjadi pembelajar profesional karena ia sudah melaksanakan proses *coaching* di sekolahnya. Ada tugas lainnya yaitu

© 2016

ia harus bisa meng*coaching* orang lain yang ada di sekolahnya yaitu kepada guru dan staf lain di sekolah. Ia harus menjadi *COACH* yang sesungguhnya.

Apa yang harus di-*coaching*-kan kepada guru lain dan staf di sekolah? Mungkin itulah yang menjadi pertanyaan Anda. Sejumlah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi (penulis beri istilah topik-topik *coaching*) yang diperlukan oleh guru dan staf yang bisa mendukung terciptanya pembelajaran efektif dapat Anda *coach*-kan. ***Behaviour Management*** adalah salah satu contoh bagaimana guru bisa meng*coach* guru lain dengan salah satu topik yaitu bagaimana mengelola perilaku sulit di sekolah dengan model *coaching*.

H. Aktivitas Pembelajaran

Kerjakan tugas ini secara berkelompok terdiri dari 3 atau 4 orang, Buatlah perbandingan antara *mentoring* dan *coach*inig. Kerjakan tugas ini pada **LK 4**

Tabel 4 8 Tugas

No	*Mentoring*	*Coaching*

D. Latihan/ Kasus

a. Jelaskan apa yang dimaksud dengan kepemimpinan guru?
b. Seperti apa guru pemimpin itu?
c. Jelaskan kenapa dibutuhkan kepemimpinan guru di sekolah?
d. Apa yang dimaksud dengan *mentoring*?
e. Siapakah mentee itu?
f. Apa yang dimaksud dengan *coaching*?
g. Siapakah *coach* itu?

E. Rangkuman

1. Sekarang semua orang mengakui bahwa guru adalah *'an agent of change'* yaitu tokoh yang membawa perubahan, perubahan disini tentu saja arahnya kepada perbaikan kualitas pembelajaran.
2. Kepemimpinan guru sebagai usaha kolaboratif, 'mengikat diri' dengan guru lain untuk mempromosikan pengembangan profesional dan pertumbuhan dan perbaikan layanan pendidikan.
3. Kepemimpinan seorang guru adalah kepedulian terhadap kebutuhan peserta didik bahwa pengalaman peserta didik di sekolah tidak hanya bergantung kepada guru tetapi juga pada sistem yang rumit yang ada di sekolah dan kabupaten atau kota (pemerintah) atau bahkan masyarakat, mendorong guru (pemimpin) untuk mempengaruhi perubahan.
4. Guru sebagai pemimpin sangat beperan dalam kemajuan dan kuallitas pembelajaran.
5. Komunitas orang yang bekerja bersama-sama kecerdasan kolektifnya menghasilkan kreasi pengetahuan baru yang menunjang peningkatan diri guru dan kualitas hidup mereka dan memungkinkan mereka berkontribusi pada dunia yang lebih baik dan berkelanjutan bagi orang lain.
6. Dalam kepemimpinan guru kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam terciptanya kepemimpinan guru di sekolah. Anda perlu mengetahuinya agar anda sebagai guru pemimpin mengetahui hak-hak di depan

© 2016

7. *Mentoring* merupakan bentuk kemitraan antara seseorang (mentor) dengan pengalaman dan keahlian kerjanya yang dapat dibagi dengan seseorang yang lain yang masih kurang ahli dan kurang pengalaman dalam pekerjaannya (mentee).
8. *Coaching* adalah satu bentuk rancangan intervensi guna membimbing seseorang dalam kinerjanya. *Coaching* dapat memfasilitasi dan mendukung kemitraan antara pembimbing.
9. Salah satu teknik yang digunakan dalam *coaching* adalah GROW (Goal, Reality, Option , dan Wrap Up)

F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

1. Apa saja yang telah Anda pelajari dari kegian belajar 3?
2. Hal baru apa yang Anda dapatkan dari bahasan kegitan belajar3?
3. Jika ingin melakukan hal yang berbeda setelah mempelajari kegiatan belajar 3, apa yang akan Anda lakukan sekarang?
4. Apa yang ingin Anda pelajari lebih jauh setelah mempelajari kegiatan belajr 3?
5. Hal penting apa yang ingin Anda bagi kepada teman-teman di sekolah sekaitan dengan materi kegitan belajar 3?

