

Bab 2

Tinjauan Kajian Lampau

2.1 Pengenalan

Latihan /kursus dalam perkhidmatan merupakan satu bahagian pelaburan yang besar dari aspek wang ringgit, tenaga dan masa, dan jika dirancang dengan baik , ia akan menguntungkan organisasi berkenaan dan juga kaki tangan organisasi serta kliennya dari segi mutu perkhidmatan.

Menurut Simpson (1966; dalam Mahadavan,1990) guru harus diberi kursus dalam perkhidmatan supaya meningkatkan ilmu dan kemahiran mengajar mengikut edaran masa menurutnya :

“ Peningkatan dalam pengajaran tidak menjadi secara automatik, dan jika guru tahun demi tahun bergantung kepada apa yang telah mereka belajar semasa latihan, maka sudah tentu akan merosot lagi aspek profesionalnya”.

Akibatnya, mereka mungkin sedang mengajar atau menyampaikan pendidikan semalam kepada warga negara esok (Subramanium,1996)

Hasil dapatan kajian Mangeiri dan McWillian (1976) menunjukkan para guru yang telah mengikuti kursus dalam perkhidmatan menjadi lebih berketrampilan mengajar

kemahiran membaca. Begitu juga hasil kajian McComick (1979) juga menunjukkan kursus dalam perkhidmatan membawa banyak kesan yang positif kepada peserta.

Walau bagaimanapun, dapatan Broad dan Newstrom (1992) menunjukkan pada umumnya tidak lebih daripada 20 peratus apa yang dipelajari dalam program latihan dapat diterapkan di dalam situasi kerja oleh para pekerja. Ini bermakna program latihan umumnya kurang berkesan.

Bab ini akan mengkaji penulisan dan kajian lampau yang berkaitan dengan beberapa aspek kursus / latihan dalam perkhidmatan. Aspek-aspek yang dirujuk termasuk.:

1. Definasi dan konsep kursus dalam perkhidmatan.
2. Tujuan latihan dalam perkhidmatan
3. Perancangan kursus dalam perkhidmatan
4. Kegunaan kursus dalam perkhidmatan
5. Kualiti pengajar kursus dalam perkhidmatan
6. Alatan dan kaedah penyampaian kursus dalam perkhidmatan
7. Penilaian kursus dalam perkhidmatan.

Bahan-bahan yang dirujuk terdiri daripada buku, pelbagai laporan, kertas kerja, jurnal iktisas dan tesis ijazah lanjutan. Kebanyakan bahan yang ditinjau adalah kajian yang dijalankan di luar negara dan juga beberapa dapatan kajian di dalam negara.

2.2 Definisi Kursus Dalam Perkhidmatan

Istilah 'kursus dalam perkhidmatan' sering disamaertikan dengan istilah 'perkembangan staf', 'pendidikan dalam perkhidmatan', 'latihan dalam perkhidmatan', atau 'pendidikan profesional'. Walau bagaimanapun semua ini merujuk kepada latihan atau kursus yang diterima oleh guru-guru sedang berkhidmat di institusi pendidikan.

Menurut Edefelt (1977), Pendidikan dalam perkhidmatan guru ditakrifkan sebagai: "Aktiviti perkembangan profesional seseorang guru melibatkan individu secara perseorangan atau bersama guru-guru lain selepas mendapat sijil asas".

Pernyataan di atas bermaksud program latihan dalam pendidikan adalah dirancang untuk membantu para guru menambahkan keupayaan mereka dari segi pengetahuan dan kemahiran terkini, dengan demikian, mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan berkeyakinan.

Menurut Phi Delta Kappan (1983; dalam Mahadavan 1990) berpendapat pendidikan dalam perkhidmatan menyediakan maklumat dan latihan berterusan kepada para guru/pendidik. Ini bermakna pendidikan dalam perkhidmatan akan dapat membekalkan maklumat serta kemahiran terkini kepada para guru secara berterusan apabila ada keperluan.

Manakala Howson (1976) menakrifkan pendidikan dalam perkhidmatan sebagai :
"latihan yang berhubungan dengan program-program penyampaian yang spesifik".

Ini membawa pengertian bahawa latihan dalam perkhidmatan akan dapat membekalkan pengetahuan serta kemahiran terkini yang khusus kepada guru bidang tertentu dan bukan secara am.

Bishop (1976) berpendapat pendidikan dalam perkhidmatan adalah sesuatu program yang menyahut kepada keperluan pendidikan (*responsiveness to educational needs*). Ini bermakna pendidikan dalam perkhidmatan diadakan khasnya untuk menyebarkan kaedah-kaedah pedagogi dan isi kandungan mata pelajaran kepada para guru yang berkenaan mengikut peredaran masa. Pendapat ini juga selari dengan pendapat Rahimah (1990), menurut beliau, kursus dalam perkhidmatan bukan sahaja boleh meningkatkan kemahiran mengajar, malahan boleh menajamkan kepekaan para guru kepada keadaan dan menjadikannya sentiasa bersedia untuk mengubahsuai dan menadaptasikan sesuatu rancangan dengan kaedah yang jitu.

Bambrough (1994) mendefinisikan latihan dalam perkhidmatan dalam sesuatu organisasi sebagai perolehan kemahiran, pengetahuan dan sikap di mana membolehkan kaki tangan mencapai matlamat semasa dan matlamat akan datang seseorang individu, dan juga organisasi. Ini bermakna latihan dalam perkhidmatan adalah pengalaman belajar yang boleh membawa kepada perubahan individu yang boleh memperbaiki prestasi kerja dari segi kemahiran, pengetahuan dan sikap.

Manakala, Mengikut Henderson (1978), perkembangan staf adalah aktiviti yang disusun secara terancang dengan tujuan umum atau khusus untuk meningkatkan pencapaian profesional guru.

Hussein (1991) pula memberi pengertian perkembangan staf sebagai proses membangunkan kualiti staf dari segi keilmuan terhadap profesyen atau ‘ professional “world view” para guru. Beliau menambah lagi, perkembangan staf termasuk latihan di dalam atau di luar sekolah.

Manakala menurut Silver (1984), beliau berpendapat pendidikan dalam perkhidmatan sebagai sebarang aktiviti yang diikuti samada secara berseorangan atau bersama guru-guru lain selepas bertugas untuk meningkatkan pembelajaran bagi murid-murid dan sebagai pengajar di sekolah.

Terdahulu daripada itu Adams (1975), mengatakan latihan dalam perkhidmatan meliputi seluruh aktiviti yang membolehkan guru-guru menambah tahap pendidikan masing-masing, membina kecekapan iktisas dan meninggikan kefahaman mereka tentang prinsip-prinsip serta teknik dalam bidang pendidikan.

Selain daripada itu Bolam (1982; dalam UNESCO 1985), mendefiniskan latihan dalam pendidikan sebagai segala aktiviti latihan dan pendidikan yang melibatkan guru-guru, pengetua-pengetua sekolah rendah dan menengah, sebagai lanjutan kepada latihan asas yang telah diterima dengan tujuan utamanya untuk mengubah atau meningkatkan

pengetahuan professional agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih berkesan.

