

Implementasi Program Pelatihan EFL (Education For Life) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Melalui Pendekatan Konsep Deming Di Madrasah Ibtidaiyah Ash-Shabirin Kota Banjarmasin

Amelia Soleha, Akhmad Khairi Ramadhani, Muhammad Yuliansyah

Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

ameliasoleha13@gmail.com, aryjae03@gmail.com,
m.yuliansyah170777@gmail.com

***Abstract.** This research examines the implementation of the Education For Life (EFL) teacher training program at Madrasah Ibtidaiyah Ash-Shabirin, Banjarmasin City, by integrating Deming's quality management cycle, specifically PDCA (Plan, Do, Check, Act). The background highlights the critical role of teacher professionalism in shaping excellent human resources amidst the challenges of digital transformation, emphasizing the need for systematic and continuous training. The EFL program aims to equip teachers with lifelong learning values and strengthen their pedagogical and character competencies. This study employs a qualitative descriptive approach with a case study design. Data was collected through semi-structured interviews with facilitators and participating teachers, observations during training implementation, and analysis of relevant documents. Data analysis involved data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that all four stages of the PDCA cycle were effectively implemented: (1) **Planning (Plan)** was based on identifying teacher needs from supervision results and annual evaluations, along with adapting national policies through the PINTAR Account platform. (2) **Execution (Do)** utilized active methods such as workshops, microteaching, and reflective sessions with an andragogical approach, combining online and offline learning. (3) **Evaluation (Check)** was conducted through classroom observations, independent teacher reflections, and pre-post tests, covering aspects of knowledge, skills, and attitudes. (4) **Follow-up (Act)** included personal and group coaching, regular*

monitoring, and a forum for sharing best practices, fostering teacher innovation and collaboration.

In conclusion, the EFL program, framed within the PDCA cycle, significantly impacts the professional development of teachers at MI Ash-Shabirin. Teachers have become more critical, creative, and motivated to continuously enhance their capabilities, demonstrating that PDCA functions not only as a managerial tool but also as a pedagogical approach that fosters a culture of lifelong learning.

Keywords: *Teacher Training, Education For Life (EFL), PDCA Cycle, Teacher Professionalism, Madrasah Ibtidaiyah.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji implementasi program pelatihan guru Education For Life (EFL) di Madrasah Ibtidaiyah Ash-Shabirin Kota Banjarmasin dengan mengintegrasikan siklus manajemen mutu Deming, yaitu PDCA (Plan, Do, Check, Act). Latar belakang penelitian menunjukkan pentingnya profesionalisme guru dalam membentuk sumber daya manusia unggul di tengah tantangan transformasi digital, serta perlunya pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan. Program EFL dirancang untuk membekali guru dengan nilai pembelajaran sepanjang hayat, serta memperkuat kompetensi pedagogik dan karakter. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan fasilitator dan guru, observasi pelaksanaan pelatihan, serta analisis dokumen terkait. Analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat tahap siklus PDCA diimplementasikan secara efektif: (1) **Perencanaan (Plan)** didasarkan pada identifikasi kebutuhan guru dari hasil supervisi dan evaluasi tahunan, serta adaptasi kebijakan nasional melalui Akun PINTAR. (2) **Pelaksanaan (Do)** menggunakan metode aktif seperti workshop, microteaching, dan sesi reflektif dengan prinsip andragogi, serta memadukan pembelajaran daring dan luring. (3) **Evaluasi (Check)** dilakukan melalui observasi kelas, refleksi mandiri guru, dan tes pre-post, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. (4) **Tindak Lanjut (Act)** berupa coaching personal dan kelompok, monitoring berkala, serta forum berbagi praktik baik yang mendorong inovasi dan kolaborasi guru. Dapat disimpulkan bahwa program EFL dengan kerangka PDCA memberikan dampak signifikan dalam pengembangan profesionalisme guru di MI Ash-Shabirin. Guru menjadi lebih kritis, kreatif, dan termotivasi untuk meningkatkan kapasitas diri secara berkelanjutan, membuktikan bahwa PDCA berfungsi tidak hanya sebagai alat manajerial, tetapi juga sebagai pendekatan pedagogis yang menghidupkan budaya belajar sepanjang hayat.

Kata kunci: Pelatihan Guru, Education For Life (EFL), Siklus PDCA, Profesionalisme Guru, Madrasah Ibtidaiyah.

