

BAB III

KERANGKA TEORI DAN PROSEDUR PENYELIDIKAN

Pengenalan

Tujuan kajian ini adalah berbentuk serampang tiga mata, iaitu untuk:

1. Mengenal pasti komponen latihan yang perlu untuk seorang pemudahcara pembelajaran *experiential*;
2. Menganalisis keperluan latihan jurulatih RISDA dalam bidang kemudahcaraan; dan
3. Mereka bentuk program latihan untuk melatih jurulatih ini sebagai pemudahcara pembelajaran *experiential*.

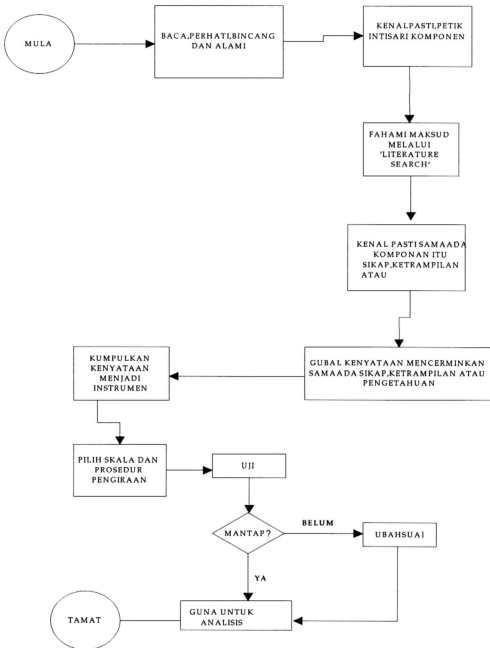
Oleh yang demikian adalah wajar untuk membahagikan bab ini kepada tiga bahagian yang utama mengikut tujuan masing-masing sebagaimana disebut di atas, memandangkan prosedur yang diguna untuk mencapai tujuan tersebut adalah berbeza.

Menggubal Komponen Latihan

Mengenal pasti komponen latihan ini merupakan prasyarat untuk membolehkan penganalisan yang akan dijadikan asas untuk mereka bentuk program latihan bagi jurulatih RISDA.

Tahap Dalam Penggubalan Komponen

Tugas mengenal pasti komponen latihan ini mempunyai beberapa tahap sebagaimana ditunjukkan dalam rajah 3.1 dan disenaraikan seperti berikut:



Rajah 3.1: Tahap Dalam Penggubalan Komponen

- a) Analisis tugas melalui bacaan, pengamatan dan secara *experiential*
- b) Kenal pasti komponen
- c) Fahami maksud komponen
- d) Kategorikan komponen kepada domainnya
- e) Frasakan untuk mencerminkan domainnya
- f) Tukar komponen menjadi instrumen
- g) Pilih skala
- h) Uji secara pilot
- i) Ubahsuai sekira perlu
- j) Guna untuk analisis

Analisis Tugas:

Analisis tugas dibuat dengan meneliti tulisan-tulisan yang dihasilkan oleh profesional Pembangunan sumber manusia, memerhati kerja sebenar yang dilaksanakan oleh jurulatih dan melalui perbincangan dengan mereka dan juga melalui pengalaman sendiri. Tiga cara terakhir dibuat setelah membuat penyelidikan melalui bacaan secara meluas. Kaedah ini sebenarnya dicadangkan oleh Raab et. al. (1991) bila beliau menyebut bahawa kaedah terbaik ialah dengan mengguna salah satu dari cara tersebut atau mana-mana gabungan di antaranya. Bagi Raab et. al. (1991) langkah

melaksanakan analisis tugas ini adalah sangat penting untuk mengelakkan sebahagian daripada kesilapan-kesilapan yang kerap berlaku bila melaksanakan program latihan. Antara kesilapan yang kerap berlaku ialah:

- Menghabiskan masa yang banyak melatih sesuatu yang sangat sukar tetapi tidak begitu penting;
- Lupa memasukkan suatu tajuk yang sangat mudah untuk diajari dan sangat mudah dipelajari;
- Melatih sesuatu perkara yang sudah diketahui oleh pelatih, iaitu penyandang jawatan berkenaan; dan
- Cuba membasmi suatu masalah melalui latihan, sedangkan punca sebenar bukan kerana kekurangan latihan;

