



Backward Design Untuk Efektifitas Pelatihan Kaderisasi Pengurus di Pondok Pesantren Nurul Jadid

Rojabi Azharghany, Muhammad Ibtida Unniam

Universitas Nurul Jadid, Paiton, Probolinggo

ARTICLE INFORMATION

Received: October 07, 2023

Revised: December 08, 2023

Available online: December 30, 2023

KEYWORDS

Backward Design, Participatory Action Research, Management Cadre Formation, Training

CORRESPONDENCE

Name: Rojabi Azharghany

E-mail: azharghany@unuja.ac.id

ABSTRACT

The use of learning design models, such as backward design, has become an effective choice for educational and cadre institutions in designing effective and targeted training programs. Nurul Jadid Islamic Boarding School, an Islamic educational institution which has an important role in spreading religious values, education, cadre formation, da'wah and community service, can utilize backward design to increase the attractiveness and visibility of the management cadre training program. Currently, the implementation of the cadre training program for administrators in Islamic boarding schools is still experiencing various obstacles, including: training materials that are not on target, lack of interest from administrators in participating in cadre development training and training that does not produce the expected output and outcomes. Furthermore, this service program was carried out to solve this problem, by focusing on implementing the backward design model in designing a cadre training program for Nurul Jadid Islamic Boarding School administrators that was effective and right on target. The service method used is participatory action research (PAR) so that the administrators who are accompanied can implement sustainability. The result of this service activity is that through the application of the backward design approach and the PAR method, the administrator cadre training program at the Nurul Jadid Islamic Boarding School was able to achieve the goals of effectiveness, relevance and sustainability.

Pendahuluan

Tulisan ini hendak menguraikan implementasi pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada penerapan model *backward design* dalam merancang program pelatihan kaderisasi pengurus Pondok Pesantren Nurul Jadid. Hal tersebut dilakukan agar Bidang Pengembangan Pesantren dan Masyarakat (BPPM) Pondok Pesantren Nurul Jadid dapat merancang program pelatihan kaderisasi pengurus yang efektif dan tepat sasaran.

Pondok Pesantren Nurul Jadid adalah sebuah lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran penting dalam menyebarkan nilai-nilai agama, pendidikan, kaderisasi, dakwah, dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai sebuah lembaga pendidikan tradisional yang mengutamakan pembelajaran agama, pesantren memiliki tanggung jawab besar dalam menghasilkan kader-kader pengurus yang berkualitas dan mampu memainkan peran strategis dalam mengembangkan pesantren dan menyebarkan nilai-nilai keislaman di tengah masyarakat.

Saat ini, Pesantren Nurul Jadid melalui Lembaga Pengembangan Pesantren dan Masyarakat (BPPM) sedang berfokus menindaklanjuti Arah Kebijakan Umum Pesantren (AKUP) Pondok Pesantren Nurul Jadid Tahun 2023 pada Ayat 1. Optimalisasi Peran Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan dan Kaderisasi, Poin d. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kaderisasi Pengurus. Amanat tersebut, diterjemahkan melalui program kaderisasi pengurus dengan tujuan utama untuk menciptakan kader pengurus yang mampu mendesain dan melaksanakan berbagai kegiatan pelatihan di berbagai bidang terkait fungsi pesantren. Program ini bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi kepada para peserta, sehingga mereka menjadi instruktur atau pelatih yang berkualitas dan mampu memimpin dan mengelola kegiatan pelatihan dengan baik. Secara rinci program ini bertujuan: pertama, meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran. Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam, perlu menghadirkan pendidik yang kompeten dan profesional. Pelaksanaan program ini diharapkan dapat menghasilkan para pengurus dan pendidik yang mampu merancang kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman, mengaplikasikan metode 4 pembelajaran yang efektif, dan memanfaatkan teknologi pendidikan untuk mendukung proses belajar-mengajar; kedua, optimalisasi peran kader dalam kaderisasi. Kader-kader pesantren berperan penting dalam membentuk kepribadian santri, memperkuat

identitas keislaman, dan mengajarkan nilai-nilai moral serta etika agama. Melalui program ini, para kader akan diberdayakan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjadi panutan bagi santri dalam mengembangkan kepribadian yang berakhlakul karimah; ketiga, penguatan dakwah islamiyah. Pesantren Nurul Jadid memiliki komitmen kuat dalam menyebarkan ajaran Islam dan mengajak masyarakat untuk mengamalkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari. Melalui program ini, kader pengurus akan diberdayakan sebagai pendakwah dan cerdik pandai yang mampu menyampaikan pesan-pesan keislaman dengan jelas, tepat sasaran, dan efektif kepada masyarakat luas; keempat, peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pondok Pesantren Nurul Jadid juga berperan sebagai lembaga sosial yang berkontribusi dalam pembangunan masyarakat. Melalui program ini, para kader pengurus akan diberikan pemahaman dan keterampilan dalam merancang dan melaksanakan program-program pemberdayaan masyarakat, seperti pengajaran keterampilan, program kesehatan, bantuan sosial, dan lain sebagainya; kelima, membangun keunggulan kompetitif pesantren. Melalui program ini yang diharapkan berkelanjutan, Pondok Pesantren Nurul Jadid dapat meningkatkan kualitas dan reputasi lembaga sebagai pesantren yang mampu menghasilkan kader-kader unggul dan mampu bersaing dalam tataran nasional dan internasional.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh Pondok Pesantren Nurul Jadid dalam melakukan kaderisasi pengurus adalah bagaimana menyelenggarakan pelatihan yang efektif dan efisien. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja kader dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengurus lembaga sosial. Namun, pelatihan tidak selalu berjalan dengan lancar dan menghasilkan dampak yang positif. Ada beberapa persoalan yang sering muncul dalam pelaksanaan pelatihan, antara lain Pertama, materi pelatihan yang tidak tepat sasaran. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan, minat, dan kemampuan kader. Jika materi pelatihan terlalu mudah atau terlalu sulit, maka kader akan merasa bosan atau frustrasi. Jika materi pelatihan tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab kader, maka kader akan merasa tidak tertarik atau tidak berguna.

