

BAB IV

PENEMUAN DAN PENTAFSIRAN

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 pembelajaran *experiential*; dan
- 3) Mereka bentuk program latihan untuk melatih mereka sebagai pemudahcara pembelajaran *experiential*.

Penemuan-penemuan dan keputusan kajian ini akan disusun mengikut tajuk-tajuk berikut:

- 1) Komponen latihan untuk pemudahcara pembelajaran *experiential*
 - (a) Komponen yang dipilih.
 - (b) Huraian maksud komponen.
 - (c) Domain komponen.
- 2) Analisis keperluan latihan
 - (a) Indeks 'keperluan pemberat, IKP

- (b) Inferensi statistik
 - (c) Model pemilihan komponen untuk latihan
- 3) Reka bentuk program latihan
- (a) Pemilihan tajuk dalam kurikulum
 - (b) Pembentukan kurikulum
- 4) Penemuan sampingan
- (a) Pengaruh "kepentingan tajuk" dan "keperluan latihan tambahan"
 - (b) Kekesan terhadap metode yang digunakan dalam latihan
 - (c) Persepsi responden terhadap kekesanan berbagai metode

Komponen Latihan Untuk Pemudahcara Pembelajaran *Experiential*

Komponen Yang Dipilih

Jumlah komponen akhir yang dipilih setelah dibuat saringan secara menggabungkan semua komponen yang membawa maksud yang sama atau hampir sama dan menyingkirkan yang berganda ialah sebanyak 29 topik atau subjek. Lima darinya ialah komponen sikap (*Si*), lima belas komponen kemahiran (*Ke*) dan sembilan komponen pengetahuan (*P*). Komponen-komponen itu ialah:

<i>Debriefing</i>	(Marks & Davis, 1975)
Dinamika kumpulan	(Conyne, 1975; Rees, 1992)
Empati	(Pfeiffer, 1991))
Gaya memudahcara	(Conyne, 1975; Marks & Davis, 1975)
Gaya pembelajaran	(Coleman, 1993; Donaldson & Scannell, 1986)
<i>Icebreaking</i>	(Silberman, 1990)
Keikhlasan	(Shaw et. al, 1980)
Keinginan untuk bergaul	(Donaldson & Scannell, 1986)
Keluwesan	(Goad, 1986)
Kepekaan	(Marks & Davis, 1975)
Keterbukaan	(Marks & Davis, 1975 ;Shaw et. al, 1980)
Kemahiran menyоal	(Donaldson & Scannell, 1986)
Kontrak pembelajaran	(Silberman, 1990)
Memberi dan menerima maklum balas	(Pfeiffer, 1991)
Membina pasukan	(Stewart, 1991)
Metodologi dan teknik latihan	(Wheeler & Marshall, 1986)
Model pembelajaran <i>experiential</i>	(Coleman, 1993)
Model pembentukan kumpulan	(Conyne, 1975; Marks & Davis, 1975 ; Pfeiffer, 1991)
Motivasi	(Wheeler & Marshall, 1986)
Pendekatan penumpuan pelatih	(Donaldson & Scannell, 1986)
Penerimaan	(Pfeiffer, 1991)

Penetapan objektif	(Donaldson & Scannell 1986; Marks & Davis, 1975)
Kurikulum latihan	(Marks & Davis, 1975)
Perhubungan sesama manusia	(Conyne, 1975; Marks & Davis, 1975; Shaw et. al, 1980; Stewart, 1991)
Prinsip pembelajaran dewasa	(Donaldson & Scannell, 1986; Goad, 1986; Marks & Davis, 1975; Nadler & Nadler, 1989)
Proses kumpulan	(Donaldson & Scannell, 1986; Rees, 1992)
Analisis keperluan latihan	(Marks & Davis, 1975)
Teknik kaunseling	(Conyne, 1975)
Teori kesahsianan	(Conyne, 1975)

Enam (6) komponen sikap ialah:

- Empati
- Keikhlasan
- Keinginan untuk bergaul
- Kepekaan
- Keterbukaan
- Penerimaan

Empat belas (14) komponen kemahiran ialah:

- Analisis keperluan latihan
- Debriefing*
- Icebreaking*
- Keluwesan

Kemahiran menyual
Kontrak pembelajaran
Memberi dan menerima maklum balas
Membina pasukan
Metodologi dan teknik latihan
Motivasi
Pendekatan penumpuan pelatih
Penetapan objektif
Kurikulum latihan
Perhubungan sesama manusia

Dan sembilan (9) komponen pengetahuan (P) ialah:

Dinamika kumpulan
Gaya memudahcara
Gaya pembelajaran
Model pembelajaran *experiential*
Model pembentukan kumpulan
Prinsip pembelajaran dewasa
Proses kumpulan
Teknik kaunseling
Teori kesahsianan

Huraian Maksud Komponen Yang Dipilih

Secara keseluruhannya, terdapat 29 komponen yang telah dipilih. Komponen-komponen ini terdiri daripada ketiga-tiga domain: kognitif, afektif dan psikomotor. Kefahaman maksud dan kepentingan ini adalah bertujuan untuk memudahkan penyusunan kurikulum nanti:

1. **Memberi dan menerima maklum balas.** Memberi dan menerima maklum balas ialah suatu jenis kemahiran secara menyampai, mengongsi reaksi profesional kepada dan daripada rakan pemudahcara pembelajaran *experiential* (Pfeiffer, 1991). Pemudahcara pembelajaran *experiential* mesti bersedia untuk menerima maklum balas mengenai prestasi diri semasa mengendalikan sesi latihan. Setiap maklum balas seharusnya dijadikan sebagai praktikum bagi seorang pemudahcara pembelajaran *experiential*. Sebaiknya sumber maklum balas bukannya daripada peserta tetapi daripada rakan pemudahcara pembelajaran *experiential* yang lain (Pfeiffer, 1991). Dengan itu, maklum balas daripada mereka sangat berfaedah untuk membangunkan kemahiran dalam kemudahcaraan ini. Pemudahcara pembelajaran *experiential* tidak boleh dimajukan sekiranya mereka tidak dinilai (Dennison dan Kirk, 1984). Dengan itu, peluang yang terbaik untuk seseorang

pemudahcara pembelajaran *experiential* itu belajar ialah melalui maklum balas dan teguran daripada rakan sejawatannya yang sama-sama mendapat pengajaran daripada imbasan kembali mengenai apa yang berlaku dalam sesi yang dikendalikan oleh mereka. Pemudahcara pembelajaran *experiential* perlu meletakkan kepentingan yang tinggi terhadap sumber pembelajaran melalui maklum balas ini. Johnson & Johnson (1982) mencadangkan bagi mereka yang ingin menjadi pemudahcara kumpulan pertumbuhan⁷ haruslah memudahcarakan kumpulan di bawah penyeliaan seorang pemudahcara pembelajaran *experiential* yang berpengalaman.

