

## BAB I

### PENGENALAN

#### 1.1 PENDAHULUAN

Salah satu kriteria penting mengukur kualiti sesuatu sistem pendidikan adalah isi kandungan kurikulum. Kurikulum dianggap nadi pendidikan kerana ia boleh menentukan arah tuju dan keutamaan negara. Pusat Perkembangan Kurikulum merupakan bahagian penting Kementerian Pendidikan dan ditubuhkan dengan tujuan menyediakan kurikulum yang koheren dan relevan untuk perkembangan potensi individu dan untuk memenuhi keperluan negara. Pusat ini bertanggung jawab mengekal dan memperbaiki kualiti pendidikan di sekolah-sekolah rendah dan menengah seluruh negara. Pegawai-pegawai kurikulum pusat ini berperanan melaksanakan tugas-tugas perkembangan kurikulum, penyelidikan, penilaian, penyediaan bahan-bahan, panduan-panduan dan penyebaran amalan-amalan dan inovasi baru kurikulum. Pada dasarnya, Pusat Perkembangan Kurikulum boleh dilihat sebagai 'jantung' Kementerian Pendidikan dengan bahagian-bahagian lain Kementerian menyokong dan memperkukuhkan aktiviti-aktiviti perkembangan dan pelaksanaan kurikulum. Maka, adalah wajar untuk mengatakan bahawa kualiti kurikulum sangat bergantung kepada kualiti pegawai-pegawai kurikulum.

Perkembangan teknik-teknik baru dalam kurikulum memerlukan satu bentuk kepakaran lebih daripada pengetahuan khusus dalam sesuatu mata

pelajaran. Dalam senario aliran pembangunan dan kemajuan teknologi, keperluan pendidikan juga berubah. Pemahaman psikologi baru, mewujudkan keperluan untuk mengubah kaedah-kaedah pengajaran; begitu juga kemajuan teknologi telah menghasilkan bahan-bahan pengajaran yang baru. Dengan itu, kurikulum merupakan satu proses berterusan dalam perkembangan reformasi dan perubahan pendidikan. Dengan perubahan-perubahan radikal dan dinamik dalam pendidikan, satu persoalan timbul sama ada pegawai-pegawai kurikulum, yang diberi kepercayaan untuk mencapai matlamat “membina dan memperkembangkan kurikulum sekolah sebagai langkah ke arah peningkatan kualiti pengajaran dan pembelajaran,” telah bersedia untuk melaksanakan tugasnya yang kompleks dengan cekap dan berkesan.

Walaupun pegawai kurikulum sebenarnya melaksanakan fungsi kepimpinan, peranannya dari segi ini, tidak didefinisikan dengan jelas. Penyediaan kurikulum yang ‘ideal’ bukan hanya sekadar menyediakan sukatan pelajaran yang sesuai bagi setiap mata pelajaran. Ia melibatkan pemahaman mendalam tentang cara kanak-kanak belajar secara individu ataupun berkumpulan: ia melibatkan pemahaman tentang keadaan yang dapat meningkatkan pembelajaran. Paling penting sekali tumpuan harus diberi kepada latar belakang politik, ekonomi, sosial dan budaya negara. Kurikulum harus berpusatkan Malaysia tetapi pada masa yang sama mengambil perhatian dengan perkembangan dunia luar (Report of the Committee on Curriculum Planning and Development, 1967). Sukar untuk menentukan peranan dan tugas sebenar seorang pegawai kurikulum. Walau bagaimanapun, peranan seorang pegawai kurikulum mempunyai implikasi kepada persediaan, pemilihan dan pendidikan dalam-perkhidmatan. Jika terdapat jurang di

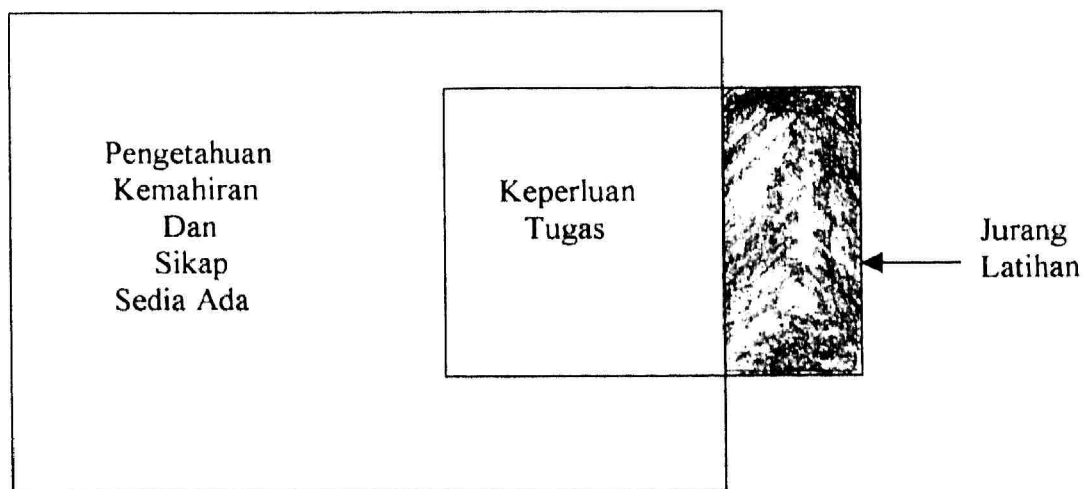
antara prestasi yang harus dilaksanakan dengan output pendidikan yang ditetapkan, maka kekurangan harus dikenalpasti dan latihan yang sesuai perlu dibangunkan untuk mengisi jurang tadi (Roscoe, 1992).

