

BAB I

PENGENALAN

Pendahuluan

Bila saja disebut latihan lantas terlintas dalam minda kebanyakan orang akan suatu proses di mana seorang jurulatih atau guru yang sedang cuba memindahkan pembelajaran dalam bentuk lisan kepada kumpulan sasarnya yang perlu mendengar dengan teliti. Tindakan begini merupakan suatu strategi yang diambil oleh sebahagian besar jurulatih bila diberi tugas untuk melatih orang lain (Whiteley 1993).

Penyelidikan telah membuktikan dengan jelas sejak dua dekad yang lepas, bahawa cara yang paling efisien untuk menyampai pengajaran ialah dengan cara melibatkan peserta sendiri secara aktif dengan subjek yang berkaitan (Whiteley, 1993). Untuk membabitkan peserta atau pelatih dalam aktiviti latihan memerlukan suatu kemahiran yang khusus di pihak jurulatih, iaitu apa yang dipanggil kemahiran kemudahcaraan. Manusia tidak suka orang lain mengenakan paksaan ke atas mereka, tetapi mereka lebih suka jika mereka diberi peluang untuk memilih sendiri apa yang

patut dipelajari (Knowles, 1987). Sebenarnya kebolehan untuk membuka peluang-peluang untuk orang lain belajar yang begitulah yang merupakan intipati 'kemudahcaraan'.

Latihan boleh berlaku di mana-mana dengan berbagai cara. Mengikut Megginson et. al. (1993), manusia belajar mengikut cara yang berbeza-beza, iaitu:

- Diajar: Guru yang akan mengawal suasana pembelajaran dengan menggunakan stimulus tertentu. Pembelajaran begini membabitkan pengajaran pengetahuan dan pemindahan maklumat.
- Ditunjuk-ajar: Cirinya hampir sama dengan yang pertama, tetapi lebih mirip kepada kemahiran psikomotor, bukannya kemahiran kognitif.
- Mengalami sendiri: Pembelajaran yang diperolehi melalui pengalaman ini sangat banyak, dan berlaku sepanjang hidup seseorang itu.
- Melalui proses percubaan dan kesilapan (trial and error).
- Melalui pengamatan dan persepsi: Proses begini berlaku secara tabii bila seseorang itu didedahkan kepada stimulus semula jadi atau yang distrukturkan.
- Akhir sekali, pembelajaran berlaku hasil daripada pemikiran dan pengimbasan. Pembelajaran begini melibatkan kuasa kognitif seperti penghujahan dan penganalisisan.

Jelaslah bahawa manusia boleh belajar melalui berbagai cara dan latihan adalah satu dari strategi untuk membuatkan seseorang itu belajar. Tetapi apa yang nyata berlaku,

sebahagian besar tugas melatih orang lain dilakukan dengan cara memberitahu.

Sebenarnya cara atau pun kaedah yang disebutkan oleh Megginson et. al. (1993) iaitu melalui cara mengalami sendiri, melalui proses percubaan dan kesilapan, dan melalui pengamatan dan persepsi adalah secara generiknya diberi berbagai-bagai nama antaranya latihan aktif (Coleman, 1993), latihan partisipatori (Carter, 1987) dan sebagainya. Secara kolektif pembelajaran cara begini dipanggil pembelajaran *experiential*.