2. **Membinaan pasukan.** Membina pasukan ialah kebolehan menyatupadukan kelompok peserta menjadi pasukan yang kohesif (Stewart, 1991). Tujuannya ialah supaya ia berupaya menangani isu proses yang berlaku dalam sesuatu kumpulan secara berkesan.

3. **Penetapan objektif.** Kebolehan untuk menetapkan objektif aktiviti yang dirancang adalah salah satu ciri pemudahcara pembelajaran *experiential* (Marks & Davis, 1975) dan seterusnya memandu peserta untuk mencapai

⁷ Kumpulan pertumbuhan ialah sejenis makmal latihan untuk memperbaiki gelagat

objektif yang di persetujui secara bersama (Donaldson & Scannell, 1986).

4. **Debriefing.** Debriefing ialah suatu proses untuk membantu pengimbasan kembali dari sesuatu pengalaman. Kamus *The Grolier* mendefinisikan debriefing sebagai "Tujuan mengemukakan soalan atau menyatakan siasat ialah untuk memperolehi pengetahuan atau maklumat sulit yang dikumpul dalam sesuatu misi". Oleh itu, pemudahcara pembelajaran *experiential* perlu mempunyai kebolehan menyampaikan pembelajaran dari pengamatan yang diperolehi dan membantu peserta mengaitkan pengalaman mereka dengan fakta yang ada dalam diri mereka. Peserta perlu dilibatkan sama dalam pemprosesan aktiviti berkenaan (Marks & Davis, 1975).

5. **Icebreaking.** Dalam bahasa harian, icebreakers bertujuan untuk digunakan dalam suasana membeku, permulaan yang dingin, kesejukan yang menakutkan. Tetapi pada hakikatnya ia sesuai digunakan bukan sahaja untuk memecahkan kebuntuan tetapi juga untuk memanaskan suasana" (Jones, 1992). Tujuan icebreaking khususnya dalam latihan ialah untuk membentuk pemikiran dan

interpersonal seseorang itu supaya lebih efektif.

gelagat yang sesuai yang mencerminkan tema pembelajaran bagi sesi berikutnya. Gelagat yang sesuai dan dikehendaki akan diwujudkan sebagai model melalui *icebreaking* yang digunakan secara bersama dengan penetapan kontrak (Stewart, 1991). *Icebreaking* tidak semata-mata digunakan khusus untuk aktiviti pada permulaan sesuatu kursus sahaja. Ia boleh digunakan pada bila-bila masa sahaja dan dalam apa bentuk perkumpulan. Ia mungkin digunakan dalam persidangan, mesyuarat atau bengkel khususnya bila peserta atau pelatih mula membentuk kelompok-kelompok berdasarkan jantina, jenis kerja atau kriteria-kriteria lain (Jones, 1992). *Icebreaking* boleh membangunkan kemahiran, mewujudkan intisari percakapan bahkan juga untuk mengilustrasikan situasi sebenar dalam kehidupan.

6. **Kepekaan.** Kebolehan membaca suasana masa kini peserta, yakni *status quo* mereka, harapan mereka dan keimbangan serta jangkaan mereka (Marks & Davis, 1975).
7. **Keluwesan.** Kebolehan merubah taraf penyertaan yang kadang kala perlu aktif dan mengawal secara keseluruhan proses yang berlaku dan menyesuaikan diri dengan keadaan termasuk berkeadaan pasif sepenuhnya jika perlu (Goad,

1986). Keanjalan ini boleh dicapai melalui penggunaan beraneka pendekatan. Pemudahcara pembelajaran *experiential* perlu mengenal pasti pendekatan yang sesuai bagi sesuatu situasi tertentu (Marks & Davis, 1975). Keluwesan atau fleksibiliti juga bermaksud seorang pemudahcara pembelajaran *experiential* perlu memiliki kedua-dua ciri iaitu kepekaan terhadap suasana semasa peserta dan kebolehan mengubah pendekatan supaya sesuai dengan kehendak semasa mereka, dan keputusan begini perlu dibuat dalam masa sesingkat yang mungkin.

8. **Dinamika kumpulan.** Pengetahuan mengenai interaksi yang berlaku dalam kumpulan dan dinamikanya (Conyne, 1975). Pendedahan kepada dinamika ini memberi asas untuk bekerja dalam kumpulan. Dalam perbincangan kumpulan, kebiasaananya fokus yang dititik beratkan ialah pada kandungan topik atau isu tertentu yang merupakan tugasan kumpulan berkenaan. Sekiranya kumpulan itu ingin menambah kemahirannya dalam penyelesaian masalah, peserta mestilah faham, waspada dan berkebolehan dalam proses interaksi berkumpulan, iaitu bagaimana kumpulan itu berfungsi dan bukan setakat pencapaian hasil perbincangan itu semata-mata (Marshall, 1980).

9. **Model pembelajaran experiential.** Pengetahuan dan kesedaran bahawa orang dewasa mempunyai berbagai gaya untuk belajar yang mungkin berbeza antara seorang dengan seseorang yang lain. Dengan itu adalah penting untuk memasukkan input berbentuk didaktif dan formal kedalam sesetengah sesi (Coleman; 1993). Dalam model ini, pelatih memperolehi dan menemui pembelajaran melalui pengalaman dan suasana oleh diri sendiri, yang dipandu oleh pemudahcara pembelajaran *experiential*. Pembelajaran begini dipanggil pembelajaran *experiential* atau pembelajaran melalui penemuan.

