

BAB 2

TINJAUAN KAJIAN DAN PENYELIDIKAN BERKAITAN

Dalam bab ini perbincangan ditumpukan kepada hasil kajian dan penyelidikan yang berkaitan . Ia meliputi kajian yang telah dijalankan oleh para penyelidik sama ada di Malaysia ataupun di luar negara.

2.1 Program Perkembangan Staf.

Joyce (1980) memberikan definisi pendidikan guru dalam perkhidmatan membantu kepada perkembangan profesional di kalangan guru-guru. Perkembangan ini mempunyai kaitan dengan pelajar dan memperkaya corak pengajaran, kemajuan kebolehan guru untuk melaksanakan peranannya dan memperbaiki kebolehan guru bagi melaksanakan reformasi pengajaran yang ditetapkan oleh pihak atasan.

Henderson (1978) pula menyatakan bahawa latihan dalam perkhidmatan sebagai aktiviti-aktiviti yang disusun secara terancang dengan tujuan umum atau khusus untuk meningkatkan pencapaian profesional guru.

Oleh yang demikian, pendidikan dalam perkhidmatan merupakan aktiviti yang diikuti oleh guru, pengetua serta pegawai lain yang terlibat dalam proses pendidikan selepas mereka mendapat kelayakan asas. Semasa mereka bekerja kursus ini akan dapat meningkatkan pengetahuan , kemahiran-kemahiran dan profesionalisme mereka. Program perkembangan staf ini boleh dikatakan sebagai satu alat yang berkesan untuk menyalurkan atau menyampaikan kaedah-kaedah pedagogi dan isi kandungan mata pelajaran dan perubahan kurikulum pelajaran kepada guru-guru.

Di negara Malaysia, keperluan untuk mengadakan program perkembangan staf ini perlu diusahakan dan di antara program yang dicadangkan oleh Kamarudin Kachar (1989) ialah :

1. Untuk memperbaiki bidang akademik.

Ilmu pengetahuan semakin sofistikated dan dinamik bertambah dari masa ke semasa. Pertambahan daripada segi skop dan pengkhususannya dan program perkembangan staf ini menjadi satu alat untuk menyalurkan perkembangan baru dalam bidang ilmu pengetahuan.

2. Untuk memperbaiki pengajaran.

Perubahan dalam sukanan pelajaran memerlukan perubahan dalam teknik pengajaran. Teknik pengajaran serta alat bantu mengajar perlu disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

3. Untuk memperbaiki pentadbiran.

Perubahan dalam pentadbiran perlu dalam merancang, mengelola, mengarah, penyelarasan, perhubungan, pengambilan ketetapan dan penyeliaan pendidikan. Ia selaras dengan perubahan yang berlaku di dalam dan di luar bidang pendidikan , kekurangan dan kelebihan skop dan pengkhususan ilmu pengetahuan semakin bertambah. Pertambahan bilangan pelajar, kemunculan minat ibu bapa yang tinggi dalam pendidikan anak mereka dan perubahan dalam aktiviti politik. Dalam menempuh halangan dan rintangan ini pentadbiran pendidikan hendaklah menjurus kepada pencapaian matlamat utama pendidikan kebangsaan iaitu perpaduan dan intregasi nasional.

4. Untuk memperbaiki peranan pendidik.

Peranan pendidik dalam abad ke - 21 semakin rumit dan bertambah. Program perkembangan staf perlu dijalankan kepada peranan pendidik untuk meningkatkan sikap dan tingkah laku guru, memupuk kebudayaan nasional dan guru bekerjasama untuk memajukan masyarakat. Guru juga pendukung matlamat negara untuk mencapai perpaduan dan intregasi rakyat.

Untuk mendapatkan program perkembangan staf yang berkesan satu badan atau institusi perlu dipertanggungjawabkan untuk menyelaras perancangan, pelaksanaan dan penilaian. Ketua Jabatan, Pentadbir, dan Pengetua perlu memainkan peranan penting dalam merancang dan mengelola program di institusi mereka sendiri agar setiap pendidik atau staf berpeluang untuk memperbaiki kualiti akademik dan

profesionalismanya. Program perkembangan staf sebegini menjadi tumpuan utama bagi meningkatkan keberkesanan pengajaran guru dan perkembangan di dalam pendidikan yang semakin mencabar. Perubahan kurikulum dan penekanan terhadap kecemerlangan menyebabkan pihak yang bertanggungjawab seperti Pusat Perkembangan Kurikulum, Pengarah Jabatan Pendidikan Negeri, Pegawai Pendidikan Daerah dan Pengetua bertungkus lumus meningkatkan prestasi pengajaran dan pembelajaran. Bagi guru-guru yang telah berkhidmat, program perkembangan staf dijadikan sebagai satu jalan atau cara untuk meningkatkan profesionalisma dan kecekapan kakitangan yang sedang berkhidmat.

