

BAB II

KAJIAN PENULISAN YANG BERKAITAN

Siapa Pemudahcara?

Manusia belajar secara lebih berkesan bila mereka bekerjasama dengan orang lain yang dapat membantu memandu mereka dalam proses pembelajaran (Pfeiffer, 1991). Membantu orang lain untuk memperolehi pembelajaran sebeginilah sebenarnya intipati kepada peranan seorang pemudahcara. Walaupun pendekatan secara memudahcara begini kian meningkat penggunaanya, kefahaman mengenai apa itu memudahcara adalah tidak seragam (Donaldson & Scannell, 1986). Bahkan kebelakangan ini ia telah menimbulkan kekeliruan di kalangan sesetengah pihak (Stewart, 1991). Dengan demikian definisi pemudahcara perlu diselaraskan. Berikut diperturunkan beberapa definisi pemudahcara yang diberi oleh tokoh-tokoh pembangunan sumber manusia:

- a) Donaldson dan Scannell (1986): Pemudahcara ialah seorang jurulatih yang istimewa. Dengan cara menyediakan beraneka jenis pengalaman pembelajaran, pemudahcara menimbulkan suatu

- suasana yang kondusif untuk pembelajaran yang efektif.
- b) Heron (1989): Pemudahcara ialah seorang yang mempunyai peranan membantu peserta untuk belajar dalam kumpulan *experiential*.²
 - c) Bently (1994): Pemudahcara ialah penyedia peluang, sumber galakan dan sokongan bagi kumpulan supaya berjaya mencapai objektifnya dan melaksanakan perkara ini melalui pengupayaan kepada kumpulan untuk menerajui kawalan dan tanggungjawab bagi menentukan cara ia berjalan.
 - d) Pfeiffer (1992): Pemudahcara ialah seorang yang menggunakan kaedah *experiential* untuk menaja pembelajaran; secara literarinya, seorang yang menjadikan sesuatu itu senang atau mudah.

Jika dianalisis semula definisi yang diberikan oleh keempat-empat tokoh pembangunan sumber manusia, dapatlah disimpulkan bahawa dari segi kandungannya terdapat tiga unsur yang utama; peranan, kaedah yang digunakan, dan ciri peribadi pemudahcara itu sendiri. Unsur-unsur yang disebut itu ditunjukkan dalam Jadual 2.1.

²Heron mendefinisikan kumpulan *experiential* sebagai suatu kumpulan dimana pembelajaran berlaku melalui penglibatan penuh jiwa raga peserta secara aktif (m. 11).

Jadual 2.1: Unsur Seorang Pemudahcara

Pengarang	Peranan	Kaedah diguna	Ciri peribadi
Donaldson & Scannell (1986)	Wujudkan suasana kondusif untuk pembelajaran berkesan	Beranika jenis pengalaman pembelajaran	Jurulatih istimewa
Heron (1989)	Membantu peserta belajar	Kumpulan <i>experiential</i>	Tidak disebut
Bently (1994)	Menyedia peluang, sumber, galakan dan sokongan	Kuasa kepada kumpulan mengawal dan mengambil tanggungjawab	Tidak disebut
Pfeiffer (1992)	Menaja pembelajaran	Kaedah <i>experiential</i>	Permudahkan sesuatu

Di mana peranannya ialah:

- Mewujudkan suasana kondusif untuk pembelajaran yang berkesan (Donaldson & Scannell ,1986)
- Membantu peserta belajar (Heron, 1989)
- Menyedia peluang, sumber, galakan dan sokongan (Bently, 1994)

- Menaja pembelajaran (Pfeiffer, 1992)

Kaedah diguna pula ialah:

- Beranika jenis pengalaman pembelajaran (Donaldson & Scannell, 1986)
- Kumpulan *experiential* (Heron, 1989)
- Pengupayaan kepada kumpulan mengawal dan mengambil tanggungjawab (Bently, 1994)
- Kaedah *experiential* (Pfeiffer, 1992)

Ciri peribadi ialah:

- Jurulatih istimewa (Donaldson & Scannell, 1986)
- Permudahkan sesuatu (Pfeiffer, 1992)

Oleh yang demikian dengan menggabungkan semua unsur-unsur yang disebutkan oleh keempat-empat penulis, definisi bagi pemudahcara dapatlah disimpulkan sebagai:

Seorang jurulatih istimewa yang mempermudahkan sesuatu dan membantu mewujudkan suasana kondusif untuk peserta belajar dengan cara menyediakan peluang, sumber dan galakan, melalui penggunaan beraneka jenis kaedah pembelajaran *experiential*.

Kaedah *Experiential*

Kaedah *experiential* yang dimaksudkan di sini ialah kaedah yang disebut oleh Silberman (1990) dan Camp et. al.

(1986)³. Secara kasarnya kaedah ini boleh dipecahkan kepada dua jenis, mengikut perancangan asal pemudahcara bila melaksanakan aktiviti tersebut, iaitu sama ada berstruktur atau bukan-berstruktur. Bagi yang berstruktur ia mempunyai objektif yang disediakan lebih awal dan mempunyai prosedur yang telah tersusun (Mezoff, 1982). Pada kebiasaannya aktiviti ini dipanggil pengalaman berstruktur⁴.

Satu lagi jenis kaedah *experiential* ialah yang bukan-berstruktur. Jenis ini seperti juga jenis yang berstruktur, ia melibatkan aktiviti secara berkumpulan yang memerlukan penyertaan pelatih secara aktif. Tergolong dalam kategori kaedah bukan-berstruktur ini ialah perbincangan kumpulan (yang boleh dipecahkan kepada beberapa kaedah yang lebih khusus), lawatan ke lapangan dan aktiviti-aktiviti seumpamanya, yang mana merupakan aktiviti yang lebih banyak dikawal oleh peserta sendiri. Mengikut Mezoff (1982), pemudahcara hanya mengawal secara halus saja apa yang patut dilakukan, tetapi peserta bertanggungjawab di atas kejadian sebenar yang berlaku, dan yang lebih penting ialah sebahagian besar pembelajaran diproses serentak semasa peristiwa itu sedang berlaku atau sebaik saja selepasnya.

³ Kaedah-kaedah ini telah pun disebut terlebih awal dalam Bab 1.

⁴ Istilah ini diperkenalkan oleh Pfeiffer dan Jones dalam beberapa tulisannya terutama dalam Annual For Group Facilitators. Ada orang menggunakan istilah permainan atau game sebagai sinonim kepada aktiviti begini yang di tentang oleh Pfeiffer.

Kedua-dua jenis aktiviti ini yang tergolong sebagai sebahagian daripada pembelajaran *experiential* yang dikenali juga dengan berbagai-bagai nama seperti pembelajaran aktif, pembelajaran partisipatif, *trainee-centered* atau pembelajaran berasaskan pengalaman (dipetik daripada Coleman, 1993 oleh Jameison, I., Miller, A. & Watts, A.G.; 1988).

Penggunaan Pemudahcara

Kepentingan pemudahcara ini sangat ketara bila pendekatan secara *experiential* ini digunakan dalam latihan, sama ada berbentuk berstruktur ataupun bukan-struktur. Sekiranya pendekatan begini diambil, tidak boleh tidak jurulatih mestilah berperanan sebagai pemudahcara. Walaupun, jurulatih mempunyai kemahiran untuk menyusun, mengatur dan melaksanakan perjalanan aktiviti ianya tidak semestinya menjamin kejayaan pembelajaran. Pemudahcara perlu arif dalam model pembelajaran *experiential*, bukan setakat hanya mahir dalam prosedur untuk melaksanakan aktiviti itu melalui arahan yang jelas sahaja (Marks & Davis, 1975).