10. **Teori kesahsianan.** Kefahaman mengenai manusia, gelagat normal dan abnormal mereka, serta sifat-sifat mereka bila berada dalam kumpulan (Conyne, 1975). Kesahsianan merujuk kepada ciri luaran dan yang nyata, iaitu aspek mengenai seseorang yang boleh dilihat oleh orang lain yang mencakupi idea keunikan manusia itu sendiri (Schultz & Schultz, 1994).

11. **Prinsip pembelajaran dewasa.** Kebolehan mengaitkan pengalaman ahli kumpulan untuk membantu mereka memperolehi pembelajaran (Donaldson & Scannell, 1986). Orang dewasa perlu dibantu dalam proses pembelajaran

mereka, bukannya 'diajar' seperti biasa yang menjadi tradisi dalam latihan (Goad, 1986). Keunikan setiap daripada mereka perlu diiktiraf (Nadler & Nadler; 1989).

12. **Keikhlasan.** Kesediaan dan minat membuat sesuatu tindakan atau tidak mengambilnya semata-mata kerana kepentingan peserta dan tidak didorong oleh motif lain.

13. **Keterbukaan.** Sikap bersedia mendengar pandangan dan buah fikiran orang lain, walaupun pemudahcara pembelajaran experiential itu sudahpun mempunyai pandangannya tersendiri mengenai sesuatu isu atau permasalahan. Mereka mesti bersedia mengubah cadangan tindakannya berdasarkan maklumat yang baru diterimanya.

14. **Penerimaan.** Kesediaan menerima peserta seadanya. Penerimaan membawa maksud memberikan orang lain yang berbeza pendapat dengannya, menganuti set nilai yang berlainan, matlamat berlainan dan juga berprilaku mengikut cara mereka sendiri (Pfeiffer, 1991).

15. **Perhubungan sesama manusia.** Perhubungan sesama manusia didefinisikan oleh Lamberton dan Minor (1995) sebagai "kemahiran atau kebolehan untuk bekerja secara berkesan

melalui dan bersama-sama orang lain". Manakala Marks & Davis (1975) pula mendefinisikannya sebagai "kemahiran bergaul dengan orang ramai". Pemudahcara pembelajaran *experiential* hendaklah mampu membina perhubungan yang tidak formal dan bersahaja (Stewart, 1991) dan perlu mengenali orang yang digaulinya dan memahami mereka (Conyne, 1975).

16. **Empati.** Sikap ingin memahami perasaan orang lain serta kehendak dan aspirasi mereka tetapi bukan bermaksud untuk bersimpati dengan mereka. Pemudahcara pembelajaran *experiential* hendaklah menghayati sebarang masalah yang mereka hadapi tanpa terlibat sama atau mencacatkan sifat objektifnya sebagai seorang jurulatih (Leigh, 1991). Ia memerlukan minat terhadap orang lain dan cuba berusaha untuk melihat sesuatu dari sudut pandangan orang lain.

17. **Pendekatan bertumpukan pelatih** (*Trainee-centered Approach*). Kemahiran menyusun pengalaman pembelajaran berdasarkan kehendak pelatih mahu pun dari segi matlamat, penyampaian maklumat atau metode. Pelatih mempunyai suara dalam menentukan proses dan kandungan latihan. Pelatihlah yang menjadi fokus. Mereka belajar

melalui penemuan oleh mereka sendiri dan lebih meminati metode yang melibatkan pembabitam mereka secara aktif digunakan (Wilson, 1987). Dalam pendekatan ini, jurulatih memegang tanggungjawab yang utama, tetapi pelatih mempunyai peranan yang lebih besar dalam menyusun pembelajaran mereka. Bahan latihan mesti disesuaikan untuk memenuhi minat dan keperluan pelatih seberapa yang mungkin.

18. Metodologi dan teknik latihan. Kemahiran menyampaikan kandungan (Marks & Davis, 1975) dan berupaya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai mengikut suasana.

19. Analisis keperluan latihan. Kemahiran menaksir keperluan pembelajaran pelatih. Tindakan ini perlu mengambilkira bukan sahaja perkara yang berkaitan dengan isi kandungan yang hendak disampaikan tetapi mesti bertepatan dengan kesediaan mereka dan taraf kedudukan mereka (Marks & Davis, 1975).

20. Kemahiran menyoal. Kemahiran menampilkan soalan kepada peserta untuk meransang mereka berfikir mengenai sesuatu masalah dan seterusnya menganalisis masalah itu atau

supaya mereka mengimbas dan menyingkap kembali gelagat mereka (Donaldson & Scannell, 1986).

21. Kurikulum latihan. "Kurikulum latihan terdiri daripada dua komponen yang utama iaitu sebagai strategi dan juga sebagai rujukan yang tersedia lebih awal. Ianya suatu strategi kerana ia berupa suatu set peristiwa yang menjurus kepada pencapaian matlamat yang dihajati dan, ianya berupa rujukan yang tersedia kerana ia berupa suatu senarai semakan bagi mendapat maklumat-maklumat yang perlu untuk menjayakan beberapa tindakan" (Torrence, 1987). Kemahiran merancang dan menyusun tahap pembelajaran supaya lojikal dan berkesan ini sangat penting. Pemudahcara pembelajaran experiential perlu mengulangkaji bahan yang hendak digunakan, kemudian menyusun aktiviti bagi sesi pembelajaran dan mesti menelah hasil yang dijangka dan menyusun pelan kontigensinya (Marks & Davis, 1975).