Latarbelakang Kajian

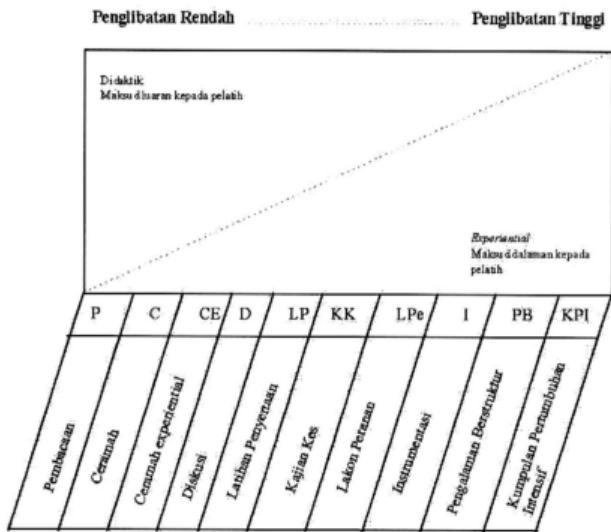
Seseorang jurulatih pada dasarnya mempunyai pilihan untuk memindahkan pembelajaran kepada kumpulan sasarnya sama ada dengan menggunakan pendekatan didaktik atau *experiential*, atau mana-mana kombinasi di antara keduanya. Didaktik bermaksud penyampaian dilakukan oleh seorang yang mempunyai kemahiran serta keahlian dalam sesuatu bidang tertentu kepada orang lain yang bertindak sebagai pendengar secara pasif. Di satu pihak lagi pembelajaran *experiential* bermaksud pelatih itu sendiri melibatkan diri secara aktif dalam aktiviti pembelajaran. Pembelajaran dalam kaedah

experiential ini secara khususnya dipindahkan kepada pelatih dalam satu proses yang dipanggil *debriefing* yang dikendalikan oleh jurulatih yang berperanan sebagai pemudahcara.

Pada hakikatnya kaedah didaktik dan experiential merupakan satu kontinum, sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar Rajah 1.1¹:

Sebagai penjelasan, perbezaan di antara model experiential berbanding dengan didaktik adalah sebagaimana yang digambarkan oleh Marks dan Davis (1975):

Model 'experiential' berbanding dengan model didaktik laksana menyertai suatu diskusi yang hangat berbanding dengan mendengar ceramah. Penglibatan dan tanggungjawab dalam model experiential tertumpu pada penglibatan dan penyertaan aktif pelajar. Bagaimana pun dalam model didaktik fokus utamanya adalah pada guru, manakala tanggungjawab pelajar ialah untuk mengambil nota, mendengar, mengingati, atau menghasilkan semula kandungan kursus dalam peperiksaan. Pemudahcara 'experiential' bertanggungjawab menilai kumpulan, memilih aktiviti, dan mengendalikan pengalaman. Sementara pemudahcara 'experiential' mesti mengetahui cara untuk menimbulkan minat dan mewujudkan suasana, pemimpin didaktik pada tradisinya ialah seorang pelakon yang pada pandangan umum dilihat sebagai bertanggungjawab bagi keseluruhan peristiwa (m. 61).



Rajah 1.1: Kaitan Antara Penglibatan Pelatih Dan Lokus Maksud

Daripada kenyataan di atas beberapa kesimpulan berikut bolehlah dibuat:

- 1) Jurulatih dan peserta sama-sama bertanggungjawab menjayakan latihan; dan
- 2) Tanggungjawab pemudahcara menilai keperluan kumpulan dan memilih aktiviti yang bersesuaian.

¹ Didasarkan kepada 'The Awareness Model : A Rationale of Learning and its Application to Individual and Organisational Practices by J. Hall, 1971, Conroe, TX: Teleometrics. (Di

Manakala dalam pendekatan didaktik pula:

- 1) Jurulatih adalah seorang bintang yang bertanggungjawab di atas keseluruhan prestasi; dan
- 2) Pelatih bertanggungjawab menghasilkan semula apa yang disampaikan oleh jurulatih.

Begitulah satu intisari untuk menjelaskan perbezaan antara pembelajaran *experiential* dan pendekatan secara didaktik dan peranan seseorang pemudahcara berbanding dengan seseorang instruktur. Pembelajaran *experiential* atau pembelajaran dengan cara membuat sendiri ini semakin mendapat perhatian tokoh-tokoh pembangunan sumber manusia (PSM) sebagai satu dari strategi latihan (Pfeiffer, 1992). Oleh kerana keberkesanan, pendekatan pembelajaran ini, ada di kalangan profesional PSM menganjurkan supaya pendekatan ini digunakan secara lebih meluas lagi, terutama dalam latihan yang melibatkan orang dewasa. Tetapi penggunaan pendekatan *experiential* sebegini memerlukan pemudahcara sebagai perantara. Pemudahcara ialah seseorang jurulatih yang menggunakan kaedah *experiential* untuk menggalak dan menaja pembelajaran. Oleh yang demikian, kebolehan memudahcara sesi ini, adalah sangat penting bagi jurulatih

untuk menjadikan sesuatu sesi pembelajarannya lebih berkesan.