Kedua, kurangnya minat dalam mengikuti pelatihan pembinaan kader. Minat kader untuk mengikuti pelatihan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti waktu, tempat, fasilitas, metode, narasumber, dan insentif. Jika faktor-faktor tersebut tidak memadai atau tidak menarik, maka kader akan merasa malas atau enggan untuk mengikuti pelatihan. Selain itu, minat kader juga dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pengurus lembaga sosial yang menjadi contoh dan panutan bagi mereka.

Ketiga, pelatihan tidak menghasilkan *output* dan *outcome* yang diharapkan. *Output* pelatihan adalah hasil belajar yang dicapai oleh kader setelah mengikuti pelatihan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap. *Outcome* pelatihan adalah dampak yang ditimbulkan oleh *output* pelatihan terhadap kinerja kader dan lembaga sosial secara keseluruhan, seperti produktivitas, kualitas, inovasi, dan kepuasan. Untuk mengukur *output* dan *outcome* pelatihan, diperlukan evaluasi yang sistematis dan objektif. Namun, evaluasi pelatihan seringkali tidak dilakukan atau dilakukan secara sembarangan.

Persoalan-persoalan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan pembinaan kader memerlukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang matang dan profesional. Pelatihan bukanlah sekadar kegiatan rutin yang dilakukan tanpa tujuan dan strategi yang jelas. Pelatihan adalah investasi jangka panjang yang harus memberikan manfaat bagi kader, pengurus lembaga sosial, dan masyarakat luas. Oleh karena itu, perlu adanya komitmen dan kerjasama dari semua pihak yang terlibat dalam proses kaderisasi pengurus lembaga sosial agar pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Minimnya minat terhadap pelatihan kaderisasi di Pondok Pesantren Nurul Jadid disebabkan oleh beberapa faktor, pertama, kurangnya pemahaman calon peserta mengenai manfaat dan relevansi dari program pelatihan terhadap perkembangan diri dan kepemimpinan (Qodriyah et al., 2021). Kedua, pesaing dari lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya dengan promosi yang lebih menarik dan modern turut menjadi faktor yang mengurangi minat calon peserta (Roziqin & Rozaq, 2018). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih inovatif dan menarik agar program pelatihan kaderisasi dapat mencapai target peserta yang diinginkan. Dengan menggunakan pendekatan *backward design* dalam merancang pelatihan (Buchan et al., 2020), diharapkan dapat meningkatkan minat warga pesantren dalam mengikuti program kaderisasi pengurus ini, serta dapat menghasilkan kader-kader tangguh yang mampu menjadi pemimpin masa depan yang berkualitas (Aisyah & Rofiah, 2022).

Berdasarkan alasan di atas dalam pendampingan pengabdian ini akan menjawab bagaimana merancang program pelatihan kaderisasi pengurus Pondok Pesantren Nurul Jadid yang efektif dan tepat

sasaran, serta bagaimana menerapkan model *backward design* dalam merancang program pelatihan kaderisasi pengurus Pondok Pesantren Nurul Jadid yang efektif dan tepat sasaran.

Metode

Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini menggunakan metode *participatory action research* (PAR). Metode ini merupakan pendekatan yang menekankan partisipasi dan tindakan oleh anggota komunitas yang terdampak oleh kegiatan pengabdian ini. PAR bertujuan untuk memahami situasi dengan mencoba mengubahnya, secara kolaboratif dan berdasarkan refleksi (Vaughn & Jacquez, 2020). PAR menggunakan berbagai metode, baik kualitatif maupun kuantitatif, untuk mengumpulkan data, menganalisis masalah, merumuskan solusi, dan mengimplementasikan tindakan perbaikan (Halliday et al., 2019).

Dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini, metode PAR digunakan untuk meningkatkan efektivitas (Rahmat & Mirnawati, 2020) pelatihan kaderisasi pengurus di Pondok Pesantren Nurul Jadid. Pelatihan kaderisasi pengurus adalah salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi, motivasi, dan kinerja kader dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengurus pondok pesantren. Namun, pelatihan seringkali tidak berjalan dengan lancar dan tidak menghasilkan dampak yang positif.

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini menggunakan metode PAR dengan langkah-langkah sebagai berikut (Grilli et al., 2021):

1. Menentukan tujuan dan hasil pembelajaran yang diinginkan dari pelatihan kaderisasi pengurus. Tujuan dan hasil pembelajaran harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART). Tujuan dan hasil pembelajaran harus mencerminkan kompetensi inti, kompetensi dasar, dan indikator yang sesuai dengan kurikulum pondok pesantren.
2. Merancang asesmen yang sesuai dengan tujuan dan hasil pembelajaran yang diinginkan. Asesmen harus dapat mengukur sejauh mana kader telah mencapai tujuan dan hasil pembelajaran yang diharapkan. Asesmen harus menggunakan berbagai teknik dan instrumen yang valid dan reliabel, seperti tes tertulis, observasi, wawancara, portofolio, dll. Asesmen harus dilakukan secara formatif (selama proses pembelajaran) dan sumatif (di akhir proses pembelajaran).

Merancang bahan ajar dan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan dan hasil pembelajaran yang diinginkan serta asesmen yang telah dirancang (Childre et al., 2009). Bahan ajar dan kegiatan pembelajaran harus menarik, bervariasi, interaktif, dan berorientasi pada siswa. Bahan ajar dan kegiatan pembelajaran harus menggunakan berbagai sumber dan media yang relevan dan mutakhir, seperti buku, internet, video, dll. Bahan ajar dan kegiatan pembelajaran harus mengintegrasikan berbagai aspek, seperti kognitif, afektif, psikomotorik, spiritual, sosial, dan lain sebagainya (McTighe & Thomas, 2003).

