

MANAJEMEN PELATIHAN GURU DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL MENGAJAR DI SEKOLAH

Gita Saraswati Baceba Lanu ¹, Marcus Bartolomeus Serhalawan ², Novtu Mercy Lombu ³, Fitriani ⁴, Erni Murniarti, Dra., M.Pd. Dr⁵
Bimbingan dan Konseling, Universitas Kristen Indonesia

Email: gitaasrswtii@gmail.com, bartolomeusmarcus@gmail.com, novtumercylombu@gmail.com, fitriani.bky89@gmail.com, erni.murniarti@uki.ac.id.

Abstract

Teacher training management is very important to improve the professional competence of teachers in schools. As professionals, teachers must have abilities and skills that are appropriate to the field they study so that the process of growing students' potential, which includes cognitive, affective, psychomotor and spiritual aspects, can run effectively and in accordance with the educational goals that have been set. The research aims to 1) find out the stages of teacher training management, 2) effective training methods for teachers, 3) the important benefits of teacher training, and 4) find out the results of teacher evaluations in the training carried out. The results of this article are based on the discussion that has been explained in implementing teacher management training, namely the need to improve teaching skills. This has been proven to be effective training for improving teachers' teaching skills, including classroom management, use of technology, and application of interactive teaching methods. Furthermore, it can have a positive impact on student achievement. Teachers with better training tend to improve student achievement, as evidenced by higher academic assessment scores and student engagement.

Abstrak

Manajemen pelatihan guru sangat penting untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di sekolah. Sebagai profesional, guru harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang mereka pelajari agar proses pertumbuhan potensi peserta didik yang mencakup aspek kognitif, afektif, psikomotorik, dan spiritual dapat berjalan dengan efektif dan sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kemampuan untuk menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam dikenal sebagai kompetensi profesional. Penelitian bertujuan untuk 1) mengetahui tahapan manajemen pelatihan guru, 2) metode pelatihan yang efektif bagi guru, 3) manfaat pentingnya pelatihan guru, dan 4) mengetahui hasil evaluasi guru dalam pelatihan yang dilakukan. Hasil artikel ini berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan dalam melaksanakan pelatihan manajemen guru ialah perlu meningkatkan keterampilan mengajar. Hal ini telah terbukti sebagai pelatihan efektif untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru, termasuk pengelolaan kelas, penggunaan teknologi, dan penerapan metode pengajaran interaktif. Selanjutnya, dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi siswa. Guru dengan pelatihan yang lebih baik cenderung meningkatkan prestasi siswa, sebagaimana dibuktikan dengan nilai penilaian akademik dan keterlibatan siswa yang lebih tinggi.

Article History

Submitted: 20 Juni 2024

Accepted: 25 Juni 2024

Published: 26 Juni 2024

Key Words

Training management, professional competence, teacher teaching profession in schools

Sejarah Artikel

Submitted: 20 Juni 2024

Accepted: 25 Juni 2024

Published: 26 Juni 2024

Kata Kunci

Manajemen pelatihan, kompetensi profesional, profesi mengajar guru disekolah

Menurut Herlamban, pendidikan merupakan sebuah proses mencerdaskan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya (Artha, dkk, 2021). Pendidikan dianggap sebagai aktivitas ketika seseorang atau kelompok melakukan upaya secara sadar untuk mendapatkan pengetahuan, pandangan hidup, sikap, dan keterampilan hidup yang bersifat individual atau sosial. Sagala menyatakan bahwa pendidikan juga dipandang sebagai sarana untuk mempersiapkan orang untuk kehidupan sekarang dan masa depan, karena setiap orang mengalaminya saat mereka berkembang menuju kedewasaan (Amanah, dkk, 2021). Ada banyak masalah dengan pendidikan saat ini, termasuk kualitas input yang buruk, pendidikan yang buruk, keluhan guru non-PNS dengan gaji yang rendah dan pengawas, konflik antara komite sekolah dan pihak sekolah dan tingkat putus sekolah yang tinggi. Permasalahan tersebut sesuai dengan pendapat Syarbini (Amanah, dkk, 2021) bahwa hal ini sangat berkaitan erat dengan manajemen pendidikan.