LATAR BELAKANG

Pendidikan memiliki peranan penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Dalam proses ini, guru memegang peranan krusial sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Tidak hanya sebagai penyampai materi ajar, guru juga berperan sebagai pembimbing, inspirator, serta teladan bagi peserta didik (Mulyasa, 2013). Di tingkat satuan pendidikan dasar seperti madrasah ibtidaiyah, keberadaan guru profesional sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dan pembentukan karakter siswa (Zubaedi, 2011).

Menghadapi era transformasi digital dan globalisasi, tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks. Guru diharapkan memiliki kapasitas dalam penguasaan teknologi, pemikiran kritis, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan. Data dari Kemendikbudristek (2022) menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum mencapai standar kompetensi profesional secara menyeluruh. Untuk menjawab tantangan ini, pelatihan guru menjadi kebutuhan mutlak yang harus diakomodasi oleh lembaga pendidikan.

Salah satu bentuk pelatihan yang muncul sebagai solusi adalah program Education For Life (EFL). Program ini bertujuan membekali guru dengan nilai-nilai pembelajaran sepanjang hayat, serta memperkuat kompetensi pedagogik dan karakter. Program EFL dirancang sebagai upaya strategis dalam meningkatkan profesionalitas guru secara menyeluruh. Materi pelatihan tidak hanya fokus pada aspek kognitif, tetapi juga menyentuh dimensi afektif dan psikomotorik melalui pendekatan pembelajaran aktif dan reflektif (Sallis, 2014).

Di Madrasah Ibtidaiyah Ash-Shabirin Kota Banjarmasin, pelatihan guru telah difasilitasi melalui platform digital seperti Akun PINTAR (Platform Informasi dan Transformasi Pembelajaran). Akun ini menjadi salah satu bentuk dukungan teknologi dalam pelatihan berbasis EFL, namun pemanfaatannya masih terbatas pada akses mandiri dan belum terintegrasi penuh dalam sistem pelatihan sekolah. Selain itu, pelatihan guru yang pernah diikuti masih bersifat sporadis, kurang sistematis, dan belum berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Fenomena ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih terstruktur dan terarah dalam pelatihan guru. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pelaksanaan program pelatihan EFL yang mengintegrasikan pendekatan Deming. Salah satu

Journal Islamic Education

Vol. 4 No. 2 (2025)

Edisi April - Juni

pendekatan yang relevan adalah siklus manajemen mutu Deming, atau lebih dikenal dengan siklus PDCA (Plan, Do, Check, Act). Pendekatan ini mengedepankan proses perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terstruktur, evaluasi hasil kegiatan, dan tindak lanjut yang tepat guna (Deming, 1986).

Dalam konteks pelatihan guru, penerapan siklus PDCA memungkinkan proses pelatihan menjadi lebih terarah, terukur, dan berdampak jangka panjang terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus. Lokasi penelitian adalah Madrasah Ibtidaiyah Ash-Shabirin Kota Banjarmasin yang telah melaksanakan program pelatihan EFL. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara semi-terstruktur dengan fasilitator dan guru peserta pelatihan, observasi selama pelaksanaan pelatihan, dan analisis dokumen terkait. Proses analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara mendalam, dokumentasi, dan observasi lapangan, diperoleh berbagai temuan yang mencerminkan bagaimana program pelatihan *Education For Life* (EFL) diimplementasikan di Madrasah Ibtidaiyah Ash-Shabirin.

1. Tahap Perencanaan (Plan):

Pada tahap perencanaan pelatihan guru di Madrasah Ibtidaiyah Ash-Shabirin, ditemukan bahwa proses ini dilakukan secara sistematis dan berbasis pada kebutuhan nyata di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak KH, beliau menyampaikan bahwa:

“perencanaan pelatihan guru kami susun berdasarkan tiga sumber utama: hasil supervisi pembelajaran, asesmen diri guru, dan evaluasi tahunan yang dilakukan setiap akhir semester”.

Pendekatan ini menunjukkan bahwa identifikasi kebutuhan dilakukan secara terstruktur, partisipatif, dan berbasis data. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sallis (2002) dalam teori manajemen strategis pendidikan, bahwa perencanaan mutu harus dilandaskan pada pemetaan kebutuhan yang relevan dan berbasis pada data sekolah.

Bapak KH menjelaskan bahwa madrasah juga memperhatikan kebijakan nasional yang ditetapkan Kementerian Agama.