Pembelajaran

Beberapa abad yang lalu Confucius pernah menyatakan, "Saya dengar dan lupa. Saya lihat dan saya ingat. Saya buat dan saya faham". Pada hakikatnya salah satu daripada cara yang paling asas kita belajar dalam hidup kita ialah melalui pengalaman. Sekiranya pembelajaran ini dapat distrukturkan, manfaat yang diperolehi akan lebih mendalam dan lebih berguna (Robson, 1995). Bertitik tolak dari sinilah profesional dalam bidang pembangunan sumber manusia hari ini kian popular menggunakan kaedah pembelajaran *experiential* sebagai satu strategi untuk mencapai objektif latihan (Donaldson dan Scannell, 1986). Pembelajaran *experiential* berlaku bila seseorang itu melibatkan dirinya dalam aktiviti tertentu, kemudian mengimbas kembali terhadap aktiviti tersebut secara kritis, mengambil kesimpulan dari kefahaman hasil analisis itu dan menggunakan dalam suasana kerja (Pfeiffer & Jones, 1980). Pembelajaran berlaku bila individu menyesuaikan atau mengubah gelagat mereka; ia berbeza daripada kefahaman, di mana kesedaran mungkin berlaku tetapi gelagat mereka tetap kekal seperti dahulu (Palmer, 1981). Walaupun kefahaman adalah sebahagian daripada pembelajaran, proses

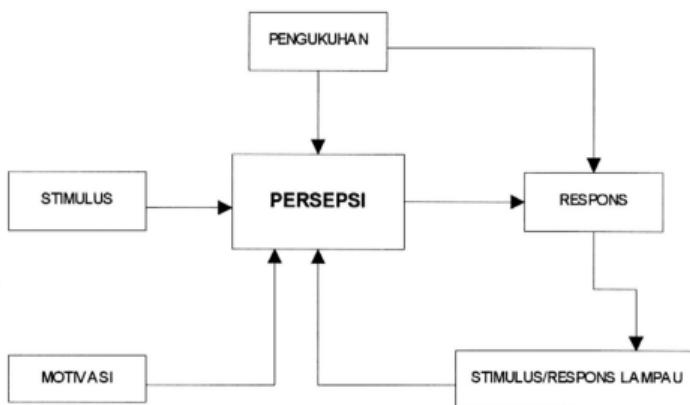
pembelajaran menjadi lengkap hanya apabila individu sebenarnya menghasilkan gelagat baru sama ada dalam situasi yang mereka tidak biasa atau dalam situasi yang tidak memuaskan yang dilalui sebelumnya. Secara tradisi pembelajaran dianggap sebagai pemindahan maklumat daripada sebuah buku atau guru kepada penuntut atau murid (Sashkin, 1980).

Teori Pembelajaran

Secara tradisi, pembelajaran dianggap sebagai pemindahan fakta, maklumat daripada seorang yang mahir dalam sesuatu bidang tertentu kepada kumpulan sasaran atau apa yang dipanggil penuntut. Bernard Bass (dipetik daripada Robinson, 1981) telah mendefinisikan pembelajaran, sebagai "suatu perubahan secara relatifnya kekal, dalam perlakuan seseorang yang berlaku hasil dari amalan atau pengalaman"⁵ Gelagat sebagaimana dimaksudkan oleh ahli psikologi sebagai apa yang boleh dilihat. Dengan itu pembelajaran berlaku bila saja terdapat perubahan dalam gelagat seseorang walau sekecil mana sekalipun. Teori ini juga memperkuatkan lagi maksud bahawa proses pembelajaran seharusnya berbentuk aktif, supaya hasil diperolehi adalah memuaskan.

⁵ Definisi ini sebenarnya sejajar dengan kefahaman 'behavioris' yang dilambangkan oleh Skinnerisme

Untuk mewujudkan suasana kondusif supaya pembelajaran boleh berlaku dengan memuaskan, pemudahcara perlu mempunyai kefahaman tentang apa yang berlaku dalam proses pembelajaran (Robinson, 1981). Salah satu daripada cara untuk memperolehi kefahaman ialah melalui penghayatan Rajah berikut:



Rajah 2.1: Model Proses Pembelajaran

Bila seseorang pelatih didedahkan kepada suatu stimulus tertentu, terdapat dua faktor utama yang akan mempengaruhi tindak balas atau respons daripadanya; pertama ialah motivasi atau kesediaannya untuk dipengaruhi dan keduanya ialah persepsi tentang ciri atau kepentingan stimulus itu. Persepsi atau nilai yang diberi kepada

stimulus itu adalah berdasarkan kepada pengalamannya yang lampau, iaitu bagaimana dia menangani peristiwa yang serupa. Faktor luaran lain yang dipanggil 'pengukuh' boleh digunakan oleh pemudahcara untuk menyokong atau mempengaruhi intensiti tindakbalas yang mana sekali lagi dipengaruhi oleh pengalamannya yang lepas (Robinson, 1981).

Adalah benar bahawa sebahagian dari pembelajaran berlaku secara separa-sedar dengan tidak dirasai oleh seseorang itu. Tetapi tindakan-tindakannya mencerminkan bahawa pembelajaran telah berlaku dalam dirinya.

Pembelajaran juga boleh berlaku dengan berbagai-bagai cara lagi, salah satu daripadanya ialah melalui percubaan atau trial and error (Megginson, 1993). Walaupun kaedah pembelajaran begini berkesan dari segi kefahaman, ia memakan masa dan dengan itu ianya tidak efisien. Pengalaman juga merupakan suatu sumber pembelajaran utama. Kita juga mungkin belajar melalui pemerhatian ke atas orang lain dan meniru mereka. Dengan itu, pembelajaran merupakan suatu proses yang berterusan. Sekiranya suatu pengalaman itu memberi kita suatu kepuasan, kita akan mengulanginya lagi dan lagi. Sebaliknya jika ia menghasilkan kesan negatif, kita akan cuba mengelakkannya daripada berulang.

Pengaruh Skinner Dalam Model Pembelajaran *Experiential*

Mengikut Skinner, kita semua adalah hasil daripada stimulus yang kita alami (dipetik daripada Peters & Waterman, 1982) atau dengan kata lain, manusia adalah hasil tindak balas dengan persekitaran mereka dan secara langsung mempengaruhi gelagatnya. Bila seseorang itu didedahkan kepada suatu stimulus dia akan menghasilkan responsnya yang tertentu. Gelagat begini merupakan hasil dari reaksi terhadap stimulus tertentu yang dikenakan ke atasnya yang berlaku tanpa disengajakan. Keadaan ini dipanggil tindakan pantulan, yang berlaku secara spontan, sesuai dengan stimulus yang dikenakan ke atasnya (Schultz & Schultz, 1994). Bagi Skinner, gelagat dicerakkan oleh pembelajaran, manakala pembelajaran datangnya dari pengalaman. Dengan itu, pengalaman banyak yang mempengaruhi gelagat.