Pendek kata, kursus dalam perkhidmatan merangkumi semua aktiviti perkembangan profesional di mana seseorang melibatkan diri selepas memperolehi sijil asas dan mula bertugas. Ini tidak akan berakhir sehingga perkhidmatan berakhir. Maka, ia merupakan program pembangunan profesyenal dan keilmuan para guru, pengetua, pegawai pendidikan lain yang terlibat dalam proses pendidikan selepas mereka mendapat kelayakan asas.

Kesimpulanya, kursus dalam perkhidmatan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, meningkatkan kemahiran atau mengubah sikap para guru selepas mereka mendapat sijil dan bekerja.

2.3 Model–Model Kursus dalam Perkhidmatan.

Ramai pendidik berpendapat bahawa untuk mamastikan pelaksanaan yang berjaya dan mencapai objektif program, program perkembangan staf haruslah berdasarkan kepada model-model tertentu.

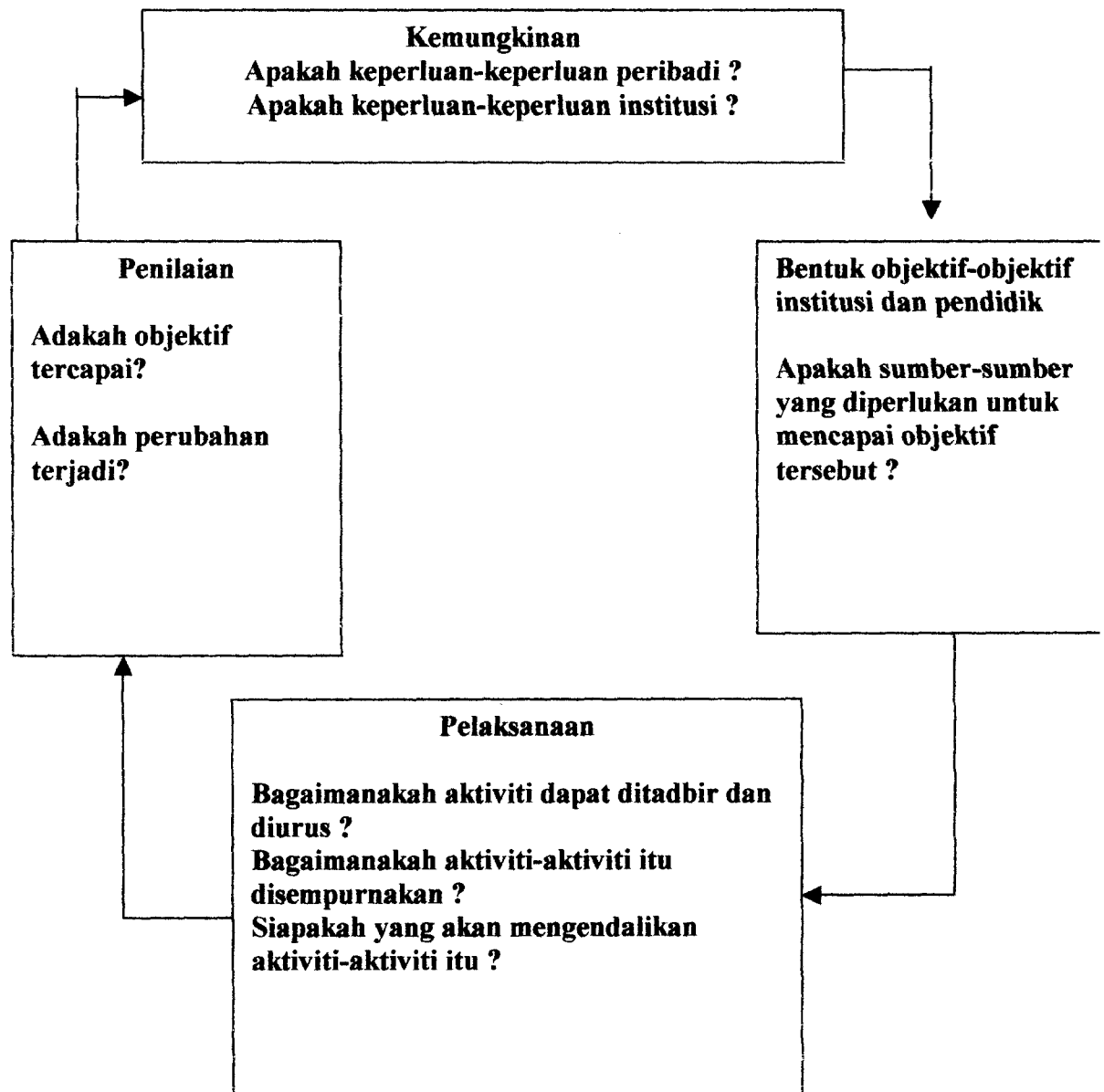
Salah satu model yang dikemukakan oleh Harris (1980) ialah Model Pendidikan Dalam Perkhidmatan. Beliau membahagikan model ini kepada empat (4) Unit. Empat unit ini dianggap beliau sebagai subsistem yang memainkan peranan seperti berikut:

1. Subsistem Pentadbiran – Ia berfungsi sebagai penggerak membuat , membuat belanjawan dan menorganisasikan struktur pelaksanaan;
2. Subsistem Perancangan – Subsistem ini menjalankan taksiran keperluan serta menyatakan dan menyusun matlamat mengikut keutamaan;
3. Subsistem Reka Bentuk – Subsistem ini berperanan dalam menyusun strategy dan mereka bentuk rancangan utama.;
4. Subsistem Pelaksanaan Program – Unit ini bertanggungjawab dalam pelaksanaan program yang telah dirancang.

Selain daripada itu, Zaidatol (1990) telah memperkenalkan model perkembangan staf yang juga mempunyai empat (4) peringkat iaitu:

1. Tahap pertama : Keperluan ditentukan, pusingan bermula dengan mengetahui keperluan-keperluan peribadi dan institusi.
2. Tahap kedua : Bentuk objektif ditentukan. Pada tahap ini objektif institusi dan individu ditentukan. Sumber-sumber yang diperlukan untuk mencapai objektif juga dikenalpasti.
3. Tahap ketiga : Pelaksanaan. Pada tahap ini cara-cara aktiviti ditadbir dan diurus ditentukan. Pihak yang bertanggungjawab untuk mengendalikan program dikenalpasti.
4. Tahap keempat : Penilaian dilakukan bagi memastikan objektif tercapai dan perubahan yang perlu dilakukan dapat dilaksanakan.

5. Apabila pusingan ini lengkap satu perubahan ke arah keperluan yang lain bermula jika perlu. Secara gambarajah, model ini dapat ditunjukkan dalam rajah 2 seperti berikut:



Rajah 2 : Model Perkembangan Staf
(Sumber : Pentadbiran Pendidikan (Zaidatol, 1990)

Manakala Wood (1981) juga memperkenalkan satu model perkembangan staf yang berbeza sedikit : Model beliau juga mempunyai empat (5) tahap seperti berikut:

Pada tahap persediaan, masalah- masalah yang wujud dikenalpasti, perubahan yang ingin dilakukan juga dikenalpasti, Guru-guru pada tahap ini harus memahami perubahan yang diinginkan dan memberi komitmen untuk perubahan.

