

COACHING SEBAGAI STRATEGI MANAJERIAL DALAM PENGEMBANGAN KINERJA GURU PADA PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SDIT DARUT TAUHID GABUS

Ulfana Hidayati¹, Barokah Isdaryanti²

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Semarang

ulfanahidayati34@students.unnes.ac.id, barokahisdaryanti@mail.unnes.ac.id

ABSTRACT

This study examines coaching as a managerial strategy for improving teacher performance from a human resource management perspective at SDIT Darut Tauhid Gabus. The study is grounded in observed variations in teacher performance, particularly in discipline, lesson planning, classroom management, and assessment alignment, which indicate the need for a systematic and sustainable human resource development approach in schools. This research aims to analyze the implementation of coaching as a managerial strategy and its contribution to improving teacher performance and learning quality. A qualitative descriptive approach was employed using interviews, observations, and documentation as data collection techniques. The findings reveal that coaching implemented by the principal contributes to improvements in teacher professionalism, instructional quality, classroom management, and work discipline. Furthermore, coaching fosters reflective teaching practices and promotes the emergence of a continuous improvement culture within the school. The study concludes that coaching functions not only as a supervisory mechanism but also as a strategic human resource development approach that enhances teacher performance and improves the quality of learning at the school level.

Keywords: *coaching, teacher performance, human resource management, managerial supervision, school development*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji coaching sebagai strategi manajerial dalam pengembangan kinerja guru dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Darut Tauhid Gabus. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya variasi kinerja guru yang meliputi kedisiplinan, perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan kesesuaian asesmen, yang menunjukkan perlunya pengembangan sumber daya manusia yang sistematis dan berkelanjutan di sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi coaching sebagai strategi manajerial serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa coaching yang diterapkan oleh kepala sekolah berkontribusi dalam peningkatan profesionalisme guru, kualitas pembelajaran, pengelolaan kelas, serta kedisiplinan kerja. Selain itu, coaching mendorong terbentuknya praktik reflektif guru dan berkembangnya budaya perbaikan berkelanjutan di lingkungan sekolah. Dengan demikian, coaching tidak hanya berfungsi sebagai instrumen supervisi,

tetapi juga sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran di sekolah.

Kata Kunci: coaching, kinerja guru, manajemen sumber daya manusia, supervisi manajerial, pengembangan sekolah

A. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia di sekolah merupakan aspek fundamental dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), guru tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana proses pembelajaran, tetapi sebagai aset strategis organisasi yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan melalui proses pembinaan, pengembangan kompetensi, serta penguatan kinerja profesional. Oleh karena itu, pengembangan kinerja guru menuntut adanya strategi manajerial yang tidak hanya bersifat administratif dan evaluatif, tetapi juga bersifat transformatif, partisipatif, dan berorientasi pada pemberdayaan.

Salah satu pendekatan yang semakin mendapatkan perhatian dalam pengembangan kinerja guru adalah coaching. Coaching merupakan strategi manajerial yang menekankan pada proses pendampingan reflektif, dialog profesional, serta pengembangan potensi individu secara sistematis dan

berkelanjutan. Dalam perspektif MSDM pendidikan, coaching dipahami sebagai bagian dari human resource development yang berfokus pada peningkatan kinerja melalui pembelajaran di tempat kerja (Whitmore, 2017; Knight, 2007). Pendekatan ini menempatkan guru sebagai subjek aktif dalam proses pengembangan dirinya, bukan sekadar objek evaluasi kinerja.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru masih bersifat variatif, khususnya pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pelaksanaan asesmen. Kondisi ini juga ditemukan di SDIT Darut Tauhid Gabus, di mana sebagian guru telah menunjukkan kinerja yang baik, namun masih terdapat ketidakkonsistenan dalam praktik pembelajaran. Hasil supervisi menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan, implementasi, dan evaluasi pembelajaran, yang mengindikasikan bahwa pengelolaan kinerja guru belum sepenuhnya

berjalan secara sistematis dan berkelanjutan.