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan. Menurut Widiansyah (dalam Artha, dkk, 2021) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu mengelola cara menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sangat terkait dengan pelatihan guru. Menurut Pusdiklat, 2021 pelatihan adalah proses perencanaan untuk mengubah sikap atau perilaku terhadap pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar. Menurut Gischa (dalam kompas.com, 2023) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses yang direncanakan untuk mengubah atau menciptakan keterampilan dan sikap baru yang diperlukan. Karena itu, manajemen pelatihan sangat penting karena kegiatan pelatihan untuk tujuan dilakukan dalam rangka kegiatan yang direncanakan, sistematis, dan terencana dengan baik. Pelatihan ini membantu meningkatkan keahlian dan kemampuan guru yang berkaitan dengan profesi mereka untuk meningkatkan kualitas performa mereka dan mendorong kemajuan sekolah.

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kemampuan untuk menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam dikenal sebagai kompetensi profesional. Sedangkan menurut Sanjaya (Likamulyanti, 2016) kompetensi profesional adalah keterampilan yang relevan untuk menyelesaikan tugas sekolah. Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya profesionalisme guru adalah banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh; banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga mereka tidak memiliki waktu untuk membaca dan menulis untuk memperbaiki diri; tidak ada standar profesional guru seperti yang dibutuhkan negara-negara maju; dan kurangnya dorongan kerja guru untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri. Guru profesional harus dapat menggunakan pendekatan mengajar yang efektif dan memiliki dampak pada hasil belajar siswa. Kompetensi profesional telah memahami karakteristik bahan ajar secara menyeluruh dan menyeluruh, serta struktur dan metode ilmu bidang studi yang diajarkan. Didasarkan pada uraian tersebut, kompetensi guru profesional dapat didefinisikan sebagai pemahaman dan penguasaan seorang guru tentang metodologi pembelajaran, termasuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Berkenaan dengan pekerjaan dan profesi guru, masih ada guru yang tidak memiliki ijazah atau sertifikasi tentang mata pelajaran yang mereka ajarkan. Amin dan Nurhadi (2020) menyatakan bahwa salah satu tanda krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan

kinerja kerja yang didasarkan pada kemampuan profesional mereka (Artha, 2021). Agar pembelajaran dapat berhasil dan efektif, dan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perkembangan siswa, kompetensi profesional yang ideal harus diterapkan dalam proses pembelajaran. Profesionalisme tenaga pendidik adalah kemampuan yang dimiliki seorang pendidik, atau yang juga disebut sebagai guru, dalam melaksanakan tanggung jawabnya, mulai dari persiapan hingga evaluasi pembelajaran. Kompetensi guru, komitmen guru, dan pengembangan karier adalah indikator profesionalisme guru (Lestari dan Ulfatin, 2016). Pada kompetensi guru, terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki guru, meliputi: kompetensi pedagogik; kompetensi kepribadian; kompetensi sosial; dan kompetensi profesional. Menurut Karsidi (Bahri, 2022) untuk menjadi guru yang profesional, guru harus memiliki otoritas mutu dan profesionalisme sebagai etos kerja mereka dan menjadikannya sebagai landasan untuk berperilaku dalam tugas-tugas profesinya. Oleh karena itu, seorang guru profesional hanya dapat mengajarkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan.

Berdasarkan dari pendahuluan yang sudah dijelaskan diatas mengenai manajemen pelatihan guru dalam mengajar di sekolah, artikel ini memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang peran manajemen pelatihan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional mengajar di sekolah. Untuk memastikan bahwa guru terus berkembang dan mampu memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi, manajemen pelatihan guru yang efektif sangat penting karena dalam pendidikan modern, guru dituntut untuk memiliki tidak hanya pengetahuan akademik yang mendalam tetapi juga keterampilan pedagogis yang efektif untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa yang beragam. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui tahapan manajemen pelatihan guru, 2) metode pelatihan yang efektif bagi guru, 3) mengetahui manfaat pentingnya pelatihan guru, 4) mengetahui hasil evaluasi guru dalam pelatihan yang dilakukan.

Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan metode kajian pustaka (*literature review*). Kajian Pustaka merupakan metode pengumpulan data dari berbagai buku, artikel dan tinjauan hasil yang terkait dengan masalah yang harus di selesaikan. Zed (Ilfana dan Hidayat, 2022) Kajian Pustaka tidak hanya membaca, mencatat dan menguasai karya dari buku, tetapi juga memahami pemikiran orang lain. Media perpustakaan yaitu aktivitas yang berkaitan dengan membaca, merekam, mengumpulkan data, serta merangkum laporan. Tinjauan pustaka merupakan kegiatan penelitian untuk mengumpulkan sumber informasi yang relevan berkaitan dengan permasalahan Syaibani, (2012). Kajian pustaka adalah deskripsi teori, bukti, dan bahan penelitian dari sumber lain yang digunakan untuk menginformasikan kegiatan penelitian Hasibuani dan Zaina (Ilfana dan Hidayat, 2022). Tujuan Kajian Pustaka adalah untuk mengembangkan keadaan pikiran yang jernih untuk memecahkan masalah yang belum terselesaikan dengan penganalisisan, pengumpulan, dan penyimpulan data yang diperoleh. Hasilnya bahwa penelitian dalam layanan karir, termasuk tes dan strategi yang tepat yaitu pengembangan minat dan bakat peserta sekolah menengah untuk pencapaian masa depan.

Hasil dan Pembahasan

A. Tahapan pelatihan manajemen guru

Pelatihan guru dapat lebih efektif jika dilakukan dengan mengacu pada pedoman dasar manajemen pelatihan. Tahapan-tahapan utama manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Pembinaan guru untuk meningkatkan kompetensi profesional akan lebih efektif jika dilakukan dengan sistem pelatihan yang mengacu pada prinsip-prinsip dasar manajemen dan tahapan pelatihan berikut: 1) Tahap penyusunan perencanaan pelatihan, yang didasarkan pada evaluasi kebutuhan pelatihan; 2) Tahap pengorganisasian, yang mencakup penyusunan struktur dan tata kerja kegiatan pelatihan; 3) Tahap pelaksanaan/implementasi dari perencanaan/program pelatihan dan adanya koordinasi dalam pelaksanaan pelatihan; 4) Tahap pengawasan, dan 5) Tahap evaluasi pelaksanaan pelatihan. Keberhasilan manajemen pelatihan dilihat dari manfaat yang diperoleh guru setelah mengikuti pelatihan ditunjukkan, yaitu: Pertama, Tahap Perencanaan. Tahapan analisis kebutuhan dan desain pelatihan telah dilakukan oleh Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan sebagai unit utama penyelenggara Program Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan (PKB). Untuk menyusun perencanaan pelatihan guru, berikut adalah tahap-tahap utama, seperti a) identifikasi kebutuhan peserta, untuk mengidentifikasi kebutuhan peserta, Dinas Diklat dan Pengembangan Data menyelenggarakan pelatihan secara optimal dan mencapai tujuan dengan mengelompokkan peserta menurut jenjang dinas pendidikan. Persyaratan peserta yang ditentukan adalah minimal 30 orang guru untuk setiap kegiatan pelatihan. Identifikasi kebutuhan peserta sejalan dengan pendapat Winarti (2018) yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut guna melaksanakan rencana organisasi secara terpadu.