KUNCI JAWABAN

LATIHAN KP 1

1. A. modus
2. D. rata-rata NH, NUTS, dan NUAS
3. D. deskripsi
4. C. 85,83
5. D. optimum

LATIHAN KP 2

1. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen No 14 tahun 2005, bahwa yang disebut dengan guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Guru efektif adalah guru yang dapat memberikan pengaruh kuat *(impact)* bertahan lama kepada peserta didik.
3. Guru efektif bagi peserta didik autis adalah dalam prakteknya guru efektif bagi peserta didik autis selalu melakukan pembelajaran dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip pembelajaran bagi peserta didik autis, teknik dan prosedur yang sesuai dan yan g terpenting adalah selalu melakukan refleksi terhadap kinerjanya dan melakukan perbaikan.
4. Melakukan penilaian diri sangat penting untuk dilakukan agar guru mengetahui sejauh mana kualitas mengajarnya, karena penilaian diri membutuhkan teknik-teknik berfikir reflektif yang sangat penting ketika melihat kualitas guru lain mengajar dan dan kalitas mengajarnya sendiri. Dengan menilai diri sendiri, seorang guru diharapkan mengetahui sendiri kualitas mengajarnya, hal ini dituntut kejujuran dan pengetahuan lain

© 2016

untuk melakukannya. Perbaikan terus-menerus akan meningkatkan kualitas pembelajaran.

LATIHAN KP 3

1. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen No 14 tahun 2005, bahwa yang disebut dengan guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Guru professional adalah guru yang mampu meaksanakan tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dan mampu menjaga komitmen terhadap etika professional, berkomunikasi dengan efektif, dan bertnggung jawab terhadap dan berpartisipasi dalam perkembangan professional yang menghasilkan pembelajaran peserta didik yang tercerahkan.
3. Guru efektif adalah guru yang dapat memberikan pengaruh kuat *(impact)* bertahan lama kepada peserta didik.
4. Mentoring merupakan bentuk kemitraan antara seseorang (mentor) dengan pengalaman dan keahlian kerjanya yang dapat dibagi dengan seseorang yang lain yang masih kurang ahli dan kurang pengalaman dalam pekerjaannya (mentee). Mentoring mensyaratkan kestabilan dukungan secara professional melalui hubungan saling menguntungkan. Hal tersebut dapat menjadi lebih efektif jika diatur tidak terlalu formal (Haris dalam Kemendikbud, 2014).

LATIHAN KP 4

1. Kepemimpinan guru adalah sebagai usaha kolaboratif, ‘mengikat diri’ dengan guru lain untuk mempromosikan pengembangan professional dan pertumbuhan dan perbaikan layanan pendidikan.
2. Guru pemimpin itu adalah seorang guru yang memiliki kepedulian terhadap kebutuhan peserta didik bahwa pengalaman peserta didik di

sekolah tidak hanya bergantung kepada guru tetapi juga pada system yang rumit yang ada di sekolah dan kabupaten atau kota (pemerintah) atau bahkan masyarakat, mendorong guru (pemimpin) untuk mempengaruhi perubahan.

3. Kepemimpinan guru dibutuhkan di sekolah karena sangat beperan dalam kemajuan dan kuallitas pembelajaran.
4. *Mentoring* merupakan bentuk kemitraan antara seseorang (mentor) dengan pengalaman dan keahlian kerjanya yang dapat dibagi dengan seseorang yang lain yang masih kurang ahli dan kurang pengalaman dalam pekerjaannya (mentee). Mentoring mensyaratkan kestabilan dukungan secara professional melalui hubungan saling menguntungkan. Hal tersebut dapat menjadi lebih efektif jika diatur tidak terlalu formal (Haris dalam Kemendikbud, 2014).
5. Mentee adalah orang yang mendapatkan pembimbingan dari seorang mentor dalam program mentoring
6. *Coaching* adalah satu bentuk rancangan intervensi guna membimbing seseorang dalam kinerjanya yang dapat memfasilitasi dan mendukung kemitraan antara pembimbing dan mitranya
7. *Coach* itu adalah orang yang melakukan pendampingan kepada coachee dalam program coacing