Kenal Pasti Komponen

Berdasarkan tulisan tokoh Pembangunan sumber manusia, petikan dibuat dari setiap tokoh tentang aspek sikap, kemahiran dan pengetahuan yang dianggap perlu bagi seorang *pemudahcara pembelajaran experiential* pembelajaran *experiential*. Petikan verbatim dibuat sebagaimana disebut dalam tulisan mereka. Sebagai contoh, Marks & Davis (1975) menyebut:

" Adalah penting juga bagi pemudahcara pembelajaran *experiential* pembelajaran *experiential* untuk menyedari

bahawa terdapat kemahiran yang agak penting terlibat bila bergaul dengan orang ramai dalam mengendalikan pengalaman berstruktur ini. Pemudahcara pembelajaran *experiential* pembelajaran *experiential* perlu mengetahui mengenai model secara lebih mendalam bukan hanya setakat arahan mengikut tahapnya semata-mata."

Dengan menghalusi tulisan, topik atau subjek yang diberi penekanan khas untuk dikelaskan mengikut perkara dan dijadikan kenyataan dalam instrumen yang akan digunakan dalam penganalisan keperluan latihan nanti. "Kemahiran yang agak penting terlibat bila bergaul dengan orang ramai." dikelaskan sebagai tergolong dalam Perhubungan Sesama Manusia dan berupa suatu **kemahiran** (Ke) untuk mengasingnya dari **sikap** (Si) atau **pengetahuan** (P).

Fahami Maksud Setiap Komponen

Bagi setiap komponen yang dikenal pasti, maksudnya yang sebenar dicungkil secara terperinci dengan merujuk kepada tulisan-tulisan termasuk jurnal, teks dan abstrak. Tujuan utama langkah ini ialah untuk memudahkan pemilihan kandungan kursus bagi setiap komponen.

Kategorikan Komponen Kepada Domainnya

Kenal pasti setiap komponen sama ada ianya tergolong dalam domain afektif (sikap), psikomotor (kemahiran) atau kognitif (pengetahuan).

Memfrasa Komponen Untuk Mencerminkan Domainnya

Komponen latihan yang dipetik dari tulisan-tulisan profesional Pembangunan sumber manusia, adakalanya disebut oleh penulisnya sebagai satu perkataan misalnya empati, *debriefing* dan adakalanya diberi dalam bentuk frasa seperti diagnosis keperluan latihan, prinsip pembelajaran dewasa. Di mana perlu, perkataan atau frasa asal dikekalkan untuk mengekalkan kesahan instrumen yang bakal digubal nanti. Sekiranya *jargon* itu diterima dan difahami secara menyeluruh, ia dikekalkan. Tetapi jika ia disyaki akan menimbulkan kekeliruan nanti kerana jarang digunakan, ia ditukar menjadi rangkaian kata yang membawa maksud yang sama dengan istilah asal yang disebut oleh penulis. Contohnya istilah empati yang tidak digunakan dengan meluas di kalangan responden, ia ditukar kepada kebolehan menghayati perasaan peserta dan peka ditukar menjadi kemahiran membaca kehendak dan aspirasi peserta yang

membawa maksud yang sama. Bagaimanapun sekiranya difikirkan bahawa istilah-istilah tertentu itu tidak boleh dicari ungkapan atau huraian yang tepat untuk membawa maksud yang sama, istilah asal dikekalkan dan maksudnya diterangkan kepada responden semasa pengisian instrumen soal selidik. Antara istilah-istilah yang dimaksudkan ini ialah *debriefing*, *icebreaking*, dinamika kumpulan, proses kumpulan dan teori kesahsiaan. Bagi domain kognitif, kenyataan mengenainya dimulakan dengan perkataan pengetahuan, kefahaman manakala bagi domain psikomotor ia bermula dengan perkataan kebolehan, kemahiran manakala bagi domain afektif pula ia bermula dengan perkataan kesediaan, minat, sikap atau komitmen. Jadual terperinci dalam pemilihan perkataan-perkataan yang sesuai untuk mencerminkan domain masing-masing ditunjukkan dalam Jadual 3.1 berikut:

Jadual 3.1: Perkataan diguna untuk mencerminkan domain pembelajaran

Domain	Perkataan yang diguna pada pangkal kenyataan
Afektif	Kesediaan, Minat, Sikap, Komitmen
Kognitif	Kefahaman, Pengetahuan
Psikomotor	Kemahiran, Kebolehan, Keupayaan

Sebagai contoh, komponen "motivasi" ditukar "menjadi kebolehan mendorong peserta melibatkan diri dalam aktiviti."