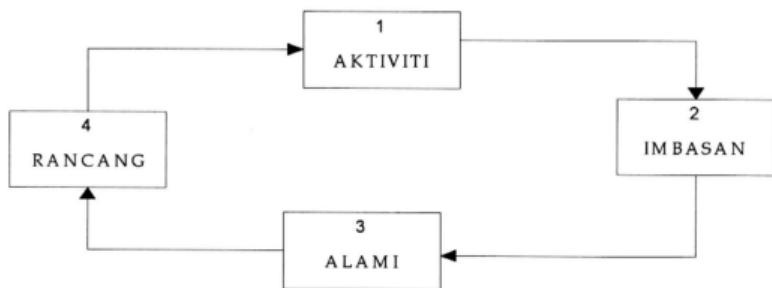
Pembelajaran melalui pengalaman begini diasaskan kepada teori *operant conditioning* yang merupakan kefahaman asas bagi ahli behavioris. Mereka mengukur pembelajaran dari sudut perubahan gelagat. Mengikut Skinner, pembelajaran menyebabkan perubahan yang kekal secara relatifnya dalam gelagat, hasil dari respons kepada suatu

stimulus tertentu. Sedangkan ahli teori kognitif mendefinisikan pembelajaran dari sudut perubahan proses kognitif (iaitu aktiviti dalaman mental) yang mana mungkin boleh atau mungkin tidak boleh ditampilkan melalui gelagat atau prilakunya. (Camp, Blanchard & Huszczo, 1986). Oleh yang demikian, profesional pembangunan sumber manusia mendasarkan penggunaan pembelajaran *experiential* kepada teori bahawa pembelajaran berlaku bila terdapat perubahan pada gelagat seseorang (Pfeiffer & Jones, 1979; Palmer, 1981). Pembelajaran begini boleh dicapai melalui penggunaan stimulus yang dirancang secara membuat pilihan lebih awal. Berdasarkan kepada teori ini, profesional Pembangunan sumber manusia telah menggunakan pendekatan secara *experiential* ini sebagai salah satu dari strategi dalam latihan sebagaimana yang dijelaskan oleh Camp, Blanchard & Huszczo (1986).

Jurulatih telah cuba mengambil kesempatan dari proses pembelajaran secara tabii ini dengan menyusun program latihan yang memberi tumpuan kepada pengalaman-pengalaman konkrit. Adalah diandaikan bahawa proses aktif menyokong pembelajaran yang berkesan, terutamanya bagi pelajar dewasa dan bukannya yang pasif (m. 103).

Pelupor Pembelajaran *Experiential*

Model *experiential* ini telah diutarakan oleh Kolb (1976) yang memajukan idea asal Dewey yang mempelopori pendekatan "belajar dengan cara membuat" (Sashkin, 1980). Kolb (1976) mencadangkan bahawa pembelajaran itu suatu proses berkitar yang melibatkan empat tahap seperti ditunjukkan dalam Rajah 2.2 dibawah:



Rajah 2.2: Kitaran Pembelajaran Kolb (1976)

Model pembelajaran *experiential* Kolb melihat pembelajaran sebagai suatu kitaran empat tahap. Mengikut Kolb (1976), untuk menjadikan suatu pembelajaran itu berkesan, keseluruhan kitaran ini haruslah disempurnakan. Beliau seterusnya menganalisis bagaimana individu yang berlainan yang memiliki gaya pembelajaran yang berbeza akan memberi penekanan yang berbeza terhadap setiap tahap dalam proses pembelajaran.

Model Kolb ini menyatakan bahawa seseorang itu memiliki gaya tersendiri untuk belajar. Model ini memberi empat kemungkinan gaya, dan setiap pelajar mempunyai gaya pembelajaran yang dominan yang tergolong dalam salah satu daripada gaya tersebut. Walaupun pelajar dewasa memberi penekanan yang berbeza terhadap keempat-empat tahap dalam kitaran pembelajaran itu, keseluruhan tahap dalam kitaran itu mesti disempurnakan sepenuhnya. Sebagai contoh, sekiranya strategi penyampaian yang dipilih yang pada lazimnya berbentuk didaktik, ia secara kasarnya hanya telah memenuhi citarasa lima peratus daripada peserta sahaja (Coleman, 1993). Adalah amat penting bagi pemudahcara menyedari hakikat bahawa pelajar dewasa mempunyai cara pilihannya sendiri untuk belajar (Kolb, 1976). Dengan itu, pemudahcara perlu melengkapi dirinya dengan berbagai cara dan gaya latihan supaya mereka meninggalkan kesan kepada seberapa banyak peserta yang mungkin. Pemilihan kaedah, penyampaian dan objektif pengajaran oleh pemudahcara akan bergantung kepada keperluan latihan peserta. Sekiranya orang dewasa itu tahu atau sedar objektif pembelajaran yang didedahkan kepada mereka dan objektif itu memenuhi kehendak mereka, mereka akan, belajar dengan cepat dan secara mendalam (Wheeler & Marshall, 1986).

Empat Gaya Pembelajaran Orang Dewasa

Mengikut Model ini yang diketengahkan oleh Wheeler & Marshall (1986), pelajar dewasa boleh digolongkan kepada empat kategori mengikut gaya dominan mereka belajar, iaitu;

- a) Sipengalaman Konkrit;
- b) Sipemerhati Reflektif;
- c) Ahli Konseptual Abstrak; dan
- d) Sipencuba Aktif.

Sipengalaman Konkrit

Pelajar ini bersikap reseptif atau menerima dan memiliki pendekatan pembelajaran berdasarkan pengalaman; individu ini bergantung kuat kepada perhitungan perasaan. Mereka ini memperolehi pembelajaran yang paling jitu dari contoh-contoh yang khusus, penglibatan diri sendiri dan melalui perbincangan. Kolb (1976) menamakan mereka ini sebagai *Sipengalaman Konkrit*.

Sipemerhati Reflektif

Pelajar ini mempunyai pendekatan yang bersifat tentatif dan adil. Mereka berhati-hati terhadap apa yang

didedahkan kepadanya. Mereka ini bergantung kuat kepada pengamatan yang teliti dan golongan ini memperolehi pembelajaran secara terbaik bila mendapat peluang untuk membuat pengamatan secara sendiri. Mereka ini memperolehi kefahaman dan pembelajaran secara mudahnya daripada aktiviti pemprosesan dan generalisasi berbanding dengan melibatkan diri dalam aktiviti itu sendiri. Kolb (1976) menamakan mereka sebagai *Sipemerhati Reflektif*.

Ahli Konseptual Abstrak

Golongan ini menggunakan pendekatan yang agak analitikal dan konseptual terhadap pembelajaran. Mereka banyak bergantung kepada pemikiran yang lojikal dan penilaian yang rasional. Mereka ini memperolehi pembelajaran secara terbaik daripada situasi *impersonal*, dari peluang yang membolehkannya mengintegrasikan pembelajaran yang baru diperolehinya dengan sesuatu yang sudah sedia ada pada mereka atau dari teori yang sudah mereka fahami. Mereka ini paling senang memperolehi pembelajaran daripada generalisasi yang disimpulkan dari sesuatu aktiviti. Kumpulan pelajar ini dipanggil *Ahli Konseptual Abstrak*.