© 2016

EVALUASI

1. Hasil akhir penilaian kompetensi sikap diperoleh dengan melihat pada....
   A. modus
   B. mean
   C. median
   D. optimum
2. Hasil akhir penilaian kompetensi pengetahuan diperoleh dengan melihat pada....
   A. nilai harian
   B. nilai ulangan tengah semester
   C. nilai ulangan akhir semester
   D. rata-rata dari NH, NUTS, dan NUAS
3. Perhatikan tabel hasil rekapitulasi penilaian pengetahuan berikut.

KD	Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	UTS	UAS	NILAI AKHIR	KONVERSI NILAI
3.1	70	-	60	70	60	70		
3.4	-	90	85	-	90	80		
3.5	60	80	-	70	80	80		

   Berapakah nilai akhir yang diperoleh untuk KD 3.4?
   E. 65,83
   F. 71,25
   G. 85,83
   H. 86,25
4. Hasil akhir penilaian kompetensi keterampilan diperoleh dengan melihat pada....
   A. modus
   B. mean
   C. median
   D. optimum
5. Salah satu tugas guru adalah mensejahterakan peserta didiknya, berikut ini adalah aplikasinya di dalam kelas:
   A. Peserta didik merasa aman mengekspresikan dirinya di dalam kelas*)

B. Peserta didik memahami materi yang rumit
C. Peserta didik bertanya mengenai materi yang disampaikan oleh guru
D. Peserta didik mendiskusikan materi yang telah diberikan dikelas setelah mereka keluar dari ruangan kelas

6. Salah satu ciri dari pendidik profesional ketika menyadari kekurangannya dalam mengajar dan ingin melakukan perubahan:
   A. Pencipta suasana, meyadari bahwa kondisi yang ada pada lingkungan belajar berkontribusi pada pembelajaran
   B. Memiliki rasa membutuhkan, memerlukan tenaga kompeten yang akan mendiagnosa dan memberikan arahan bagi peningkatan kualitas mengajarnya*)
   C. Meyakini pekerjaan itu sebagai pekerjaan dan bukan sekedar menduduki jabatan sebagai guru;
   D. Pencipta suasana, meyadari bahwa kondisi yang ada pada lingkungan belajar berkontribusi pada pembelajaran
7. Salah satu ciri guru afektif adalah mampu berfikir “diluar kotak”, gambarannya adalah sebagai berikut:
   A. Terhubung dengan pesert didik
   B. Memiliki kepedulian yan gsangat tinggi terhadap peserta didiknya
   C. Kreatif dan adaptif dalam pelajaran*)
   D. Mampu menggunakan berbagai media dalam praktek pembelajaran di kelas
8. Ciri guru efektif adalah yang mencintai pekerjaannya, gambaran yang paling melekat adalah sebagai berikut:
   A. Berikan pengeruh yang positif terhadap peserta didik karena mereka memiliki latar kehidupan yang tidak bisa diduga oleh guru
   B. Kenali peserta didik dan minatnya agar terhubung dengan mereka.
   C. Menikmati setiap peristiwa pembelajaran dan menunjukkan hasrat mengajar yangsangat tinggi*)
   D. Menyebarkan sikap positif

9. Mengenali peserta didik sangat penting bagi guru, terutama ketika mengajar peserta didik autis, manfaat terbesar dari mengenali peserta didik adalah:
   A. Guru mendapatkan perhatian balik dari peserta didik sehingga kedua belah pihak saling mengenali
   B. Peserta didik autis hanya bisa berhubungan dengan orang yang dikenalnya saja