“Kami memanfaatkan platform Akun PINTAR yang disediakan oleh Kemenag sebagai bagian dari pelatihan guru berbasis daring. Namun, kontennya kami sesuaikan dengan kondisi guru-guru di sini agar pelatihan lebih membumi dan kontekstual”.

Pernyataan ini mencerminkan adanya pendekatan adaptif dalam merancang program pelatihan, selaras dengan gagasan Fullan (2007) yang menekankan pentingnya dialog antara kebijakan makro dan pelaksanaan mikro di tingkat satuan pendidikan.

Dalam wawancara dengan dua guru mata pelajaran, Ibu MR dan Ibu AR, diperoleh informasi tambahan mengenai keterlibatan guru dalam proses perencanaan pelatihan. Ibu MR menyatakan bahwa:

“kami tidak hanya menerima pelatihan yang sudah ditentukan, tapi juga bisa menyampaikan kendala yang kami alami saat mengajar, terutama dalam penggunaan teknologi setelah pandemi”.

Berdasarkan pengalaman tersebut, pelatihan pun diarahkan untuk memperkuat kompetensi digital, seperti penggunaan media pembelajaran interaktif, strategi pengajaran daring, dan integrasi model TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge). Ibu AR menambahkan bahwa:

“selain pelatihan teknis, kami juga mendapat pelatihan untuk meningkatkan semangat kerja dan mengelola stres. Ini sangat membantu kami agar tidak cepat lelah atau kehilangan semangat mengajar”.

Pernyataan ini menguatkan bahwa pelatihan tidak hanya mencakup aspek kognitif, melainkan juga memperhatikan dimensi afektif guru. Hal ini relevan dengan pendekatan holistik dalam pengembangan profesional sebagaimana dikemukakan Hargreaves & Fullan (2012), bahwa guru yang efektif tidak hanya kompeten secara pedagogik, tetapi juga sehat secara emosional dan sosial.

Program pelatihan dijadwalkan dua hingga tiga kali dalam satu semester, dengan durasi minimal 20 jam pelajaran per sesi. Format yang digunakan adalah daring dan hybrid. Dalam pelatihan daring, guru mengakses modul interaktif melalui Akun PINTAR, sedangkan pelatihan hybrid dilakukan dalam bentuk workshop dengan metode peer teaching dan simulasi mengajar. Pendekatan ini menunjukkan penerapan prinsip *experiential learning*, di mana guru belajar melalui praktik langsung dan interaksi antarsesama.

Secara keseluruhan temuan ini menunjukkan bahwa tahapan “Plan” dalam siklus PDCA (Plan-Do-Check-Act) telah diimplementasikan secara konsisten di MI Ash-Shabirin. Perencanaan pelatihan didasarkan pada data internal dan kebijakan eksternal, disusun secara kolaboratif antara kepala madrasah dan guru, serta diarahkan pada peningkatan kompetensi guru yang menyeluruh. Hal ini

mendukung pandangan Deming (1986), bahwa kualitas dalam pendidikan hanya dapat dicapai melalui perencanaan yang terus diperbaiki secara berkelanjutan (*continuous improvement*) dan melibatkan semua komponen dalam organisasi.

2. Tahap Pelaksanaan (Do)

Pelaksanaan pelatihan guru di Madrasah Ibtidaiyah Ash-Shabirin dirancang untuk menjawab kebutuhan nyata guru di lapangan dengan pendekatan yang kontekstual dan aplikatif. Dalam wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak KH, beliau menyampaikan bahwa:

“pelatihan tidak hanya kami rancang dalam bentuk ceramah atau teori, tetapi juga menggunakan workshop, kerja kelompok, microteaching, dan sesi reflektif agar guru benar-benar terlibat aktif”.

Desain ini memperlihatkan penerapan prinsip pengalaman belajar langsung (*experiential learning*), yang memosisikan guru sebagai pelaku, bukan hanya penerima informasi. Ini selaras dengan gagasan Kolb (1984), bahwa pembelajaran efektif terjadi ketika individu mengalami, merefleksi, dan menerapkan pengetahuan secara aktif. Bapak KH menegaskan bahwa:

“kami menggunakan prinsip andragogi karena peserta pelatihan adalah orang dewasa yang punya pengalaman dan pengetahuan masing-masing”.