Di Malaysia berbagai-bagai kursus dalam perkhidmatan untuk guru-guru dianjurkan oleh Kementerian Pendidikan dan Jabatan Pendidikan Negeri seperti kursus pendedahan Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM) bagi menggantikan Kurikulum Lama Sekolah Menengah (KLSM) yang ditinggalkan oleh pihak penjajah. Kementerian Pendidikan bertungkus lumus menyediakan kurikulum mengikut acuan dan kesesuaian keadaan semasa di Malaysia.

Sukumaran (1984) turut membuat kajian mengenai persepsi guru perdagangan terhadap latihan dalam perkhidmatan. Dapatkan kajian mendapati kebanyakan guru bersetuju dengan objektif kursus iaitu untuk meningkatkan mutu pengajaran pedagogi, mengemaskini pengetahuan dalam bidang berkenaan, membincangkan kaedah pengajaran serta melahirkan pendapat mengenai kursus dalam perkhidmatan dalam bengkel. Beliau mencadangkan supaya satu set objektif terperinci dibentuk yang boleh menjadi panduan kepada semua peserta dan pensyarah.

Pelbagai rungutan dan kritikan mengenai kelemahan program perkembangan staf selalu dikemukakan terutama sekali oleh peserta kursus. Sebagiannya berpendapat bahawa kebanyakan program latihan dalam perkhidmatan adalah kurang berkesan dan tidak sesuai, membazir wang dan masa. Kebanyakan latihan dalam perkhidmatan kurang menekankan pencapaian maklumat dan amalan-amalan atau kaedah-kaedah pengajaran yang sesuai di dalam bilik darjah. Perancangan dan pelaksanaan program tersebut adalah kurang memuaskan. Ramaiah (1992) mendapati kebanyakan peserta adalah kurang berpuashati dengan program perkembangan kakitangan guru anjuran pihak berkuasa pendidikan tempatan dan negeri. Kelemahan paling ketara yang menyumbangkan kepada wujudnya perasaan kurang puas hati di kalangan peserta tersebut ialah perancangan dan organisasi program-program tersebut kurang baik, aktiviti-aktiviti dalam program itu adalah tidak bersifat peribadi dan tiada kaitan dengan masalah sehari-hari peserta-peserta dan tidak mendapatkan penglibatan guru-guru dalam perancangan dan pelaksanaan program itu.

Kelemahan lain ialah pihak pengajur tidak mengambil perhatian terhadap teori dan konsep pembelajaran orang dewasa. Kebanyakan program perkembangan staf merupakan satu tempat untuk pihak pengajur menyampaikan idea, prinsip dan kemahiran. Seterusnya peserta digalakkan berbincang berkaitan program yang dijalankan dan balik semula ke sekolah. Cara ini tidak sesuai dengan kehendak pemelajaran orang dewasa. Sebenarnya orang dewasa lebih suka kepada kaedah pengajaran berdasarkan pengalaman dan lebih suka bekerja dalam suasana kurang formal yang membenarkan interaksi sosial. Contohnya Ong (1992) mengkaji keberkesanan program latihan dalam perkhidmatan untuk pengetua memberikan kesimpulan bahawa sifat demografik dan latar belakang peserta adalah salah satu

penentu keberkesanan program. Maka jurulatih perlu mengendalikan dengan cermat supaya ia mendatangkan faedah. Namun selalunya program perkembangan staf gagal kerana kelemahan jurulatih membimbang peserta yang datang dalam pelbagai latar belakang dan pengalaman.

Pembelajaran orang dewasa dalam program perkembangan staf ini turut mendapat perhatian Wilsey dan Killion (1982). Untuk mendapatkan kejayaan dalam program perkembangan staf perlu mempunyai tiga ciri. Pertama menggunakan teori pembelajaran orang dewasa dengan mendalamai pengetahuan bagaimana orang dewasa belajar dan keupayaan untuk menggunakan pengetahuan untuk diaplikasikan dalam pengajaran. Aspek kedua ialah pengajaran berkesan yang memerlukan pemahaman mengenai aspek pembelajaran berkesan dan berupaya untuk menggunakan bagi memenuhi keperluan orang dewasa. Aspek terakhir ialah melakukan penyeliaan klinikal agar dapat mewujudkan program perkembangan staf yang bermakna untuk guru. Ketiga-tiga aspek itu perlu diselaraskan dalam melaksanakan program perkembangan staf yang terbaik untuk guru-guru.