© 2016

C. Mengenali peserta didik autis adalah salah satu ciri dari guru efektif
D. Guru dapat terhubung dengan dengan peserta didik, yang akan mempermudah guru melakukan intervensi*)

10. Proses refleksi diri yang dilakukan oleh guru adalah:
    A. Bertanya – menentukan pilihan – melakukan perubahan
    B. Menentukan pilihan – bertanya – melakukan perubahan
    C. Dilema –pertanyaan –menentukan pilihan –membuat keputusan*)
    D. Melakukan perubahan –bertanya – menentukan pilihan
11. Inti dari reflksi diri guru adalah
    A. Bertanya pada diri sendiri “Apa persepsi saya tentang cara saya mengajar?”
    B. Bertanya pada diri sendiri “Siapa diri saya yang sebenarnya?”
    C. Bertanya pada diri sendiri “Bagaimana menjadi guru yang baik?”
    D. Bertanya pada diri sendiri “bagaimana menjadi guru efekt?”
12. Penentu dalam berfikir reflektif seorang guru hingga ia dapat mengajukan sejumlah pertanyaan cerdas yang akan memandu guru menentukan pilihan dan memposisikan dirinya:
    A. Mengenali diri sendiri
    B. Introspeksi diri
    C. Cara mengolah pikiran hingga menjadi sesuatu yang bermakna
    D. Tingkatan cara berfikir yang dikuasai*)
13. Orang ini sangat berperan penting dalam proses reflkasi diri terutama ketika dia berada dikelas
    A. Kolega sebagai observer yang akan menilai perilaku Anda di kelas
    B. kolega sebagai observer yang akan memberikan masukan-masukan jujur kepada Anda*)
    C. Mentor yang akan membantu menetukan pilihan
    D. Mentor yang akan membantu memberikan kritik kepada Anda
14. Pernyataan yang paling tepat tentang pentingnya refleksi diri guru adalah
    A. proses yang sistematis akan membantu guru menjadi lebih efektif dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tadinya tidak bisa langsung dijawab*)
    B. Melatih guru agar tidak cepat mendapatkan kesimpulan dari suatu masalah
    C. Kolaborasi memiliki peran penting dalam menentukan pilihan dalam membuat keputusan penting
    D. Kesadaran diri guru dalam menentukan guru seperti apakah dirinya

15. Guru diakui sebagai *an agent of change',* maksudnya adalah:
    A. Tokoh pembawa perubahan, yang membawa perbaikan kualitas pembelajaran*)
    B. Karir guru bisa menjadi sangat luas hingga keluar wilayah dunia pendidikan.
    C. Seseorang yang serba bisa karena bisa dengan tugas rangkap yang bukan hanya mengajar
    D. Seseorang yang bisa merubah nasib muridnya menjadi lebih baik
16. Kepemimpinan guru sebagai usaha kolaboratif, 'mengikat diri' dengan guru lain untuk mempromosikan pengembangan profesional dan pertumbuhan dan perbaikan layanan pendidikan, yang dimaksud dengan mengikat diri adalah
    A. Dengan terpaksa guru melibatkan diri dalam program kepemimpinan guru
    B. Atas kesadaran dari dalam dirinya guru berkontribusi dalam program kepemimpinan guru*)
    C. Guru diberi kesadaran untuk terlibat dalam program-program yang ada di sekolah
    D. Guru tidak bisa terlepas dari kegiatan sehari-hari di sekolah
17. Berikut ini esensi dari **kontribusi** setiap guru untuk terlibat dalam program kerja kolektif dalam kepemimpinan guru:
    A. Turut terlibat dalam setiap kegiatan di sekolah akan membawa perbaikan yang signifikan
    A. Sumbang saran dari setiap orang dalam memecahkan persoalan hasilnya akan lebih bik
    B. Komunitas orang yang bekerja bersama-sama kecerdasan kolektifnya menghasilkan kreasi pengetahuan baru yang menunjang peningkatan diri guru dan kualitas hidup mereka *)
    C. Setiap orang adalah unik, demikian pula dengan cara berfikirnya, gagasan yang penting perlu dibagikan kedala komunitas.
18. Apa yang dimaksud dengan *mentoring*?
    A. Proses pendampingan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap gurunya yang memiliki masalah