Salah satu keterampilan yang paling penting adalah perencanaan, karena perencanaan yang baik merupakan setengah dari keberhasilan seseorang di tempat kerja. b) menentukan tujuan. Secara umum pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku guru serta menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Penetapan tujuan dalam kegiatan pelatihan sejalan dengan apa yang disampaikan Usman (2017) tentang pengembangan tujuan pelatihan secara umum. Diantaranya: meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, meningkatkan keakuratan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan semangat kerja, menarik karyawan yang bertalenta, menjaga kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, serta mencegah kecelakaan kerja, c) penyusunan kurikulum adalah rencana dan kesepakatan pelatihan yang menetapkan tujuan, sasaran, isi pelatihan, daftar mata pelajaran pelatihan, bahan referensi pelatihan, silabus setiap mata pelajaran pelatihan, metode pelatihan, dan berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan studi hukum. Pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan kesepakatan mengenai tujuan, isi, bahan dan metode yang dijadikan pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Hal ini sejalan dengan pendapat Sujana (Soleh, 2020) bahwa kurikulum adalah niat dan cita-cita yang diungkapkan dalam bentuk rencana dan program pendidikan yang dilaksanakan oleh pendidik, d) pemilihan strategi pembelajaran, dalam pelatihan dilakukan melalui pendekatan yang lebih berbasis diskusi peserta aktif. Bertujuan untuk membantu peserta pelatihan memahami dan mengingat materi pelatihan lebih cepat. Pemilihan strategi pembelajaran ini sejalan dengan pendapat Nasri (2021) bahwa peserta didik harus selalu terlibat aktif dalam proses belajar mengajar guna

mengembangkan kemampuannya, e) mendapatkan sumber pembelajaran. Sumber belajar merupakan hasil yang disesuaikan dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan kompetensi mata pelajarannya. Oleh karena itu, dalam melakukan kegiatan pelatihan, tim pelaksana tidak mau hanya mencari narasumber yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

Kedua, Tahap Pengorganisasian Pelatihan. Mengenai penyelenggaraan pelatihan di bidang pengembangan sumber daya manusia pendidikan dan pengembangan data, penyelenggara pelatihan harus 1) membentuk panitia, 2) merumuskan tujuan, 3) menetapkan tujuan peserta pelatihan, 4) menentukan sumber daya manusia, 5) Pembuatan rencana pelatihan, 6) Penentuan model pelatihan, 7) penentuan metode pelatihan, dan 8) penyesuaian materi pelatihan. Pelatihan demikian diselenggarakan sedemikian rupa sehingga dapat dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur sehingga mencapai tujuan khusus pengembangan profesionalitas guru. Ketiga, Tahap Pelaksanaan Pelatihan. Jalannya pelatihan ditentukan dalam jadwal pemandu, yang dibawa oleh peserta pelatihan pada saat pendaftaran (check-in). Jadwal kegiatan pelatihan adalah pembukaan dengan menyanyikan lagu Indonesia Raya, sambutan, doa, dan penutupan.

Keempat, Tahap Pengawasan Pelatihan. Supervisi pelatihan dilakukan untuk menjamin kegiatan penyampaian pelatihan terlaksana sesuai rencana yang diharapkan. Monitoring pelatihan juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kegiatan pelaksanaan pelatihan. Hasil supervisi pelatihan dijadikan dasar penetapan pedoman program pelatihan selanjutnya atau tahun berikutnya. Pemantauan pelatihan di bidang pengembangan sumber daya manusia pendidikan dan pengembangan data meliputi 1) pemantauan peserta, 2) pemantauan narasumber, 3) pemantauan model pelatihan, 4) pemantauan metode pelatihan, dan 5) pemantauan jadwal pelatihan, 6) pemantauan materi pelatihan. Dikatakan bahwa pemantauan diartikan sebagai proses pemantauan untuk memastikan bahwa kegiatan dilaksanakan sesuai rencana, dan sebagai kegiatan untuk memperbaiki penyimpangan yang mungkin mempengaruhi pencapaian tujuan, sesuai dengan pernyataan Suri (2020). Kelima, Tahap Evaluasi. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui fase mana yang memerlukan perbaikan dan fase mana yang perlu ditingkatkan sebagai tim pelaksana kegiatan. "Hasil evaluasi ini menjadi parameter kegiatan selanjutnya. Hal ini menurut Aryanti dkk (2018) menyatakan bahwa evaluasi adalah upaya memperoleh informasi untuk menilai keberhasilan suatu program, dan informasi tersebut digunakan untuk menetapkan pedoman dan tindak lanjut atas adanya suatu program pelatihan