Langkah-langkah di atas merupakan penerapan dari konsep *backward design*, yaitu sebuah pendekatan perancangan pembelajaran yang dimulai dari akhir (tujuan dan hasil pembelajaran) kemudian mundur untuk mengembangkan asesmen, bahan ajar, dan kegiatan pembelajaran yang sesuai (Wilson, 2023). *Backward design* dapat meningkatkan efektivitas pelatihan kaderisasi pengurus karena dapat memastikan bahwa semua komponen pembelajaran saling terkait dan terarah pada pencapaian tujuan dan hasil pembelajaran yang diinginkan (Overson & Benassi, 2021).

Hasil dan Pembahasan

Pelatihan kaderisasi pengurus merupakan salah satu upaya penting untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas pengurus (Falah, 2019). Pelatihan ini diharapkan dapat membekali pengurus dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik (Ridho, 2011). Untuk mencapai efektivitas pelatihan kaderisasi pengurus, diperlukan perencanaan yang matang. Salah satu pendekatan perencanaan yang dapat digunakan adalah *backward design* (Martin et al., 2019). Pendekatan ini dimulai dengan menentukan hasil yang diharapkan dari pelatihan, kemudian menentukan konten dan metode pelatihan. Pada tulisan ini terdapat dua pembahasan utama, yakni *backward design* untuk efektivitas pelatihan kaderisasi pengurus dan implementasi metode *participatory action research* (PAR): melibatkan komunitas dalam proses perubahan.

Backward Design Untuk Efektivitas Pelatihan Kaderisasi Pengurus

Dengan menggunakan *backward design*, pelatihan kaderisasi pengurus dapat dirancang dengan lebih terarah dan relevan dengan kebutuhan pengurus. Hal ini akan meningkatkan kemungkinan pelatihan tersebut untuk mencapai hasil yang diharapkan. Hal tersebut tergambarkan dalam kinerja berikut:

1. Pengenalan Program Pelatihan Kaderisasi Pengurus

Sebagai langkah awal dalam mengatasi tantangan pelaksanaan pelatihan kaderisasi, program dirancang untuk mencapai beberapa tujuan strategis. *Backward design* menjadi pendekatan yang digunakan, dimulai dengan merinci tujuan pembelajaran yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART) (Ambrocio & Shune, 2022). Pada kegiatan ini dihasilkan luaran sebagai berikut :

Pertama, dasar pelaksanaan merujuk pada: (1) Peraturan Dewan Pengasuh Nomor 01 Tahun 2019 Tentang Qanun Asasi Pondok Pesantren Nurul Jadid. (2) Peraturan Pengasuh Nomor 02 Tahun 2021 Tentang Tata Kelola Pondok Pesantren Nurul Jadid. (3) Peraturan Kepala Pesantren Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Tata Kelola Kaderisasi Pengurus.

Kedua, tujuan program pelatihan kaderisasi pengurus adalah: (1) Menyiapkan pengurus kader-kader yang kompeten, berkomitmen, dan berkualitas tinggi. (2) Mengembangkan pengurus kader yang kredibel, profesional dan kapabel yang sesuai dengan nilai-nilai dan visi misi pesantren. (3) Menyediakan pengurus sesuai dengan kebutuhan struktur pesantren. (4) Mengoptimalkan pengkaderan pengurus yang berjenjang, terstruktur, dan sistematis.

Ketiga, perencanaan diputuskan mengacu pada: (1) Perencanaan program pelatihan kaderisasi pengurus harus disusun berdasarkan jenis, level dan model struktur organisasi pengurus. (2) Perencanaan program pelatihan kaderisasi pengurus harus mempertimbangkan studi kelayakan dan analisis kebutuhan. (3) Setiap satuan kerja wajib menyusun perencanaan program pelatihan kader pengurus sekurang-kurangnya satu kali untuk semua level setiap tahun anggaran

2. Merancang Asesmen yang Relevan dan Menantang

Langkah selanjutnya melibatkan perancangan asesmen yang sesuai dengan tujuan dan hasil pembelajaran yang diinginkan. Asesmen tersebut tidak hanya mencakup tes tertulis, tetapi juga melibatkan observasi, wawancara, dan portofolio. Dengan begitu, proses evaluasi menjadi lebih holistik, memberikan gambaran yang akurat tentang pencapaian peserta.

Asesmen tersebut mengacu pada pada standar yang telah berhasil disusun bersama dengan rincian sebagai berikut:

2.1 Standar Kompetensi Instruktur dan Fasilitator Pelatihan

Standar kompetensi instruktur merupakan seperangkat kriteria yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik yang diperlukan untuk menjadi instruktur yang efektif. beberapa standar kompetensi instruktur pelatihan pengurus kader sebagai berikut:

Tabel 1. Standar Kompetensi Instruktur dan Fasilitator Pelatihan

| Kompetensi Utama | Standar Kompetensi Instruktur dan Fasilitator Pelatihan | |
|-----------------------------------|--|--|
| | Kompetensi Inti | Kompetensi Instruktur |
| Kompetensi Kepesantrenan | 1. Menguasai nilai-nilai dasar Pondok Pesantren Nurul Jadid yang terdiri dari Panca Kesadaran dan Trilogi Santri | 1.1. Memahami konsep Panca Kesadaran dan Trilogi Santri. |
| | | 1.2. Menjelaskan nilai-nilai yang terkandung dalam Panca Kesadaran dan Trilogi Santri. |
| | | 1.3. Mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam Panca Kesadaran dan Trilogi Santri. |
| Kompetensi Kepribadian dan Sosial | 1. Memiliki Kepribadian yang <i>berakhlaqul karimah</i> | 1.1. Memahami konsep <i>akhlaqul karimah</i> yang terdiri dari <i>hablum minallah, minal kholqi, dan minal alam</i> . |
| | | 1.2. Menerapkan perilaku yang stabil dan disiplin, yaitu konsisten bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, dan sosial. |
| | | 1.3. Mencontohkan perilaku teladan dan kepatutan. |
| | | 1.4. Menerapkan perilaku arif, bijaksana, dan bertanggung jawab. |