Pernyataan ini mencerminkan pemahaman terhadap teori Knowles (1984) tentang andragogi, yang menekankan bahwa orang dewasa belajar lebih optimal bila materi dikaitkan dengan pengalaman nyata, pemecahan masalah, serta relevansi terhadap konteks kerja mereka.

Wawancara dengan dua guru mata pelajaran, Ibu MR dan Ibu AR, memberikan penguatan terhadap efektivitas pelatihan yang diterapkan. Ibu MR menyatakan bahwa:

“microteaching jadi bagian yang sangat membantu, karena kami bisa mencoba mengajar, dikomentari oleh teman-teman, dan itu membuat saya lebih percaya diri”. Ia juga menambahkan bahwa *“kerja kelompok dan studi kasus sangat membuka pikiran saya, karena banyak strategi pembelajaran yang tidak saya kenal sebelumnya”.*

Ini menunjukkan bahwa pelatihan memfasilitasi pertukaran pengalaman dan mendorong guru keluar dari zona nyaman melalui praktik dan diskusi mendalam. Sementara itu, Ibu AR menekankan manfaat sesi reflektif. Ia menyampaikan bahwa:

“di akhir pelatihan, kami selalu diajak untuk sharing. Di situlah kami merasa lebih dekat sebagai sesama guru, bisa curhat, bisa berbagi, dan itu menguatkan kami”.

Temuan ini sejalan dengan teori pembelajaran sosial dari Vygotsky (1978), bahwa interaksi sosial dan dialog antar rekan kerja merupakan unsur penting dalam pembentukan pemahaman dan peningkatan kapasitas profesional.

Selain sesi tatap muka, pelatihan juga dilaksanakan secara daring melalui Akun PINTAR, platform resmi milik Kementerian Agama.

“Guru bisa belajar kapan saja lewat modul daring. Ada tugas, ada forum diskusi, jadi lebih fleksibel,” ungkap Bapak KH.

Penggabungan metode daring dan luring (hybrid learning) ini memperkuat fleksibilitas, akses, serta keberlanjutan proses belajar guru. Hal ini merefleksikan konsep *lifelong learning* (UNESCO, 2015), bahwa pembelajaran tidak terbatas ruang dan waktu, serta harus menyesuaikan perkembangan teknologi dan kebutuhan individu.

Data dokumentasi menunjukkan bahwa strategi yang digunakan dalam pelatihan mencakup studi kasus, simulasi, pemecahan masalah, dan proyek kolaboratif. Materi pelatihan meliputi penguatan pedagogik, literasi digital, pembelajaran berdiferensiasi, serta nilai-nilai karakter dalam pembelajaran. Pendekatan ini memperlihatkan keseimbangan antara aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Dengan demikian tahap “Do” pada pelaksanaan program pelatihan di MI Ash-Shabirin menunjukkan penerapan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa, kolaborasi profesional, dan pembelajaran reflektif. Pelatihan tidak hanya diarahkan pada peningkatan teknis, tetapi juga memperkuat etos kerja, semangat kolaboratif, dan kesadaran profesional guru. Hal ini memperkuat keberhasilan model PDCA pada tahap pelaksanaan, di mana pelatihan dilihat sebagai proses tumbuh bersama dalam komunitas belajar.

3. Tahap Evaluasi (Check)

Evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan guru di Madrasah Ibtidaiyah Ash-Shabirin dilakukan secara menyeluruh, bertingkat, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Kepala Madrasah, Bapak KH, menjelaskan bahwa:

“evaluasi dilakukan melalui observasi langsung ke kelas, refleksi mandiri guru, serta tes awal dan akhir yang kami integrasikan ke Akun PINTAR”.

Pendekatan ini menunjukkan upaya sistematis dalam menilai tidak hanya hasil pelatihan, tetapi juga proses transformasi guru sebagai pembelajar. Bapak KH menambahkan bahwa:

“kami melakukan observasi kelas secara rutin, tujuannya bukan hanya menilai, tapi melihat bagaimana guru mengimplementasikan pelatihan

mulai dari cara mengajar, penggunaan media, sampai semangat mereka di kelas”.

Hal ini menunjukkan penerapan evaluasi formatif berbasis proses, yang mengacu pada pendekatan *Process and Product* dalam model evaluasi CIPP dari Stufflebeam. Evaluasi yang demikian tidak hanya bersifat penilaian akhir, tetapi juga menjadi bagian dari upaya pembinaan dan pemantauan kualitas praktik. Dari sisi guru, Ibu MR mengungkapkan bahwa:

“refleksi mandiri sangat membantu saya menyadari apa yang sudah baik dan apa yang masih perlu diperbaiki. Saya biasanya menulis jurnal, lalu membahasnya di forum KBG atau grup diskusi”.