Kebanyakan pengetua tidak memahami kaedah terbaik dalam menguruskan program perkembangan staf yang berkesan. Ini menyebabkan wujud 45 kategori pengetua dalam menjalankan program perkembangan staf di sekolah. Seperti yang dinyatakan oleh Abdul Rahim Selamat (1988) :

1. Ramai pengetua yang menggunakan panduan mengurus latihan dalam yang diberikan oleh pukal latihan KBSM sahaja.

2. Sebahagian pengetua yang menggunakan panduan latihan dalaman dan meninggalkan mana-mana kurang sesuai.
3. Setengah-setengah sekolah melaksanakan program perkembangan staf dengan cara tersendiri.
4. Terdapat juga sekolah yang mengetepikan langsung program perkembangan staf dengan andaian program ini tidak diperlukan di sekolah.

Kelemahan yang ketara di sini pengetua selaku pemimpin dalam sekolah tidak begitu mahir dalam pelaksanaan dan kepentingan program perkembangan staf terhadap guru-gurunya. Ini seterusnya akan menjelaskan prestasi sekolah dan program perkembangan staf yang dijalankan hanya memenuhi syarat sahaja. Pengetua seharusnya meletakkan aktiviti latihan dalam perkhidmatan sebagai keutamaan. Apa yang berlaku di sekolah, pengetua mempunyai pendekatan tindakan dan pelaksanaan yang berbeza-beza dalam melaksanakan program perkembangan staf.

Kelemahan pengetua dalam melaksanakan program perkembangan staf turut mendapat perhatian Mohd Sani (1992) dalam kajiannya yang mendapati 93 % pegawai kanan di Kementerian Pendidikan berpendapat bahawa Pengetua / Guru Besar kurang memainkan peranan dalam pelaksanaan program pendidikan guru dalam perkhidmatan di sekolah. Pengetua memberi alasan tidak faham menjalankan kursus dalam perkhidmatan menyebabkan keseluruhan perkhidmatan latihan dalaman masih belum dapat memberikan sumbangan yang betul - betul berfaedah dan pengurusan yang tidak cekap. Maka perlu satu kajian yang mengkaji tahap kefahaman pengetua menguruskan latihan dalaman sama ada tahap tinggi, sederhana dan rendah dan mengesan pembolehubah-pembolehubah yang ada kaitan dengan kefahaman pengetua

ini. Pengetua sering menyatakan bidang tugas yang terlalu banyak dan memerlukan masa untuk mengatasinya. Sesetengah pengetua pula berpendapat atau menganggap latihan dalam perkhidmatan bukanlah dimensi yang perlu diberi keutamaan dan kalau ada program pun ia lebih kepada kehendak pengetua sahaja. Keperluan dan kehendak guru tidak diambilkira menyebabkan kurang mendapatkan manfaat yang lebih luas.

Fasilitator yang mengendalikan program perkembangan staf perlu dipilih dan benar-benar faham mengenai objektif kursus program perkembangan staf yang dijalankan. Dapatan kajian menunjukkan fasilitator luar dijemput terdiri daripada Pegawai Pendidikan Daerah, Kakitangan Sumber Negeri, Pegawai Jabatan Pendidikan Negeri, pihak swasta dan pegawai-pegawai daripada Kementerian lain. Sebanyak 80 % sekolah di Perak menggunakan perkhidmatan fasilitator luar di samping fasilitator dalaman. Kelemahan di sini fasilitator luar mungkin tidak mengetahui secara mendalam budaya sesebuah sekolah itu. Adalah lebih baik fasilitator dalaman lebih di beri peluang. Satu garis panduan disediakan oleh Kementerian Pendidikan tentang kriteria pemilihan fasilitator luar demi mengelakkan kemungkinan sesi latihan dalaman disalahgunakan oleh pihak tertentu. Pengajar sebaiknya mempunyai kelayakan akademik dan pengalaman selaras dengan bidang penyampaiannya. Kesimpulannya pengajar yang berkualiti adalah seorang yang ada kelayakan yang tinggi, pengalaman yang luas, rajin dan boleh berinteraksi dengan peserta dengan mudah (Mohd Radzi Abd Jabar, 1995).