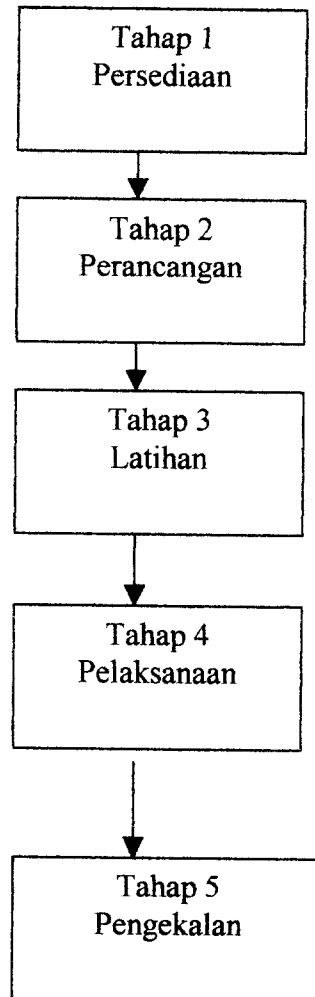
Pada tahap perancangan, perancangan teliti dilakukan bagi mengenalpasti objektif yang khusus dan sumber-sumber yang diperlukan.

Pada tahap latihan, guru-guru akan difahamkan dengan isi kandungan dan sikap yang perlu dalam tingkahlaku profesion kepada pelatih.

Pada tahap pelaksanaan, pada tahap ini, pemindahan ilmu yang dipelajari dilakukan iaitu para guru memindahkan pengetahuan kepada pelajar.

Pada tahap Pengekalan (maintenance) : pada tahap ini adalah berbentuk pengesanan yang berterusan oleh pihak sekolah supaya matlamat tersebut dapat dicapai.

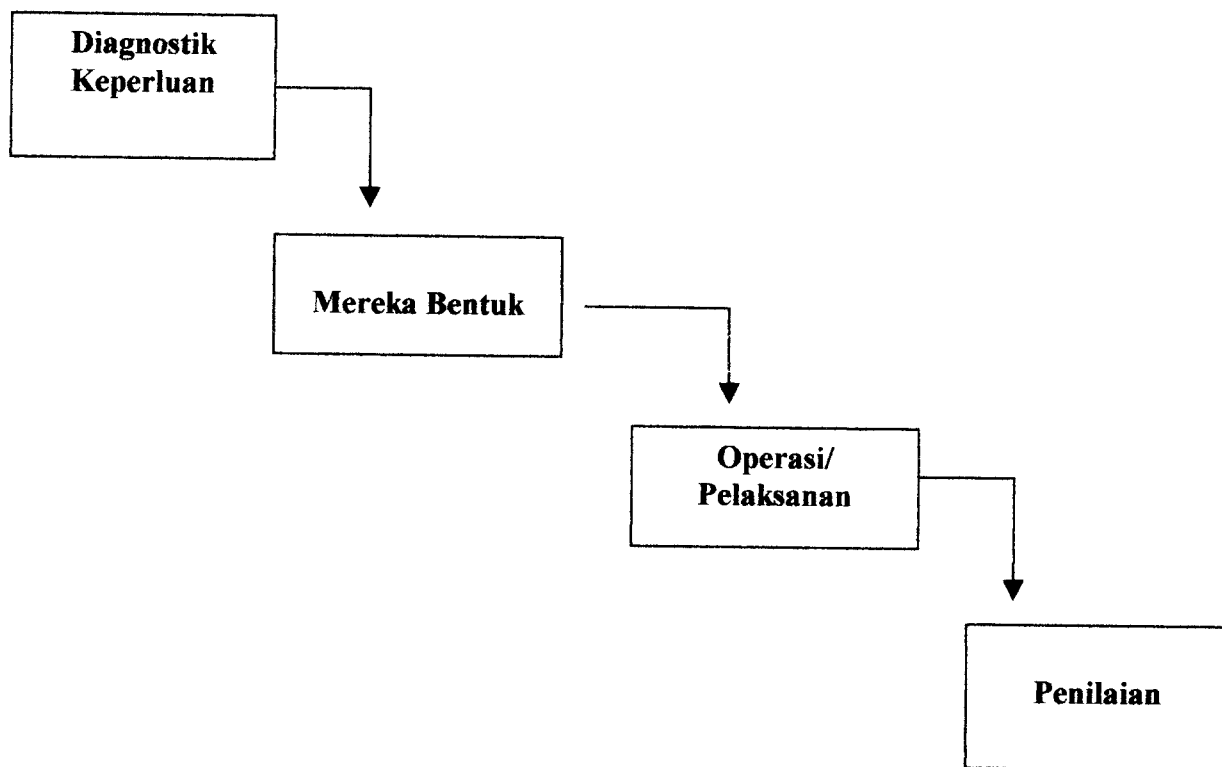
Secara gambar rajah model Wood ini dapat ditunjukkan seperti berikut:



Rajah 3: Model Latihan Wood

(Sumber: Guidelines For Better Staff Development : Wood,1981)

William B. Castetter (1986) juga mengemukakan model program perkembangan staf yang juga mempunyai empat fasa iaitu : Fasa Diagnostik Keperluan ; Fasa Mereka Bentuk; Fasa Operasi/ pelaksanaan; Fasa Penilaian,yang boleh ditunjukkan dalam rajah ringkas seperti berikut:



Rajah 4 : Model Program Perkembangan Staf Castetter

(Sumber : The Human Resource Function In Educational Administration., 1986)

Kesimpulanya, program perkembangan staf yang dilaksanakan harus menjalani 4 langkah begi memastikan ia dilaksanakan dengan berkesan dan lancar seperti berikut:

1. Analisis keperluan program
2. Perancangan
3. Pelaksanaan program
4. Penilaian program.

2.4 Tujuan Kursus dalam Perkhidmatan

Mengikut Harris (1980) tujuan pendidikan dalam perkhidmatan adalah sebarang program pembelajaran yang terancang yang dijalankan untuk kakitangan sekolah, kolej, atau institusi pendidikan yang lain dengan tujuan mempertingkatkan prestasi seseorang individu yang ditempatkan di sesuatu jawatan. Ini bermakna tujuan asas pendidikan dalam perkhidmatan adalah untuk mempertingkatkan dan menambahkan kebolehan dan kemahiran-kemahiran pada setiap peringkat.

Terdahulu daripada itu Harris et al. (1969) telah mengatakan bahawa latihan adalah penting kepada guru kerana:

1. Persediaan praperkhidmatan kakitangan profesional jarang sempurna (ideal) dan pada asasnya adalah pendahuluan untuk persediaan profesion.
2. Perubahan pendidikan dan sosial pada sesuatu masa menjadikan amalan semasa itu ketinggalan zaman atau kurang berkesan dalam masa yang singkat. Ini adalah mengenai kaedah-kaedah, teknik dan isi pengetahuan.
3. Kaedah baru harus didedahkan kepada para guru. Guru digalakkan memperolehi ide-ide baru untuk mempertingkatkan status profesionalisme perguruan.
4. Semangat guru boleh dirangsang dan dipelihara melalui pendidikan dalam perkhidmatan.