22. Kontrak pembelajaran. "Kontrak pembelajaran ialah suatu perancangan bagi memperolehi pengetahuan, kefahaman, kemahiran, sikap atau nilai tertentu oleh seseorang pelajar" (Knowles, 1987). Penetapan kontrak bertujuan untuk menetapkan model prilaku yang sesuai dan

dipersetujui bersama yang bertujuan mempengaruhi kumpulan dan anggotanya sekaligus (Stewart, 1991). Persetujuan ini akan melicinkan perjalanan sesi yang akan sama-sama dilalui oleh peserta dan pemudahcara pembelajaran *experiential*.

23. **Keinginan untuk bergaul.** Minat untuk melibatkan diri sebagai sebahagian dari anggota masyarakat pembelajaran yang dimudahcarakannya dan tidak memisahkan atau mengasingkan dirinya dari peserta atau menunjukkan kelainan dari mereka. Pemudahcara pembelajaran *experiential* perlu pantas merapatkan hubungannya sebagai salah seorang anggota dan langsung mengawal peserta yang terlibat secara halus (Donaldson dan Scannell, 1986). McClelland (1961) menamakan keperluan ini sebagai '*n Aff'*, iaitu keinginan untuk menjadikan dirinya sebagai sebahagian dari kumpulan peserta itu sendiri. Sebagai pemudahcara pembelajaran *experiential* mereka akan merasa sangat dukacita sekiranya peserta merasakan pemudahcara pembelajaran *experiential* bukannya sebagai sebahagian dari suku sakat mereka.

24. **Teknik kaunseling.** Pemudahcara pembelajaran *experiential* perlu memperbaiki perhubungan 'inter-personal' di antara

anggota kumpulan dengan cara membantu mereka menyelesaikan konflik sesama mereka (Hart, 1993). Usaha ini hendaklah dibuat secara halus supaya tidak menimbulkan perasaan kecil hati di kalangan mana-mana pihak sekalipun. Teori dan teknik kaunseling juga menyumbang kepada kefahaman sifat manusia itu sendiri (Conyne, 1975).

25. Gaya memudahcara. Pemudahcara pembelajaran experiential boleh bertindak secara aktif, pasif atau antara keduanya bergantung kepada merit sesuatu kes. Pandangan yang diperolehi dari berbagai sudut kedudukan ini memberi suatu perspektif yang luas mengenai kumpulan, dan perspektif begini adalah penting bagi kemudahcaraan yang baik (Bently, 1994). Heron (1989) menamakan tiga kedudukan ini sebagai mod hierarkikal, mod koperatif dan mod autonomus.

26. Gaya pembelajaran. Orang dewasa khususnya mempunyai gaya pembelajaran yang berbeza (Kolb, 1976). Dengan itu, berbagai pendekatan latihan hendaklah digunakan supaya setiap peserta yang mempunyai kecenderungan dominan untuk belajar melalui pendekatan tertentu berpeluang memperolehi pembelajaran melalui gayanya yang

tersendiri. Jacobs dan Fuhrmann (1984) mengenal pasti tiga jenis pelajar yang asas: pelajar yang bergantung, bersekongkol dan bebas. Ketiga-tiga gaya ini mempunyai merit yang sama tetapi gaya tertentu mungkin lebih sesuai bagi sebahagian orang dalam suasana pembelajaran tertentu. Misalnya pelajar yang kurang matang memerlukan struktur atau tunjuk ajar dan lebih bergantung kepada jurulatih atau pemudahcara pembelajaran *experiential*.

27. Model perkembangan kumpulan. Kefahaman mengenai kumpulan di perolehi melalui Model Perkembangan Kumpulan Tuckman. Keperluan kumpulan berbeza pada setiap peringkat perkembangannya. Pemudahcara pembelajaran *experiential* mesti peka terhadap keperluan ahli kumpulan pada setiap tahap perkembangannya (Pfeiffer, 1991) dan berkebolehan mengenal pasti tahap di mana suatu kumpulan itu berada supaya kita boleh menyesuaikan diri dengan kehendak anggota pasukan yang lain (Hart, 1993).

28. Motivasi. Salah satu tanggungjawab pemudahcara pembelajaran *experiential* ialah memberi motivasi kepada peserta (Silberman, 1990). Taraf penyertaan peserta dalam sesuatu aktiviti berubah-ubah mengikut masa. Kebolehan menggunakan energizer dan memberi arahan yang

jelas adalah penting terutamanya apabila aktiviti yang dianjurkan itu rumit dan kompleks.

29. Proses kumpulan. Proses kumpulan ialah kaedah di mana ahli-ahli kumpulan berurusan di antara satu sama lain bila melaksanakan sesuatu tugas (Tuckman, 1965 dipetik dari Lamberton dan Minor, 1995). Proses kumpulan, mengikut Harvey dan Brown (1982) termasuk juga faktor seperti kepimpinan, membuat keputusan, komunikasi dan konflik. Kemahiran menangani proses kumpulan ini menjadi penting apabila interaksi dalam kumpulan menganggu-gugat kelancaran perjalanan kumpulan (Silberman, 1990). Robson (1995) menegaskan bahawa pengurusan proses kumpulan adalah asas kepada kejayaan kerana 95 peratus daripada masalah yang dihadapi oleh kumpulan, bukan kerana kekurangan kemahiran teknikal ahli pasukan yang terlibat tetapi disebabkan oleh kekurangan persefahaman dinamika kumpulan dan bagaimana hendak mengurus proses kumpulan.