Kesedaran tentang potensi sebenar kaedah pengajaran secara memudahcara ini dikalangkan tokoh-tokoh PSM kini kian meluas (Spinks & Clements, 1993). Tetapi walaupun penerimaan dan popularitinya semakin meningkat, ada juga pihak-pihak tertentu yang persoalkan kewajaran penggunaannya (Spinks & Clement, 1993). Salah satu daripada alasannya ialah setengah pemudahcara menggunakan pendekatan ini tanpa mengikut tertib-tertib yang betul yang mungkin berpunca daripada kekurangan latihan. Dengan itu, latihan pemudahcara adalah menjadi suatu isu yang perlu diberi perhatian sewajarnya untuk menjamin keberkesanan pendekatan ini.

Teknik-Teknik Pembelajaran *Experiential*

Pembelajaran *experiential* membantu peserta menjadi lebih waspada terhadap perasaan dan reaksi sendiri mengenai isu-isu tertentu, ide-ide baru dan juga memberi peluang kepada mereka untuk melatih dan menghalusi kemahiran dan prosedur baru (Silberman, 1990).

Camp et. al. (1986) menggolongkan ke dalam kelas pembelajaran *experiential* teknik-teknik seperti:

- Simulasi
- Teknik *In-Basket*
- Kaedah Kajian Kes
- Kaedah Insiden
- Lakon Peranan
- Kumpulan T, Latihan Kepekaan Dan Pendidikan Makmal

Manakala Silberman (1990) pula, memasukkan teknik-teknik berikut sebagai pembelajaran *experiential*:

- Lakon Peranan
- Permainan dan Simulasi
- Pengamatan
- Khayalan Mental
- Tugasan Menulis
- Projek

Walau apapun nama yang diberi, selagi ia melibatkan peserta yang membuat dan mengalami sendiri, ia dipanggil pembelajaran *experiential*. Untuk menjadikan sesi-sesi yang diadakan dalam kumpulan ini berkesan, yakni dapat mencapai objektif pembelajaran, ia perlu dikendalikan oleh pemudahcara yang mahir. Memang ada banyak kursus dan latihan yang dianjurkan khas untuk jurulatih, tetapi sebahagian besarnya bertujuan untuk menjadikan mereka sebagai instruktur, perancang sesi, penilai, pengurus projek latihan bahkan sebagai pereka bentuk kursus. Usaha untuk meningkatkan kemahiran mereka untuk berperanan

sebagai pemudahcara hanya disentuh secara pinggiran sahaja. Sebagai contoh di sepanjang tahun 1996 terdapat hanya 2 kursus untuk jurulatih RISDA iaitu Asas Kaedah Latihan dan Kaedah Latihan Lanjutan (RISDA,1996). Kandungan bagi kursus pertama ini ialah:

- Teori -teori dan proses pembelajaran
- Kaedah -kaedah latihan
- Pembelajaran orang dewasa
- Ceramah umum
- Pengenalan alat bantu mengajar
- Persediaan/penggunaan alat bantu mengajar
- Pertunjukan kaedah
- Pembentukan kurikulum
- Penilaian pembelajaran

Manakala dalam kurus lanjutan, kandungannya ialah:

- Proses pembelajaran
- Psikologi belajar
- Penggunaan alat pandang dengar
- Kaedah-kaedah latihan

Adalah dirasakan usaha untuk membangunkan jurulatih sebagai pemudahcara agak berkurangan berdasarkan kepada kurikulum kursus sepanjang tahun 1996, manakala dalam tahun 1995 tidak ada langsung kursus yang dianjur secara dalaman untuk jurulatih RISDA. Dengan itu latihan untuk membangun jurulatih sebagai pemudahcara perlu diberi penekanan, apatah lagi bila "peranan guru sebagai seorang pakar yang memiliki keseluruhan pengetahuan telah berkurang dan menurun" (Rhys,1992).