Kemudian Taylor (1993) berpendapat sungguhpun guru-guru mempunyai kelayakan professional selepas tamat kursus perguruan asas, para guru masih menghadapi masalah-masalah dan kesukaran yang memerlukan bantuan untuk mengatasinya. Maka melalui

kursus dalam perkhidmatanlah para guru boleh berpeluang meningkatkan kemahiran mengajar ,dengan demikian , mereka akan berada dalam keadaan terkini apabila berlaku perubahan.

Dengan nada yang hampir sama, Wilson (1990),mendapati guru-guru memberi perhatian yang berat terhadap kursus dalam perkhimatan yang dapat memberi input dan pertukaran pendapat/ maklumat di antara rakan sekerja semasa program diadakan.

Manakala menurut Hickcox dan Musella (1992) kursus dalam perkhimatan digunakan untuk tujuan seperti berikut:

1. untuk membawa perubahan yang diberi mandat oleh pihak atasan. Sebagai contoh : kementerian pendidikan memperkenalkan program baru yang diperlukan oleh sebahagian guru atau semua guru untuk melaksanakan perubahan
2. untuk menyelesaikan masalah sekolah. Sebagai contoh berlaku perubahan dalam mata pelajaran tertentu.
3. Untuk mengubah sikap guru kerana keadaan yang demikian tidak berkesan.
4. untuk menyelesaikan masalah individu.
5. untuk naik pangkat.

Manakala mengikut Travers dan Rebore (2000), objektif program perkembangan staf yang dikenalpasti termasuk:

1. Untuk meningkatkan kemahiran dan menambah pengetahuan dalam bidang tertentu.
2. Untuk memenuhi kehendak atau permintaan masyarakat (social demand) yang sentiasa

berubah.

3. Untuk mempelajari proses dan kaedah pengajaran yang terbaru.
4. Untuk menggunakan sumber dan bahan pengajaran dengan cekap bagi meningkatkan mutu pengajaran atau melaksanakan inovasi pendidikan.

Secara amnya, matlamat pendidikan dalam perkhidmatan adalah untuk memperbaiki kebolehan profesion, pengalaman, kemahiran dan fungsi-fungsi para guru.

Secara khusus, menurut Brandt (1981) mengatakan pendidikan dalam perkhidmatan mempunyai tiga (3) objektif yang utama:

1. Objektif pengetahuan yang berhubungan pembelajaran dan penggunaan isi kandungan yang spesifik.
2. Strategi berhubung dengan kaedah-kaedah pelajaran baru.
3. Objektif sikap. Iaitu untuk melaksanakan perubahan tingkahlaku profesional.

Manakala Haig (1984) berpendapat latihan adalah untuk membantu dalam mencapai objektif organisasi secara keseluruhan. Pada masa yang sama, program latihan hendaklah juga menyumbang kepada kepuasan /matlamat peribadi peserta.

Terdahulu daripada itu, Sergiovani dan Elliot (1975) juga menyenaraikan empat (4) jenis objektif latihan dalam perkhidmatan iaitu:

1. Menyampaikan pelbagai jenis maklumat.
2. Menolong para guru memahami maklumat.

3. Menolong guru menggunakan kafaahaman ini dalam pengajaran.
4. Menolong para guru menerima pendedahan –pendedahan baru .

Kemudian mengikut Schuler dan Huber (1993), tujuan penting program latihan adalah seperti berikut:

1. untuk membasmi masalah prestasi samada yang dihadapi sekarang atau yang dijangka di mana mungkin mengakibatkan kemerosotan prestasi.
2. Latihan membolehkan pekerja menjadi lebih produktif.
3. Untuk memperkenalkan teknologi baru dan selanjutnya meningkatkan kematangan pekerja.
4. Latihan juga boleh meingkatkan tahap komitmen pekerja kepada organisasi.

Sebelum itu, Crossley, Smith dan Bray (1985) telah mengenalpasti lima tujuan kursus dalam perkhimatan di negara maju iaitu:

1. Untuk memberi latihan awal kepada guru yang belum cukup kelayakan.
2. Untuk meningkatkan keupayaan guru yang mempunyai kelayaka yang tidak mencukupi.
3. Untuk menjayakan pelaksanaan kurikulum baru.
4. Untuk menyediakan guru-guru dengan peranan-peranan baru.
5. Untuk memberi kesedaran kepada guru.

Manakala menurut Campbell (1982), beliau berpendapat tujuan kursus dalam perkhidmatan diberikan kepada para guru adalah untuk membawa kebaikan kepada murid-murid.

Brandt (1981), menyatakan bahawa matlamat program pendidikan perkhidmatan adalah untuk memperbaiki kebolehan profesional, pengalaman, kemahiran dan fungsi guru.

Oleh itu, jelaslah matlamat asas program pendidikan perkhidmatan adalah untuk mempertingkatkan dan menambah kemahiran dan kebolehan yang diperlukan oleh guru pada setiap peringkat. Pendek kata, kursus dalam perkhidmatan bukan sahaja memberi kebaikan kepada guru-guru, organisasi tetapi juga kepada murid-murid.

2.5 Persepsi Guru Terhadap Aspek-Aspek Kursus Dalam Perkhidmatan

2.5.1. Tujuan

Program pendidikan guru haruslah menentukan apakah matlamatnya. Ini kerana program pendidikan guru merupakan pendidikan terancang yang berterusan untuk membantu para guru yang sedang berkhidmat bagi mengemaskinikan pengetahuan dan kemahiran iktisas mengenai pendekatan dan penemuan mutakhir untuk membolehkan mereka menjalankan tugas dengan berkesan dan efisien

Hasil beberapa kajian yang telah dijalankan di dalam dan di luar negeri menunjukkan para guru mengutamakan kursus dalam perkhidmatan boleh meningkatkan

A 511934820

kecekapan mereka untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugas seharian mereka di dalam bilik darjah.

Kajian Turner (1970) telah menjalan kajian mengenai persepsi para guru terhadap kursus dalam perkhidmatan di tiga buah jajahan di Maryland, Amerika Syarikat. Telah menjelaskan hal ini. Dapatan kajian beliau mendapati para guru menanggapi sesuatu kursus dalam perkhidmatan berkesan sekiranya objektif kursus dalam perkhidmatan berkaitan dengan masalah sebenar dalam bilik darjah., pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi semasa berkursus boleh digunakan terus dalam pengajaran dan pembelajaran yang mereka hadapi pada setiap hari.

Sukumaran (1984) telah meninjau persepsi guru mata pelajaran Perdagangan mendapati kebanyakan guru mata pelajaran Perdagangan bersetuju dengan objektif kursus iaitu:

1. Kursus dalam perkhidmatan dapat meningkatkan mutu pengajaran mata pelajaran Perdagangan.
2. Dapat mengemaskinikan ilmu pengetahuan di bidang berkenaan.
3. Peserta dapat berbincang dan bertukar-tukar ide-ide pengajaran dan pembelajaran serta penggunaan alat bantu mengajar.