Tukar Komponen Menjadi Instrumen

Bagi setiap komponen, ia ditukar menjadi kenyataan yang membayangkan komponen itu. Keseluruhan komponen itu dikumpul menjadi instrumen soal selidik untuk menganalisis keperluan latihan.

Pilih Skala

Semua kenyataan mengenai kebolehan, kemampuan, kemahiran, dan sikap dikumpul menjadi satu senarai dan diberi skala untuk membolehkan responden menandakan responsnya sebagai pilihan bila menganalisis keperluan latihan mereka masing-masing.

Uji Secara Pilot

Sebelum mengguna instrumen untuk mengumpul data, ia diuji dengan cara meminta wakil bakal responden untuk mengisi instrumen soal selidik dan memberi maklum ada dari segi skala, bahasa, struktur frasa dan istilah yang digunakan.

Ubahsuai Jika Perlu

Pengubahsuaian kepada instrumen dibuat untuk membaiki kelemahan yang terdapat pada instrumen soal selidik.

Guna Instrumen Untuk Menganalisis Keperluan Latihan

Instrumen soal selidik yang lengkap diguna untuk menganalisis keperluan latihan jurulatih untuk maksud merangka program latihan untuk mereka. Contoh instrumen yang lengkap adalah seperti dalam Lampiran 3.1a, Instrumen Soalselidik, Borang 'A'.

Menganalisis Keperluan Latihan

Tahap Dalam Penganalisan Keperluan Latihan

Penganalisan keperluan latihan dilaksanakan secara bertahap seperti mana ditunjukkan dalam Rajah 3.2, Tahap Dalam Penganalisan Keperluan Latihan.

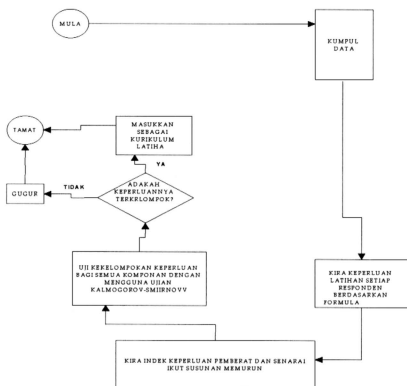
- a) Kumpul data
- b) Kira keperluan latihan
- c) Kira indeks keperluan pemberat, IKP.

- d) Uji kekelompokan mengguna kaedah Kalmogorov-Smirnovv⁶
- e) Pilih komponen untuk dijadikan sebagai kurikulum

Kumpul Data

Instrumen yang dihasilkan secara pilot dengan enam bakal responden. Setelah diperolehi maklum balas, ia diubahsuai menjadi instrumen seperti ditunjukkan dalam Lampiran 3.1. Temujanji dibuat dengan pengetua, menyatakan tujuan kajian ini dilaksanakan dan meminta beliau menetapkan tarikh perjumpaan dengan jurulatih mereka. Dalam pertemuan itu, penerangan diberi kepada responden mencakupi tujuan mengapa tinjauan itu dibuat, penerangan mengenai cara bagaimana instrumen soal selidik itu patut diisi, beberapa istilah khusus yang mungkin mereka jarang mendengar. Penerangan ini diakhiri dengan sesi soal jawab untuk menjawab kekeliruan yang berbangkit. Responden hanya mengisi instrumen soal selidik selepas penerangan tamat.

⁶ Kalmogorov-Smirnovv ialah satu kaedah perangkaan untuk menguji kekelompokan atau sebaliknya satu kumpulan perangkaan yang dipungut dalam sesuatu tinjauan. Ia diperkenalkan oleh dua orang perangkawan Russia yang bernama Kalmogorov dan Smirnovv.