Pengelasan Komponen

Komponen yang dikenal pasti dikelaskan dan dikumpulkan dibawah lima (5) tajuk, utama seperti dalam Jadual 4.1 berikut:

Jadual 4.1: Pengkelasan Komponen Kepada Subjek

Subjek	Komponen
Gelagat Organisasi	Keinginan untuk Bergaul Motivasi Teknik Kaunseling Teori Kesahsianan
Komunikasi	<i>Debriefing</i> Kemahiran Menyoal
Pendekatan Latihan	Analisis Keperluan Latihan Gaya Memudahcara Gaya Pembelajaran <i>Icebreaking</i> Kaedah dan Teknik Latihan Keluwesan Kontrak Pembelajaran Model Pembelajaran <i>Experiential</i> Pendekatan penumpulan Pelatih Penetapan Objektif Kurikulum latihan Prinsip Pembelajaran Dewasa
Kemahiran kumpulan	Dinamika kumpulan Membina pasukan Model perkembangan kumpulan Proses kumpulan
Perhubungan perorangan	Empati Keikhlasan Kepekaan Keterbukaan Memberi dan menerima maklum balas Penerimaan Perhubungan sesama manusia

Analisis Keperluan Latihan

Indeks Keperluan Pemberat(IKP)

Instrumen analisis diisi sebanyak dua kali oleh responden; kali pertama Borang A (Lampiran 3.1) dan kali kedua Borang B (Lampiran 4.1). Pada kali pertama seramai 36 jurulatih mengisinya dan pada kali kedua hanya 27 orang sahaja mengisi intrumen analisis yang sama. Tujuan utama pengisian kali kedua ini ialah untuk mengira pekali korelasi, yang juga merupakan pengukur reliabiliti bagi instrumen tersebut. Bagi tujuan kajian ini, analisis pertama sahaja yang diambil kira untuk pengiraan IKP. Analisis kedua semata-mata bertujuan untuk maksud pengiraan reliabiliti sahaja. Senarai keperluan latihan mengikut IKP adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.2 berikut:

Jadual 4.2: Senarai Indeks Keperluan Pemberat (IKP)

Komponen	IKP
Metodologi dan teknik latihan	4.06
Perhubungan sesama manusia	4.00
Gaya memudahcara	3.97
Kurikulum latihan	3.83
Gaya pembelajaran	3.72
Teknik kaunseling	3.71
Keluwesan	3.69
Empati	3.66
Kemahiran menyoal	3.63
Motivasi	3.60
<i>Debriefing</i>	3.56
<i>Icebreaking</i>	3.51
Prinsip pembelajaran dewasa	3.39
Analisis keperluan latihan	3.36
Proses kumpulan	3.34
Penetapan objektif	3.31
Kepekaan	3.31
Membina pasukan	3.26
Memberi & menerima maklum balas	3.22
Pendekatan penumpuan pelatih	3.22
Model pembelajaran <i>experiential</i>	3.19
Keinginan untuk bergaul	3.17
Model perkembangan kumpulan	2.91
Teori kesahsianan	2.88
Dinamika kumpulan	2.83
Keterbukaan	2.80
Keikhlasan	2.77
Penerimaan	2.71
Kontrak pembelajaran	2.69

Statistik Deskriptif

Ringkasan bagi statistik deskriptif adalah seperti dalam jadual 4.3 berikut:

Jadual 4.3: Statistik Deskriptif

Perkara	Statistik
IKP Tertinggi	4.06
IKP Terendah	2.69
Julat IKP	1.37
Purata IKP	3.36
Sisihan Lazim	0.40

Daripada jadual 4.3 diatas menunjukkan julat IKP ialah 1.37. Ini bermaksud bahawa keperluan latihan oleh responden agak tersebar yang menunjukkan bahawa keperluan antara berbagai tajuk yang disenaraikan adalah jelas dan tidak terkelompok.

Statistik Inferensi

Ujian Kalmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji kekelompokan respons dari jurulatih mengenai sesuatu komponen. Sebagai tafsiran, jika respons jurulatih terhadap mana-mana komponen terkelompok, bermaksud mereka mempunyai tanggapan bahawa keperluan latihan mereka dalam komponen

berkenaan agak sekata. Sebaliknya jika respons mereka terhadap mana-mana komponen tidak terkelompok yakni tersebar, ia membawa maksud bahawa keperluan latihan mereka dalam komponen itu tidak sekata, yakni bilangan jurulatih yang memerlukan latihan dan yang tidak memerlukan latihan dalam komponen berkenaan tersebar secara seragam atau sama rata di sepanjang skala 5 mata itu. Jika IKP bagi sesuatu komponen itu agak tinggi dan keperluan latihan mereka agak terkelompok bermaksud bahawa mereka secara kelompok memerlukan latihan dalam komponen berkenaan. Ujian kekelompokan komponen adalah seperti dalam jadual 4.4. Daripada 29 komponen yang disenaraikan dalam penaksiran keperluan latihan, 22 darinya didapati terkelompok manakala 7 sahaja yang didapati responsnya berbelah bahagi. Semua komponen yang responsnya didapati berbelah bahagi mempunyai IKP yang kurang dari 3.00 kecuali satu sahaja iaitu 'Keinginan untuk Bergaul'.

Jadual 4.4: Ujian Kekelompokan Komponen Mengguna Teknik Kalmogorov Smirnov

Bil	Komponen	Kiraan	n	Jadual	H°	IKB
01	Memberi & menerima maklum balas	0.222	36	0.221	Tolak	3.22
02	Membina pasukan	0.305	35	0.224	Tolak	3.26
03	Penetapan objektif	0.267	35	0.224	Tolak	3.31
04	<i>Debriefing</i>	0.333	36	0.221	Tolak	3.56
05	<i>Icebreaking</i>	0.323	35	0.224	Tolak	3.51
06	Kepekaan	0.324	35	0.224	Tolak	3.31
07	Keluwesan	0.324	35	0.224	Tolak	3.69
08	Dinamika kumpulan	0.219	35	0.224	Terima	2.83
09	Model pembelajaran <i>experiential</i>	0.222	36	0.221	Tolak	3.19
10	Teori kesahsianan	0.177	32	0.234	Terima	2.88
11	Prinsip pembelajaran dewasa	0.250	36	0.221	Tolak	3.39
12	Keikhlasan	0.162	35	0.224	Terima	2.77
13	Keterbukaan	0.162	35	0.224	Terima	2.80
14	Penerimaan	0.162	35	0.224	Terima	2.71
15	Perhubungan sesama manusia	0.409	35	0.224	Tolak	4.00
16	Empati	0.381	35	0.224	Tolak	3.66
17	Pendekatan bertumpukan pelatih	0.250	36	0.221	Tolak	3.22
18	Metodologi & teknik latihan	0.444	36	0.221	Tolak	4.06
19	Analisis keperluan latihan	0.278	36	0.221	Tolak	3.36
20	Kemahiran menyoal	0.306	35	0.224	Tolak	3.63
21	Perancangan mengajar	0.361	36	0.221	Tolak	3.83
22	Kontrak pembelajaran	0.162	35	0.224	Terima	2.69
23	Keinginan untuk bergaul	0.219	35	0.224	Terima	3.17
24	Teknik kaunseling	0.380	35	0.224	Tolak	3.71
25	Gaya memudahcara	0.390	36	0.221	Tolak	3.97
26	Gaya pembelajaran	0.361	36	0.221	Tolak	3.72
27	Model perkembangan kumpulan	0.245	34	0.227	Tolak	2.91
28	Motivasi	0.352	35	0.224	Tolak	3.60
29	Proses kumpulan	0.248	35	0.224	Tolak	3.34