| | | |
|------------------------|---|--|
| | 2. Memiliki kesadaran sosial (asah, asih, dan asuh) | <p>2.1. Menggali asah dengan berkomitmen dan terus memperbarui pengetahuan dalam bidang pelatihan.</p> <p>2.2. Memiliki asih atau empati dan kepedulian sosial dengan memahami kebutuhan, tantangan, dan perasaan peserta, serta merespons dengan pengertian dan dukungan yang memadai.</p> <p>2.3. Mewujudkan perilaku asuh, yaitu membantu, mendukung, dan mendorong peserta pelatihan untuk terus berproses dalam mengembangkan kemampuan dan potensi diri.</p> |
| Kompetensi Profesional | 1. Menguasai Manajerial | <p>1.1. Memiliki pengalaman menjadi pengurus organisasi atau unit-unit di lingkungan Pondok Pesantren Nurul Jadid.</p> <p>1.2. Memiliki keterampilan komunikasi, yaitu mampu berbicara dengan jelas, mengungkapkan ide dengan efektif, dan mendengarkan dengan perhatian. Kemampuan beradaptasi dengan peserta yang berbeda dengan menggunakan gaya komunikasi yang berbeda.</p> <p>1.3. Memiliki keterampilan presentasi yang efektif dengan cara menggunakan alat bantu visual, mengatur materi secara terstruktur, dan menggunakan teknik presentasi yang menarik perhatian peserta.</p> <p>1.4. Memiliki keterampilan mengelola kelas. Diantaranya mampu mengatur waktu pelatihan, mengelola kelompok peserta, dan memastikan pelaksanaan yang efisien dan efektif.</p> <p>1.5. Memiliki keterampilan melayani peserta dengan tekun dan sabar.</p> <p>1.6. Memiliki keterampilan evaluasi dan umpan balik. Mampu melakukan evaluasi yang komprehensif terhadap peserta dan program pelatihan. Mereka harus mampu memberikan umpan balik yang konstruktif kepada peserta untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.</p> <p>1.7. Memiliki Kemampuan <i>Problem Solving</i>: Instruktur pelatihan harus memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan dan masalah yang mungkin muncul selama pelatihan. Mereka harus dapat berpikir kritis, menemukan solusi yang efektif, dan mengelola situasi yang kompleks dengan baik.</p> <p>1.8. Etika Profesional: Instruktur pelatihan harus bertindak dengan integritas dan mengikuti etika profesional. Mereka harus menjaga kerahasiaan informasi peserta, menghormati keanekaragaman budaya dan pandangan, serta berperilaku profesional dalam semua interaksi dengan peserta dan rekan kerja.</p> |
| | 2. Menguasai <i>hard skill</i> di bidangnya (disesuaikan dengan materi pelatihan) | <p>2.4. Memiliki sertifikat instruktur atau sertifikat pelatihan yang sesuai dengan keahliannya.</p> <p>2.5. Memahami subjek atau topik pembahasan secara komprehensif dan mendalam di bidang keahliannya.</p> <p>2.6. Memiliki keterampilan teknis. Instruktur pelatihan dalam beberapa bidang khusus mungkin perlu memiliki keterampilan teknis tertentu yang relevan dengan pelatihan yang mereka berikan. Misalnya, instruktur dalam pelatihan teknis atau IT harus memiliki pemahaman mendalam tentang teknologi terkait.</p> |

Tabel 2. Standar kompetensi lulusan pelatihan

| Dimensi | Kualifikasi Kemampuan |
|-------------|---|
| Sikap | <p>1. Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap seorang pengurus.</p> <p>2. Mengamalkan Panca dan Trilogi Santri.</p> <p>3. Memiliki kepribadian yang stabil, disiplin, berakhlak mulia, percaya diri, dan bertanggung jawab dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam di Pondok Pesantren Nurul Jadid.</p> |
| Pengetahuan | <p>1. Memiliki pengetahuan konseptual dan faktual berkaitan dengan materi wajib pelatihan kaderisasi pengurus.</p> |

| | |
|--------------|--|
| | 2. Memiliki pemahaman konseptual dan faktual materi tambahan yang disesuaikan dengan tugas pokok fungsi unit organisasi atau satuan kerja. |
| Keterampilan | 1. Memiliki kemampuan berpikir dan tindakan yang produkti dan kreatif dalam ranah abstrak dan kongkrit sesuai dengan tugas di bawah unit organisasi atau satuan kerja. |
| | 2. Memiliki kemampuan manajerial (<i>soft skill</i>) yang terdiri dari materi wajib pelatihan kaderisasi pengurus. |
| | 3. Memiliki kemampuan <i>hard skill</i> sesuai dengan bidang organisasi yang ditekuni pengurus kader. |

2.2 Kompetensi Pengurus Kader

Kompetensi yang pertama adalah kompetensi kepesantrenan. Kompetensi ini mencakup pemahaman pengurus kader terhadap ajaran agama Islam serta nilai-nilai kepesantrenan. Berikut indikator esensial subkompetensi dalam kompetensi kepesantrenan: (1) Memahami dan mengamalkan nilai-nilai Panca Kesadaran Santri yang dimanifestasikan dalam kehidupan sehari-hari. Antara lain meliputi kesadaran beragama yang selaras dengan konsep trilogi santri, kesadaran berilmu, kesadaran berorganisasi, kesadaran bermasyarakat, dan kesadaran berbangsa dan bernegara. (2) Memegang teguh tiga prinsip dasar santri yang termaktub dalam asas-asas Trilogi Santri. Pertama, berkomitmen untuk menjalankan *fardu 'ain*, meneguhkan diri untuk menjauhi dan meninggalkan perbuatan dosa-dosa besar, dan yang terakhir yaitu berbudi luhur kepada Allah dan sesama makhluk.