© 2016

B. Bentuk kolaborasi antara dua tokoh yang saling membutuhkan dalam upaya mencari solusi
C. Proses kerjasama antara dua orang dengan peran yang berbeda satu dengan yang lain dengan tujuan untuk mencari solusi dari suatu masalah
D. Bentuk kemitraan antara seseorang (mentor) dengan pengalaman dan keahlian kerjanya yang dapat dibagi dengan seseorang yang lain yang masih kurang ahli dan kurang pengalaman dalam pekerjaannya (mentee).*)

19. Siapakah sasaran dari program *mentoring*?
A. Guru baru, guru pindahan dari sekolah lain, guru yang belum berpengelaman*)
B. Kepala sekolah, guru, staf dan tenaga administrasi
C. Guru yang belum diangkat menjadi pegawai negri
D. Guru yang memiliki masalah khusus

PENUTUP

Modul ini telah mengajak Anda jauh keluar dari kebiasaan Anda sehari-hari mengajar, Anda diajak untuk keluar dari kebiasaan yang mungkin selama ini tidak terfikirkan yaitu untuk terlibat dalam kepemimpinan guru di sekolah. Kontribusi anda dalam program kepemimpinan guru adalah salah satu bukti dari komitmen Anda sebagai pendidik profesional. Sebagai guru efektif Anda diharapkan terlibat dalam komunitas pembelajar profesional, terlibat dalam program kepemimpinan guru. Anda akan mendaptkan banyak manfaat dalam program tersebut, dimana pembelajaran akan makin efektif, peserta didik akan makin berprestasi, dengan cara ini Anda akan merasa yakin pada diri sendiri jika telah melakukan yang terbaik.

Ekspektasi dunia pendidikan terhadap Anda sebagai tenaga pendidik sangat tinggi demi kemajuan pembelajaran peserta didik. Kepemimpinan guru akan membawa Anda lebih jauh untuk mengeksplorasi potensi kepemimpinan Anda untuk terus belajar dengan cara yang berbeda yaitu dengan *mentoring* dan *coaching*. Kedua pendekatan ini digunakan untuk membantu guru untuk saling belajar dari satu sama lain, dengan cara pembimbingan satu sama lain, belajar untuk saling bertukar fikiran dengan cara membimbing terstruktur.

Mudah-mudahan modul ini bermanfaat bagi Anda, dan dapat memberi inspirasi dalam membantu peserta didik autis untuk memiliki tempat yang lebih baik di dunia ini, terus belajar dan banyak bertanya, carilah jawaban untuk pertanyaan Anda pada komunitas pembelajaran profesional yaitu kepemimpinan guru melalui saluran yang sesuai, *mentoring* atau *coaching*. Sekolah membutuhkan Anda untuk menjadi guru pemimpin, menjadi *coach* dan mentor yang handal, selamat berkarya.

Perluasan wawasan dan pengetahuan peserta berkenaan dengan substansi materi ini penting dilakukan, baik melalui kajian buku, jurnal, maupun penerbitan lain yang relevan. Disamping itu, penggunaan sarana perpustakaan, media internet, serta sumber belajar lainnya merupakan wahana yang efektif bagi upaya perluasan tersebut. Demikian pula dengan berbagai kasus yang muncul dalam penyelenggaraan pendidikan khusus

© 2016

baik berdasarkan hasil pengamatan maupun dialog dengan praktisi pendidikan khusus, akan semakin memperkaya wawasan dan pengetahuan para peserta diklat.

Dalam tataran praktis, mengimplementasikan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh setelah mempelajari modul ini, penting dan mendesak untuk dilakukan. Melalui langkah ini, kebermaknaan materi yang dipelajari akan sangat dirasakan oleh peserta diklat. Disamping itu, tahapan penguasaan kompetensi peserta diklat sebagai guru anak autis, secara bertahap dapat diperoleh.