Ciri-Ciri Pembelajaran *Experiential*

Pembelajaran secara *experiential* mempunyai ciri-cirinya yang khusus. Antaranya ialah:

- a) Ia boleh dipakai dalam banyak situasi dan permasalahan (Marks & Davis, 1975). Bila sesuatu tajuk telah dipilih atau objektif pembelajaran telah ditetapkan, aktiviti dapat direka bentuk. Ia boleh diguna dalam pembangunan pertumbuhan peribadi, kemahiran komunikasi, perhubungan perorangan, kepimpinan, membuat keputusan, menyelesai masalah, kreativiti, dinamik kumpulan, menyelesai konflik, merancang dan mengorganisasi.
- b) Pemudahcara berkongsi tanggungjawab secara bersama dengan Peserta dan juga sama-sama mengawal proses pembelajaran (Camp, Blanchard dan Huszczo, 1986) .
- c) Ia memfokus perhatian kepada proses pembelajaran dan kepentingan peranan yang dimainkan oleh peserta (Coleman, 1993). Seorang jurulatih yang menggunakan kaedah didaktik menitikberatkan kepada kandungan sahaja tanpa mempedulikan kepada proses, iaitu bagaimanakah isi kandungannya di

sampaikan atau adakah cara penyampaiannya mempengaruhi perasaan peserta.

- d) Peserta mempunyai perasaan mendalam bahawa mereka bertanggung-jawab ke atas apa yang mereka pelajari (Pfeiffer, 1991). Mereka berpeluang menilai perasaan dan reaksi mereka dalam hubungan dengan orang lain. Tidak ada jenis pembelajaran lain yang menjanakan penglibatan peribadi yang sebegini rupa yang menimbulkan pembelajaran yang mendalam.
- e) Dalam pembelajaran *experiential*, kejayaan bagi seseorang peserta muncul secara berbeza-beza dan dengan kadar dan masa yang berlainan (Denninson & Kirk, 1984).

Kelebihan Kaedah *Experiential* Berbanding Dengan Pendekatan Secara Didaktik

Kebaikan pendekatan *experiential* berbanding dengan pendekatan didaktik disuarakan oleh ramai tokoh-tokoh pembangunan sumber manusia. Antara kebaikan-kebaikan itu ialah:

- 1) Pendekatan ini lebih digemari oleh peserta jika dibanding dengan pandekatan didaktik yang berunsur bukan-partisipatif (Lippit, 1986). Pengajaran yang berbentuk komunikasi satu hala tidak digemari oleh pelatih khususnya orang dewasa. Mereka perlu mengalami dan menghayati pembelajaran, bukan setakat mendengar apa yang diceramahkan.
- 2) Pemindahan pembelajaran adalah lebih berkesan bila peserta membabitkan diri secara aktif dalam subjek yang didedahkan kepada mereka (Whiteley, 1993).
- 3) Boleh diguna untuk memindah berbagai jenis pembelajaran. Ia lebih luwes dan berkesan terutama bagi domain afektif (Silberman, 1990). Bergantung kepada kebolehan pemudahcara, suatu aktiviti *experiential* yang sama boleh diguna untuk menyampaikan beberapa jenis pembelajaran , misalnya suatu aktiviti yang disusun untuk komunikasi boleh juga diguna untuk perhubungan sesama manusia (Silberman,1990) dengan syarat ia mestilah dikendalikan oleh seorang pemudahcara yang mahir dan berpengalaman.

Tujuan Kajian

Kajian ini mempunyai matlamat serampang tiga mata iaitu pertamanya bertujuan untuk mengkaji serta mengenal pasti jenis-jenis komponen latihan yang perlu untuk seorang pemudahcara yang menggunakan kaedah pembelajaran *experiential*, keduanya membuat penyelidikan secara kajian kes terhadap keperluan latihan jurulatih RISDA dalam bidang kemahiran kemudahcaraan dan terakhir sekali ialah untuk merangka program latihan bagi membangunkan mereka sebagai seorang pemudahcara.