Dalam konteks MSDM, kondisi tersebut menunjukkan adanya gap antara standar kinerja profesional yang diharapkan dengan praktik aktual di lapangan. Selama ini, strategi peningkatan kinerja guru masih didominasi oleh pendekatan supervisi yang bersifat evaluatif, sehingga belum sepenuhnya memberikan ruang pada pengembangan kapasitas dan refleksi profesional guru. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajerial yang tidak hanya berfokus pada penilaian kinerja, tetapi juga pada pengembangan berkelanjutan melalui proses pembinaan yang terstruktur.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa coaching memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan praktik pembelajaran guru melalui mekanisme umpan balik, refleksi, dan praktik terbimbing yang terstruktur (Cohen et al., 2024; Grube et al., 2023). Temuan ini memperkuat bahwa coaching bukan sekadar pendekatan komunikasi profesional, tetapi merupakan intervensi yang berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran di kelas.

Dalam praktiknya di SDIT Darut Tauhid Gabus, coaching mulai diterapkan oleh kepala sekolah sebagai bagian dari strategi manajerial berbasis MSDM. Coaching dilakukan melalui percakapan reflektif yang mendorong guru untuk mengevaluasi praktik pembelajaran, mengidentifikasi permasalahan, serta merumuskan strategi perbaikan secara mandiri. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesadaran profesional guru, tetapi juga mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih disiplin, terstruktur, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Secara teoritis, coaching dalam MSDM dipahami sebagai pendekatan pengembangan kinerja yang menekankan pada peningkatan kesadaran (*awareness*), tanggung jawab (*responsibility*), dan tindakan (*action*) dalam proses kerja (Whitmore, 2017). Selain itu, coaching juga dipandang sebagai bagian dari siklus manajemen kinerja (*performance management cycle*) yang mencakup perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, dan evaluasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berangkat dari

permasalahan bahwa pengelolaan kinerja guru di sekolah belum sepenuhnya berbasis pada strategi pengembangan MSDM yang sistematis, reflektif, dan berkelanjutan. Fokus penelitian ini adalah bagaimana coaching digunakan sebagai strategi manajerial dalam pengembangan kinerja guru dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Darut Tauhid Gabus.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi coaching sebagai strategi manajerial dalam pengembangan kinerja guru serta mengidentifikasi dampaknya terhadap profesionalisme guru dan mutu pembelajaran di sekolah.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengintegrasian coaching sebagai strategi manajerial dalam perspektif MSDM yang tidak hanya diposisikan sebagai teknik supervisi, tetapi sebagai sistem pengembangan kinerja guru berbasis budaya reflektif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, coaching diposisikan sebagai mekanisme manajemen kinerja yang bersifat transformasional dalam konteks sekolah dasar, yang masih

relatif terbatas dikaji dalam literatur MSDM pendidikan di Indonesia.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian MSDM pendidikan, khususnya terkait strategi pengembangan kinerja berbasis coaching. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi kepala sekolah dalam mengembangkan sistem manajemen kinerja guru yang lebih humanis, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi coaching sebagai strategi manajerial dalam pengembangan kinerja guru dalam konteks nyata di SDIT Darut Tauhid Gabus. Studi kasus dipandang tepat karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi proses, interaksi, dan dinamika implementasi coaching secara kontekstual dan holistik dalam satu satuan sosial pendidikan.

Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah sebagai aktor utama

dalam implementasi coaching dan guru sebagai partisipan yang mengalami proses pengembangan kinerja. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria keterlibatan langsung dalam proses coaching dan pengembangan kinerja guru di sekolah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali pengalaman kepala sekolah dan guru terkait implementasi coaching dalam pengembangan kinerja. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung proses interaksi coaching, praktik pembelajaran di kelas, serta dinamika kinerja guru dalam kegiatan sekolah sehari-hari. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat data penelitian yang meliputi hasil supervisi akademik, catatan refleksi guru, dan dokumen perencanaan pengembangan profesional.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Dalam prosesnya, data juga dianalisis melalui pengkodean tematik (thematic

coding) untuk mengidentifikasi pola-pola makna terkait implementasi coaching dan dampaknya terhadap kinerja guru.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Strategi ini digunakan untuk memastikan konsistensi dan kredibilitas temuan penelitian dalam menggambarkan implementasi coaching sebagai strategi manajerial MSDM di sekolah dasar.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi coaching sebagai strategi manajerial dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SDIT Darut Tauhid Gabus memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Coaching tidak hanya berfungsi sebagai instrumen supervisi, tetapi telah berkembang menjadi mekanisme pengembangan kinerja (performance development system) yang bersifat reflektif, partisipatif, dan berkelanjutan dalam praktik manajemen sekolah.

Dalam penelitian ini, kinerja guru dianalisis menggunakan indikator yang mengacu pada konsep kinerja guru dalam pendidikan (Uno, 2016; Depdiknas, 2008) serta dikontekstualisasikan dengan perspektif MSDM yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, evaluasi pembelajaran, kedisiplinan, dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Pada aspek perencanaan pembelajaran, sebelum implementasi coaching masih ditemukan ketidakkonsistenan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, terutama pada keterpaduan antara tujuan, metode, dan asesmen. Setelah penerapan coaching, terjadi peningkatan kemampuan guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang lebih sistematis, terstruktur, dan berbasis capaian pembelajaran. Temuan ini menunjukkan bahwa coaching berperan dalam memperkuat instructional planning quality sebagai bagian dari kinerja profesional guru.

Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan

kualitas interaksi pembelajaran di kelas. Guru lebih mampu menerapkan strategi pembelajaran aktif, meningkatkan keterlibatan siswa, serta menggunakan pendekatan yang lebih variatif dan kontekstual. Secara teoritis, temuan ini selaras dengan Knight (2007) yang menyatakan bahwa coaching dalam pendidikan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui kemitraan profesional dan refleksi berkelanjutan antara coach dan guru. Temuan ini sejalan dengan studi eksperimental terbaru yang menunjukkan bahwa coaching tidak hanya meningkatkan performa guru, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap implementasi praktik pembelajaran di kelas melalui mekanisme refleksi profesional, umpan balik terarah, dan pendampingan berkelanjutan (Cohen et al., 2024; Grube et al., 2023). Hal ini memperkuat bahwa coaching tidak hanya berdampak pada aspek kompetensi individu guru, tetapi juga pada kualitas proses pembelajaran yang terjadi secara langsung di ruang kelas.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa coaching dipandang sebagai pendekatan yang efektif dalam

mendorong perubahan praktik pembelajaran guru. Kepala sekolah menyatakan bahwa, *“melalui coaching, guru lebih terbuka dalam mengevaluasi proses pembelajaran dan lebih siap menerima umpan balik untuk perbaikan pembelajaran di kelas”*. Selain itu, salah satu guru mengungkapkan bahwa, *“coaching membuat saya lebih sadar terhadap kekurangan dalam mengajar dan membantu saya memperbaiki strategi pembelajaran secara bertahap”*. Temuan ini menunjukkan bahwa coaching tidak hanya berdampak pada aspek teknis pembelajaran, tetapi juga pada kesadaran reflektif guru dalam mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan.

Pada aspek pengelolaan kelas, ditemukan adanya perbaikan signifikan dalam kemampuan guru mengelola kelas, termasuk pengaturan waktu, pengelolaan perilaku siswa, dan penciptaan iklim belajar yang kondusif. Coaching mendorong guru untuk lebih reflektif terhadap praktik pengelolaan kelas sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif dan terarah.