Pendekatan reflektif ini menumbuhkan kesadaran kritis dan membangun budaya belajar yang berkelanjutan. Ini sesuai dengan konsep refleksi profesional oleh Schön (1983), yang menekankan pentingnya refleksi dalam proses pengembangan kapasitas profesional secara berkelanjutan dan mandiri.

Ibu AR menyoroti pentingnya data kuantitatif sebagai alat ukur perubahan. Ia menyampaikan bahwa:

“setiap selesai sesi, kami ikut posttest. Saya merasa senang kalau nilai saya meningkat, itu tandanya pelatihan ini bermanfaat”.

Evaluasi berbasis pretest dan posttest memberikan indikator objektif terhadap peningkatan kompetensi, serta menjadi dasar bagi evaluasi berbasis bukti (*evidence-based evaluation*) sebagaimana dikembangkan oleh Guskey (2000).

Selain aspek kognitif, evaluasi juga memperhatikan aspek sikap dan partisipasi guru selama pelatihan. Dari dokumentasi pelatihan, tercatat bahwa guru yang aktif dalam diskusi, praktik *microteaching*, dan refleksi bersama, menunjukkan peningkatan dalam keterbukaan terhadap perubahan, kolaborasi antarguru, dan inisiatif mengembangkan materi ajar secara mandiri. Fenomena ini mencerminkan terbentuknya *community of practice* sebagaimana dikemukakan oleh Wenger (1998), di mana proses belajar terjadi dalam jejaring sosial yang mendukung, partisipatif, dan reflektif.

Secara keseluruhan, tahap evaluasi pada program pelatihan EFL di MI Ash-Shabirin menunjukkan implementasi prinsip “Check” dalam siklus PDCA secara efektif. Evaluasi bukan hanya alat pengukur hasil, tetapi juga sebagai sarana refleksi, pembelajaran, dan penyesuaian program ke depan. Pendekatan evaluatif ini memperkuat tujuan utama pelatihan, yaitu membentuk guru yang profesional, reflektif, dan adaptif dalam menghadapi tantangan pembelajaran masa kini.

4. Tahap Tindak Lanjut (Act)

Journal Islamic Education

Vol. 4 No. 2 (2025)

Edisi April - Juni

Tahap ini merupakan lanjutan dari proses evaluasi, dengan fokus pada penguatan berkelanjutan terhadap dampak pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak KH menyampaikan bahwa:

“tindak lanjut dilakukan melalui tiga pendekatan utama: coaching personal, coaching kelompok, serta forum berbagi praktik baik antar guru”.

Ia menekankan bahwa keberhasilan pelatihan tidak cukup diukur dari hasil tes atau portofolio, melainkan dari transformasi perilaku mengajar guru serta inisiatif dalam menciptakan inovasi pembelajaran.

Coaching personal dilaksanakan dalam bentuk pendampingan langsung oleh kepala sekolah maupun guru senior terhadap guru-guru yang membutuhkan penguatan pasca pelatihan. Sementara itu, coaching kelompok dilaksanakan dalam komunitas belajar guru di lingkungan madrasah, yang secara rutin membahas isu-isu pembelajaran, tantangan kelas, serta solusi kreatif. Ibu MR menjelaskan bahwa:

“forum ini sangat bermanfaat karena menjadi ruang saling belajar dan refleksi. Ibu AR menambahkan bahwa forum tersebut mendorong guru tidak hanya menjadi peserta pelatihan, tetapi juga agen perubahan di sekolah”.

Pernyataan ini menguatkan pandangan bahwa tindak lanjut pelatihan menjadi kunci pembentukan ekosistem belajar yang dinamis dan kolaboratif.

Monitoring berkala merupakan bagian penting dari proses tindak lanjut. Kepala madrasah bersama tim pengembang sekolah melakukan kunjungan kelas dan meninjau jurnal reflektif guru secara rutin.

Praktik ini berlandaskan teori *supervisi klinis* dari Glickman (1981), yang menekankan pentingnya observasi kolaboratif dan dialog konstruktif sebagai sarana peningkatan profesionalisme guru. Refleksi guru digunakan sebagai dasar penentuan arah pengembangan kompetensi lebih lanjut. Selain itu, forum berbagi praktik baik yang diselenggarakan secara triwulanan menjadi medium apresiasi dan inovasi.