Ramai jurulatih lebih senang menggelarkan diri mereka sebagai pemudahcara, namun gelagat dan pendekatan yang mereka guna mungkin tidak menepati ciri-ciri seorang pemudahcara mengikut kriteria yang diterima pakai oleh kebanyakan tokoh-tokoh PSM. Ada suara-suara yang menunjukkan kesangsian terhadap pendekatan secara *experiential* ini dari segi keberkesanannya. Mengikut Skerrit (1992), kelemahan sebenar bukannya terletak kepada pendekatan, tetapi kepada pengendalinya iaitu pemudahcara yang menggunakan pendekatan ini sewenang-wenangnya tanpa mendalami prinsip di sebalik sesuatu aktiviti itu. Sebab itulah Pfeiffer (1991) menyebut bahawa dalam memudahcarakan

pembelajaran *experiential*, "latihan yang bersetujuan bagi pemudahcara kumpulan adalah suatu isu yang penting dalam pendidikan dan sains gelagat gunaan. Jurulatih memerlukan sesuatu selain dari satu pakej pengalaman berstruktur untuk memudahcarakan pembelajaran secara berkesan" (m.190). Oleh yang demikian langkah pertama ke arah mewujudkan kelompok pemudahcara yang berwibawa ialah untuk mengenal pasti apakah sikap, kemahiran dan pengetahuan (ringkasnya dipanggil SiKeP) yang perlu bagi seseorang pemudahcara. Ketiga-tiga domain pembelajaran, termasuk domain afektif diberi perhatian sewajarnya, walaupun banyak penyelidik yang mengabaikan dan mengeneplikan perkara ini (Donaldson & Scannell, 1986). Tanpa mengenal pasti komponen yang perlu ada pada seorang pemudahcara, sudah pasti mereka akan menggunakan gaya mereka sendiri yang berkemungkinan terkeluar dari tertib-tertib yang betul dan bersetujuan untuk berperanan sebagai pemudahcara yang berkesan. Satu lagi alasan penting bahawa pemudahcara memerlukan garis panduan tertentu untuk berperanan sebagai pemudahcara ialah untuk mengelakkan pengeksploitasi ke atas kumpulan sasar atas nama memudahcara. Bently (1994) mengenal pasti lapan situasi di mana eksplotasi mungkin berlaku, iaitu bila terdapatnya:

- hasil yang ditentukan lebih awal;
- *hidden agenda*;
- pengawalan ke atas proses kumpulan;
- cadangan;
- pujukan;
- pengelakkan;
- kuasa dan kedudukan; dan
- melindungi.

Marks & Davis (1975) memberi peringatan yang paling tegas bila beliau mengatakan bahawa, "Arahan yang jelas dalam melaksanakan suatu aktiviti tertentu janganlah sekali-kali ditafsirkan sebagai suatu jaminan kejayaan walaupun secara minimum. Pemudahcara perlu mengetahui lebih dari itu mengenai model yang digunakan dan bukan setakat mengetahui arahan tahap demi tahap" (m.163). Jika peringatan ini diberi perhatian secara serius, ini bermaksud seseorang pemudahcara yang lancar dalam mengendalikan sesuatu aktiviti *experiential* belum terjamin kejayaannya sebagai pemudahcara sekiranya beliau tidak memahami prinsip yang tersirat dalam model pembelajaran *experiential*. Pengetahuan pemudahcara mesti sahih dan jitu

supaya aktiviti yang digunakan memberi maksud tertentu kepada peserta, bukan setakat menjadikannya sebagai suatu permainan sahaja.

Penyataan Masalah

Secara khususnya kajian ini cuba menjawab persoalan-persoalan berikut:

- a) Apakah komponen latihan yang perlu untuk melatih seorang pemudahcara?
- b) Apakah keperluan latihan di kalangan jurulatih RISDA dalam bidang kemahiran kemudahcaraan?
- c) Bagaimana mereka bentuk kurikulum latihan untuk pemudahcara.

Ketiga-tiga persoalan di atas adalah berupa suatu rangkaian proses, iaitu jawapan kepada persoalan pertama berupa input untuk mencari jawapan kepada persoalan kedua dan jawapan kepada persoalan kedua berupa input untuk menjawab persoalan yang ketiga pula. Dengan kata lain natijah kajian ini ialah program latihan untuk melatih jurulatih RISDA bagi melengkapkan diri mereka dalam bidang kemahiran kemudahcaraan.