Dalam pemilihan pegawai kurikulum, kriteria yang diutamakan ialah pengalaman mengajar dengan prestasi yang baik, dan mungkin dengan tambahan pengalaman pentadbiran contohnya sebagai guru kanan atau pengetua / guru besar atau pensyarah dari Maktab Perguruan atau Jabatan Pendidikan Negeri. Kita boleh menyoal sama ada pengalaman mengajar dan mentadbir ini merupakan persediaan yang mencukupi untuk membolehkan pegawai-pegawai kurikulum memainkan peranannya . Kita juga ingin mengetahui sama ada latihan yang diperolehi dalam bidang perguruan mencukupi untuk pegawai kurikulum melaksanakan tugasnya dengan cekap. Kajian ini bertujuan mencari jawapan kepada persoalan tadi

## 1.2 PENYATAAN MASALAH

Pegawai-pegawai kurikulum memerlukan satu tahap pengetahuan, kemahiran dan sikap untuk membolehkannya melaksanakan tugas-tugasnya dengan cekap. Jika pengetahuan, kemahiran dan sikap sedia ada pegawai kurikulum tidak mencukupi untuk membolehkannya melaksanakan tugasnya dengan cekap maka satu situasi ketidakcukupan latihan wujud. Mengikut Roscoe (1992), satu jurang latihan dikatakan wujud jika ketidakcekapan melaksanakan tugas adalah disebabkan kekurangan pengetahuan dan kemahiran.

Gambarajah 1  
Pengenalan Jurang Latihan



Tujuan asas kajian ini adalah untuk mengenal pasti latihan pra-perkhidmatan dan latihan dalam-perkhidmatan yang diperlukan oleh pegawai-pegawai Pusat Perkembangan Kurikulum (PPK) untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan cekap.

### 1.3 TUJUAN KAJIAN

Khususnya, kajian ini cuba menyelidik aspek-aspek berikut yang berkaitan dengan pegawai kurikulum.

- (i) Pengenalan Tugas

Tugas-tugas yang dianggap penting oleh pegawai kurikulum.

- (ii) Latihan untuk tugas-tugas pegawai kurikulum
  - (a) Teori, pengetahuan, kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas penting pegawai kurikulum dengan cekap.
  - (b) Kecukupan latihan pra-perkhidmatan dan latihan dalam-perkhidmatan pegawai kurikulum dari segi teori, pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang diperlukan.
- (iii) Pengenal latihan dalam-perkhidmatan oleh pegawai kurikulum
  - (a) Jenis kursus-kursus latihan dalam-perkhidmatan dalam kajian yang dianggap penting oleh pegawai kurikulum
  - (b) Jenis program latihan dalam-perkhidmatan yang disukai pegawai kurikulum.

#### 1.4 SOALAN PENYELIDIKAN

Kajian ini cuba menjawab soalan penyelidikan yang berikut:

- (i) Apakah tugas-tugas pegawai kurikulum yang dianggap penting oleh responden?
- (ii) Apakah kepentingan berbanding kelima-lima bidang tugas pegawai kurikulum iaitu tugas Perancangan, tugas Percubaan, Latihan dan Penilaian, tugas Penyelidikan, tugas

sebagai Pegawai Pendidikan Kementerian Pendidikan dan tugas Perkembangan Diri.

- (iii) Sejauh mana pegawai kurikulum PPK berasa cekap melaksanakan setiap bidang tugas?
- (iv) Apakah sebab utama yang menyebabkan pegawai kurikulum PPK merasa cekap melaksanakan setiap bidang tugas?
- (v) Apakah jenis kursus latihan dalam-perkhidmatan dalam kajian yang dianggap penting oleh responden?
- (vi) Apakah jenis program latihan dalam-perkhidmatan yang disukai oleh responden?
- (vii) Apakah kajian atau pengalaman bidang siswazah yang dianggap berguna oleh pegawai dalam menjayakan tugas mereka sebagai pegawai kurikulum?