B. Metode Pelatihan yang Efektif Bagi Guru

Pelatihan guru merupakan proses penting untuk memastikan pendidik memiliki keterampilan, pengetahuan, dan metode yang mereka perlukan untuk mengajar secara efektif. Ada beberapa metode pelatihan guru yang dapat digunakan, seperti, 1) Metode Pelatihan Berbasis Kemampuan, Pengalaman, dan Kebutuhan. Shintia Revina, peneliti di *Research on Improving Systems of Education* (RISE) menyatakan bahwa sebuah program untuk guru di Indonesia selama bertahun-tahun belum efektif. Keterbatasan finansial membuat pelatihan guru harus dirancang untuk sebanyak mungkin peserta dalam waktu sesingkat mungkin. Materi pendidikan sering kali ditetapkan pada tingkat tinggi atau menengah untuk dapat menentukan karakteristik guru. Faktanya, pelatihan yang berfokus pada keterampilan dan pengalaman guru telah terbukti memberikan hasil pendidikan yang lebih baik. Hasil akhir dari pelaksanaan pelatihan ini dapat ditunjukkan pada data guru yang mendapatkan nilai tambahan ketika mereka

mampu memilih pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya. Pelaksanaan pelatihan ini disesuaikan dengan keterampilan guru dan mendapat umpan balik dari kepala sekolah yang juga terbukti memberikan dampak lebih terhadap kemampuan siswa. 2) Metode Pelatihan Guru Fokus pada Cara Bertanya. Sebuah studi tentang calon guru yang dilakukan oleh Patricia Albergria-Almeida, seorang peneliti dari Universitas Aveiro di Portugal, yang menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengajukan pertanyaan yang relevan dapat mempengaruhi bagaimana cara peserta didik bertanya dan berpikir.

Karakteristik dalam diri guru juga mempengaruhi kemampuannya dalam bertanya. Stephen Joseph, seorang profesor kurikulum dan instruksi di Universitas Trinidad dan Tobago, menemukan pada tahun 2018 bahwa teknik bertanya di dalam kurikulum pendidikan akan lebih efektif, 3) Metode Adaptasi Terhadap Gaya Pembelajaran Siswa. Menggunakan pemahaman tentang gaya belajar siswa merupakan bagian penting dalam pengelolaan pembelajaran yang efektif. Guru harus menyadari bahwa semua siswa mempunyai kemampuan belajar yang berbeda-beda, seperti visual, auditori, atau taktil. Dengan memahami gaya belajar siswa, guru dapat memberikan informasi yang tepat dan efektif, dan 4) Metode Pelatihan Berbasis Praktik. Pendekatan ini melibatkan guru untuk mengambil bagian dalam kegiatan belajar yang langsung berkaitan dengan praktik pembelajaran mereka. Pelatihan simulasi mengajar, studi kasus, dan observasi kelas adalah contohnya. Strategi pelatihan yang dikenal sebagai pendekatan berbasis praktik lebih menekankan pada praktik atau kegiatan pelatihan yang dimulai dengan praktik secara langsung, dengan kegiatannya adalah praktik-teori-praktik.

Salah satu metode pelatihan yang efektif untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan kemampuan pedagogik guru adalah praktik pelatihan, yang menekankan pada pengalaman langsung dan penerapan teori dalam lingkungan kelas nyata. Berikut ini adalah beberapa contoh pelatihan praktek guru, seperti, a) Simulasi Mengajar: Guru mempraktikkan teknik mengajar di depan rekan mereka. Scenario pembelajaran yang realistis disimulasikan untuk melatih berbagai situasi di kelas. Guru menerima umpan balik konstruktif yang membantu mereka meningkatkan cara mereka mengajar, b) Studi Kasus: Berbagai studi kasus dari berbagai mata pelajaran dan tingkatan kelas dibahas. Guru menganalisis situasi pembelajaran yang sulit dan menemukan solusi yang efektif. Analisis mereka membantu guru membuat keputusan pedagogic yang tepat, c) Observasi Kelas: Guru melihat guru lain yang berpengalaman mengajar di kelas, fokus guru pada metode mengajar, interaksi guru-siswa, dan pengelolaan kelas yang efektif, dan berbicara dengan guru yang mereka amati untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik, d) Microteaching: Guru mengajar singkat di hadapan kelompok kecil guru. Fokus guru terletak pada keterampilan mengajar tertentu, seperti pengelolaan kelas atau penyampaian materi. Guru menerima umpan balik langsung dan spesifik yang membantu mereka meningkatkan aspek tersebut, e) Pembelajaran Bersama: Guru berpasangan dan mengajar satu sama lain, berperan sebagai guru dan siswa, dan saling memberikan umpan balik dan belajar dari satu sama lain