Beliau seterusnya mencadangkan sesuatu objektif spesifik dan terperinci dibentuk dalam kursus dalam perkhidmatan supaya menjadi panduan semua peserta dan pengajar kursus dalam perkhidmatan.

Selain daripada itu, beberapa dapatan kajian luar negari, Sudmi (1982) telah menjalankan kajian di sebuah maktab perguruan di Thailand menunjukkan latihan dalam perkhidmatan berjaya mencapai matlamat menolong peserta menyelesaikan masalah iktisas dalam bidang perguruan. Dapatan yang sama juga diperoleh dalam kajian-kajian lain (Rorex,1976; Gordan,1979).

Kajian Hashim (1989) mendapati peserta-peserta kursus dalam perkhidmatan mempunyai pandangan positif terhadap objektif kursus dan penilaian. Bagaimana pun mereka berpendapat bidang kursus sangat luas dan tidak seimbang di antara teori dan amali.

Di samping itu dapatan Chung (1991) dan White (1994) menunjukkan keperluan-keperluann para guru patut dipertimbangkan dalam program perkembangan staf.

Seorang lagi pengkaji tempatan Shanmugan (1996) mendapati peserta kursus dalam perkhidmatan menanggap tujuan mereka menghadiri kursus adalah penting. Beliau mendapati kursus berkenaan telah berjaya menyerapkan objektif kursus dan memandang penting tujuan kursus dalam perkhidmatan agar mereka dapat meyampaikaaan mata pelajaran berkenaan dengan berkesan.

Kesimpulannya, dapatan kajian yang dirujuk menunjukkan kebanyakam guru bersetuju dengan tujuan kursus dalam perkhidmatan akan membantu mereka menyelesaikan masalah seharian mereka di dalam bilik darjah.

2.5.2 Proses Perancangan

Perancangan adalah aspek yang penting dalam menjalankan sesuatu aktiviti. Sesuatu aktiviti jika ada perancangan yang baik akan memudahkan dan membantu pihak penganjur mencapai objektif aktiviti berkenaan. Perancangan kursus dalam perkhidmatan juga penting untuk mencapai objektif-objektif yang telah dikenalpasti, tanpa perancangan yang teliti, objektif-objektif kursus dalam perkhidmatan susah tercapai dan dinilai tahap pencapaiannya.

Maimunah (2001), mengatakan bahawa sebelum program latihan dan perkembangan staf dilaksanakan, adalah wajar membuat beberapa perancangan yang teliti. Sumber-sumber mesti ditempah, para pelatih perlu diberitahu mengenai jadual program bahan-bahan perlu dicetak dan sebagainya, Tanpa meneliti faktor-faktor ini, ia mungkin menyebabkan para peserta kursus dalam perkhidmatan membentuk sikap-sikap yang negatif terhadap latihan, dan ini mungkin menjadi halangan untuk mereka belajar. Mengikut Kirkpatrick (1996), terdapat sepuluh faktor yang perlu dipertimbangan bila hendak merancang dan melaksanakan program latihan yang berkesan, iaitu:

1. Menentukan keperluan
2. Menetapkan matlamat
3. Menentukan kandungan kursus
4. Memilih peserta.
5. Mementukan aturcara yang terbaik
6. Memilih kemudahan yang sesuai.
7. Melantik jurulatih/ pensyarah yang sesuai

8. Memilih dan menyediakan bantuan alat pandangan dengar
9. Kordinasikan program
10. Menilai program

Kerap kali dalam sesuatu kursus dalam perkhidmatan yang melibatkan guru sebagai tenaga pengajar penting, tetapi golongan ini tidak terlibat dalam perancangan kursus dalam perkhidmatan.

Menurut Davies dan Armistead (1975) taksiran keperluan guru harus dibuat dengan melibatkan golongan guru dalam tahap perancangan kursus dalam perkhidmatan. Dengan itu program kursus dalam perkhidmatan akan memenuhi kehendak mereka kerana :

1. Guru-guru adalah sumber maklumat yang penting mengenai pertumbuhan iktisad yang boleh diperolehi melalui keperluan penaksiran.
2. Kesedaran diri dan kefahaman interaksi manusia adalah penting bagi pengajaran berkesan.

Tujuan utama mendapatkan keperluan penaksiran guru adalah untuk mewujudkan keberkesanan aktiviti semasa kursus dalam perkhidmatan dijalankan. Penglibatan guru adalah penting kerana ia bertujuan untuk mengetahui apa yang dikehendaki secara am, tetapi juga perlu untuk mencapai matlamat tertentu (Ryor, Shankar dan Sandefur, 1979; Spears, 1981; Kouchaland, 1986).

Satu kajian oleh National Education Association (NEA 1976; dalam Fauziah, 1994), mendapati kursus dalam perkhidmatan mesti berdasarkan kepada keperluan pengajaran dan profesionalisme guru dan mengikut pandangan guru sendiri. Para guru perlu menyuarakan tentang kurikulum kursus dalam perkhidmatan yang mereka hadiri dan membantu menentukan cara agar mereka boleh menguasai kemahiran baru. Kajian ini juga membuktikan bahawa peluang untuk menghadiri kursus dalam perkhidmatan berkait rapat dengan keperluan tugas harian dan yang menjadi sebahagian daripada tugas guru.

Kajian yang sama juga menegaskan betapa pentingnya guru dilibatkan dalam membuat keputusan dan polisi kursus dalam perkhidmatan supaya dapat mengelakkan dari pertindihan sukatan dan pelaksanaan di peringkat maktab dan universiti.

Manakala menurut Harris (1969), tiga aspek kelemahan dalam perancangan kursus dalam perkhidmatan dikenalpasti iaitu:

1. Kaitan kursus dalam perkhidmatan kepada keperluan sebenar peserta.
2. Penilaian aktiviti-aktiviti yang sesuai yang melaksanakan perancangan program
3. Pelaksanaan aktiviti-aktiviti semasa kursus dalam perkhidmatan dengan tenaga pengurusan yang mencukupi dan sumber-sumber yang lain untuk memastikan keberkesanan.

Dapatan Brim dan Tollet (1974) menunjukkan 44 peratus responden kajian berpendapat kursus dalam perkhidmatan tidak dirancang dengan baik. Selain daripada itu, Iverson (1974), Sudmi (1982) juga menyatakan dapatan kajian yang hampir sama.

Manakala dalam Laporan Jawatankuasa Mengkaji Taraf Pembelajaran Di Sekolah-Sekolah (1979; dalam Fauziah, 1994) melaporkan kursus dalam perkhidmatan dirancang secara “ad hoc” dan dalam masa yang singkat.

Selain daripada itu laporan jawatankuasa itu juga mendapati tanpa perancangan yang baik beberapa unsur yang tidak berkaitan dengan kemahiran iktisas dimasukkan dalam kursus dalam perkhidmatan.