Kompetensi yang kedua adalah kompetensi kepribadian dan sosial. Kompetensi ini merupakan kemampuan pengurus kader secara personal yang berkaitan dengan perilaku dan relasi soaial. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut: (1) Memiliki kepribadian yang stabil dan disiplin, yaitu konsisten bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial. Kepribadian teladan dengan menampilkan perilaku baik sebagai pengurus dan kepatutan untuk dicontoh oleh santri. Kepribadian yang arif bijaksana dan bertanggung jawab memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan kecermatan, ketepatan, serta bertanggung jawab dalam menghadapi persoalan yang dihadapi. (2) Memiliki kesadaran sosial 3A (asah, asih, dan asuh). Aspek pertama dalam membangun relasi sosial pengurus kader adalah asah, yaitu kesadaran untuk saling mendidik dengan indikator esensial: *upgrade* kemampuan dan potensi diri. Aspek kedua adalah asih yang indikator esensialnya merujuk pada empati dan kepedulian sosial. Dan aspek ketiga adalah asuh, yakni perwujudan dari sikap/perilaku untuk saling membantu dan mendukung.

Kompetensi yang ketiga adalah Kompetensi Profesional. Kompetensi ini merupakan kompetensi atau keterampilan terkait penyelesaian tugas sebagai pengurus kader. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut: (1) Kemampuan manajerial pengurus kader meliputi keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Indikator esensialnya; berintegritas, komunikatif, *team work*, melayani, bisa mengambil keputusan yang diperlukan dengan tepat, dan *problem solving*. (2) Memiliki kemampuan *hard skill* sesuai dengan bidang organisasi yang ditekuni pengurus kader.

3. Pembuatan Bahan Ajar dan Kegiatan Pembelajaran yang Dinamis

Dalam menerapkan *backward design*, bahan ajar dan kegiatan pembelajaran dirancang agar sesuai dengan tujuan dan hasil pembelajaran. Kreativitas dipadukan dengan keberagaman, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan menarik. Integrasi teknologi pendidikan juga diutamakan untuk mendukung proses belajar-mengajar.

Implementasi Metode *Participatory Action Research* (PAR): Melibatkan Komunitas dalam Proses Perubahan

Dalam menghadapi kendala-kendala pelatihan, metode *Participatory Action Research* (PAR) diadopsi sebagai alat utama. PAR tidak hanya mencakup penelitian, tetapi juga kolaborasi yang melibatkan seluruh komunitas. Konsep ini menjadi instrumen untuk memahami, merencanakan, dan mengimplementasikan perubahan secara kolaboratif (Wood, 2019).

1. Identifikasi Masalah

Melibatkan peserta dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi dalam pelatihan. Ini menjadi langkah awal dalam merancang solusi yang bersifat kontekstual. Pada kegiatan partisipasi melibatkan pengurus ini, ditemukan masalah yang dianalisis oleh para pengurus, antara lain:

- a. Materi pelatihan yang tidak tepat sasaran. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan, minat, dan kemampuan kader. Jika materi pelatihan terlalu mudah atau terlalu sulit, maka kader akan merasa bosan atau frustrasi. Jika materi pelatihan tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab kader, maka kader akan merasa tidak tertarik atau tidak berguna.
- b. Kurangnya minat dalam mengikuti pelatihan pembinaan kader. Minat kader untuk mengikuti pelatihan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti waktu, tempat, fasilitas, metode, narasumber, dan insentif. Jika faktor-faktor tersebut tidak memadai atau tidak menarik, maka kader akan merasa malas atau enggan untuk mengikuti pelatihan. Selain itu, minat kader juga dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pengurus lembaga sosial yang menjadi contoh dan panutan bagi mereka.
- c. Pelatihan tidak menghasilkan *output* dan *outcome* yang diharapkan. *Output* pelatihan adalah hasil belajar yang dicapai oleh kader setelah mengikuti pelatihan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap. *Outcome* pelatihan adalah dampak yang ditimbulkan oleh *output* pelatihan terhadap kinerja kader dan lembaga sosial secara keseluruhan, seperti produktivitas, kualitas, inovasi, dan kepuasan. Untuk mengukur *output* dan *outcome* pelatihan, diperlukan evaluasi yang sistematis dan objektif. Namun, evaluasi pelatihan seringkali tidak dilakukan atau dilakukan secara sembarangan.

Persoalan-persoalan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan pembinaan kader memerlukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang matang dan profesional. Pelatihan bukanlah sekedar kegiatan rutin yang dilakukan tanpa tujuan dan strategi yang jelas. Pelatihan adalah investasi jangka panjang yang harus memberikan manfaat bagi kader, pengurus lembaga sosial, dan masyarakat luas. Oleh karena itu, perlu adanya komitmen dan kerjasama dari semua pihak yang terlibat dalam proses kaderisasi pengurus lembaga sosial agar pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

2. Partisipasi Peserta

Mengubah peserta menjadi pemain utama dalam perancangan solusi. Partisipasi aktif peserta ditekankan untuk memastikan relevansi dan keberlanjutan perubahan. Pada proses ini para pengurus melakukan aksi keterlibatan aktif sehingga menghasilkan hasil analisis atas pembahasan kebutuhan materi pelatihan, level dan sarannya berdasarkan akar permasalahan. Hal tersebut digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Kebutuhan materi pelatihan