Kadang-kadang program dalam perkhidmatan diadakan atas arahan pihak atasan seperti Pengarah, Lembaga Sekolah, Pengetua dengan sedikit pertimbangan

diberi kepada keperluan staf. Jarang sekali ia mendapat maklumat yang kukuh tentang minat guru dan keperluan sebenarnya guru terhadap program perkembangan staf.

Tempat kursus juga menjadi masalah dalam program perkembangan staf. Kebanyakan program perkembangan staf diadakan di tempat yang lebih dipersetujui oleh penganjur. Sedangkan pada keadaan sebenar peserta atau guru-guru suka latihan diadakan berdekatan rumah atau sekolah dan seboleh-bolehnya semasa waktu sekolah.

Malaysia memerlukan perubahan dalam sistem pendidikan untuk membantu mencapai tujuan wawasan 2020. Wawasan ini memerlukan peningkatan dalam pengeluaran yang boleh dicapai menerusi peningkatan teknologi serta pemikiran yang kreatif dalam pencapaian ekonomi secara menyeluruh di abad 21. Pendidikan di Malaysia dilihat sebagai satu langkah untuk mengembangkan potensi individu dari segi intelek, semangat , emosi dan keharmonian. Kesemua aspek ini telah diberikan perhatian sewajarnya dalam pembentukan sekolah bestari yang dirasakan mampu mencapai hasrat tersebut.

Bagi menerapkan satu perubahan dalam pendidikan seperti sekolah bestari, program perkembangan staf yang terancang perlu diberikan kepada guru-guru. Mengikut Nor Armiza Mohd Arshad (1998) lapan belas Institusi Perguruan di seluruh negara di pertanggungjawabkan untuk melatih guru sedia ada bertugas di sekolah mulai Januari 1999. Kursus ini merupakan kursus dalam perkhidmatan yang bertujuan untuk mendedahkan guru -guru kepada pelbagai aspek dalam sekolah bestari. Kursus ini terbahagi kepada dua kumpulan yang melibatkan dua orang guru untuk sebuah sekolah bestari dan tempoh kursus adalah 14 minggu. Satu kumpulan guru melibatkan guru

yang mengajar mata pelajaran Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris dan satu kumpulan lagi bagi guru mata pelajaran matematik dan sains. Institusi Perguruan yang terlibat antaranya ialah Maktab Perguruan Sultan Abdul Halim, Kedah Institusi Perguruan Darul Aman Kedah, Maktab Perguruan Tengku Bainun Pulau Pinang, Maktab Perguruan Ipoh, Maktab Perguruan Teknik Kuala Lumpur, Maktab Perguruan Islam Bangi dan Institut Bahasa Kuala Lumpur .

2.2 Sekolah Bestari.

Sekolah bestari merupakan satu daripada tujuh aplikasi perdana Koridor Raya Multimedia (Multimedia Super Corridor atau MSC) Malaysia. Matlamat kerajaan ialah untuk menggunakan sepenuhnya kepakaran teknologi dan pertumbuhan pesat prasarana MSC untuk menggalakkan pembentukan sekolah bestari. Pada tahun 1999, 90 buah sekolah akan dijadikan nukleus bagi melaksanakan konsep, bahan pengajaran dan pembelajaran, kemahiran dan teknologi sekolah bestari (Siti Hawa Ahmad ,1998). Tambahan lagi dokumen asal tentang sekolah bestari ini ialah *Smart Schools In Malaysia : A Quantum Leap*. Seterusnya buku ini menjadi asas kepada pasukan petugas yang kemudian menyediakan dokumen *The Malaysian Smart School Implementation Plan* yang menyediakan pelaksanaan sekolah-sekolah di seluruh negara untuk menjadi sekolah bestari.

Cadangan pelaksanaan sekolah bestari di Malaysia sehingga tahun 2010 adalah seperti berikut :

**Jadual 1 - Cadangan Pelaksanaan Sekolah Bestari Di Malaysia
1999 - 2010**

Tahun	Sekolah baru		Sekolah sedia ada		Jum. Sekolah	Enrolmen	Guru
	Ren	Men	Ren	Men			
1999	4	3	14	64	85	85,842	4,428
2000	208	143	50	14	500	419,100	35,432
2005	173	83	4072	986	5813	3,051,071	248,707
2010	134	90	2913	441	9392	5,482,059	439,047

Sumber : Pasukan Petugas Sekolah Bestari " Sekolah Bestari Di Malaysia " Bahagian Sekolah, Kementerian Pendidikan Malaysia. (dalam Jabatan Pendidikan Islam Dan Moral, 1997). ms 12.