Definisi Istilah Yang Digunakan

Oleh sebab terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membawa maksud yang khas dalam kajian ini, adalah wajar diperjelaskan istilah-istilah berkenaan:

1. **Aktiviti *experiential*:** Aktiviti latihan yang bertujuan untuk mencapai sesuatu objektif yang dilaksanakan dengan melibatkan peserta sendiri.
2. **Aktiviti kumpulan:** Aktiviti berbentuk penyertaan yang merupakan sebahagian dari aktiviti *experiential*.
3. **Keperluan latihan:** Selisih di antara apa yang sepatutnya ada pada seorang jurulatih dari 'Sikap', 'Kemahiran' dan 'Pengetahuan' (SiKeP) berbanding dengan apa yang mereka miliki sekarang. Keperluan ini boleh dilihat dari tiga aspek; keperluan latihan pada peringkat organisasi, pada peringkat kerja (job) dan akhir sekali pada peringkat individu (Boydell, 1973).
4. **Komponen latihan:** Topik atau perkara utama yang penting untuk melatih pemudahcara yang terdiri dari domain sikap, kemahiran dan pengetahuan atau ringkasnya SiKeP
5. **Pembelajaran *experiential*:** Suatu pendekatan pembelajaran di mana peserta di dalam suatu aktiviti memperolehi pembelajaran melalui pengimbangan kembali tentang apa yang berlaku dalam kumpulan. Ia juga di kenali sebagai pembelajaran partisipatif (Hobbs, 1992).
6. **Pemudahcara:** Seorang jurulatih yang menggunakan kaedah pembelajaran *experiential* untuk menyokong dan menggalakkan pembelajaran.
7. **Pendekatan latihan:** Merujuk kepada cara yang digunakan dalam sesi latihan sama ada dengan memberi ceramah, lawatan ke tempat kerja atau pembelajaran *experiential*.

8. Pengalaman berstruktur: Aktiviti berkumpulan yang disusun lebih awal yang mempunyai objektif untuk dicapai dan prosedur untuk dipatuhi.

9. Pengalaman bukan-berstruktur: Aktiviti yang mana perjalannya lebih banyak dikawal oleh peserta sendiri serta bertanggungjawab di atas kejadian sebenar yang berlaku.

10. SiKeP: Singkatan kepada Sikap, Kemahiran dan Pengetahuan. Ia merupakan komponen latihan bagi setiap jawatan.

11. Teknik latihan experiential: Teknik latihan yang menggunakan kaedah selain dari didaktik, dan dikenali juga sebagai aktiviti experiential.

Kepentingan Kajian

Salah satu daripada wahana untuk membawa perubahan dalam sesebuah organisasi ialah menerusi latihan. Latihan dalam organisasi dilaksanakan sama ada oleh perunding luar atau jurulatih dalaman sendiri. Kebanyakan organisasi menggunakan kedua-dua sumber ini iaitu perunding luar dan jurulatih dalaman. Dalam mana-mana organisasi sekalipun kewibawaan jurulatih dalaman akan dipersoalkan. Pekerja akan menerima jurulatih dalaman secara berbelah bahagi bahkan mereka lebih sangsi dengan jurulatih dalaman mereka sendiri berbanding dengan perunding daripada luar, lebih-lebih lagi jika mereka itu menggunakan pendekatan didaktik dalam latihan itu kerana sifat kebanyakan orang tidak dapat

menerima rakan sejawatannya lebih mahir, arif dan berpengetahuan daripada mereka. Dengan itu latihan yang dikendalikan oleh jurulatih dalam perlulah lebih berunsur learner-centered dan cuba mengurangkan penonjolannya sebagai bintang yang serba tahu dan penuh wibawa. Oleh itu jurulatih mestilah banyak memainkan peranan sebagai pemudahcara. Dengan menggunakan pendekatan secara memudahcara, jurulatih tidak dilihat sebagai cuba memaksa peserta memahami sebagaimana mereka (jurulatih) faham tetapi peserta akan merasa lebih memiliki apa yang mereka pelajari (Pfeiffer, 1991) dan dengan itu bertanggungjawab secara bersama di atas kejayaan atau kegagalan sesuatu sesi pembelajaran.