Pada aspek evaluasi pembelajaran, pada kondisi awal masih terdapat ketidaksinkronan

antara tujuan pembelajaran dan instrumen asesmen. Namun setelah proses coaching, guru menunjukkan peningkatan dalam kemampuan menyusun asesmen yang lebih autentik serta melakukan tindak lanjut hasil evaluasi secara lebih sistematis. Hal ini sejalan dengan konsep *assessment for learning* yang menekankan pentingnya evaluasi sebagai bagian dari proses pembelajaran berkelanjutan.

Pada aspek kedisiplinan dan tanggung jawab profesional, terlihat adanya peningkatan perilaku kerja guru, terutama dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap administrasi pembelajaran, serta tanggung jawab terhadap tugas profesional. Dalam perspektif MSDM, kondisi ini menunjukkan peningkatan *work behavior performance* sebagai bagian dari penguatan *human capital* di sekolah.

Pada aspek pengembangan profesional berkelanjutan, coaching terbukti efektif dalam membangun budaya reflektif di kalangan guru. Guru menjadi lebih terbuka terhadap umpan balik, mampu mengidentifikasi kelemahan diri, serta menunjukkan komitmen untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dalam praktik

pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa coaching tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada perubahan mindset profesional guru sebagai lifelong learner.

Secara konseptual, temuan ini memperkuat teori Whitmore (2017) yang menyatakan bahwa coaching merupakan proses pemberdayaan individu melalui peningkatan kesadaran (awareness), tanggung jawab (responsibility), dan tindakan (action). Dalam konteks MSDM, coaching juga dapat dipahami sebagai bagian dari siklus manajemen kinerja (performance management cycle) yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

Lebih jauh, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa coaching berperan sebagai mekanisme transformasi dari pendekatan supervisi yang bersifat evaluatif menuju pendekatan pengembangan yang bersifat developmental. Perubahan ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah, dari kontrol administratif menuju pengembangan kapasitas profesional guru.

Selain itu, implementasi coaching juga memperkuat peran kepala sekolah sebagai instructional leader. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengawas kinerja, tetapi juga sebagai fasilitator pengembangan profesional guru melalui dialog reflektif dan pendampingan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan Sergiovanni (2015) yang menekankan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif adalah kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan kapasitas kolektif di sekolah.

Dari sisi organisasi, coaching memberikan dampak yang lebih luas terhadap budaya kerja sekolah. Terjadi perubahan menuju budaya kerja yang lebih reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Dampak ini tidak hanya terlihat pada peningkatan kinerja individu guru, tetapi juga pada peningkatan mutu pembelajaran secara institusional, termasuk keterlibatan siswa yang lebih aktif dan meningkatnya kepuasan orang tua terhadap layanan pendidikan sekolah.

Dengan demikian, coaching dalam perspektif MSDM tidak hanya dapat diposisikan sebagai teknik supervisi, tetapi sebagai strategi

manajemen kinerja yang bersifat transformasional. Coaching menghubungkan antara kebutuhan organisasi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan kebutuhan individu guru dalam mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan dampak positif yang signifikan dari implementasi coaching, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, implementasi coaching masih bergantung pada kapasitas individual kepala sekolah sebagai coach, sehingga keberlanjutan program sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan personal. Kedua, belum terdapat sistem evaluasi kinerja yang terstandar untuk mengukur perubahan kinerja guru secara kuantitatif dalam jangka panjang. Ketiga, proses coaching masih belum terdokumentasi secara sistematis dalam bentuk instrumen baku yang dapat direplikasi di sekolah lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun coaching efektif secara praksis, diperlukan penguatan dalam aspek sistemisasi, standardisasi, dan evaluasi berbasis data agar

implementasinya lebih berkelanjutan dan dapat digeneralisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai coaching sebagai strategi manajerial dalam pengembangan kinerja guru dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SDIT Darut Tauhid Gabus, dapat disimpulkan bahwa coaching merupakan strategi pengembangan kinerja yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Secara empiris, implementasi coaching terbukti meningkatkan kinerja guru yang tercermin pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, evaluasi pembelajaran, kedisiplinan, serta tanggung jawab profesional. Proses coaching yang bersifat reflektif dan berkelanjutan mendorong guru untuk lebih siap dalam pembelajaran, lebih disiplin, serta lebih adaptif dalam mengelola proses belajar yang berpusat pada siswa.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, coaching berfungsi sebagai pendekatan pengembangan (developmental