| Level | Fase | Materi | Strata Serifikasi | |
|-------|------|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Dasar | 1 | ▪ <i>Kepesantrenan</i> | ● Ketua Kamar | |
| | | ▪ <i>Ruhul Khidmah</i> | ● Ketua Kelas | |
| | 2 | ▪ <i>Leadership Skills</i> | ● Organisasi Tingkat Daerah | |
| | | ▪ <i>Intellectual Skills</i> | ● Organisasi Tingkat Program | |
| | | ▪ <i>Organizational Skills</i> | | |
| | 3 | ▪ <i>Explanation Skills</i> | ● Organisasi Tingkat Wilayah | |
| | | ▪ <i>Servicing Skills</i> | | |
| | | ▪ <i>Knowledge Management</i> | ● Organisasi Tingkat Sekolah | |
| | 1 | 1 | ▪ <i>Kepesantrenan</i> | ● Organisasi Tingkat Satker |
| | | | ▪ <i>Ruhul Khidmah</i> | |
| 2 | | ▪ <i>Intellectual Skills</i> | | |
| | | ▪ <i>Leadership Skills</i> | ● Wali Asuh | |
| | | ▪ <i>Organizational Skills</i> | | |

| | | | |
|----------|---|--------------------------------|-------------------------|
| Menengah | 3 | ▪ <i>Explanation Skills</i> | • Pengurus Daerah |
| | | ▪ <i>Servicing Skills</i> | |
| | | ▪ <i>Knowledge Management</i> | |
| Atas | 1 | ▪ <i>Kepesantrenan</i> | • Pengurus Wilayah |
| | | ▪ <i>Ruhul Khidmah</i> | |
| | | ▪ <i>Intellectual Skills</i> | |
| Atas | 2 | ▪ <i>Leadership Skills</i> | • Pengurus Kader Satker |
| | | ▪ <i>Organizational Skills</i> | |
| | | ▪ <i>Explanation Skills</i> | |
| | | ▪ <i>Servicing Skills</i> | |
| | | ▪ <i>Knowledge Management</i> | |

Sumber: Diolah Penulis (2023)

3. Pengembangan Solusi

Melibatkan peserta dalam merumuskan solusi yang dapat diimplementasikan dalam konteks pelatihan. Pendekatan ini mendorong perubahan yang berakar pada kebutuhan sebenarnya. Sehingga dalam proses ini, materi, level, sasaran telah bisa dijabarkan dengan baik oleh para pengurus yang terlibat dalam pembahasan dengan memfokuskan masing-masing materi pada klasifikasi : (1) capaian pembelajaran setiap levelnya, dan (2) sub materi dan tujuan pembelajarannya. Produk dari pengembangan solusi ini tidak bisa dipaparkan semua dalam halaman ini, karena keterbatasan halaman, namun dapat ditampilkan dua contoh materi sebagai berikut:

1. Materi Kepesantrenan

a. Level Dasar

1) Pencapaian Pembelajaran

Peserta mampu memahami makna dan hikmah *farḍlu ain* dan *kifayah*, menginterpretasi sumber-sumber ajaran Islam yang berkaitan dengan *farḍlu ain* dan *kifayah*, mengaplikasikan *farḍlu ain* dan *kifayah* dalam kehidupan sehari-hari, memberikan perspektif yang konstruktif dan relevan tentang *farḍlu ain* dan *kifayah*, menunjukkan empati kepada sesama muslim yang menjalankan atau membutuhkan *farḍlu ain* dan *kifayah*, serta mengenal diri sebagai hamba Allah yang bertanggung jawab atas *farḍlu ain* dan *kifayah*. Peserta juga berkomitmen untuk menjauhi larangan-larangan (dosa besar), beradab kepada Allah dengan cara taat, tawakal, dan bersyukur, serta beradab kepada makhluk dengan cara berbuat baik, adil, dan santun.

2) Sub Materi dan Tujuan Pembelajaran

| Sub Materi Kepesantren | Tujuan Pembelajaran |
|---------------------------|--|
| Kesadaran Beragama | Peserta berkomitmen terhadap pelaksanaan <i>farḍlu ain</i> dan <i>kifayah</i> , menjauhi dosa besar, beradab kepada Allah, dan beradab kepada makhluk. |

b. Level Menengah

1) Capaian Pembelajaran

Peserta mampu memahami, menginterpretasi, dan mengaplikasikan konsep-konsep Islam tentang hakikat manusia, pengetahuan manusia, dan adab kepada ilmu dalam konteks kehidupan sehari-hari. Peserta juga mampu memberikan perspektif, menunjukkan empati, dan mengenal diri sebagai bagian dari *jami'ah* (organisasi) yang berkolaborasi, peduli, berjejaring, dan kreatif dalam menghadapi tantangan zaman.

2) Sub Materi dan Tujuan Pembelajaran

| Sub Materi Kepesantren | Tujuan Pembelajaran |
|---------------------------|--|
| Kesadaran Berilmu | Peserta dapat memahami konsep-konsep Islam tentang |

| | |
|-------------------------|---|
| | hakikat manusia, pengetahuan manusia, dan adab kepada ilmu. |
| Kesadaran Berorganisasi | Peserta dapat memahami konsep-konsep Islam tentang <i>jami'ah</i> (organisasi) meliputi kolaborasi, kepedulian, berjejaring, dan kreatif. |

c. Level Atas

1) Capaian Pembelajaran

Peserta mampu memahami, menginterpretasi, dan mengaplikasikan pengetahuan tentang konsep-konsep Islam yang berkaitan dengan pemahaman diri dan situasi yang dihadapi, komitmen diri, dan adab bermasyarakat, serta memberikan perspektif yang Islami dan relevan untuk menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Peserta didik juga menunjukkan empati terhadap orang-orang yang berbeda dengan mereka, serta mengenal diri sendiri sebagai pribadi yang memiliki konsep-konsep Islam tersebut. Peserta didik juga mampu memahami, menginterpretasi, dan mengaplikasikan pengetahuan tentang konsep-konsep Islam yang berkaitan dengan adab berbangsa dan bernegara, pengenalan dan penghargaan terhadap budaya, komunikasi dan interaksi antar budaya, refleksi dan tanggung jawab terhadap pengalaman kebinekaan, dan berkeadilan sosial, serta memberikan perspektif yang Islami dan inklusif untuk berkontribusi dalam pembangunan bangsa dan negara. Dengan demikian, peserta didik dapat meningkatkan keterampilan pemahaman diri dan situasi yang dihadapi, komitmen diri, adab bermasyarakat, adab berbangsa dan bernegara, pengenalan dan penghargaan terhadap budaya, komunikasi dan interaksi antar budaya, refleksi dan tanggung jawab terhadap pengalaman kebinekaan, dan berkeadilan sosial.