Sipencuba Aktif

Kategori pelajar dewasa yang terakhir ialah mereka yang menggunakan pendekatan yang pragmatik, yakni yang menyatakan praktikaliti sesuatu yang diajarkan kepada mereka. Mereka ini bergantung kepada eksperimen yang membuktikan kesahihan tentang kebolehgunaannya. Mereka menimba pembelajaran secara terbaik daripada projek, aplikasi prinsip yang dipelajarinya di tempat kerja dan dengan cara mencubanya sendiri. Mereka disebut oleh Kolb (1976) sebagai *Sipencuba Aktif*.

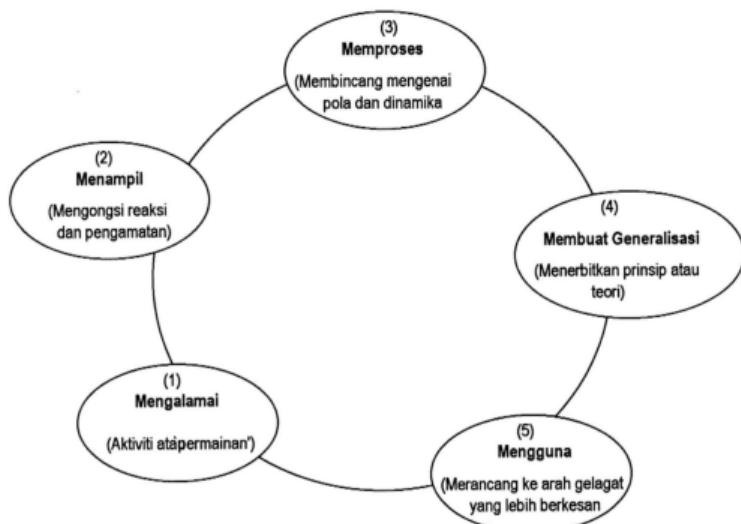
Mengikut Kolb (1976), kitaran pembelajaran dewasa ini tidak mungkin boleh disingkatkan supaya semua individu yang mempunyai gaya tersendiri belajar daripada aktiviti tersebut. Sekiranya ada fasa dalam kitaran ini digugurkan, adalah dibimbangi kemungkinan terdapatnya kumpulan pelajar yang tidak memperolehi kesempatan untuk belajar kerana tidak ada ruang untuk mereka menjuruskan gaya belajar yang mereka senangi yang ada pada mereka. Bagi pelajar pula, mereka perlu melalui kitaran ini sepenuhnya supaya mereka memperolehi pembelajaran yang berkesan dan berpanjangan (Wheeler & Marshall, 1986).

Kitaran Pembelajaran *Experiential*

Ramai profesional pembangunan sumber manusia cuba memaparkan urutan pembelajaran *experiential* ini dalam bentuk visual. Antaranya ialah Pfeiffer dan Jones (1979), Johnson dan Johnson (1982), dan Dennison dan Kirk (1984). Sebagai penjelasan, berikut dibentang ketiga-tiga model kitaran pembelajaran *experiential*.

Model Pfeiffer dan Jones (1979)

Mengikut Pfeiffer terdapat lima tahap mengikut urutan dalam pembelajaran *experiential* seperti dalam Rajah 2.3 berikut:



Rajah 2.3: Kitaran Pembelajaran *Experiential*
Pfeiffer & Jones (1979)

Tahap 1 Mengalami:

Tahap ini ialah untuk menjanakan data. Data dijana melalui 'permainan'. Sebarang aktiviti yang melibatkan interaksi sesama manusia tergolong dibawah tahap 'mengalami'. Aktiviti ini boleh dilakukan secara berpasangan, bertiga, kelompok-kelompok kecil atau dalam kumpulan yang besar.

Tahap 2 Menampilk:

Data yang dijana dibentang kepada kumpulan. Setelah melalui suatu aktiviti itu, apa yang dilihat dan dirasai dalam peristiwa tadi dikongsi bersama. Penampilan data ini boleh dibuat melalui perbincangan bebas atau pemerhati proses.

Tahap 3 Memproses:

Tahap ini adalah paling penting. Data dianalisis secara sistematis dengan memerhatikan gelagat manusia dalam suasana tertentu.

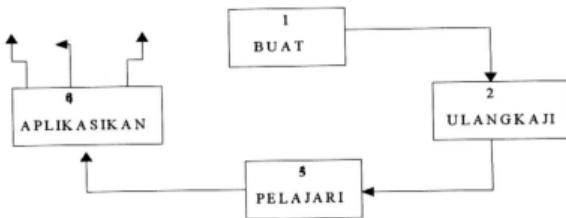
Tahap 4 Membuat Generalisasi

Tahap ini bertujuan untuk membuat kesimpulan untuk dijadikan prinsip.

Tahap 5 Mengguna

Tahap ini bertujuan merencana Pelan Tindakan atau aplikasi. Peserta dalam kumpulan diarahkan merancang bagaimana hendak menggunakan apa yang dipelajari dalam sessi latihan ini. Peserta secara sukarela akan diminta untuk melapor apakah cadangan yang hendak dibuat dalam suasana kerjanya nanti.

Model Dennison & Kirk (1984)



Rajah 2.4: Kitaran Pembelajaran Dennison Dan Kirk (1984)

Dalam model ini, pembelajaran experiential bermula bila pemudahcara mengadakan aktiviti untuk peserta, yang merupakan suatu peluang kepada pelatih untuk membuat sesuatu. Pengalaman yang dilalui oleh peserta akan dibincang dalam kumpulan dan bersama-sama dengan pemudahcara. Data yang dijanakan hasil dari pengalaman itu dikumpul sama ada secara langsung dari peserta atau dari pemerhati proses yang dilantik atau mungkin juga daripada kedua-duanya sekali. Selepas tahap membuat ini disusuli pula dengan tahap mengimbas-kembali. Setakat dua tahap pertama ini, mengikut Dennison & Kirk (1984) pemudahcara mempunyai kawalan ke atas kitaran ini. Mereka boleh mendorong peserta untuk menyertai melalui pujuhan dan penerangan, dan walaupun mereka tidak boleh memaksa apa yang sebenarnya yang dilakukan oleh peserta individu,

tetapi mereka dapat membantu untuk menyusun aspek-aspek tertentu dalam pengalaman tersebut . Begitu juga dalam tahap 'imbas-kembali', pemudahcara boleh mengambil daya utama dalam memulakan perbincangan dengan menarik penglibatan peserta-peserta yang enggan bercakap. Dengan mengenengahkan pandangan mengenai aspek tertentu dalam pengalaman yang mereka lalui dan memberi panduan kepada mereka yang kelihatan tidak boleh atau tidak bersedia untuk mengimbas kembali pengalaman mereka.

Dua tahap terakhir dalam kitaran, peranan pemudahcara tidaklah begitu berkenaan. Selepas tahap membuat atau mengalami peserta kemudian mengimbas kembali apa yang mereka lalui, bertujuan untuk memperolehi pembelajaran dan kemudian barulah mereka berupaya untuk mengaplikasikan apa yang mereka telah pelajari.

Tahap aplikasi, sebagaimana ditunjukkan oleh beberapa anak panah yang muncul dari tahap itu menunjukkan bahawa pembelajaran yang diperolehi sama ada pengetahuan, ketrampilan atau perubahan sikap boleh dipraktikkan dalam berbagai-bagi situasi yang akan berlaku dalam suasana sebenar.

Model Johnson & Johnson (1982)

Mengikut Johnson & Johnson (1982), pembelajaran experiential mempengaruhi seseorang dalam tiga cara:

- 1) struktur kognitif peserta akan bertukar;
- 2) sikap peserta akan terubahsuai; dan
- 3) himpunan ketrampilan gelagat peserta akan bertambah meluas.