Reka Bentuk Program Latihan

Pemilihan Tajuk Dalam Kurikulum

Dalam merangka program latihan, adalah menjadi amalan biasa untuk menyenaraikan komponen-komponen mengikut keutamaan. Dengan itu, adalah menjadi amalan yang baik sekiranya komponen yang dipilih itu mempunyai IKP yang tinggi dan peserta yang memerlukan latihan agak sekata. Untuk memilih komponen yang pesertanya agak sekata kita boleh gunakan ujian Kalmogorov-Smirnov. Dalam kaedah ini, hipotesis nulnya ialah "keperluan latihan di kalangan peserta dalam komponen" adalah tersebar secara merata, melawan hipotesis alternatif iaitu "Keperluan latihan di kalangan peserta dalam komponen adalah tidak tersebar secara merata".

Oleh yang demikian, kriteria yang boleh diterimapakai dalam menyaring komponen ialah :

1. Indeks keperluan pemberat mesti tinggi; dan
2. Sebarannya terkelompok

Antara kebaikan-kebaikan menggunakan rumusan ini ialah:

- Latihan diberi kepada kumpulan peserta yang tahap kefahamannya dalam sesuatu tajuk itu lebih kurang seragam, oleh yang demikian akan meningkatkan keefisienan latihan.
- Mengelak dari meletakkan takat cut off yang arbitrari bila memilih komponen-komponen untuk dimasukkan ke dalam program latihan.

Dengan demikian komponen-komponen yang dipilih ialah:

1. Metodologi dan teknik latihan
2. Hubungan sesama manusia
3. Gaya memudahcara
4. Perancangan mengajar
5. Gaya pembelajaran
6. Teknik kaunseling
7. Keluwesan
8. Empati
9. Kemahiran menyayal

10. Motivasi
11. *Debriefing*
12. *Icebreaking*
13. Prinsip pembelajaran dewasa
14. Analisis keperluan latihan
15. Proses kumpulan
16. Penetapan objektif
17. Kepakaan
18. Membina pasukan
19. Memberi dan menerima maklum balas
20. Pendekatan penumpuan pelatih
21. Model pembelajaran *experiential*
22. Proses kumpulan

Pembentukan Kurikulum

Komponen yang dipilih disusun semula untuk mengekalkan kesinambungan antara satu tajuk dengan yang lain dan digabung menjadi tiga modul di bawah judul masing-masing:

- 1) Kemahiran kumpulan;
- 2) Kemahiran memudahcara; dan
- 3) Metodologi dan teknik latihan.

Berdasarkan maksud dan kepentingan setiap komponen yang dihuraikan dalam Bab III, objektif dan kandungan bagi komponen yang terpilih adalah seperti berikut⁸:

⁸ Sila lihat pengagihan masa bagi setiap tajuk dan contoh kurikulum latihan di lampiran 3.5

Modul 1: KEMAHIRAN KUMPULAN

1. Proses Kumpulan

Objektif sesi	Tajuk	Kaedah
Membangun kumpulan efektif	a) Membangun Kumpulan	Simulasi
Membeza peranan tugas dan penyelenggaraan ahli kumpulan	b) Peranan Ahli Pasukan	Main Peranan
Menghayati proses membuat keputusan dalam kumpulan	c) Hilang Di Padang Pasir	Simulasi

2. Memberi Dan Menerima Maklum Balas

Menyelami kepentingan memberi dan menerima maklum balas untuk menambahbaik prestasi sebagai fasilitator	a) Siapa Saya	Imejan Mental
Mengesan lima gelagat yang menghalang penerimaan maklum balas	b) Mencari Maklum Balas	Main peranan

3. Membina Pasukan

Mengenal pasti dan mengamalkan gelagat yang membawa keberkesanan kumpulan	A) Mengamal Dan Memerhati Keberkesanan Kumpulan	Balang Ikan Menyelesai masalah
Mengharmoniskan proses pertukaran buah fikiran dalam kumpulan	B) Membina Rumah	Menyelesai Masalah
	C) Cara Tidak Produktif Untuk Menyatakan Ketidaksetujuan	Syarahan Gunaan
	D) Alternatif Kepada Berhujah	Sumbangsaran

4. Perhubungan Sesama Manusia

- Menilai kelemahan dan kekuatan diri dalam perhubungan kumpulan
 - a) Interaksi Dengan Manusia Lain: FIRO
Instrumen B
- Memahami keberkesanan komunikasi perorangan dipengaruhi oleh kedudukan yang diambil oleh seseorang
 - b) Adakah Antara Kita Berdua O.K ?
Perbincangan

5. Empati

- Menimbul sikap bertanggungjawab tentang apa yang didengar dari orang lain
 - a) Bekerja Dalam Pasukan
Mempraktik Kemahiran