Berbagai metode pelatihan efektif bagi guru yang sudah di jelaskan di atas ini dapat diterapkan bagi peserta didik dalam lingkungan pendidikan dalam segala bentuk metode, seperti 1) Metode ceramah. Suatu metode pengajaran dimana guru menyampaikan ilmu secara lisan kepada siswa. Guru bertindak sebagai sumber informasi utama sementara siswa mendengarkan dan mencatat. Metode ini cocok untuk mengajarkan fakta atau konsep teoretis yang kompleks. Namun perlu diperhatikan variasi metode pengajaran lainnya agar siswa dapat

berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran, 2) Diskusi kelompok. Dalam metode diskusi kelompok, siswa berpartisipasi dalam diskusi kelompok untuk mendiskusikan topik tertentu. Guru bertindak sebagai fasilitator, membimbing dan mendorong siswa untuk berpartisipasi aktif. Metode ini mengedepankan pemikiran kritis, kolaborasi, dan partisipasi aktif siswa untuk membangun pemahaman, 3) Pembelajaran kooperatif. Dalam metode pembelajaran kooperatif, siswa bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tugas dan proyek bersama. Siswa saling mendukung, bertukar pengetahuan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Metode ini mendorong kerja sama tim, keterampilan sosial, dan saling ketergantungan di antara siswa.

Sebuah pendekatan pengajaran efektif yang berpusat pada peserta didik dan melibatkan mereka dalam investigasi mendalam terhadap pertanyaan atau masalah nyata ialah pembelajaran berbasis proyek. 4) Pembelajaran berbasis proyek. Metode pembelajaran berbasis proyek mengharuskan siswa untuk menyelesaikan proyek dunia nyata yang berkaitan dengan materi pelajaran. Siswa bertindak sebagai pembelajar aktif dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam situasi praktis. Metode ini merangsang kreativitas, penerapan praktis, dan pemecahan masalah. 5) Pembelajaran berbasis teknologi. Metode pembelajaran berbasis teknologi menggunakan alat dan aplikasi teknologi untuk meningkatkan pengalaman belajar. Hal ini mencakup penggunaan perangkat lunak pembelajaran, presentasi multimedia, simulasi, dan platform pembelajaran online. Pendekatan ini mempermudah akses terhadap sumber daya yang lebih komprehensif dan interaktif, sehingga meningkatkan keterlibatan siswa.

C. Manfaat Pelatihan Guru

Pelatihan guru adalah pelatihan yang dilakukan untuk membantu guru menjadi ahli dan memaksimalkan kegiatan pembelajaran di kelas. Latihan ini biasanya melibatkan teknik perencanaan pengajaran dan menemukan cara untuk mendorong pembelajaran yang efektif. Pelatihan guru mempunyai beberapa manfaat, antara lain: 1) guru mempunyai kesempatan untuk mengambil keputusan yang lebih baik dari sebelumnya, 2) meningkatkan keterampilan guru dalam menghadapi permasalahan, 3) guru termotivasi untuk lebih meningkatkan keterampilan kerjanya, 4) terjadi internalisasi dan operasionalisasi faktor motivasi, 5) dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi stres, depresi, frustrasi dan konflik, yang selanjutnya meningkatkan rasa percaya diri guru, 6) menjamin kepuasan kerja, 7) guru dapat mengetahui berbagai program yang membantu mereka meningkatkan keterampilan masing-masing baik secara teknis maupun intelektual, 8) mendapatkan pengakuan lebih atas keahliannya, 9) semakin kuat tekad guru untuk meningkatkan kemandirian dalam pekerjaannya, 10) mengurangi kecemasan dan ketakutan berlebihan terhadap tugas baru yang mungkin timbul di kemudian hari, 11) meningkatkan produktivitas, 12) menjadi lebih fleksibel dan terlatih untuk beradaptasi dan memahami masalah atau situasi apa pun di kelas, sehingga calon guru dapat mengambil langkah yang tepat untuk menemukan solusi, 13) menambah koneksi, 14) program pelatihan memungkinkan guru bertemu dengan banyak guru dalam suasana dan situasi berbeda. Dalam hal ini, guru dapat memperoleh banyak manfaat lain melalui hubungan guru-ke-guru.