2) Sub Materi dan Tujuan Pembelajaran

| Sub Materi Kepesantren | Tujuan Pembelajaran |
|-----------------------------------|---|
| Kesadaran Bermasyarakat | Peserta dapat memahami konsep-konsep Islam tentang pemahaman diri dan situasi yang dihadapi, komitmen diri, dan adab bermasyarakat. |
| Kesadaran Berbangsa dan Bernegara | Peserta dapat memahami konsep-konsep Islam tentang adab berbangsa dan bernegara, pengenalan dan penghargaan terhadap budaya, komunikasi dan interaksi antar budaya, refleksi dan tanggung jawab terhadap pengalaman kebinekaan, dan berkeadilan sosial. |

2. Materi Ruhul Khidmah

a. Level Dasar

1) Capain Pembelajaran

Peserta mampu memahami konsep-konsep *Ruhul Khidmah* yang meliputi ikhlas, amanah, istiqamah, dan ihsan, menginterpretasi konsep-konsep *Ruhul Khidmah* dalam konteks kepengurusan organisasi, mengaplikasikan konsep-konsep *Ruhul Khidmah* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai kader pengurus, memberikan perspektif yang positif dan inspiratif tentang *Ruhul Khidmah* kepada anggota dan masyarakat, menunjukkan empati kepada sesama kader pengurus dan anggota yang berkhidmah, serta mengenal diri sebagai kader pengurus yang berkhidmah untuk Allah dan umat.

2) Sub Materi dan Tujuan Pembelajaran

| Sub Materi <i>Ruhul Khidmah</i> | Tujuan Pembelajaran |
|---------------------------------|---|
| Pengertian <i>Khidmah</i> | Peserta dapat memahami konsep-konsep <i>ruhul khidmah</i> dalam kaitannya dengan perannya sebagai kader pengurus. |

b. Level Menengah

1) Capain Pembelajaran

Peserta mampu memahami, menginterpretasi, dan mengaplikasikan rangkaian kesinambungan peran pengurus dengan dakwah Nabi dalam konteks kekinian. Peserta juga mampu memberikan perspektif, menunjukkan empati, dan mengenal diri sebagai penerus dakwah Nabi yang memiliki tanggung jawab dan kewajiban kepada pihak-pihak terkait yang berkepentingan terhadap pengurus dalam pelaksanaan program pesantren. Peserta mampu membangun kesadaran mengenai pentingnya peran pengurus sebagai muara bagi program pesantren yang bermanfaat bagi masyarakat.

2) Sub Materi dan Tujuan Pembelajaran

| Sub Materi <i>Ruhul Khidmah</i> | Tujuan Pembelajaran |
|--|--|
| Urgensi <i>Ruhul Khidmah</i> Dimiliki Pengurus dalam Mengemban Amanah Profetik Kepesantrenan | Peserta dapat menyebutkan rangkaian kesinambungan peran pengurus dengan dakwah Nabi, Membangun kesadaran mengenai pentingnya peran pengurus sebagai penerus dakwah Nabi. |
| Pengurus Sebagai Muara Program Pesantren | Peserta dapat menyebutkan pihak-pihak terkait yang berkepentingan terhadap pengurus dalam pelaksanaan program pesantren, Membangun kesadaran mengenai pentingnya peran pengurus sebagai muara bagi program pesantren |

c. Level Atas

1) Capain Pembelajaran

Peserta mampu memahami, menginterpretasi, dan mengaplikasikan pengetahuan tentang tanggung jawab sosialnya sebagai pengurus, serta memberikan perspektif yang bertanggung jawab dan peduli untuk mendahulukan perlindungan terhadap hak-hak anggota. Peserta didik juga menunjukkan empati terhadap anggota yang dilayani, serta mengenal diri sendiri sebagai pribadi yang memiliki tanggung jawab sosial. Peserta didik juga mampu mengidentifikasi perilaku menyimpang dalam pelayanan, pengurus menyadari dampak negatif yang ditimbulkan dari penyimpangan dimaksud, serta memberikan perspektif yang konstruktif dan solutif untuk mencegah dan menangani penyimpangan tersebut. Dengan demikian, peserta didik dapat meningkatkan keterampilan tanggung jawab sosial, pelayanan anggota, dan penanganan penyimpangan.

2) Sub Materi dan Tujuan Pembelajaran

| Sub Materi <i>Ruhul Khidmah</i> | Tujuan Pembelajaran |
|---|--|
| Tanggung Jawab Sosial Sebagai Pengurus | Peserta dapat menyebutkan tanggung jawab sosialnya: mendahulukan perlindungan terhadap hak-hak anggota, membangun kesadaran tanggung jawab sosial pengurus dalam melayani anggota. |
| Menghindari Penyimpangan Sebagai Pengurus | Peserta dapat mengidentifikasi perilaku menyimpang dalam pelayanan dan menyadari dampak negatif yang ditimbulkan dari penyimpangan dimaksud. |

Melalui penerapan pendekatan *backward design* dan metode PAR, program pelatihan kaderisasi pengurus di Pondok Pesantren Nurul Jadid mampu mencapai tujuan efektivitas, relevansi, dan berkelanjutan. Hasilnya menciptakan kader-kader yang lebih kompeten, partisipatif, dan memiliki dampak positif pada kinerja pesantren. Program ini tidak hanya menjadi solusi untuk Pondok Pesantren Nurul Jadid

tetapi juga memberikan kontribusi sebagai model yang dapat diadopsi oleh lembaga serupa dalam upaya peningkatan kualitas kaderisasi pengurus.