6. Kemahiran Menyoal

- Merangka soalan yang berkesan
 - A) Kemahiran Menyoal: Balang Ikan Pertanyaan
Bermakna Yang Menjurus Kepada Jawapan Yang Boleh Menyelesaikan Masalah
 - B) Soal Jawab
C) Mengendali Sesi Soal Jawab
D) Cara Menyoal
Sumbangsaran Ceramah
Ceramah
- Mengenal pasti kepentingan soal jawab dalam sesi latihan
 - A) Kemahiran Menyoal: Balang Ikan Pertanyaan
Bermakna Yang Menjurus Kepada Jawapan Yang Boleh Menyelesaikan Masalah
 - B) Soal Jawab
C) Mengendali Sesi Soal Jawab
D) Cara Menyoal
Sumbangsaran Ceramah
Ceramah
- Mengendalikan sesi soal jawab yang berkesan
 - A) Kemahiran Menyoal: Balang Ikan Pertanyaan
Bermakna Yang Menjurus Kepada Jawapan Yang Boleh Menyelesaikan Masalah
 - B) Soal Jawab
C) Mengendali Sesi Soal Jawab
D) Cara Menyoal
Sumbangsaran Ceramah
Ceramah

7. Teknik Asas Kaunseling

- Melayan peserta bermasalah supaya berasa senang berada dalam kumpulan
 - a) Kaunseling: Merawat Manusia Lain
Perbicangan Berpasangan
- Mendorong peserta bermasalah supaya aktif dalam kerja kumpulan
 - b) Menangani Pelatih Bermasalah
c) Mendorong Dengan Berkesan
Mempraktik Kemahiran Temuduga Berpasangan

8. Model Perkembangan Kumpulan

- Menghayati pembangunan sebuah kumpulan
 - a) Peringkat dalam Pembangunan Pasukan
Perbincangan Dalam Kumpulan

9. Kepekaan

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Menghayati tentang pentingnya sikap peka terhadap orang lain | <ul style="list-style-type: none"> a) Menghayati Perasaan Peserta b) Bersifat Tidak Peka | <ul style="list-style-type: none"> Main Peranan Ceramah |
|--|--|---|

10. Motivasi

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Mengaplikasi teori motivasi dalam suasana kerja | <ul style="list-style-type: none"> a) Teori X Dan Y Mcgregor b) Hirarki Keperluan Maslow c) Mengaplikasikan Maslow d) Teori Motivasi Herrzberg e) Banci Masalah Motivasi f) Mempraktik Kemahiran | <ul style="list-style-type: none"> Balang Ikan Kumpulan Ceramah Soal selidik Perbincangan Antara |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Tugasan menulis Main Peranan |

Modul 2: KEMAHIRAN MEMUDAHCARA

1. Model Pembelajaran *Experiential*

Objektif sesi	Tajuk	Kaedah
Menilai nilai kendiri	a) Dara Dan Pelayar	Simulasi
Menghayati kitaran Pembelajaran <i>experiential</i>	b) Kitaran Pembelajaran <i>Experiential</i>	Ceramah

2. Prinsip Pembelajaran Dewasa

Mengenal pasti ciri-ciri pembelajaran dewasa	a) Bagaimana Orang Dewasa Belajar	Pembelajaran Susunsuai
--	-----------------------------------	------------------------

3. Gaya Memudahcara

Mengenal pasti 10 cara memudahcara kumpulan	A) Sepuluh Cara Untuk Memudahcarakan Kerja Berkumpulan	Perbincangan
Mempraktik gelagat penyelenggaraan	B) Menggilirkan Pemudahcaraan Pembelajaran <i>Experiential</i>	Mempraktik Kemahiran Main peranan
Mempraktik gelagat tugas	C) Gelagat Tugasan	Main peranan
Membeza antara unsur penting dalam memudahcara dengan gaya memudahcara	D) Gelagat Penyelenggaraan	Perbincangan
Menanam sikap mencari maklumat untuk membaiki prestasi sebagai pemudahcara pembelajaran <i>experiential</i>	E) Bengkel Yang Baik Itu Bukannya Berlaku Sebarang: Membangun Kemahiran Kemudahcaraan	Mempraktik Kemahiran Main peranan
	F) Peluang Menjadi Pemudahcara Pembelajaran <i>Experiential</i>	Latihan Kemahiran Tugasan
	G) Renungan	Menulis

4. Gaya Pembelajaran

- Memahami 4 gaya pembelajaran Kolb
 - a) Pola Pembelajaran: Inventori Gaya Pembelajaran
 - b) Menilai Gaya Pembelajaran
 - c) Gaya Pembelajaran
- Menaksir gaya pembelajaran sendiri
 - Instrumen Kumpulan Baca dan Bincang

5. Debriefing

- Memahami maksud *debriefing*
- Mempraktik satu model *debriefing*
 - a) Aktiviti *Experiential* Simulasi
 - b) Debriefing: Satu Tugasan Model Untuk Menulis Pembelajaran *Experiential*

Modul 3: METODOLOGI DAN TEKNIK

1. Penetapan Objektif

- | Objektif sesi | Tajuk | Kaedah |
|--|-----------------------------|--------------|
| • Mengenal pasti kriteria dalam penetapan objektif | a) Praktik Menulis Objektif | Demonstrasi |
| • Mempraktik kemahiran menulis objektif | b) Ulangkaji | Pembentangan |

2. Icebreaking

- | | | |
|---|-------------------------------------|--------------|
| • Menghayati kepentingan <i>icebreaking</i> dalam latihan | a) Ulangkaji | Pembentangan |
| • Membanding 3 jenis <i>icebreaking</i> | b) Aplikasi | Tugasan |
| | c) <i>Icebreaker</i> Yang Anda Tahu | Menulis |
| | d) Tiga Jenis <i>Icebreaker</i> | Perbincangan |
| | | Kumpulan |
| | | Baca dan |
| | | Bincang |

3. Keluwesan

- Memadankan jenis penglibatan pelatih dengan pedagogi yang sesuai
 - a) Gaya Pembelajaran dan Teknik Pedagogi
 - b) Pemilihan Pedagogi
- | | |
|--|--------------------------|
| | Baca dan Bincang |
| | Perbincangan Berpasangan |

4. Pendekatan Penumpuan Pelatih

- Membeza antara pendekatan penumpuan pelatih dengan pendekatan yang penumpuan jurulatih
 - a) Apa Yang Menarik Penglibatan Pelatih?