Vellapan (1977) menjalankan kajian ke atas sekumpulan guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani mendapati program dan isi kandungan latihan dalam perkhidmatan mesti diambil kira keperluan dan prioriti guru.

Begitu juga Howey (1977) menyentuh beberapa kenyataan umum tentang cara-cara berkesan mengendalikan kursus dalam perkhidmatan seperti berikut:

1. Keputusan perlu dibuat melalui proses bersama yang melibatkan semua agensi dalam program. Adalah sangat penting guru-guru yang akan menjadi peserta program dilibatkan pada peringkat perancangan.
2. Biasanya objektif-objektif program yang spesifik dicapai berbanding dengan disebut secara am.
3. Pilihan-pilihan dirancang untuk mengambil guru yang berbeza dari segi pengalaman dan trait-trait lain.

4. Sumber-sumber harus mencukupi untuk menghasilkan kerja-kerja yang dirancang. Adalah sangat penting memastikan masa yang cukup bagi guru-guru menjalankan aktiviti-aktiviti yang dirancang.
5. Perlu mengadakan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik kepada guru-guru yang mengikuti kursus.
6. Penilaian perlu merangkumi ukuran perkembangan guru dan keberkesanan ke atas murid-murid. Sekurang-kurangnya mesti ada penilaian sistematik dalam kursus dalam perkhidmatan.

Lee (1998) dan Mahadavan (1994) mendapati kebanyakan responden kajiannya bersetuju pelaksanaan program perkembangan staf telah mengambilkira keperluan peserta. Dapatan kajian Shanmugan (1996) menunjukkan keperluan guru adalah penting apabila merancang sesuatu kursus.

Vicneswary (2002) menjalankan kajian ke atas sebuah kolej swasta di Kuala Lumpur mendapati majority guru mempunyai persepsi positif mengenai perlunya mengkaji keperluan-keperluan para guru dan kolej untuk menentukan objektif individu dan kolej. Di samping itu beliau juga menyarankan program perkembangan staf berlaian perlu diadakan untuk golongan guru yang berbeza .

Kesimpulannya , dalam perancangan kursus dalam perkhidmatan langkah –langkah pelaksanaan atau mengikut model-model tertentu untuk memastikan kejayaan.

2.5.3 Kegunaan Kursus

Pada zaman IT sekarang, perubahan berlaku dengan pantas dan pesat, Oleh itu kursus dalam perkhidmatan memainkan peranan penting untuk meningkatkan status profesionalisme perguruan. Kursus dalam perkhidmatan seharusnya boleh membantu para guru yang sedang berkhidmat menjalankan tugas seharian di dalam bilik darjah dengan berkesan.

Hermanovic (1966; dalam Sudmi, 1982) mendapati kebanyakan guru tidak suka dengan program latihan dalam perkhidmatan, walaupun ramai di antara mereka berfikir ia adalah perlu bagi mereka. Namun, kehadiran kursus dalam perkhidmatan membosankan dan tidak berguna kepada mereka kerana penyampaian terlalu am dan tidak spesifik.

Manakala Ainsworth (1974) melalui kajiannya mendapati 79.5 peratus guru menghadapi masalah kegunaan (practicality) selepas menghadiri kursus dalam perkhidmatan. Ini bermakna apa yang disampaikan dalam latihan dalam perkhidmatan adalah tidak boleh membantu para guru menyelesaikan masalah di dalam bilik darjah.

Pada tahun yang sama , dapatan kajian Brim dan Tollect (1974) menyokong dapatan Ainsworth (1974) Mereka mendapati 73 peratus guru berpendapat aktiviti-aktiviti kursus dalam perkhidmatan tidak relavan kepada keperluan guru.

Louise (1971; dalam Sukumaran, 1984) menyimpulkan guru-guru mengkritik program kursus dalam perkhidmatan yang mereka rasa tidak relevan kepada masalah yang dihadapi guru dan murid-murid yang diajar.

Seorang lagi pengkaji tempatan, Mahadavan (1990) membuat kesimpulan daripada dapatan kajiannya bahawa para guru yang menghadiri kursus dalam perkhidmatan merasai isi kandungan kursus tidak relevan kepada mereka. Apa yang mereka diberitahu tidak memenuhi kehendak masalah yang dihadapi dalam kelas.

Manakala dapatan kajian Melnick (1981) ke atas sekumpulan guru di sekolah kerajaan di Tennessee, Amerika Syarikat, menunjukkan para guru tidak yakin kursus dalam perkhidmatan yang mereka ikuti memenuhi keperluan mereka.

Selain daripada itu, Vellapan (1977) juga mencadangkan pentadbir-pentadbir harus mengetahui tujuan dan objektif kursus dalam perkhidmatan dan bagaimana ia boleh menolong sekolahnya.

Dapatan kajian Ecof (1995), ke atas enam guru bermasalah dan senang putus asa kerana kurangnya kemahiran mengajar menunjukkan sikap positif dan berkeyakinan setelah mengikuti program perkembangan staf. Kajian ini membuktikan program perkembangan staf sesuai untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keyakinan mereka.

Shanmugan (1996) mendapati responden berpuas hati dengan kursus dalam perkhidmatan berkenaan dan kursus itu dapat meningkatkan minat mengajar matapelajaran Ekonomi Asas

Manakala seorang lagi pengkaji tempatan, Mohd (2001) telah menjalankan kajian ke atas guru baru di daerah Dungun, mendapati responden bersetuju mereka memperoleh kemahiran seperti teknik/strategi pengajaran, pengurusan disiplin , teknik memeriksa kertas dan menjawab soalan melalui perbincangan dan bertanyakan kepada rakan dan guru-guru yang lebih berpengalaman. Daripada dapatan kajiannya, beliau merumuskan program perkembangan staf memberi faedah besar kepada guru baru kerana melalui program perkembangan staf , mereka dapat meningkatkan kemahiran mengajar dan pembelajaran, meningkatkan minat guru baru dan memotivasikan mereka.

Dapatan kajian Vigneswary (2002) menunjukkan 80 peratus guru kolej kajiannya bersetuju program perkembangan staf membawa faedah kepada mereka. Walau bagaimanapun kadang-kala apa yang diketahui oleh para guru daripada kursus dalam perkhidmatan tidak dapat dilaksanakan di sekolah kerana tidak dapat kerjasama atau sokongan daripada pihak pentadbiran. Ini menjejaskan semangat guru berkenaan.

Oleh itu, kursus dalam perkhidmatan P&P mata pelajaran Sains dalam bahasa Inggeris dirancang dalam masa yang singkat, adalah wajar mengetahui samada kursus itu berguna dan membantu guru menyampaikan matapelajaran ini dengan baik dan berkesan.

2.5.4 Kualiti Pengajar

Salah satu faktor penting dalam program kursus dalam perkhidmatan ialah kepakaran tenaga mengajar. Ini disokong oleh Azman (1986), Beliau menjalankan kajian ke atas sekumpulan guru yang mengikuti kursus dalam perkhidmatan P & P dalam bahasa Malaysia, mendapati pengajarliah penting dalam usaha mendedahkan para guru berkenaan mengenai pelbagai pendekatan, kaedah, teknik serta kemahiran yang diperlukan.