Rajah 3.2: Tahap Dalam Penganalisisan Keperluan Latihan

Kira Keperluan Latihan

Responden diminta menanda kedua-dua lajur dalam instrumen soal selidik, iaitu lajur "Kepentingan" dan lajur "Keperluan Latihan Tambahan." Kombinasi skor kedua-dua lajur bagi setiap komponen inilah yang menentukan keperluan latihan bagi seseorang responden itu dalam komponen berkenaan. Cumming (1984) (dipetik dari McKillip, 1987) mengguna Jadual 3.1 seperti yang ditunjukkan berikut untuk

menentukan keperluan latihan bagi komponen-komponen yang dipilih:

Jadual 3.2: Penukaran dari Kepentingan dan Keperluan Latihan Tambahan kepada Keperluan Latihan

Kepentingan	Keperluan Latihan Tambahan		
	3	4	5
5	3	4	5
4	1	2	4
3	0	1	3

Nilai yang besar menggambarkan keperluan latihan yang lebih besar dalam komponen tersebut. Sebagai contoh, sekiranya responden menunjukkan suatu komponen itu agak penting iaitu '4' dan keperluan latihan tambahan dalam komponen berkenaan adalah juga '4', skor bagi keperluan latihan dalam komponen berkenaan ialah '2'. Sebaliknya jika komponen itu sangat berkaitan, iaitu '5', keperluan latihan dalam komponen berkenaan ialah '4'. Komponen-komponen yang ditanda bawah dari '3' bagi 'Kepentingan' atau bawah dari '3' bagi "Keperluan latihan Tambahan" diberi skor '0' sebagai Keperluan Latihannya. Sebagai contoh pengiraan Keperluan Latihan bagi seorang responden

berdasarkan Jadual 3.1 adalah seperti dalam Lampiran 3.2. "Contoh Pengiraan Keperluan Latihan Bagi Seorang Responden".

Kira Indeks Keperluan Pemberat, IKP

Indeks Keperluan Pemberat bagi setiap komponen dikira berasaskan formula berikut (McKillip;1987):

$$IKP = \frac{\sum_{ij} f_{ij} * V_{ij}}{N}$$

Di mana, f_{ij} ialah bilangan responden yang memberi skor seperti dalam petak 'ij', dan V_{ij} ialah skor keperluan latihan seperti dalam jadual di atas, dan N ialah jumlah semua responden, 'i' ialah kadar 'kepentingan' dan 'j' ialah kadar 'keperluan latihan tambahan'. Julat Indeks Keperluan Pemberat berubah dari '0' hingga '5'. '0' menunjukkan tidak ada langsung keperluan latihan yang ditaksir, dan '5' menunjukkan keperluan latihan ialah maksimum. Pengiraan Indeks Keperluan Pemberat, adalah seperti ditunjukkan dalam Lampiran 3.3.

Uji Kekelompokan Keperluan Latihan Di Kalangan Responden Bagi Setiap Komponen

Indeks Keperluan Latihan Pemberat adalah purata keperluan latihan responden bagi setiap komponen. Suatu ujian telah dibuat untuk memastikan keperluan latihan di kalangan responden bagi satu-satu komponen tertentu adalah homogen. Kehomogenan keperluan latihan dalam komponen tertentu di kalangan responden membawa maksud keperluan mereka dalam komponen tersebut adalah agak terkelompok. Untuk mengesahkan kekelompokan keperluan latihan dalam sesuatu komponen, ujian Kalmogorov-Smirnovv digunakan. Keputusan ujian ini adalah seperti dalam Lampiran 3.4. Dengan itu sebagai kriteria pemilihan komponen untuk dimasukkan ke dalam kurikulum latihan ialah Indeks Keperluan Pemberat yang tinggi dan keperluan latihan di kalangan bakal pelatih (iaitu dalam kes ini jurulatih yang bertindak sebagai responden) agak homogen.