5. Metodologi Dan Teknik Latihan

- Mengenal pasti cara-cara untuk menarik penyertaan pelatih dalam aktiviti latihan
 - Mengguna teknik partisipatif dalam latihan
- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| a) Cara Untuk Mendapat Penyertaan | Mencari Maklumat |
|-----------------------------------|------------------|

6. Diagnosis Keperluan Latihan

- Menganalisis keperluan latihan dan minat pelatih secara segera
 - Mengenal pasti teknik-teknik untuk memenuhi kehendak peserta
 - a) Penilaian Keperluan latihan: *Icebreaker*
 - b) Penilaian Keperluan: Mempraktik Kemahiran
 - c) Harapan kami: Tinjauan Keperluan
- | | |
|--------------------|-----------|
| <i>Icebreaking</i> | |
| Latihan | Kemahiran |
| Kad Tanpa Nama | |

7. Kurikulum latihan

• Menyusunatur Kurikulum latihan	A) Kurikulum Latihan B) Kepentingan Urutan	Baca dan Bincang
	C) Mereka Bentuk Modul Latihan	Menyelesai Masalah Latihan Kemahiran

Penemuan Sampingan

Pengaruh 'Kepentingan Tajuk' dan 'Keperluan Latihan Tambahan'

Keperluan latihan yang telah dikira akan disusun menjadi suatu indeks. Ia bertujuan untuk menunjukkan perbandingan keperluan antara tajuk-tajuk yang disenaraikan. Keperluan latihan bagi satu-satu tajuk adalah hasil gabungan antara skala 'keberkaitan' dan skala 'keperluan latihan tambahan' bagi tajuk berkenaan. Kombinasi di antara kedua-dua skala ini mengikut rumus seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.1 menghasilkan keperluan latihan bagi responden berkenaan bagi tajuk berkenaan.

Bila keperluan latihan responden individu ini dipuratakan, ia menghasilkan keperluan latihan dalam tajuk tertentu itu bagi keseluruhan kumpulan yang bakal menjadi

pelatih, iaitu dalam hal ini, jurulatih yang menjadi responden dalam kajian ini.

Bila purata keperluan latihan bagi semua tajuk disusun mengikut susunan menurun atau menaik, ia akan menjadikan Indeks Keperluan Pemberat (IKP).

Kesimpulannya keperluan latihan adalah hasil kombinasi antara keberkaitan tajuk dan keperluan latihan tambahan. Dengan kata lain, keperluan latihan adalah angkubah bergantung, sementara keberkaitan dan keperluan latihan tambahan adalah angkubah bebas, iaitu :

$$Y = f(x_1, x_2)$$

di mana,

Y ialah keperluan latihan

x₁ ialah keberkaitan tajuk dengan tugas penyandang

x₂ ialah keperluan latihan tambahan dalam tajuk berkenaan

Daripada lampiran 4.2, ia menunjukkan bahawa korelasi antara IKP dan keberkaitan tajuk ialah 0.90 sedangkan korelasi antara IKP dan keperluan latihan tambahan ialah 0.89. Ini menunjukkan bahawa keberkaitan tajuk lebih banyak mempengaruhi IKP berbanding dengan keperluan latihan

tambahan. Namun begitu, nilai kedua-duanya adalah agak tinggi. Purata bagi IKP ialah 3.36 manakala purata bagi keberkaitan tajuk ialah 4.46 dan keperluan latihan tambahan ialah 4.29.

Lapan dari tajuk yang terendah dalam senarai IKP ialah:

- Keinginan untuk bergaul
- Model perkembangan kumpulan
- Teori kesahsianan
- Dinamika kumpulan
- Keterbukaan
- Keikhlasan
- Penerimaan
- Penetapan kontrak

Keperluan latihan dalam domain afektif

Adalah diamati bahawa domain afektif (sikap) mempunyai IKP yang rendah dan keperluan latihan mereka dalam tajuk-tajuk juga didapati berbelah bahagi. Dengan itu, isu sikap tidak timbul. Pada tanggapan mereka, mereka telah pun mempunyai sikap yang betul untuk menjadi seorang pemudahcara pembelajaran *experiential*.

Kekesan terhadap metode yang digunakan dalam latihan.

Responden ditanya untuk mendapatkan respons mereka tentang metode yang mereka tidak selesa atau kekok untuk digunakan dalam latihan dengan kumpulan sasar mereka. Metode yang dimaksudkan ialah memudahcara, perbincangan, syarahan dan lain-lain. Respons mereka ditunjukkan dalam jadual 4.5 berikut:

Jadual 4.5: Respons Yang Diberikan Oleh Pemudahcara Pembelajaran experiential

Metode	Kekerapan
Memudahcara	4
Perbincangan	10
Syarahan	14
Lain-lain	8
Jumlah	36

Setelah diuji, didapati responden, iaitu para jurulatih tidak menunjukkan ketidakselesaan khusus kepada mana-mana metode tertentu. Ini bermaksud tidak ada mana-mana satu metode yang mereka benar-benar tidak senangi untuk digunakan. Keputusan ini merupakan suatu petanda positif dari segi sikap dan persepsi. Mereka ini boleh

dilatih dalam apa juga metode yang difikir perlu, termasuk sebagai seorang pemudahcara pembelajaran *experiential*.

Persepsi responden terhadap kekesaan metode

Jurulatih RISDA mengguna berbagai metode dalam melatih kumpulan sasar mereka. Mereka sendiri juga mengalami berbagai jenis metode bila menghadiri kursus. Bila ditanya mengenai persepsi mereka tentang metode yang berkesan, respons mereka ialah sebagaimana ditunjukkan dalam Jadual 4.6:

Jadual 4.6: Persepsi Responden Terhadap Metode Yang Digunakan

Metode	Kekerapan
Memudahcara	21
Perbincangan	14
Syarahan	1
Lain-lain	0
Jumlah	36

Setelah diuji, mereka membuat tanggapan bahawa kaedah-kaedah yang dinyatakan di atas memberi kesan yang berbeza ke atas latihan yang diberi dan yang paling berkesan diantaranya ialah melalui kemudahcaraan.