Berdasarkan Jadual 1 pada tahun 1999, jumlah sekolah bestari ialah 85 buah yang melibatkan jumlah pelajar seramai 85,842 orang dan guru seramai 4,428 orang. Pada tahun 2000 , jumlah sekolah bestari meningkat kepada 500 buah sekolah dengan jumlah pelajar seramai 419,100 orang dan bilangan guru seramai 35,432 orang. Dijangkakan pada tahun 2010, jumlah sekolah bestari ialah 9,392 buah yang meliputi 5,482,059 orang pelajar dan 439,047 orang guru.

Lima objektif dan pendekatan sekolah bestari berdasarkan Falsafah Pendidikan Negara adalah seperti berikut:

1. Memupuk perkembangan menyeluruh dengan mengambil kira keupayaan individu serta menawarkan kurikulum yang luas dan bersepadu.
2. Menekankan pertumbuhan intelek, emosi, rohani dan jasmani dengan tumpuan kepada pemupukan daya berfikir, pengamalan nilai murni.

3. Menghasilkan tenaga kerja yang celik teknologi, mampu berfikir secara kritis dan kreatif dan menggunakan teknologi secara berkesan dalam pengajaran dan pembelajaran.
4. Mendemokrasikan pendidikan dengan memberikan peluang belajar untuk semua dan menyesuaikan pembelajaran mengikut keupayaan, gaya dan kadar pembelajaran pelajar yang berbeza-beza.
5. Meningkatkan penglibatan pihak berkepentingan (*stake holders*) dengan mewujudkan kesedaran tentang peranan, tanggungjawab dan pembentukan kemahiran yang diperlukan (Siti Hawa Ahmad, 1998)

Sesungguhnya pembentukan sekolah bestari di Malaysia merupakan satu institusi pembelajaran yang direka semula secara menyeluruh dari segi amalan pengajaran , pembelajaran dan pengurusan sekolah untuk menyediakan pelajar bagi zaman teknologi maklumat. Ini bertepatan dengan pendapat Sharifah Noor Puteh (1997) yang menyatakan sekolah bestari boleh digolongkan sebagai sebuah sekolah yang menggalakkan ke arah pencapaian matlamat Falsafah Pendidikan Negara dengan menggunakan teknologi sebagai pendorong utama dan di sokong oleh segolongan tenaga kerja manusia yang berkemahiran. Ianya menggunakan maklumat untuk memilih dan mempraktikkan alat dan latihan yang diiringi oleh sokongan organisasi tertentu dan pembangunan profesional yang berterusan. Tambahan lagi sekolah bestari di Malaysia mempunyai matlamat antaranya :

1. Melahirkan tenaga kerja yang berfikir dan celik teknologi.
2. Pendemokrasian pendidikan.
3. Menaikkan atau menggalakkan pemegangan saham.

4. Menekankan aspek intelektual, emosi, spiritual dan fizikal.
5. Penyediaan pembangunan yang sama rata dalam semua aspek dengan berdasarkan kebolehan individu (Sharifah Noor Puteh, 1997)

Pengenalan sekolah bestari memerlukan anjakan paradigma dalam profesion perguruan. Kebanjiran maklumat dan peningkatan keupayaan pelajar mencapai dan memproses maklumat yang banyak dan pelbagai melalui teknologi multimedia menganjak peranan tradisi guru sebagai " pendeta di atas pentas kepada pembimbing dan pemudahcara pembelajaran " Inovasi dan perubahan merupakan satu-satunya cara untuk kita memajukan bidang pendidikan bagi menghadapi cabaran abad ke 21 (Mohd Majid Konting,1998). Tambahannya lagi sebagai pelaksana dan merealisasikan inovasi pendidikan dalam era teknologi maklumat perlu berupaya membuat keputusan pendidikan berasaskan penganalisaan dan penilaian bersistem pengajaran. Kajiannya cuba untuk mengenalpasti sejauhmanakah guru yang berkesan mengamalkan saranan KBSM berkait dengan strategi pengajaran dan pembelajaran berpusatkan pelajar di bilik darjah dan mengenalpasti masalah pelaksana KBSM di bilik darjah daripada persepsi guru yang berkesan. Dapatkan kajian menunjukkan budaya pendidikan yang menekankan matlamat peperiksaan tidak selaras dan tidak mudah menerima budaya canggih pendidikan yang progresif. Dapatkan kedua menyatakan inovasi berunsur paksa mungkin kurang sesuai dengan pengamal pendidikan di negara ini. Kegagalan guru memahami makna inovasi serta ketiadaan dan kekurangan peralatan , kemudahan dan sokongan boleh membantutkan pelaksana sebagai perubahan yang dirancang.