Pilih Komponen Untuk Dijadikan Kurikulum

Komponen yang didapati keperluan latihannya di kalangan responden agak berbelah-bahagi digugurkan. Keperluan latihan berbelah-bahagi menunjukkan tahap

keperluan latihan di kalangan mereka berubah-ubah, ada yang tinggi, ada yang sederhana dan ada yang rendah.

Persampelan

Organisasi RISDA mempunyai seramai lebih kurang 5000 orang staf yang terdiri dari berbagai-bagai skim perkhidmatan dan jawatan. Dari jumlah tersebut 47 orang ditugaskan sebagai jurulatih yang ditempatkan di empat buah institut latihan yang bertugas sebagai jurulatih sepenuh masa. Institut-institut itu ialah:

- a) Institut Latihan RISDA, Ayer Pa'abas, Alor Gajah, Melaka;
- b) Institut Latihan RISDA, Padang Rengas, Kuala Kangsar, Perak;
- c) Institut Latihan RISDA, Bukit Sireh, Kuala Krai, Kelantan; dan
- d) Institut Latihan RISDA, Kg. Awah, Temerloh, Pahang.

Bagaimanapun tugas memberi latihan ini, sama ada kepada kakitangan RISDA sendiri atau pekebun kecil tidak semata-mata dipertanggungjawabkan kepada jurulatih sepenuh masa yang ditempatkan di institut-institut latihan sahaja, tetapi juga termasuk pegawai lain yang mempunyai tugas di

lapangan masing-masing. Dengan perkataan lain, mereka mempunyai tugas tersendiri, dan menjadi jurulatih secara sambilan bila dipanggil oleh penganjur kursus atau diarahkan oleh ketua untuk bertugas sebagai jurulatih dalam bidang yang mereka mempunyai kemahiran masing-masing bila diperlukan. Sebahagian besar dari mereka ini ditempatkan di Ibu Pejabat, Kuala Lumpur diberbagai-bagai bahagian, termasuk Bahagian Kewangan, Pentadbiran, Pengembangan dan Tanam Semula.

Responden terdiri daripada tiga puluh enam orang jurulatih. Dimana tiga puluh orang dari jurulatih tersebut adalah dari institut-institut latihan sebagai jurulatih sepenuh masa, dan selebihnya pemegang berbagai-bagai jawatan di Ibu Pejabat dimana mereka juga akan mengendalikan kursus atas arahan atau jemputan sahaja.

Mengendalikan kursus di sini termasuklah menyelaras sesuatu kursus itu, atau memberi ceramah atau bertindak sebagai pemudahcara pembelajaran *experiential* pembelajaran *experiential*. Taburan jurulatih adalah seperti berikut. Mereka ini dipilih untuk dijadikan responden atas dasar mereka juga menjalankan tugas sebagai jurulatih.

1. Ibu Pejabat , K.Lumpur	6
2. Ayer Pa'abas, Melaka	9
3. Padang Rengas, Perak	10
4. Bukit Sireh, Kelantan	8
5. Al Muktafi Billah Shah, Trengganu 1	9
6. Kg. Awah, Pahang	2
Jumlah:	44

Reliabiliti Dan Kesahan

Reliabiliti instrumen penganalisan diperolehi dengan menggunakan kaedah uji dan menguji semula (*test and retest method*). Dalam kajian ini, responden diminta mengisi instrumen penganalisan yang sama untuk kali kedua selepas beberapa hari mengisi instrumen yang pertama. Jangkamasa instrumen kedua diisi selepas pengisian instrumen yang pertama adalah berbeza-beza antara satu pejabat dengan pejabat yang lain mengikut kesesuaian tempat. Proses ini digambarkan seperti dalam Jadual 3.3:

Jadual 3.3: Jarak masa pengisian instrumen kedua dan bilangan responden

Tempat	Jarak masa selepas pengisian pertama (hari)	Bilangan Responden	
		Kali pertama	Kali kedua
Ibu Pejabat , K.Lumpur	8	6	3
Ayer Pa'abas, Melaka	2	10	8
Padang Rengas, Perak	2	9	5
Bukit Sireh, Kelantan	2	8	8
AMBS, Trengganu	10	1	1
Kg. Awah, Pahang	10	2	2
Jumlah		36	27

Susunan butir-butir dalam instrumen kedua turut diubah supaya tidak sama dengan instrumen yang pertama. Tujuannya ialah untuk memastikan responden tidak dapat mengingat kembali respons yang telah dibuat pada kali pertama. Dengan itu, jarak masa dan perubahan susunan butir-butir dalam instrumen telah cukup untuk menjamin bahawa responden bertindak secara bebas dan tidak dipengaruhi oleh responsnya yang terdahulu.