“Guru-guru diminta mempresentasikan strategi pembelajaran, media kreatif, serta praktik terbaik yang telah berhasil diterapkan di kelas”.

Sebagaimana disebutkan oleh Bapak KH dalam wawancara. Pendekatan ini merepresentasikan prinsip *appreciative inquiry* (Cooperrider & Whitney, 2005) yang menekankan pengembangan melalui kekuatan dan potensi positif dalam organisasi pendidikan.

Secara keseluruhan, implementasi tahap *Act* dalam program EFL berbasis model PDCA menunjukkan dampak signifikan terhadap penguatan profesionalisme guru di MI Ash-Shabirin. Guru menunjukkan peningkatan dalam berpikir kritis, sikap reflektif, dan inisiatif dalam mengembangkan pembelajaran.

Hal ini sesuai dengan teori *transformasi profesional guru* (Day & Sachs, 2004), yang menyatakan bahwa perubahan berkelanjutan dalam profesi guru memerlukan sistem pendukung yang konsisten. Tindak lanjut yang sistematis ini menjadi bukti nyata dari sistem dukungan tersebut.

Dengan demikian, siklus PDCA tidak hanya menjadi alat manajerial dalam pendidikan, melainkan juga sebagai pendekatan pedagogis yang menghidupkan budaya belajar sepanjang hayat di kalangan guru. Sinergi antara evaluasi dan tindak lanjut menjadikan pelatihan sebagai proses transformatif yang mendorong perubahan berkelanjutan, baik di tingkat individu maupun institusi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap pelaksanaan Program *Education for Life* (EFL) di Madrasah Ibtidaiyah Ash-Shabirin, dapat disimpulkan bahwa program ini telah dilaksanakan dengan baik, terstruktur, dan sesuai dengan prinsip pengembangan profesional berkelanjutan. Pendekatan siklus PDCA (Plan, Do, Check, Act) diterapkan secara sistematis, sehingga setiap tahap mampu mendukung pencapaian tujuan program. Seluruh proses menunjukkan adanya keterlibatan aktif para pemangku kepentingan dan menghasilkan dampak positif terhadap peningkatan kualitas dan profesionalisme guru. Adapun rincian dari keempat tahap tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tahap Perencanaan (Plan): Sekolah menyusun rencana pelatihan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan dari evaluasi dan supervisi guru. Modul pelatihan memuat materi tentang pendidikan karakter, pendekatan pembelajaran aktif, serta keterampilan abad 21.
2. Tahap Pelaksanaan (Do): Pelatihan dilaksanakan melalui kegiatan workshop, kerja kelompok, microteaching, dan refleksi bersama. Pendekatan andragogi dan pemecahan studi kasus menjadi metode utama yang diterapkan oleh fasilitator.
3. Tahap Evaluasi (Check): Penilaian hasil pelatihan dilakukan melalui pengamatan di kelas, tes formatif, serta refleksi mandiri guru. Fokus evaluasi meliputi sikap, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta implementasi materi pelatihan dalam kegiatan pembelajaran.
4. Tahap Tindak Lanjut (Act): Sekolah menyelenggarakan pembinaan lanjutan dalam bentuk coaching personal dan kelompok, monitoring berkala, serta forum berbagi antar guru. Hasil evaluasi menjadi dasar pengembangan pelatihan berikutnya.

Program EFL yang dilaksanakan dengan menggunakan kerangka PDCA terbukti memberikan dampak positif dalam pengembangan profesionalisme guru. Guru menjadi lebih kritis, kreatif, dan terdorong untuk terus meningkatkan kapasitas dirinya.

REFERENSI

- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2005). *Appreciative inquiry: A positive revolution in change*. Berrett-Koehler.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult education*. Jossey-Bass.
- Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2011). *Effective supervision: Supporting the art and science of teaching*. ASCD.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
- Sallis, E. (2002). *Total quality management in education* (3rd ed.). RoutledgeFalmer.
- Schlechty, P. C. (2009). *Leading for learning: How to transform schools into learning organizations*. Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tim Akun PINTAR Kementerian Agama RI. (2023). *Modul pelatihan daring: Pengembangan kompetensi guru madrasah*. Kementerian Agama Republik Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Madrasah.