Mohd Majid Konting (1998) turut merumuskan sebagai pembimbing dan pemudahcara pendidikan bestari abad ke 21 guru perlu bukan sahaja mempunyai

pengetahuan dan kemahiran menggunakan teknologi canggih yang senantiasa berubah malah berupaya memperolehi, menganalisis dan mentafsir pelbagai maklumat yang diperolehi dari pelbagai sumber melalui multimedia untuk dijadikan ilmu.

Pasukan petugas sekolah bestari (1998) turut membuat kajian ke atas 66 orang bakal pengetua sekolah bestari dari Semenanjung Malaysia yang menghadiri Mesyuarat Persediaan Pelaksanaan Sekolah Bestari dengan Pengetua Sekolah di Pusat Perkembangan Kurikulum. Tujuannya untuk mengetahui sejauhmanakah pendidik di sekolah bestari bersedia untuk menghadapai cabaran era teknologi maklumat dan tahap kemahiran IT (teknologi maklumat) yang dimiliki oleh pentadbir sekolah dan guru sekolah bagi menangani cabaran dan keperluan serta tanggungjawab baru dalam melaksanakan projek sekolah bestari. Dapatan kajian menunjukkan 29 % respondan tidak ada kecekapan menggunakan komputer, 68 % mempunyai kecekapan terhad dan pernah menggunakan komputer tetapi belum berkeyakinan lagi, 3 % mempunyai kecekapan yang baik dan pengguna aktif komputer dan 0 % respondan mempunyai kecekapan yang tinggi dan pernah menggunakan komputer dalam pengajaran dan pembelajaran. Ini menunjukkan bilangan yang tinggi pengetua sekolah bestari mempunyai pengetahuan dan kecekapan teknologi maklumat (IT) yang terhad iaitu 68 % yang menggunakan komputer hanya untuk memproses perkataan. Maka dicadangkan latihan perlu memasukkan komponen teknologi maklumat (IT) dalam isi kandungan latihan untuk pentadbir dan tenaga pengajar sekolah bestari yang memberikan tumpuan kepada aspek aplikasi bercorak *hands on* yang membolehkan peserta mengintregasikan teknologi maklumat (IT) dalam tugas seharian.

Tinjauan persepsi guru dan pelajar tentang pelaksanaan sekolah bestari turut diberikan perhatian. Nor Armiza Bt Mohd Arshad (1998) dalam kajiannya mendapati sebahagian besar pelajar dan guru bersetuju melaksanakan sekolah bestari. Mereka bersetuju pelaksanaan sekolah bestari yang menepati perubahan teknologi masa kini dan penggunaan alat bantu mengajar yang lama perlu diubah kepada yang baru. Latihan secara insentif kepada pihak guru dan pengurusan sekolah amat penting dalam menjayakan sekolah bestari.

Kajian mengenai persepsi pelajar terhadap sekolah bestari turut dilakukan oleh Faiziah Haji Mohamed Kasim (1998). Kajiannya untuk mengenalpasti persepsi pelajar terhadap sekolah bestari dari segi pengetahuan am tentang sekolah bestari, perubahan proses pengajaran dan pembelajaran, peranan guru dan persepsi baik atau buruk terhadap perubahan yang dibawa oleh sekolah bestari. Subjek kajiannya ialah 50 orang pelajar daripada Sekolah Menengah (P), Bukit Bintang yang bakal menjadi sekolah bestari dan 50 orang pelajar SM Convent, Bukit Nenas yang bukan sekolah bestari. Dapatkan kajian mendapati tiada perbezaan antara pelajar di sekolah bestari dengan sekolah bukan sekolah bestari tentang persepsi mereka terhadap tujuan kajian. 74 % pelajar bersedia untuk menerima perubahan dalam sekolah bestari berbanding 26 % pelajar tidak lagi bersedia.