Hasil dari tinjauan kedua ini, satu Indeks Keperluan Pemberat yang kedua pula disusun mengikut prosedur

sebagaimana penyusunan IKP pertama dulu untuk membolehkan korelasi antara keduanya diperolehi. Didapati korelasi antara IKP pertama dan IKP kedua yang juga merupakan petunjuk reliabiliti ialah 0.61. Dengan itu reliabiliti instrumen yang digunakan ialah 0.61 seperti ditunjukkan dalam Lampiran 3.5.

Kaedah Alternatif Pengiraan IKP

Terdapat beberapa kaedah lain untuk mengira Indeks Keperluan Pemberat. Antara kaedah itu ialah kaedah yang digunakan oleh Phillips (1974) dan Wircenski, Sullivan dan Moore (1989).

- a) Phillips, R. G (1974) menggunakan kaedah yang agak berbeza walaupun beliau turut memasukkan dua angkubah iaitu 'kepentingan' atau 'keberkaitan' tajuk dan 'keperluan latihan tambahan'. Bagaimana pun skala yang digunakan untuk kedua-dua angkubah berjulat dari angka '1' hingga '1000'. Responden diminta memberi respons mereka kepada kedua-dua angkubah dan setiap tajuk dalam angkubah mesti diberi skor yang berlainan supaya skor setiap tajuk

- bagi setiap angkuabah mempunyai skor yang unik bagi responden berkenaan.
- b) Kedua-dua skor ini didarab dan hasilnya dipuncagandakan untuk memberikan keperluan latihan bagi setiap tajuk bagi pekerja berkenaan.
- c) Indeks Keperluan Pemberat bagi jawatan (job) ialah purata keperluan latihan bagi keseluruhan responden yang juga merupakan penyandang sesuatu jawatan yang keperluan latihannya cuba ditaksirkan.
- d) Timbul persoalan, mengapa kaedah ini tidak sesuai digunakan dalam penyelidikan? Bagi responden, kaedah ini agak rumit kerana mereka terpaksa mematuhi arahan yang ketat, iaitu pertamanya mereka terpaksa memastikan skor yang diberi kepada setiap tajuk sama ada bagi 'keberkaitan' atau 'keperluan latihan tambahan' mestilah unik yakni tidak sama bagi setiap tajuk. Keduanya, responden dikehendaki membuat pilihan untuk memberi skor yang jaraknya begitu luas iaitu dari '1' hingga '1000'.
- e) Walau bagaimanapun tidak dapat disangkal bahawa kaedah ini lebih persis, sesuai dan terperinci. Didapati kaedah ini sangat sesuai jika penganalisan keperluan latihan dilakukan secara dalaman untuk organisasi atau jabatan itu sendiri

di mana responden adalah tertakluk kepada arahan yang diberi oleh Ketua Jabatan di mana responden itu bertugas.

- f) Wircenski, Sulivan & Moore (1989): Manakala Wircenski, Sulivan dan Moore juga mengukur dua angkubah iaitu: 1) kepentingan tugas itu kepada pekerjaannya; dan 2) minat mereka kepada latihan tambahan dalam bidang tersebut. Keperluan latihan bagi satu-satu tugas adalah purata skor kepentingan tugas itu dan minat mereka kepada latihan tambahan.

Mereka Bentuk Program Latihan

Tahap Dalam Mereka Bentuk Program Latihan

Mereka bentuk program latihan ini termasuk pemilihan tajuk untuk dijadikan kandungan kursus, penetapan objektif dan pemilihan pedagogi yang paling secocok untuk menjamin pemindahan pembelajaran yang berkesan kepada pelatih.