Kesimpulan dan Saran

Penerapan pendekatan *backward design* dan metode PAR, program pelatihan kaderisasi pengurus di Pondok Pesantren Nurul Jadid mampu mencapai tujuan efektivitas, relevansi, dan berkelanjutan. Melalui penggunaan teknik *backward design* dan pendekatan *participatory action research* (PAR) dapat meningkatkan efektivitas pelatihan kaderisasi pengurus dan melibatkan komunitas dalam proses perubahan. *Backward design* merupakan pendekatan perencanaan yang dimulai dengan menentukan hasil yang diharapkan, kemudian menentukan konten dan metode pelatihan. Pendekatan ini dapat membantu untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut dirancang dengan lebih terarah dan relevan dengan kebutuhan pengurus. PAR adalah metode penelitian yang melibatkan komunitas secara aktif dalam proses penelitian. Metode ini dapat membantu untuk meningkatkan kesadaran komunitas akan masalah yang dihadapinya, serta mendorong mereka untuk mengambil tindakan untuk mengatasi masalah tersebut. Kedua pendekatan ini memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. *Backward design* lebih cocok untuk pelatihan yang memiliki tujuan yang jelas dan spesifik. PAR lebih cocok untuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran komunitas pada masalah yang dihadapi dan mendorong mereka untuk mengambil tindakan untuk mengatasi masalah tersebut. Sehingga hasil yang dicapai dalam kegiatan ini adalah Pesantren Nurul Jadid melalui Bidang Pengembangan Pesantren dan Masyarakat dapat menerbitkan panduan pelaksanaan pelatihan kaderisasi dan modul pendampingan kaderisasi.

Berikut adalah beberapa rekomendasi untuk penerapan kedua pendekatan tersebut:

1. *Backward design*

Untuk memastikan bahwa pelatihan dirancang dengan lebih terarah dan relevan dengan kebutuhan pengurus, perlu dilakukan analisis kebutuhan pengurus sebelum menentukan hasil yang diharapkan. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, perlu menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan capaian pembelajaran yang telah ditentukan.

2. PAR

Untuk meningkatkan efektivitas PAR, perlu melibatkan komunitas secara aktif dalam setiap tahap penelitian, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Perlu memberikan pendampingan yang memadai kepada komunitas untuk membantu mereka dalam proses penelitian.

Dengan menerapkan kedua pendekatan tersebut, pelatihan kaderisasi pengurus dapat menjadi lebih efektif dan efisien, serta dapat melibatkan komunitas dalam proses perubahan.

Daftar Pustaka

- Aisyah, N., & Rofiah, S. (2022). Dakwah Modern Pada Era Konvergensi Media: Studi Kasus Youtube Pondok Pesantren Nurul Jadid. *Dakwatuna: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi Islam*, 8(2), 110-126.
- Ambrocio, K. R., & Shune, S. E. (2022). Using Backward Design in Dysphagia Management: A Paradigm Shift Toward More Culturally Responsive Care. *Perspectives of the ASHA Special Interest Groups*, 7(6), 1998-2011.
- Buchan, T., Kruse, S., Todd, J., & Tyson, L. K. (2020). A Transformative Approach To Incorporating Adaptive Courseware: Strategic Implementation, Backward Design. *Current Issues in Emerging ELearning, Volume 7, Issue 1: APLU Special Issue on Implementing Adaptive Learning At Scale*, 19.
- Childre, A., Sands, J. R., & Pope, S. T. (2009). Backward design: Targeting depth of understanding for all learners. *Teaching Exceptional Children*, 41(5), 6-14.
- Falah, S. (2019). Model regenerasi dan kaderisasi kepemimpinan pondok pesantren di Kabupaten Bogor. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 1-16.
- Grilli, N. de M., Andrade, M. M. de, Xavier, L. Y., Santos, C. R., Stori, F. T., Carrilho, C. D., Nunes, F. O., Peres, C. M., Vivacqua, M., & Serafini, T. Z. (2021). Step by step: a participatory action-research framework to improve social participation in coastal systems. *Ambiente & Sociedade*, 24, e02551.
- Halliday, A. J., Kern, M. L., Garrett, D. K., & Turnbull, D. A. (2019). The student voice in well-being: A case

- study of participatory action research in positive education. *Educational Action Research*, 27(2), 173-196.
- Martin, F., Ritzhaupt, A., Kumar, S., & Budhrani, K. (2019). Award-winning faculty online teaching practices: Course design, assessment and evaluation, and facilitation. *The Internet and Higher Education*, 42, 34-43.
- McTighe, J., & Thomas, R. S. (2003). Backward design for forward action. *Educational Leadership*, 60(5), 52-55.
- Overson, C. E., & Benassi, V. A. (2021). *Backward design, the science of learning, and the assessment of student learning*.
- Qodriyah, K., Zubaidi, A., Sulusiyah, S., & Zehroh, S. F. (2021). Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo di Masa Pandemi Covid-19. *TRILOGI: Jurnal Ilmu Teknologi, Kesehatan, Dan Humaniora*, 2(3), 270-283.
- Rahmat, A., & Mirnawati, M. (2020). Model participation action research dalam pemberdayaan masyarakat. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(1), 62-71.
- Ridho, M. T. (2011). SISTEM PENGKADERAN BERORGANISASI SANTRI (Studi Kasus di Pesantren Maslakul Huda Kajen Margoyoso Pati Jawa Tengah). *JPP*, 1(2).
- Roziqin, Z., & Rozaq, H. (2018). Menggagas Competitive Advantage Melalui Branding Image Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 18(2), 225-244.
- Vaughn, L. M., & Jacquez, F. (2020). Participatory research methods-Choice points in the research process. *Journal of Participatory Research Methods*, 1(1).
- Wilson, J. L. F. (2023). Using backward design to create a more diverse, equitable, and inclusive principles course. *The Journal of Economic Education*, 54(4), 440-452.
- Wood, L. (2019). *Participatory action learning and action research: Theory, practice and process*. Routledge.