Pembelajaran experiential dilihat sebagai suatu kitaran tiga tahap:

- 1) Peserta akan mengambil tindakan dengan mencuba strategi dan prosedur dalam teori tindakannya;
- 2) Peserta mengalami akibat daripada tindakannya, menerima maklum balas mengenai gelagatnya, meneliti dan mengimbas kembali pengalamannya; dan
- 3) Peserta menyusun maklumat semasa dan pengalamannya menjadi teori tindakannya. Setelah berpuas hati dengan teori tindakan yang baru ditemui itu dia akan terus menggunakaninya dalam kehidupan sehariannya.



Rajah 2.5: Kitaran pembelajaran *experiential*
Johnson & Johnson (1982)

Hubungan Gaya Latihan Jurulatih Dan Gaya Pembelajaran Peserta

Jurulatih mempunyai berbagai gaya kecenderungan untuk melatih, yang bermaksud mereka mempunyai gaya yang dominan yang menjadi kegemaran mereka. Gaya-gaya ini dikenali sebagai *Pendengar*, *Pengarah*, *Pentafsir* dan *Koc* (Wheeler & Marshall, 1986). Manakala orang dewasa juga mempunyai gaya belajar tersendiri masing-masing. Misalnya Jacobs dan Fuhrmann (1984) mengkelaskan mereka sama ada sebagai pelajar *bebas*, *bergantung* atau *kolaboratif*; Murell (1987)

memberi pengelasan berdasarkan dimensi kognitif - afektif dan konkrit - abstrak; sedangkan Kolb (1976) menekankan bahawa orang dewasa belajar melalui pengalaman, pengamatan, pengkonseptualan atau percubaan. Walaupun mereka tidak sekata dalam mengkelaskan gaya pembelajaran, tetapi mereka sepakat mengatakan bahawa orang dewasa mempunyai berbagai gaya untuk belajar, yang bermaksud pendekatan mereka dalam mendapat pembelajaran tidak seragam.

Mengikut Wheeler dan Marshall (1986), Pendengar boleh melatih Sipengalaman Konkrit dengan cara yang paling berkesan dan selesa dalam fasa aktiviti dan penampilan (*publishing*) dalam edaran pembelajaran *experiential* Pfeiffer dan Jones (1979). Pengarah memperolehi hasil yang terbaik dari Pemerhati Reflektif dan paling selesa dengan fasa pemprosesan. Pentafsir melatih Ahli Pengkonseptualan Abstrak dengan berkesan dan selesa dengan fasa Generalisasi, dan Koc melatih mengikut gaya yang di senangi oleh Sipencuba Aktif dan selesa dengan fasa Aplikasi. Hubungkait di antara ketiga-tiga gaya latihan, gaya pembelajaran dan fasa dalam pembelajaran *experiential* ditunjukkan dalam Jadual 2.2 berikut:

Jadual 2.2: Gaya pembelajaran dan gaya latihan jurulatih

Jurulatih	Pendengar	Pengarah	Pentafsir	Koc
Gaya pembelajaran dominan	Sipengalaman konkrit	Pemerhati reflektif	Ahli konseptual abstrak	Sipencuba aktif
Fasa dalam kitaran pembelajaran <i>experiential</i>	Mengalami dan menampilk	Memproses	Mengeneralisasi	Mengguna

(Dipetik dengan pindaan daripada: Wheeler & Marshall ,1986)

Kepentingan Pemudahcara Dalam Pembelajaran *Experiential*

Kepentingan pemudahcara sangat ketara bila pendekatan pembelajaran *experiential* ini diguna, sama ada berbentuk pengalaman berstruktur atau bukan-berstruktur. Pendekatan ini tidak boleh tidak terpaksa menggunakan jurulatih yang berperanan sebagai pemudahcara. Kemahiran jurulatih menyusun, mengatur dan melaksanakan perjalanan aktiviti tidak semestinya menjamin kejayaan pembelajaran. Pemudahcara perlu arif dalam model pembelajaran *experiential*, bukan setakat mahir dalam prosedur untuk melaksanakan aktiviti itu melalui arahan yang jelas sahaja (Marks & Davis, 1975).

**Ciri Seorang Pemudahcara: Sikap,
Kemahiran dan Pengetahuan (SiKeP)**

Pembelajaran *experiential* melibatkan penyertaan pelatih sendiri secara aktif. Tetapi penyertaan pelatih walau bagaimana aktif sekalipun tidak memadai untuk menjamin keberkesanan pembelajaran tanpa panduan daripada pemudahcara. Kebolehan pemudahcara bukan sekadar memberi arahan yang jelas sahaja tetapi perlu memahami model pembelajaran *experiential* (Marks & Davis, 1975). Selain dari kebolehan mengendali sesuatu aktiviti dengan lancar pemudahcara perlu memiliki sikap yang betul, ketrampilan yang secukup dan pengetahuan yang berkaitan untuk menjadikan sesuatu pengalaman pembelajaran itu berkesan. Ramai penyelidik memberi penekanan yang cukup kepada domain kognitif dan psikomotor tetapi mengabaikan permasalahan sikap atau domain afektif dalam menaksirkan keperluan latihan bagi sesuatu jenis pekerjaan, hinggakan ia tidak dimasukkannya dalam rangka penyelidikannya (Donaldson & Scannell, 1986). Justeru itu keperluan ketiga-tiga komponen ini perlu dititikberatkan dalam menaksir keperluan latihan. Cuba lihat ciri-ciri seorang pemudahcara sama ada dari segi sikap, ketrampilan atau pengetahuan yang disentuh oleh

tokoh-tokoh pembangunan sumber manusia, seperti dalam

Jadual 2.3 berikut:

Jadual 2.3: Komponen Latihan Bagi Seorang Pemudahcara

Pengarang

Komponen

Coleman (1993)

Sentiasa waspada terhadap gaya pembelajaran yang berbeza dikalangan peserta; oleh itu masukkan beberapa input didaktik/formal dan juga pembelajaran berasaskan kumpulan/aktiviti (m.43) .

- Gaya pembelajaran
- Model pembelajaran *experiential*

(Always be aware of the different learning styles among the participants; therefore include some didactic/formal input as well as group/activity-based learning) (p43) .

- Learning styles
- Experiential learning model

Conyne (1975)

Pembelajaran *experiential* sebagai seorang ahli kumpulan dalam berbagai jenis kumpulan adalah satu titik mula yang perlu. Berada dalam sebuah kumpulan sebagai seorang ahli yang menyertai aktiviti sepenuhnya besar kemungkinan suatu cara yang terbaik untuk mempelajari tentang kumpulan itu(m.138).

- Dinamika kumpulan

(Experiential learning as a group member in various types of groups is a necessary beginning point. Being in a group as a full participating member is perhaps the best single way to learn about groups) (p.138) .

- Group dynamics

Conyne (1975)

Pemudahcara kumpulan perlu mengetahui dan

- Dinamika kumpulan

memahami manusia, kumpulan dan gaya memudahcara.

Pengetahuan mengenai manusia ini boleh diperolehi melalui kajian gelagat manusia normal dan abnormal, teori kesahsihan serta teori dan teknik kaunseling dan juga melalui sumber-sumber lain. (m.138)

(The group facilitator need to know and understand people, group and facilitating styles.