Adalah sangat penting, setiap tenaga mengajar mempunyai kelayakkan akademik dan pengalaman yang mencukupi di dalam bidang yang disampaikan. Dalam hal ini, Kajian Clark dan Guba (1970) mendapati tenaga pengajar di situ memiliki kelulusan akademik yang tinggi dan berkebolehan di dalam bidang masing-masing.

Dalam kajian yang kemudian, Duchmare dan Agne (1982) juga mendapati tenaga pengajar kursus dalam perkhidmatan mempunyai kelulusan akademik yang tinggi dan juga pengalaman yang luas di sekolah. Dapatan yang sama juga diperolehi oleh Joyce dan rakan-rakan (1977) Yarger dan rakan-rakan (1977). Mereka mendapati kebanyakan peserta bersetuju pengajar yang berpengalaman dan mempunyai kebolehan menolong mereka dalam menghadapi pelbagai masalah yang dihadapi di dalam bilik darjah.

Selain daripada itu, seseorang pengajar harus memahami objektif-objektif dan kerelevanan kepada kursus. Dengan demikian, penyampaiannya akan memenuhi objektif –objektif spesifik yang dikenalpasti.

Pengkaji tempatan, Mohd Sani (1979) menjalankan kajian mengenai masalah penerimaan guru agama mendapati 74.1 peratus guru bersetuju bahawa pengajar tidak mengadakan tunjuk ajar atau membimbing mereka dalam kaedah mengajar. Manakala sebanyak 53.4 peratus lagi mengatakan pengajar tidak menggunakan strategi seperti membahagikan peserta kepada kumpulan kecil, kumpulan kecil yang berdasarkan kebolehan, kelulusan, pengalaman dan umur. Keadaan tersebut telah melahirkan kesulitan samasa kursus dijalankan. Lantaran menjejaskan keberkesanaan kursus dalam perkhidmatan berkenaan.

Dapatan kajian terdahulu, Katz dan Raths (1984) mendapati kebanyakan pengajar menggunakan kaedah mengajar yang tidak sesuai dan tidak menggunakan kaedah-kaedah yang lebih berkesan semasa melatih peserta-peserta menguasai kemahiran mengajar.

Walau bagaimanapun dapatan kajian Sukumaran (1984) mengenai kursus dalam perkhidmatan bagi guru mata pelajaran Perdagangan menunjukkan pengajar kursus dalam perkhidmatan mempunyai pengetahuan tentang isi kandungan kursus.

Di samping itu, perhubungan di antara pengajar dan peserta didapati rapat dan 57.7 peratus mengatakan pengajar telah memberi bimbingan yang sewajarnya tentang kaedah mengajar. Beliau menambah, peserta-peserta juga mengatakan pengajar juga memberi nota dan bahan pengajaran serta tugas yang relevan kepada mereka.

Hasil penyelidikan Lee (1998) mendapati penyampai kursus telah memenuhi kebanyakan ciri-ciri yang penting iaitu mempunyai kepakaran dalam subjek yang disampaikan oleh mereka.

Kesimpulannya, Pengajar yang berkualiti adalah orang yang bukan sahaja mempunyai kelayakan yang tinggi dari segi akademik dan pengalaman yang luas, tetapi juga perlu rajin dan boleh berinteraksi dengan peserta selain daripada itu perlu memahami objektif-objektif kursus dalam perkhidmatan.

2.5.5 Kaedah dan ABM

Sesuatu kaedah pengajaran yang dipilih dengan baik akan membantu kefahaman peserta kursus. Dengan demikian memudahkan penyampaian dan penyerapan isi kandungan kursus. Walau bagaimanapun, sesuatu kaedah pengajaran yang sesuai bagi seseorang peserta tidak semestinya sesuai bagi guru-guru yang lain. Oleh itu, pengajar kursus dalam perkhidmatan harus menggunakan pengetahuan dan pengalaman untuk memilih kaedah-kaedah yang sesuai bagi diri dan peserta.

Taba (1962), mengesyorkan kepelbagaian teknik-teknik pengajaran sebagai cara untuk mengatasi masalah-masalah perbezaan individu kerana tiap-tiap individu tidak boleh menggunakan satu-satu kaedah dengan sama baik. Oleh itu, Walter dan Nolan (dalam Sukumaran 1984), mencadangkan empat (4) prinsip pengajaran yang boleh digunakan sebagai panduan pengajaran iaitu:

1. Memberansangkan mata-mata pelajaran kepada minat peserta dengan merujuk kepada bahan-bahan perpustakaan dan ceramah-ceramah oleh orang luar.
2. Mengajar dari yang diketahui kepada yang tidak diketahui.
3. Mengajar dari yang mudah kepada yang rumit.
4. Mengajar melalui “mata” dan “telinga” iaitu dengan menggunakan alat bantu.

Manakala, dapatan kajian Lawrence et al. (1975) ke atas 97 kursus dalam perkhidmatan merumuskan bahawa:

1. Program yang mendedahkan pengalaman latihan yang berlainan bagi guru yang berlainan adalah lebih berkesan.
2. Program yang memberi peluang kepada guru-guru memilih objektif-objektif dan aktiviti-aktiviti adalah lebih berkesan.
3. Aktiviti-aktiviti latihan yang ditentukan oleh diri sendiri (walaupun) jarang adalah lebih berjaya.
4. Program yang berkaitan aktiviti-aktiviti individu dengan rancangan keseluruhan adalah lebih berkesan.

Dua dapatan di atas menunjukkan bahan-bahan dan aktiviti-aktiviti yang disampaikan kepada peserta di dalam kursus haruslah berkait dengan mata pelajaran, di samping bersesuaian dengan keperluan dan kebolehan peserta.

Harris et al. (1969), melalui kajian mendapati pengalaman peserta mengikuti kursus tidak memberansangkan kerana kursus membosankan. Ini adalah kerana penggunaan

kaedah yang sama dan tidak banyak berubah semasa penyampaian. Oleh itu ,Otto (1974) dan Morant (1981) telah mecadangkan beberapa cara/aktiviti yang sesuai untuk kursus dalam perkhidmatan antaranya:

1. Kuliah
2. Tunjuk ajar
3. Pemerhatian
4. Perbincangan kumpulan kecil
5. Main peranan.
6. Percambahan fikiran
7. Temubual

Fatimah (1977) dan Goh (1977) juga mecadangkan beberapa kaedah dan aktiviti tambahan bagi mengekalkan minat peserta dan memberansangkan peserta.

Kursus dalam perkhidmatan yang berlainan memerlukan pendekatan yang berlainan . Sehubungan hal ini Sergiovani dan Elliot (1975) menjelaskan tiga kaedah perkembangan iktisas yang dapat dirumuskan seperti berikut:

1. Pendekatan tradisional adalah sangat sesuai bagi objektif-objektif jenis pengetahuan dan kefahaman. Ia adalah tersusun dan dirancang mencapai objektif-objektif spesifik.
2. Pendekatan makmal adalah sangat sesuai bagi objektif-objektif penggunaan dan integrasi sikap. Ia adalah tersusun sedikit dengan arah tertentu tetapi fleksibel.
3. Pendekatan tidak formal mempunyai potensi tinggi untuk menepati ke empat-empat objektif tetapi lebih sesuai objektif-objektif kegunaan, nilai dan intergrasi sikap. Ia

kurang tersusun dan lebih tertumpu kepada teknik-teknik penemuan dan pencarian (exploration). Biasanya objektif-objektif tidak ditentukan pada awal tetapi ditaksir selepas isi kandungan ditentukan.