D. Hasil Evaluasi Guru dalam Pelatihan

Evaluasi guru dalam pelatihan sangat penting untuk mengukur efektivitas program pelatihan dan dampaknya terhadap hasil pembelajaran dan keterlibatan siswa. Berikut adalah beberapa metode evaluasi yang guru dapat gunakan, seperti Pertama, umpan balik dari guru. Masukan dari peserta pelatihan sangat berharga dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara kuesioner dan survei dalam memberikan pertanyaan tertutup dan terbuka memungkinkan guru memperoleh masukan tentang materi pelatihan, metode, dan relevansinya dengan kebutuhan mereka. Selanjutnya, melakukan wawancara dan diskusi kelompok. Mengadakan sesi wawancara atau fokus pada diskusi kelompok untuk mendapatkan wawasan lebih dalam tentang pengalaman guru.

Kedua, observasi pengajaran. Observasi langsung terhadap praktik mengajar guru setelah pelatihan memberikan informasi berharga mengenai penerapan keterampilan yang dipelajari. Metode ini meliputi, observasi langsung terhadap praktik mengajar guru setelah pelatihan memberikan informasi berharga mengenai penerapan keterampilan yang dipelajari, observasi terstruktur yang menggunakan rubrik atau daftar periksa untuk menilai aspek pengajaran tertentu, seperti: pengelolaan kelas, penggunaan teknologi, atau metode pengajaran interaktif. Kemudian, observasi informal dalam memperhatikan interaksi guru-siswa tanpa menggunakan format yang kaku untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang perubahan perilaku di kelas.

Ketiga, kinerja siswa. Menilai kinerja siswa sebelum dan sesudah pelatihan guru dapat menunjukkan dampak pelatihan terhadap hasil pembelajaran. Ini termasuk penilaian Akademik yang berupa penggunaan tes standar, ujian, atau penilaian formatif untuk mengukur kemajuan akademik siswa. Selain itu, analisis data kinerja dengan membandingkan data kinerja siswa sebelum dan sesudah pelatihan guru untuk mengidentifikasi peningkatan atau perubahan yang signifikan. Keempat, keterlibatan siswa. Mengukur keterlibatan siswa sebagai indikator utama efektivitas pelatihan guru. Metode yang digunakan adalah survei keterlibatan siswa dalam menggunakan survei untuk mengukur keterlibatan, motivasi, dan kepuasan siswa di kelas. Selain itu, menggunakan observasi partisipatif dalam mengamati interaksi siswa selama kelas untuk menilai partisipasi dalam kegiatan kelas, diskusi, dan tugas.

Kempat, refleksi guru. Guru mungkin diminta untuk membuat jurnal reflektif atau laporan tentang pengalaman mereka menerapkan teknik yang dipelajari selama pelatihan. Ini membantu dengan refleksi mandiri, seperti guru merefleksikan keberhasilan dan tantangan yang dihadapi dalam menerapkan praktik baru, dan perencanaan tindak lanjut dalam membuat rencana untuk perbaikan berkelanjutan berdasarkan pertimbangan Anda. Kelima, analisis portofolio. Portofolio guru, termasuk rencana pembelajaran, materi, dan pekerjaan siswa, dapat dianalisis untuk mengevaluasi perubahan praktik pengajaran dan dampaknya terhadap pembelajaran siswa. Keenam, data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif (misalnya nilai ujian siswa, tingkat kehadiran) dan data kualitatif (misalnya wawancara, observasi) digunakan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang dampak pelatihan) dan menganalisisnya.