## 1.5 SIGNIFIKAN KAJIAN

- (i). Pegawai kurikulum dikehendakki menghasilkan satu kurikulum seimbang yang dapat memenuhi aspirasi negara dan keperluan masyarakat disamping dapat mengekalkan semangat universal (Report of the Committee on Curriculum Planning and Development, 1967). Dengan itu, pegawai kurikulum memerlukan suatu nilai yang didefinisikan mengikut keperluan peranannya dan kaitannya dengan kehendak aspirasi tersebut. Nilai ini akan menjadi asas bagaimana kualiti dalam pendidikan boleh dicapai. Persepsi pegawai tentang peranannya sangat

bergantung kepada nilai yang terbentuk dalam falsafahnya. Mengikut Ornstein (1995),

“Curriculum specialists can turn to many sources of knowledge, but no matter how many sources upon which they may draw or how many authorities to whom they listen, their decisions are shaped by all the experiences that have affected them and by the social groups which they identify. These decisions are based on their values, attitudes, and beliefs, that they have developed, involving their knowledge and interpretation of courses, events, and their consequences”

Kajian ini cuba menentukan persepsi pegawai kurikulum terhadap tugas-tugas yang dianggap penting secara relatifnya, pendapat mereka terhadap kecekapan mereka dalam bidang-bidang tugas yang dilaksanakan dan jenis latihan dalam-perkhidmatan yang mereka rasa perlu untuk mempertingkatkan keberkesanannya dalam pendidikan.

(ii) Bagi memastikan bahawa pegawai-pegawai baru dapat memberi sumbangan maksimum kepada tugas mereka disamping menikmati kepuasan kerja, satu proses induksi serta latihan dalam-perkhidmatan yang berkesan perlu diadakan (Castetter, 1976). Kajian ini bertujuan menentukan kemudahan-kemudahan latihan pra-perkhidmatan dan latihan dalam-perkhidmatan yang sedia ada bagi pegawai-pegawai .

(iii) Tujuan utama program perkembangan staf adalah untuk meningkatkan keupayaan organisasi untuk mencapai matlamat. Tujuan sokongannya adalah untuk membimbing kakitangan meningkatkan keberkesanannya dalam menjalankan tugas-tugas masing-masing. Mengikut Castetter (1976), latihan

melibatkan perubahan tingkah laku individu dimana selepas latihan mereka mampu dan ingin memberi sumbangan berkesan kepada matlamat organisasi. Ini melibatkan memberi motivasi kepada mereka untuk melihat latihan sebagai cara memenuhi keperluan. Sebagai usaha awal untuk mewujudkan perubahan tingkahlaku yang diinginkan dari pegawai kurikulum, maka perlulah tugas-tugas signifikan pegawai tadi dikenal pasti dan menentukan sama ada persediaan yang mereka miliki mencukupi.

(iv) Dengan pemahaman tentang tugas penting dan keperluan khusus pegawai kurikulum, maka penyelidikan lanjut boleh dijalankan bagi mengkaji latihan pra-perkhidmatan dan latihan dalam-perkhidmatan yang relevan dan berkesan. Latihan yang dirancang dan dikendalikan dengan baik dapat mengurangkan pembaziran sumber disamping dapat meningkatkan motivasi pegawai.

## 1.6 BATASAN KAJIAN

- (i) Hanya pandangan pegawai kurikulum yang bertanggung jawab ke atas mata pelajaran sahaja di ambil. Kajian tidak mengambil pandangan semua pegawai kurikulum di Pusat Perkembangan Kurikulum.
- (ii) Kajian ini mengandaikan bahawa terdapat satu hubungan yang positif di antara latihan formal pegawai dengan prestasi kecekapan melaksanakan tugas selepas latihan



- (iii) Hanya pendapat pegawai kurikulum mengenai tugas signifikan dan keperluan latihan diperolehi. Pendapat luar seperti pengetua dan pegawai bahagian lain Kementerian tidak diperolehi.
- (iv) Peranan seorang pegawai kurikulum berbeza dengan peranan seorang guru, maka latihan yang diikuti oleh seorang guru mungkin tidak sesuai bagi seorang pegawai kurikulum.
- (v) Kajian juga mengandaikan bahawa jawapan soal-selidik yang diberi berlandaskan kepada motif sebenar responden.

## 1.7 DEFINISI ISTILLAH

Pegawai Kurikulum : Mereka terdiri daripada pegawai-pegawai ikhtisas siswazah dan bukan siswazah di Pusat Perkembangan Kurikulum Kementerian Pendidikan Malaysia (PPK)

Latihan : Usaha membangunkan corak tingkah laku individu melalui pembelajaran atau pengalaman, dalam bidang-bidang pengetahuan, kemahiran atau sikap untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Dalam konteks ini, ia bermaksud latihan bagi kakitangan pendidikan dalam kursus-kursus yang berkaitan bagi kelayakan akademik di Kolej atau Universiti. Ia merangkumi latihan semasa kerja (on-the-job-training) dan pendidikan berterusan (continuing education)

Latihan Pra-Perkhidmatan : Latihan yang diperolehi sebelum pegawai kurikulum bertugas di PPK.

Latihan Dalam-Perkhidmatan : Latihan yang diperolehi semasa pegawai kurikulum bertugas di PPK

Kecukupan Latihan: Keadaan dimana pengetahuan, kemahiran dan sikap sedia ada yang diperlukan untuk melaksanakan sesuatu keperluan tugas mencukupi.

Bidang Tugas: Satu set tugas-tugas yang melaksanakan fungsi yang sama

Peranan : Satu set tingkah laku standard yang perlu dilaksanakan oleh seseorang pemegang jawatan – dalam kes ini, Pegawai Kurikulum PPK