This knowledge of people might be obtained through the study of normal and abnormal human behavior, theories of personality, and theories and techniques of Counselling as well as through other sources) (p.138).

- Model Pembentukan Kumpulan Tuckman
- Perhubungan sesama manusia
- Gaya memudahcara
- Teori kesahsihan
- Teknik kaunseling

- Group dynamics
- Model of group development
- Human relation
- Facilitating styles
- Personality theories
- Counselling techniques

Conyne (1975)

Suatu kefahaman mengenai interaksi dan dinamika kumpulan adalah diperlukan. Satu 'peta kognitif' adalah penting untuk memahami secukupnya mengenai bagaimana kumpulan membangun dan bagaimana ahlinya berhubung antara satu sama lain(m.138).

(A good grasp of group interaction and dynamics is required. A "cognitive map" is crucial to adequate understanding of how groups develop and how members relate to each other) (p.138) .

- Model Pembentukan kumpulan
- Dinamika kumpulan

- Model of group development
- Group dynamics

Conyne (1975)

Akhir sekali, pengetahuan mengenai teori

- Gaya memudahcara

disebalik gaya memudahcara kumpulan spesifik diperlukan(m.138).

(Lastly, knowledge of the theory underlying specific styles of group facilitation is needed) (p.138).

- *Facilitation styles*

Donaldson & Scannell (1986)

Untuk mengguna soalan bagi memudahcara dan berurusan dengan pelatih yang bermasalah secara konstruktif bukannya dengan cara destruktif(m.123).

- Kemahiran menyоal

(To use questions to facilitate and to deal with difficult trainees in a constructive rather than destructive way) (p.123).

- *Questioning skills*

Donaldson & Scannell (1986)

Pemudahcara memahami sepenuhnya dan mengamalkan mod penumpuan pelatih bila menampilkan maklumat. Sebagai seorang pendengar yang berketrampilan dan penuh perhatian, beliau telah memahirkan dirinya dengan seni menampilkan soalan dan memandu kumpulan kearah objektif yang sama-sama dipersetujui(m.124).

- Pendekatan penumpuan pelatih
- Ketrampilan menyоal
- Penetapan objektif

(The facilitator fully understands and practises the learner-centered mode of presenting information. A skillful and attentive listener, he or she has mastered the art of questioning and guides the group toward their mutually agreed upon objectives) (p.124).

- *Learner-centered approach*
- *Questioning skills*
- *Objective setting*

Donaldson & Scannell (1986)

Pantas mengaitkan dirinya sebagai seorang ahli pasukan, beliau masih mengekalkan

- Keinginan untuk

kawalannya secara halus ke atas peserta (m.124). bergaul

(Quickly established as a team member, he or she still maintains a subtle control over the participants) (p.124).

- Need for affiliation

Donaldson & Scannell (1986)

Berperanan sebagai pemudahcara, ketrampilan mengajukan soalan adalah penting. Soalan khasnya berguna kerana ianya berbentuk penumpuan pelatih dan meminta peserta berfikir mengenai masalah, menganalisisnya, atau menilai gelagatnya(m.124).

- Ketrampilan menyоal
- Proses kumpulan

(In the role of facilitator, the skill of asking questions is an important one. Questions are especially useful because they are learner-centered and ask the participant to think through the problem, analyze the question, or evaluate his or her behavior) (p.124).

- Questioning skills
- Group process

Donaldson & Scannell (1986)

Dengan mengetahui kehendak dan minat kumpulan, pemudahcara dengan penuh ketrampilan menggunakan pengalaman kumpulan untuk membantu mereka belajar(m.125).

- Teori pembelajaran dewasa
- Gaya pembelajaran

(Knowing the group's need and interest , the facilitator adroitly uses the group's experiences to help them learn) (p.125).

- Adult learning theories
- Learning styles

Goad (1986)

Teori pembelajaran dewasa. Penyelidikan dalam permasalahan ini telah menunjukkan bahawa orang dewasa mengawal sebahagian besar dari pembelajaran mereka sendiri. Dengan itu, peranan sebenar jurulatih ialah untuk memudahcara proses

- Teori pembelajaran dewasa

pembelajaran, bukannya "mengajar" dalam erti kata tradisi(m.137).

(Adult learning theory. Research in this area has shown that adults control their own learning to a large extent. Thus, the trainer's role truly is to facilitate the learning process rather than to "teach" in a traditional sense) (p.137).

- Adult learning theory

Goad (1986)

Walaupun seorang yang memiliki banyak peranan, seorang jurulatih sebenarnya ialah seorang pemudahcara pembelajaran. Keluwesan adalah perlu dalam peranan ini: situasi tertentu mungkin memerlukan pemudahcara bertindak aktif (mengawal sepenuhnya proses yang berlaku) atau mengubahsuai pada sebarang peringkat di sepanjang kontinum, termasuklah menjadi pasif sepenuhnya(m.138).

- Keluwesan

(Though a person of many roles, a trainer is most of all a facilitator of learning. Flexibility is essential in this role: the situation may call for the facilitator to be active (maintaining total control of the process) or to adapt at any stage along the continuum, including being totally passive) (p. 138).

- Flexibility

Hart (1993)

Peranan seorang pemudahcara berbeza dari seorang jurulatih kerana penumpuannya terutama sekali kepada proses. Pemudahcara mesti mengetahui sikap, komitmen, ketrampilan dan pengalaman ahli pasukan(m.17).

- Proses kumpulan
- Analisis keperluan pembelajaran

(A facilitator's role is different from a trainer's because the focus is primarily on process. The facilitator must know the group members' attitudes, commitment,

- Group process
- Analysis of learning

skills and experience) (p. 17).

needs

Marks & Davis (1975)

... mereka perlu hati-hati untuk tidak memuatkan terlalu banyak pengalaman, dengan meluangkan masa secukupnya untuk debriefing dan rumusan(m.164).

- *Debriefing*

... they should take care not to crowd the experience, leaving sufficient time for debriefing and summarising (p. 164).

- *Debriefing*

Marks & Davis (1975)

Pengamatan yang dibuat oleh pemudahcara dalam tahap aktiviti boleh dijadikan asas untuk debriefing. Sekiranya pemerhati di kalangan peserta digunakan, komen mereka diperolehi. Dalam fasa inilah pemudahcara cuba membantu peserta mengaitkan pengalaman mereka dengan pengetahuan yang sedia mereka miliki)(m. 166).

- *Debriefing*

(The observations that the facilitator made during the activity step form the basis of the debriefing. If participants observers have been used, their comment are solicited. It is during this phase that the facilitator attempts to help participants relate their experience to existing knowledge) (p. 166).

- *Debriefing*

Marks & Davis (1975)

... ketrampilan yang paling penting yang boleh dibawa kepada situasi ialah kebolehan mereka untuk sensitif kepada manusia; untuk mengetahui di mana mereka berada dan apakah harapan, kebimbangan dan jangkaan mereka; untuk memilih gaya kepimpinan yang sesuai, pengalaman, cara penampilan kandungan, dan urutan masa untuk memenuhi berbagai-bagai keperluan situasi (m. 164).

- Kepekaan

(... the most important skill they can bring to the situation is their ability to be sensitive to people; to know where

- Metodologi dan teknik latihan

- *Sensitivity*

- *Training methodologies and*

they are and what they expect, fear, or anticipate; to select the appropriate leadership style, experience, content presentation, and timing sequence to fit the diverse needs of the situation) (p. 164).