Ketujuh, penggunaan teknologi dan alat enilaian digital. Menggunakan platform penilaian digital untuk mengumpulkan, menganalisis, dan melaporkan data penilaian. Alat ini membantu guru dalam pelacakan kemajuan guru dan siswa secara real time, dan analisis data dalam mengidentifikasi tren dan pola dalam data penilaian. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa manajemen pelatihan guru sangat penting untuk meningkatkan kompetensi profesional mengajar di sekolah.

Pelatihan guru dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kemampuan pedagogis, meningkatkan pengetahuan konten, dan meningkatkan keterampilan teknis dan interaksi interpersonal yang diperlukan dalam pendidikan. Ini dapat dicapai melalui penggunaan pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Pembelajaran berbasis proyek, misalnya, adalah metode pembelajaran yang inovatif yang tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga meningkatkan minat dan keterlibatan siswa. Guru yang dilatih dengan baik memiliki kemampuan untuk membuat lingkungan belajar yang inklusif, dinamis, dan interaktif yang mendukung perkembangan semua siswa. Selain itu, evaluasi ini menekankan betapa pentingnya manajemen sekolah untuk memberikan dukungan terus menerus melalui penyediaan sumber daya, peluang untuk berpikir tentang pekerjaan mereka, dan budaya kerja sama guru. Hasil pemeriksaan menunjukkan

Kesimpulan

Manajemen pelatihan guru merupakan aspek sentral dalam upaya meningkatkan kapasitas profesional mengajar di sekolah. Berdasarkan metode evaluasi dan umpan balik, beberapa kesimpulan dapat diambil dalam melaksanakan pelatihan manajemen guru ialah perlu meningkatkan keterampilan mengajar. Hal ini telah terbukti sebagai pelatihan efektif untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru, termasuk pengelolaan kelas, penggunaan teknologi, dan penerapan metode pengajaran interaktif. Selanjutnya, dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi siswa. Guru dengan pelatihan yang lebih baik cenderung meningkatkan prestasi siswa, sebagaimana dibuktikan dengan nilai penilaian akademik dan keterlibatan siswa yang lebih tinggi. Bukan hanya itu, guru dapat menggunakan berbagai metode pelatihan, seperti pelatihan berbasis kemampuan, pengalaman, dan kebutuhan, guru fokus pada cara bertanya, adaptasi terhadap gaya pembelajaran siswa, serta metode berbasis praktik telah terbukti efektif dalam memenuhi beragam kebutuhan guru. Selain itu, perlunya pelatihan berkelanjutan. Pelatihan tersebut tidak cukup untuk dilakukan satu kali dalam mempertahankan kompetensi guru. Pelatihan berkelanjutan dan program pengembangan profesional terstruktur sangat penting untuk beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan teknologi pendidikan. Evaluasi berkelanjutan dan menyeluruh, termasuk melalui umpan balik langsung, observasi kelas, dan analisis kinerja siswa, memastikan efektivitas pelatihan dan membuat penyesuaian yang diperlukan

Referensi

Artha, A. Y., Sion, H., & Soan, U. F. (2021). Manajemen pelatihan guru Sekolah Dasar untuk meningkatkan kompetensi profesional di Kabupaten Seruyan. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 114-123

Dwi Anugrah. (2023). Metode Pengajaran yang Efektif. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, May 2019.

Manajemen Pembelajaran yang Efektif untuk Kesuksesan Pendidikan. (10 Oktober 2023).

Nurdin, A. (2019). Manajemen pembinaan kepala sekolah dan motivasi kerja guru serta kemampuan mengajar guru dalam upaya meningkatkan kompetensi profesi guru di sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(01), 49-62

- Santoso, J, T. (2022). Mengapa Guru Harus Mengikuti Pelatihan. Universitas Stekom, 4 Juni 2022.
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258-264.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296.
- Usman, S., & Yusrina, A. (2023). 2 Bentuk Pelatihan yang cocok bagi guru di era Kurikulum Merdeka. *Disiplin iliah, gaya jurnalistik*, 28 Agustus, 2023