Tahap dalam mereka bentuk program latihan adalah seperti berikut dan ditunjukkan dalam Rajah 3.3:

- a) Selidiki komponen yang dimasukkan sebagai kurikulum.
- b) Senaraikan kandungan kursus bagi setiap komponen.
- c) Buat penilaian formatif.
- d) Tetapkan objektif.

- e) Pilih pedagogi yang sesuai.
- f) Sediakan kerangka program latihan.

Selidiki Komponen

Maksud setiap komponen diselidiki dengan merujuk kepada tulisan-tulisan oleh profesional Pembangunan sumber manusia, termasuk tulisan dalam jurnal dan juga abstrak. Setiap komponen dipecah menjadi kandungan kursus yang lebih terperinci.

Senaraikan Kandungan Kursus

Kandungan kursus bagi setiap komponen yang terpilih disenaraikan dengan memetik dari penulisan-penulisan terutamanya buku teks, jurnal dan abstrak.

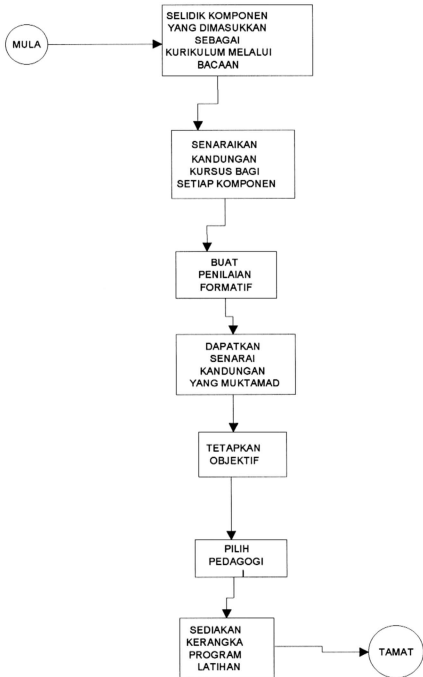
Nilai Kandungan Secara Formatif

Kandungan kursus yang dipetik disenarai pendek dan dinilai secara formatif oleh panel yang terdiri dari jurulatih yang berpengalaman dengan mengkelaskannya kepada kandungan 'mesti', 'patut' dan 'boleh'. Bahkan dalam proses penilaian ini ada kandungan yang digugur dari senarai dan ada yang ditambah.

Tetapkan Objektif Pengajaran Bagi Setiap Sesi

Objektif bagi setiap sesi dipilih dan ditetapkan berdasarkan kriteria SMART, iaitu ia mesti spesifik

(*Specific*), boleh diukur (*Measureable*), mampu dicapai (*Attainable*), realistik (*Realistic*), dan ada jangkamasa (*Timebound*).



Rajah 3.3: Tahap dalam mereka bentuk program latihan

Pilih Pedagogi

Pedagogi di sini dimaksudkan strategi serta kaedah kedua-duanya sekali yang digunakan untuk menyampaikan pembelajaran. Dalam hal ini, Randolp dan Posner (1985) telah menampilkan suatu teknik untuk mengenal pasti kaedah terbaik untuk melaksanakan sesuatu program latihan. Mereka menamakan kaedah ini sebagai Grid Konseptual Gaya Pembelajaran Dan Teknik Pedagogi (*Conceptual Grid of Learning Styles and Pedagogical Techniques*), sebagaimana dipaparkan dalam Lampiran 3.6.

Bagi setiap komponen, pedagogi yang dipilih adalah berdasarkan kepada perakuan yang diberi oleh Randolp dan Posner yang tergolong dalam satu dari empat kuadran; teoritikal reflektif, gunaan reflektif, gunaan aktif dan akhir sekali teoritikal aktif.

Sediakan Kerangka Program Latihan

Sebagai natijah akhir dari keseluruhan kajian ini ialah kerangka program latihan bagi melatih mereka yang terlibat iaitu para jurulatih yang menjadi responden dan juga yang tidak menjadi responden dalam kajian ini. Bagi

setiap komponen, ia mengandung objektif, kandungan kursus dan pedagogi yang akan digunakan.

Kandungan kurikulum dan contoh modul latihan adalah seperti dalam lampiran 3.7.