Pada akhirnya, keberhasilan peserta dalam mempelajari modul ini tergantung pada tinggi rendahnya motivasi dan komitmen peserta dalam mempelajari dan mempraktekan materi yang disajikan. Modul ini hanyalah merupakan salah satu bentuk stimulasi bagi peserta untuk mempelajari lebih lanjut substansi materi yang disajikan serta penguasaan kompetensi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Zainal. (2012). *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Crowther, F, Ferguson, M., and Hann, L.(2009) *Developing Teacher Leaders, Second Edition.* London: Sage Ltd.

Hamalik, Oemar. (2011). *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Haryanto. (2010). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Luar Biasa*. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Luar Biasa Universitas Negeri Yogyakarta

Hilda, Jackman, L. (2001). *Early Education Curriculum: A child's Connection to the World*. Columbia: Delmar

Kemendikbud. (2014) *Coaching. Bahan Pembelajaran Utama ProDEP.* Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Bandan Pengembangan Sumber Daya manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan.

Kemendikbud. (2014) *Mentoring. Bahan Pembelajaran Utama ProDEP.* Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Bandan Pengembangan Sumber Daya manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan.

Robertson, Jan (2008) *Coaching Educational Leadership.* London: Sage Ltd.

Whittington, Tom dan Townend Liz (2010) *Leadersip Develpoment in Indonesia.* Bristol: British Council.

Woolard Layden, (2015) *Autism Spectrum Disorder Performance Standard and evaluation .* Virginia Commonwealth Uiversity

Woolard Layden, (2015) *Autism Spectrum Disorder Performance Standard and evaluation Criteria Rubric.* Virginia Commonwealth Universitying

http://wwww.teachingenglish.org.uk (2015) *Reflective Teching: Exploring our*

classroom practice.

http://www.ascd.org Danielson, Charlotte.(2015) *The Many Faces of Leadership*

http://www.ascd.org Danielson, M, L.(2015) *Fostering Reflection*

http://www.sedl.org dimock, B, V and McGree, M,K.(2015) *Leading Change from the Claassroom: Teachers as Leaders*

http://www.ascd.org Harrison Cindy and Killion Joellen (2015) *Ten Roles for Teacher Leaders*

© 2016

http://www.teachhub.com, Cox, Janelle (2015) *Teaching Strategies: The Value of Self Reflection*

GLOSARIUM

Coach adalah orang yang melakukan pendampingan kepada *coach*ee dalam program coacing

***Coach*ee** adalah orang yang mendapatkan pendampingan dalam program coacing

Coaching adalah satu bentuk rancangan intervensi guna membimbing seseorang dalam kinerjanya yang dapat memfasilitasi dan mendukung kemitraan antara pembimbing dan mitranya

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru efektif adalah efektif adalah seseorang yang memiliki kualitas campuran terdiri dari sejumlah kualitas hingga menciptakan seorang guru yang benar-benar efektif. adalah guru yang dapat memberikan pengaruh kuat bertahan lama kepada peserta didik.

Home Schooling adalah suatu bentuk pendidikan rumah dimana pendidikan dilakukan didalam rumah yang sangat berbeda dengan seting pendidikan formal umum dan khusus yang diselengarakan di sekolah negeri atau swasta. Pendidikan rumah biasanya dilakukan oleh orang tua atau tutor.

Impact adalah pengaruh yang sangat kuat

Kepemimpinan guru adalah usaha kolektif para guru melalui percakapan, inkuiri, dantindakan untuk mentransformasi kurikulum dan pedagogi secara bersam-sama agar kebutuhan peserta didik dapat dilayani dengan efektif**.**

Mentee adalah orang yang mendapatkan pembimbingan dari seorang mentor dalam program *mentoring*

Mentor adalah orang yang melakukan pembimbingan dari seorang mentor dalam program *mentoring*

© 2016

Mentoring adalah bentuk kemitraan antara seseorang (mentor) dengan pengalaman dan keahlian kerjanya yang dapat dibagi dengan seseorang yang lain yang masih kurang ahli dan kurang pengalaman dalam pekerjaannya (mentee).