approach) yang tidak hanya menekankan aspek evaluatif, tetapi juga pemberdayaan dan peningkatan kapasitas profesional guru. Kepala sekolah dalam hal ini berperan sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang mengintegrasikan fungsi manajerial dan fungsi pengembangan sumber daya manusia secara simultan.

Selain itu, coaching berkontribusi terhadap pembentukan budaya kerja sekolah yang lebih reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Perubahan ini menunjukkan bahwa coaching tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada penguatan kualitas organisasi sekolah secara keseluruhan.

Namun demikian, efektivitas implementasi coaching masih memerlukan penguatan dalam aspek sistem monitoring dan evaluasi yang lebih terstruktur agar proses pengembangan kinerja guru dapat terukur secara konsisten dan berkelanjutan.

Adapun untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji implementasi coaching dalam skala yang lebih luas dengan

pendekatan kuantitatif atau mixed methods, serta menguji model coaching berbasis sistem manajemen kinerja sekolah agar dapat menghasilkan generalisasi yang lebih kuat dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Y. Y., Nyoman, N. A., & Prayito, M. (2024). A coaching-based academic supervision model to improve teacher performance: A case study in Indonesian primary education. *Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Sosial*. <https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v14i4.6631>
- Brabender, V., & Fallon, A. (2009). *Group development in practice: Guidance for clinicians and researchers on stages and dynamics of change*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Cohen, J., Wong, V. C., Krishnamachari, A., & Erickson, S. (2024). Experimental evidence on the robustness of coaching supports in teacher education. *Educational Researcher*, 53(1), 19–35. <https://doi.org/10.3102/0013189X231198827>
- Depdiknas. (2008). *Penilaian kinerja guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.

- Grant, A. M. (2014). The efficacy of executive coaching in organizational settings. *International Coaching Psychology Review*, 9(1), 1–15.
- Grube, L., et al. (2023). Teacher coaching and instructional improvement: Evidence from classroom-based intervention studies. *Teaching and Teacher Education*.
- Holmes, S. R., Smith, T. E., Romero, M. E., & Reinke, W. M. (2024). Coaching as an implementation strategy: Teacher–coach alliance and classroom practice improvement. *School Psychology Review*, 54(4), 541–553.
<https://doi.org/10.1080/2372966X.2024.2318234>
- Hodgson, J., & Weil, J. (2011). Commentary: How individual and profession-level factors influence discussion of disability in prenatal genetic counseling. *Journal of Genetic Counseling*, 1–3.
- Knight, J. (2007). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Mallam, M. Y. (2010). Instructional supervision: A collaborative approach. *Educational Research Quarterly*, 33(3), 3–15.
- Nafiati, D. A. (2021). Revisi taksonomi Bloom: Kognitif, afektif, dan psikomotorik. *Humanika*, 21(2), 151–172.
- Purnomo, F. A., Santosa, B., Hartanto, S., Pratisto, A., & Purbayu, B. (2018). Supervisi akademik dan peningkatan profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 45–56.
- Sergiovanni, T. J. (2015). *The principalship: A reflective practice perspective*. Pearson.
- Suriswo, S., & Aulia, F. (2017). Kinerja guru sebagai pengembang Kurikulum 2013. *Cakrawala: Jurnal Pendidikan*, 11(2), 151–158.
- Uno, H. B. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wang, C. (2012). Instructional supervision and professional development. *International Journal of Educational Management*, 26(6), 550–563.
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance*. Nicholas Brealey Publishing.
- Zepeda, S. J. (2017). *Instructional supervision: Applying tools and concepts*. Routledge.