Marks & Davis (1975)

Pemudahcara perlu menghabiskan sebahagian masa meneliti bahan dan urutan peristiwa dalam sesi yang dirancang. Hasilnya mesti diramal dan perancangan kontigensi disediakan(m.164).

techniques

(The facilitator should spend some time reviewing the material and the sequencing of the events in the planned experience. Consequences must be anticipated and contingency plans developed) (p.164).

Marks & Davis (1975)

Dia mesti mendiagnosis keperluan pembelajaran kumpulan dan menetapkan beberapa objektif bagi aktiviti yang dirancangkan. Diagnosis yang tepat adalah kritikal, kerana aktiviti sepatutnya bukan sahaja meliputi isu kandungan yang sesuai, tetapi perlu juga sepadan dengan kesediaan dan kedudukan kumpulan(m.161).

- Perancangan mengajar

- Lesson planning

- Analisis keperluan latihan
- Teori pembelajaran dewasa
- Penetapan objektif

(He must diagnose the learning needs of the group and set some objectives for the planned activity. Accurate diagnosis is critical, because the activity should not only cover the appropriate content issues, but must also be compatible with the readiness and sophistication of the group) (p.161).

- Analysis of learning needs
- Adult learning theories
- Objective setting

Marks & Davis (1975)

Adalah penting juga bagi pemudahcara untuk menyedari bahawa terdapatnya suatu ketrampilan tertentu yang terlibat bila berkerja dalam kumpulan orang ramai dan dalam mengendalikan pengalaman berstruktur ini... Pemudahcara hendaklah mengetahui lebih dari itu mengenai model

- Hungan sesama manusia
- Model pembelajaran experiential

selain dari hanya arahan tahap demi tahapnya (m.163).

(It is important also to facilitators to realise that there is considerable skill involved in working with people and in conducting these structured experiences... Facilitators have to know much more about the model than simply its step-by-step instructions) (p. 163).

Nadler & Nadler (1989)

Diberi aktiviti yang diperlukan, sekarang barulah boleh untuk melihat akan kemahiran yang diperlukan oleh pemudahcara.

Pembelajaran Dewasa. Suatu kemahiran asas yang diperlukan oleh kebanyakan orang dalam bidang PSM ialah pembelajaran dewasa.

Kaunseling. Untuk membantu pelatih dalam kursus pengalaman PSM tertentu.

Proses Kumpulan. Sebagaimana terdapatnya persetujuan bahawa orang dewasa belajar secara terbaik ialah secara penglibatan, pemudahcara perlu mahir dalam ketrampilan untuk melibatkan pelatih, pemprosesan gelagat kumpulan, dan menangani maklum balas (m.147)

(Given the activities required, it is now possible to look at competencies needed by a facilitator.

Adult Learning. A basic competency needed by most people in HRD field is adult learning.

Counselling. To assist learners during the course of a particular HRD experience.

- Human relation
- Experiential Learning Model
- Teori pembelajaran dewasa
- Kaunseling
- Proses kumpulan

- Adult learning theory

- Counselling

Group Process. As there is agreement that adults learn best by being involved, the facilitator must be competent in the skills of involving the learner, processing group behavior, and handling the feedback) (p. 147).

Pfeiffer (1991)

Peserta biasanya tidak ada kebolehan untuk memberi maklum balas yang bererti mengenai kemahiran pemudahcara. Bila pemudahcara-pemudahcara bertugas bersama, mereka boleh memberi kepada satu sama lain sumber reaksi profesional yang banyak. Dengan cara ini setiap pengalaman latihan menjadi suatu praktikum bagi pemudahcara yang terlibat (m.192)

- *Group Process*

- Memberi dan menerima maklum balas

(Participants usually are not able to offer meaningful feedback on the facilitators competence. When facilitators work together, they can provide each other with a rich source of professional reactions. In this way each training experience becomes a practicum for the facilitators involved) (p. 1922).

- *Giving and receiving feedback*

Pfeiffer (1991)

Pemudahcara mesti peka terhadap kehendak ahli kumpulan pada setiap tahap pembangunan kumpulan. Dengan merujuk kepada model (Tuckman), seorang pemudahcara boleh mendapat sebahagian dari kefahaman mengenai tahap-tahap yang tidak dapat dielakkan yang mesti dilalui oleh kumpulan sebelum menikmati faedah tahap empat. Kefahaman ini berfaedah dalam merancang situasi pembelajaran kumpulan dan untuk maklum balas kemajuan kumpulan semasa sesi latihan (m. 102).

- Model pembentukan kumpulan

(Facilitators must be sensitive to the needs of group members in various stages of group development. By referring to the model (Tuckman's) a' facilitator can gain some insight into the inevitable stages through which a group must pass

- *Model of group development*

before attaining the benefits of stage four. This insight is useful both in planning group learning situations and for monitoring a group's progress while it is in session) (p.102).

Pfeiffer (1991)

Satu dari dimensi peribadi pemudahcara yang paling unggul ialah kebolehan untuk merasai empati terhadap orang lain. Satu lagi dimensi personal yang penting ialah penerimaan- membenar kelainan orang lain, untuk mempunyai himpunan nilai dan matlamat yang berlainan, untuk berprilaku secara berbeza (m. 225).

(One of the most significant personal dimensions of a facilitator is the ability to feel empathy for another person. Another important personal dimension is acceptance- allowing another person to be different, to have a different set of values and goals, to behave differently) (p.225).

- Empati
- Penerimaan

- Empathy
- Acceptance

Rees (1992)

Tahap terakhir dalam model L.E.A.D memerlukan pengalaman bekerja dalam kumpulan dan pengetahuan mengenai proses kumpulan. Seorang pemimpin yang berkesan akan menggunakan berbagai teknik, seperti memberi arahan yang jelas, mencelah untuk mengekalkan kumpulan berada di atas landasan yang betul, dan mencadang proses alternatif, membantu pasukan mencapai matlamat dan objektifnya (m.221).

- Dinamika kumpulan
- Proses kumpulan

(The last step in the L.E.A.D model requires experience in working with groups and the knowledge about the group process. An effective leader will use various techniques, such as giving clear directions, intervening to keep the team on track, and suggesting alternative processes, to help the team to accomplish its goals and objectives) (p.221).

- Group dynamics
- Group process

Robson (1995)

Dalam hal ini usaha Kolb mengenai gaya

pembelajaran adalah berfaedah sekali kepada pemudahcara (m. 10).

Untuk berjaya kita hendaklah boleh mengguna ketrampilan secara mahir dan dengan objektif yang jelas dalam minda kita (m. 90).

Gelagat kemudahcaraan terpenting sekali ialah mewujudkan empati. Tanpa perasaan bahawa pemudahcara berada 'dalam gelombang yang sama' tak banyak yang boleh dicapai, dan hubungan mungkin bertukar menjadi lesu, dan lakonan mainan saja (m. 95).

(In this respect Kolb's work on learning styles can be of great use to facilitators) (p. 10).

(To be successful we need to be able to use the skills expertly and with clear objectives in mind) (p. 90).

(The first important facilitative behaviour is creating empathy. Without the feeling that the facilitator is 'on the same wavelength 'little is likely to be achieved, and the relationship may well deteriorate into a rather strike, game playing charade) (p.95).