Pendidik profesional adalah seseorang yang mumpuni dimana dalam melakukan pekerjaan didasarI oleh prinsip-prinsip, hasrat yang kuat dan tujuan yang besar, berani dievaluasi dan disupervisi oleh orang lain, mencintai pekerjaannya, berani menganggung resiko, mengajak peserta didik untuk belajar dan maju, menghargai kerjasama dan belajar terus sepanjang hayat, dipercaya oleh orang.

Refleksi diri guru adalah cara sederhana untuk menggali lebih dalam sesuatu atau perasaan dengan cara tertentu merupakan sebuah proses yang membuat Anda mengumpulkan, merekam, dan menganalisa segala sesuatu yang mengarah pada perbaikan yang diperlukan dalam strategi mengajar.

LAMPIRAN

LK-1

1. Buatlah rangkuman materi 1 Kegiatan belajar 1 mengenai “perencanaan dan pelaksanaan penilaian”

2. Buatlah rangkuman materi 1 kegiatan belajar 1 mengenai “menilaian pengetahuan dan keterampilan “

3. Buatlah rangkuman materi 2 mengenai “pengolahan nilai sikap”

4. Buatlah rangkuman materi 2 mengenai “pengolahan nilai pengetahuan”

© 2016

LK 2

1. Tulis dengan bahasa Anda sendiri mengenai 10 ciri guru efektif menurut Meador (2015)

Ciri guru efektif	Pengertian
1. Cinta mengajar	
2. Memperlihatkan kepedulian yang tinggi	
3. Terhubung dengan peserta didik**.**	
4. Berfikir “diluar kotak”**.**	
5. Komunikator yang baik	
6. Proaktif	

7. Ingin menjadi lebih baik	
8. Menggunakan berbagai macam media dalam pelajaran meraka.	
9. Dapat menantang peserta didiknya	
10. Memahami isi yang mereka ajarkan dan mengetahui bagaimana menjelaskannya dengan cara tertentu agar peserta didiknya mengerti	

2. Tulis dengan bahasa Anda sendiri mengenai 11 ciri guru efektif menurut Carry Lam 2014

Ciri guru efektif	**Pemahaman**
1. Menikmati mengajar	
2. Buat perbedaan	
3. Sebarkan sikap positif	
4. Kenali peserta Didik	

© 2016

5. Berikan 100%.	
6. Tertib**.**	
7. Pikiran terbuka	
8. Miliki standar	
9. Cari inspirasi	
10. Lakukan perubahan	
11. Ciptakan refleksi	

LK 3

Kerjakan tugas berikut ini pada **LK 3**

1.Kerjakan tugas ini dalam kelompok berjumlah 7-8 orang, pilih salah satu anggota untuk melakukan refleksi diri atau melakukan penilaian kinerja diri guru, anggota yang lain membantu menganalisis setiap domain kinerja

No	Domain	Skor	Kriteria
1.	Pengetahuan profesional		
2.	Rencana Pembelajaran		
3.	Proses pembelajaran		
4.	Asesmen bagi dan untuk pembelajaran peserta didik autis;		
5.	Lingkungan belajar		
6.	Profesionalisme;		
7.	Kemajuan akademik peserta didik autis		

Lakukan tugas ini dalam kelompok yang sama

2.Buatlah kesimpulan mengenai kinerja salah satu anggota kelompok yang sudah dinilai secara bersama-sama?

a. Domain kompetensi apa saja yang sudah baik?

© 2016

b. Domain kompetensi apa saja yang perlu ditingkatkan?

Domain kompetensi yang sudah baik	Penjelasan	Domain kompetensi yang perlu ditingkatkan	Penjelasan

LK 4

Kerjakan tugas ini secara berkelompok terdiri dari 3 atau 4 orang, Buatlah perbandingan antara *mentoring* dan *coach*inig. Kerjakan tugas ini pada **LK 4**

No	*Mentoring*	*Coaching*