Mengikut Skerrit (1992), walaupun sejak kebelakangan ini terdapat suatu kesedaran dan penerimaan umum yang meningkat terhadap pembelajaran experiential dan penggunaannya juga telah meluas, namun ia tidak sunyi daripada kritikan bahkan ada yang meragui keberkesanannya. Skerrit (1992) akur akan tuduhan ini sekiranya ia digunakan tanpa berpandukan teori dan prinsip yang jitu. Oleh yang demikian jurulatih yang memudahcarakan pembelajaran menggunakan pendekatan ini mestilah meletakkan kepentingan yang tinggi terhadap ,kefahaman teori dan prinsip yang akan

digunakan untuk menerangkan sesuatu kejadian dalam aktiviti pembelajaran yang berlaku.

Justeru itu, kajian ini berkisar kepada bagaimana hendak membangunkan pemudahcara di kalangan jurulatih dalaman itu sendiri, bermula dengan mengkaji apakah komponen yang perlu untuk latihan pemudahcara dan seterusnya tentang keperluan latihan di kalangan jurulatih RISDA sendiri dalam kemahiran kemudahcaraan. Kajian ini akan berakhir dengan cadangan program untuk melatih dan membangun mereka menjadi seorang pemudahcara yang berwibawa.

Penemuan dan cadangan yang akan dikemukakan nanti akan dapat membantu pihak berwajib dalam RISDA menyusun langkah-langkah untuk melatih jurulatih dalam kemahiran kemudahcaraan. Bagi jurulatih pula, dengan menggunakan maklum balas dan maklumat daripada kajian ini, mereka berpeluang menyemak inventori kemahiran yang mereka miliki pada masa kini berbanding dengan apa yang sepatutnya dimiliki, yakni lompong latihan yang perlu ditutupi. Maklum balas sebegini boleh mendorong mereka untuk memajukan lagi diri mereka dalam bidang kejurulatihan khasnya dalam bidang memudahcarakan pembelajaran experiential. Natijahnya nanti sudah tentu menghasilkan

sesi-sesi latihan yang lebih menarik, memberansangkan dan seterusnya berkesan.

Bagi pihak yang berada di luar RISDA, terutamanya jurulatih-jurulatih yang menggunakan pendekatan pembelajaran *experiential* boleh menggunakan komponen latihan yang dikenal pasti dalam kajian ini untuk diterima pakai bagi melatih pemudahcara mereka sendiri dengan cara mereka bentuk perancangan mengajarnya sendiri atau terus menggunakan perancangan mengajar yang direka bentuk untuk jurulatih RISDA dengan beberapa pengubahsuaihan, jika perlu.

Batasan Kajian

Kajian ini adalah terbatas kepada pemudahcara pembelajaran *experiential* sahaja, tidak termasuk pemudahcara untuk kumpulan pertumbuhan (*growth group*) seperti kumpulan *encounter*, kumpulan *marathon*, kumpulan terapi atau pun latihan kepekaan yang memerlukan latihan yang berbeza. Mengikut Johnson dan Johnson (1982), seseorang yang berminat menjadi pemudahcara kumpulan pertumbuhan ini perlulah mempunyai kelayakan dan pengalaman-pengalaman berikut:

- 1) Latar belakang dalam sains gelagat gunaan seperti psikologi,
- 2) Pengalaman sebagai peserta dalam kumpulan pertumbuhan,
- 3) Sifat kepekaan, kesedaran perorangan dan keperluan kendiri yang tinggi, dan
- 4) Disahkan oleh organisasi profesional.

Tetapi untuk menjadi pemudahcara aktiviti pembelajaran *experiential*, seseorang itu tidak semestinya seorang pemudahcara kumpulan pertumbuhan (Johnson dan Johnson, 1982). Oleh yang demikian, pemudahcara yang dimaksudkan dalam kajian ini terbatas kepada pemudahcara bagi pembelajaran *experiential* sahaja, bukan untuk memudahcara kumpulan pertumbuhan.