Shaw, Corsini, Blake & Mouton (1980)

Sekiranya perkara-perkara lain sama belaka, adalah jelas bahawa individu yang paling bersedia ialah mereka yang mempunyai latar belakang yang baik dalam sains gelagat, khususnya dalam bidang hubungan sesama manusia(m.44).

- Gaya pembelajaran
- Penetapan objektif
- Empati

- Learning Styles
- Objective Setting
- Empathy

- Hubungan sesama manusia

- Human relation

(It would appear, everything else being constant, that the best prepared individuals are those who have a good background in the behavioral sciences, specifically in human relation areas) (p.44) .

Shaw, Corsini, Blake & Mouton (1980)

... pemudahcara yang baik sebenarnya bersifat ikhlas. Keterbukaan dan sifat bertimbang rasa terhadap perasaan dan hak ahli kumpulan adalah berkaitan dengan sistem kepercayaan diri, atau lagak(m.45).

- Keikhlasan
- Keterbukaan

(... the really good facilitator is sincere. His or her openness and concern for feelings and rights of the group members are functions of a personal belief system, or a pose) (p.45).

- Sincerity
- Openness

Silberman (1990)

Hasilnya, satu daripada tanggungjawab asas anda sebagai pemudahcara pembelajaran experiential ialah mendorong penyertaan. Oleh kerana sukar untuk menarik peserta membuat apa yang sebenarnya yang patut dibuat, terutamanya jika ada di antara aktiviti anda itu rumit, anda juga perlu menjadi pakar dalam mengarah aktiviti peserta. Bila aktiviti menyerlah, dinamika kumpulan latihan boleh menghindar kejayaan, oleh itu anda perlu mahir menangani proses kumpulan. Dipertengahan aktiviti, tenaga mungkin ketandusan dan tugas anda ialah untuk mengekalkan penglibatan peserta. Akhir sekali, pada penghujung aktiviti, maksudnya mungkin tidak jelas. Anda sekarang perlu melibatkan peserta untuk memproses aktiviti(m.247).

- Motivasi
- Proses kumpulan
- Debriefing

(Consequently, one of your basic responsibilities as a facilitator of experiential learning is motivating participation. Since it is difficult to get participants to do what exactly you want them to do, especially if any of your activities are complicated, you also need to become expert at directing participants' activity. As the activity unfolds, the dynamics of the training group can impede with success, so you will need to be comfortable with managing the group process. In the middle of any activity, energy may begin to flag, and your task may becomes one of keeping

- Motivation
- Group Process
- Debriefing

participants involved. Finally, at the activity's end , its meaning may be unclear. You now need to involve the participants in processing the activity) (p.247).

Stewart (1991)

Ia dapat dihujah dengan adil bahawa dengan menggunakan 'icebreakers' dan latihan penetapan kontrak pemudahcara mempamirkan contoh gelagat yang sesuai dan yang di perlukan. Ia memberi kesan terhadap kumpulan dan ahli-ahli individu (m.115).

- Icebreaking
- Penetapan kontrak

(It can be argued with justification that by utilising icebreakers and contract setting exercises the facilitator is modelling appropriate and desired behaviours. This will have an effect on the group and individual members) (p.115).

- Icebreaking
- Contract setting

Stewart (1991)

Supaya berkesan dalam tindakan memudahcara, pakar latihan diperlukan untuk mempamirkan sifat-sifat berkenaan. ... Memudahcarakan kumpulan pembelajaran bermaksud membina hubungan informal, bersahaja dalam kumpulan dan antara kumpulan dan pemudahcara. Ekoran itu ia membawa maksud membina kumpulan kohesif yang mana berkesan untuk menangani isu-isu proses... Keluwesan dalam membangunkan hubungan dan dalam menggunakan kaedah belajar adalah juga kritikal. Perancangan hendaklah mampu diubahsuai untuk memenuhi persekitaran dan permintaan yang berubah. Untuk mencapai semua ini pemudahcara hendaklah 'mahir' dalam penggunaan dan aplikasi teori-teori kumpulan (m.109).

- Hubungan sesama manusia
- Pembinaan pasukan
- Metodologi dan teknik latihan

(In order to be effective in the act of facilitating, the training specialist is required to display those qualities. ... Facilitating learning groups means establishing informal, relaxed relationship within the the learning

group and between the group and the facilitator. This in turn means developing cohesive group which is effective in managing process issues. ... Flexibility in developing relationships and in using learning methods is also critical. Plans have to be capable of adaptation to meet changing circumstances and demands. To achieve all this the facilitator needs to be 'fluent' in the use and application of group theories) (p. 109).

- Human relation
- Team building
- Training methodologies and techniques

Thayer (1981)

Pertama sekali, seorang pemudahcara yang berkesan meletakkan fokus utama dalam suasana pembelajaran ke atas manusia itu sendiri bukannya kepada bahan subjek. Manusia adalah unsur terpenting. Mengaitkan suasana pembelajaran dengan orangnya berhubung dengan keperluan pembelajarannya, perasaan, tanggapan, dan harapan adalah tujuan utama.

- Empati
- Kepekaan

Satu lagi ciri pemudahcara yang berkesan ialah keinginan untuk menjadi lebih sedar dan faham mengenai perasaan dan pemikiran semasa pelajar dan juga maksud penghidupan dan pembelajaran bagi mereka.

Komponen ketiga ialah kesediaman pemudahcara untuk benar-benar mendengar terhadap apa yang hendak diperkatakan oleh pelajar. Seorang pemudahcara yang berkesan mendengar apakah keperluan mereka, kemahuan mereka, kebimbangan mereka, kesukaan mereka, minat mereka (m.5).

First and foremost, an effective facilitator places the primary focus in a learning situation on the person rather than on the subject matter. People are most important element. Personalising the learning situation in terms of learning needs, feelings, perceptions, and expectations is a key aim.

- Empathy
- Sensitivity

Another characteristic of an effective facilitator is the desire to become more aware and understanding of the learners' current feelings and thoughts as well as the meanings that life and learning hold for them.

A third component is the facilitator's willingness to really listen to what learners have to say. An effective facilitator hears what their needs are, what their wants are, what their fears are, what their joys are, what their loves are (p. 5).

Thayer (1976)

Saya telah pelajari bahawa seorang pembantu atau pemudahcara berkesan mempunyai tiga ciri peribadi yang menonjol: keikhlasan, empati, dan menghormati orang lain (m.6).

- Empati

I have learned that the effective helper or facilitator has three outstanding personal qualities: genuineness, empathy, and respect for others (p. 6).

- Empathy

Wheeler dan Marshall (1986)

Selain dari menggunakan hanya gaya latihan yang paling mereka senangi, jurulatih boleh belajar menggunakan teknik dan gelagat baru untuk disesuaikan dengan pelatih dan objektif latihan yang berbeza(m. 87).

- Metodologi dan teknik latihan
- Gaya latihan

(Rather than using only the training style(s) with which they be most comfortable, trainers can learn to use new techniques and behaviors to suit different trainees and training objective) (p.87) .

- Training methodologies and techniques
- Training styles

Rumusan

Hasil daripada kajian dan penulisan 16 orang profesional PSM, sebanyak 29 komponen latihan telah diperolehi. Ringkasan kepada sumbangan profesional PSM yang dimaksudkan adalah seperti ditunjukkan dalam lampiran 2.1. Berasaskan kepada penemuan inilah, maka instrumen kajiselidik digubalkan.