Tiga jenis pendekatan dalam perbincangan di atas menggunakan keperluan sebagai rangka untuk kursus dalam perkhidmatan agar membolehkan peserta lebih melibatkan diri dalam aktiviti yang diadakan berdasarkan keperluan.

Manakala, Thelen (1954; dalam Otto,1974) mencadangkan kepada pihak penganjur supaya membuat pilihan yang rapi terhadap aktiviti kursus bagi menghasilkan P& P yang berkesan. Beliau telah mencadangkan tiga langkah sebagai panduan semasa memilih aktiviti-aktiviti berkaitan iaitu:

1. Menentukan aktiviti yang paling sesuai dengan objektif.
2. Mengetahui keadaan yang membolehkan sesuatu aktiviti itu mencapai kejayaan.
3. Meneliti sifat aktiviti berkenaan dan pengubahsuaian yang boleh dibuat mengikut keadaan.

Sejajar dengan itu Champion (1984; dalam Fauziah 1994) mendapati pensyarah menggunakan kaedah penyampaian yang menimbulkan keraguan kerana teknik berkenaan kurang sesuai.

Mahadavan (1990) mendapatkan responden bersetuju kaedah penyampaian pengajar adalah berkesan dan sesuai, walaupun aktiviti bukan pilihan mereka. Dan beliau juga

menyaran bahawa peserta perlu diberi peluang untuk menyertai aktiviti yang mereka ingini.

Kajian Mohd (2001) mendapati kaedah kuliah dan dan syarahan paling kerap selain daripada perbincangan dua hala dan menggunakan modul serta “peer teaching”. Di samping itu beliau juga mencadangkan agar program perkembangan staf harus mengasingkan guru-guru baru dan lama.

Kesimpulannya, kaedah yang digunakan dalam penyampaian kursus dalam perkhidmatan P& P mata pelajaran Sains dalam bahasa Inggeris haruslah diperbagaikan kerana mata pelajaran ini merangkumi gabungan unsur-unsur beberapa bidang pelajaran yang merentasi kurikulum.

2.5.6 Penilaian Kursus dalam Perkhidmatan

Penilaian adalah satu aspek yang penting dalam kursus dalam perkhidmatan. Ia diadakan bagi mengukur tahap pencapaian sesuatu kursus dalam perkhidmatan. Oleh itu, menurut Gronland (1985), Penilaian adalah satu proses yang sistematik untuk menentukan pencapaian objektif-objektif pelajaran. Proses ini melibatkan pengukuran perubahan yang berlaku sebagai hasil daripada latihan yang diterima oleh peserta sesuatu kursus. Di samping itu, penilaian juga memberitahu kepada pihak penganjur kekuatan dan kelemahan sesuatu kursus.

Setelah mengikuti kursus dalam perkhidmatan, mengikut Coffey dan Gorden (1957) peserta akan mempunyai perubahan dari aspek berikut:

1. Pengetahuan
2. Kemahiran mengajar
3. Sikap berkaitan dengan motif dan aspirasi

Manakala , Taba (1962) memperjelaskan lebih lanjut, menurut beliau , proses penilaian mesti mempunyai sifat-sifat berikut:

1. Keesahan menyeluruh.
2. Komprehensif. (comprehensiveness)
3. Keputusan mesti dianalisis supaya dapat membezakan peningkatan kelakuan.
4. Berterusan.

Dalam penilaian kursus dalam perkhidmatan, beberapa teknik boleh digunakan untuk menilai keberkesanan kursus berkenaan, antaranya:

1. Cara lisan
2. Penggunaan soal selidik
3. Pemerhatian termasuk temu bual peserta, murid-murid, pengetua-pengetua dan guru mata pelajaran berkenaan.

Dapatan Melnick (1981) dan Hashim (1989) dalam kajian mereka bersependapat bahawa guru-guru yang menghadiri kursus dalam perkhidmatan sangat mengemari penilaian menggunakan ujian bertulis, kerja kursus, projek dan pemerhatian.

Oleh kerana penilaian mestilah dijalankan secara berterusan untuk menentukan kaedah yang disyorkan dalam pengajaran untuk guru dan di samping itu penyelia boleh memberi bimbingan dan panduan kepada mereka untuk mengatasi kekurangan yang mungkin wujud.

Penilaian berbentuk teknik bertujuan seperti soal selidik dan temu bual juga terus digunakan supaya maklum balas yang diperolehi memberi gambaran yang menyeluruh dan sebenar. Hasil maklum balas ini boleh dirujuk semasa menjalankan kursus dalam perkhidmatan yang lain pada masa depan.

Mengikut Bahagian Pendidikan guru (1991), dalam Fauziah 1994) telah mengadakan satu bengkel untuk menentukan format penilaian pengesanan kursus dalam perkhidmatan, antara objektifnya:

1. Tahap pencapaian pengetahuan dan kemahiran serta perubahan sikap.
2. Penggunaan pengetahuan, kemahiran dan perubahan sikap diperolehi semasa kursus di peringkat sekolah, tempat bertugas, zon , negeri dan kebangsaan.
3. Penglibatan perubahan yang dibawa ke sekolah, tempat bertugas, daerah, zon, negeri dan kebangsaan.

Antara alatan yang disarankan untuk digunakan bagi mengesan dan penilaian ialah seperti berikut:

1. Ujian pra dan pos
2. Peperiksaan

3. Kerja kursus.
4. Ujian pencapaian.
5. Pelan tindakan
6. Temu bual
7. Soal selidik.
8. Pemerhatian.
9. Folio dan lain-lain.

Kajian Shanmugan (1996) mendapati 80 peratus peserta kursus dalam perkhidmatan Ekonomi Asas bersetuju dengan penilaian yang diadakan. Dapatan ini juga mengukuhkan dapatan Mohd Sani (1992)

Manakala dapatan Vigneswary (2002) menunjukkan para guru bersetuju perlu memberi maklum balas selepas menghadiri program perkembangan staf melalui pentadbir.

2.6 Kesimpulannya.

Daripada tinjauan kajian dan penulisan yang dirujuk, didapati aspek-aspek berikut adalah sesuai semasa mengkaji keberkesanan kursus dalam perkhidmatan P&P mengajar Sains dalam bahasa Inggeris. Aspek-aspek berkenaan adalah : 1) Latar belakang peserta. 2) Tujuan kursus. 3) Proses perancangan. 4) Kegunaan kursus. 5) Kualiti pengajar. 6) Kaedah dan ABM. 7) Penilaian. Aspek-aspek ini merupakan kerangka yang digunakan untuk kajian ini.