



Aplikasi Konsep Mentor bagi Meningkatkan Kualiti Pengajaran Pensyarah

Hasnizawati Hashim
Mazlina Suhaimi
Mohd. Norafizal Abd. Aziz
Rozieana A. Halid @ Khalid

ABSTRAK

Konsep mentor telah dilihat sebagai salah satu dari kaedah yang boleh digunapakai dalam peningkatan kerjaya seseorang terutamanya kepada pekerja yang masih baru. Dalam konsep pendidikan tinggi, ianya amat berguna kepada universiti untuk meningkatkan kemahiran pensyarah terutamanya dalam skop pengajaran dan pembelajaran. Ianya juga dirasakan selari dengan salah satu dari strategi untuk menyediakan tenaga pensyarah Universiti Teknologi MARA (UiTM) Pahang khususnya sebagai pensyarah yang lebih berkualiti dan menjadikan UiTM secara umumnya sebagai salah sebuah universiti yang cemerlang dan terkenal. Kertas konsep ini akan membincangkan secara khusus mengenai konsep pencerapan pensyarah dalam program mentor untuk diaplikasikan agar ianya lebih relevan dengan senario modal insan terkini di UiTM Pahang.

Kata kunci : *mentor, pencerapan pensyarah, pengajaran dan pembelajaran*

Pengenalan

Aplikasi konsep mentor dalam sesebuah organisasi bukanlah suatu perkara yang baru. Berdasarkan kepada sejarah Greek, ianya dikatakan bermula dari ketika Odysseus mengarahkan Mentor (nama penjaga tersebut) agar menjaga anaknya yang bernama Telemachus yang berumur 10 tahun (Field, 2001). Peranan mentor ketika itu adalah sebagai pelindung, guru dan bapa kepada anaknya. Sejarah telah membuktikan akan keberkesanan konsep hubungan mentor seperti Socrates dan Plato, Plato dan Aristotle, Aristotle dan Alexander The Great, Benjamin Mays dan Martin Luther King Jr, dan Hayden dan Beethoven (Shea, 1992).

Konsep mentor juga banyak digunapakai dalam industri perfileman (fiksyen) yang menyentuh tentang keberkesanan dan pentingnya sistem permentorani ini. Antara nama yang dikenali menerusi filem-filem fiksyen adalah seperti Batman dan Robin, Qui-Gon dan Obi-Wan Kenobi dan Yoda dan Luke Skywalker. Konsep ini sebenarnya telah lama diaplikasikan di negara-negara barat. Walau bagaimanapun, kini ianya telah diperluaskan skop penggunaannya dan ianya terbukti telah banyak memberikan manfaat kepada individu mahupun organisasi.

Universiti Teknologi MARA (UiTM) sebagai salah sebuah institusi pendidikan tinggi, memainkan peranan penting dalam menghasilkan modal insan untuk pasaran kerja yang semakin kompetitif di Malaysia. Justeru itu, peranan pensyarah adalah amat penting bukan sahaja dalam skop pengajaran dan pembelajaran tetapi juga dari segi mendidik para pelajar. Kini, UiTM berkembang pesat dengan pertambahan bilangan pelajar yang menyebabkan terdapat ramai pensyarah baru yang dipertanggungjawabkan untuk menggalas beban tugas ini.

Persoalan yang mungkin timbul berkaitan dengan pensyarah baru ialah adakah mereka ini mampu mengambil dan menggalas tanggungjawab dan harapan universiti? Seseorang pensyarah yang baru (baru dalam erti kata dunia pensyarah) dalam sesebuah universiti diibaratkan seperti "to swim or sink" (Salhah & Ainon, 2005) yang mana mereka ini perlu memilih antara satu. Jawapan yang sudah pasti ialah mereka pasti akan memilih untuk terus berjuang dari memilih untuk terus tenggelam tanpa melakukan apa-apa. Namun mereka perlu tahu teknik dan kemahiran perjuangan yang betul agar mereka tidak tersilap dalam mendidik pelajar. Justeru, di sinilah bermulanya peranan seorang mentor. Mentor yang dapat memainkan peranan yang penting bagi memastikan yang mentee atau protege ini akan terus berada pada landasan perjuangan dunia pendidikan yang sebenar.

Definisi Mentor

Terdapat ramai cendekiawan yang amat aktif membincangkan mengenai skop dan pengertian mentor. Menurut Parsloe dan Wray (2000), pementoran adalah bantuan yang penting bagi perkembangan diri kakitangan baru kerana ia memberi perspektif baru bagi melihat kemungkinan masa depan. Fletcher (2000), melihat konsep mentor sebagai pemberi tunjuk arah dan membantu pelatih dalam menghadapi saat-saat sukar dalam proses peralihan, seseorang yang menunjukkan jalan, memastikan penggunaan kaedah yang tepat di samping pengurus, pengarah dan penunjuk arah.

Shea (1992), menegaskan bahawa mentor memberi manfaat kepada kehidupan atau gaya hidup seseorang hasil daripada perhubungan secara peribadi yang mana mentor selalunya menawarkan ilmu pengetahuan, pandangan, perspektif mahupun kebijaksanaan dalam membantu seseorang. Secara umumnya dapat dibuat kesimpulan bahawa konsep mentor ini merupakan seseorang (senior) yang membantu orang baru (junior) dengan menggunakan kepakaran yang mereka ada terutamanya ketika pekerja baru ini berada pada peringkat permulaan kerja.

Bagaimana Konsep Mentor Berfungsi?

Secara umumnya, kita mengetahui bahawa konsep mentor ini meliputi beberapa pihak iaitu mentor dan mentee. Terdapat juga istilah lain yang digunakan selain dari mentee iaitu protégé namun dalam dunia perniagaan global masa kini lebih ramai yang memilih perkataan mentee berbanding protégé. Walau apa juga perkataan yang digunakan, maksudnya masih tetap sama iaitu seseorang yang masih baru dalam organisasi dan dunia pekerjaan (Shea, 1992). Manakala mentor pula adalah seseorang yang lebih senior dan berpengalaman luas dalam organisasi yang berperanan untuk memberi tunjuk arah kepada 'junior' masing-masing (Salhah & Ainon, 2005).

Mentor juga sinonim dengan istilah seperti guru, jurulatih, penasihat dan penunjuk arah (Field, 2001). Hakikatnya, walau apa juga pengertian yang diberikan, perkara yang lebih penting ialah tugas mentor sebagai pembantu dan pendidik kepada orang lain.

Peranan dan Tanggungjawab Mentor (Dalam Skop Tugas Pensyarah UiTM)

Peranan mentor yang dibincangkan dalam kertas kerja ini adalah berdasarkan kepada skop kerja pensyarah di UiTM. Antara peranan mentor dalam skop tugas pensyarah UiTM ialah memberi bimbingan dan tunjuk ajar kepada pensyarah baru, memberi peluang kepada pensyarah baru menjadi pemerhati mentor di bilik kuliah dan sebaliknya, menjadi rakan karib dan memberi maklum balas atau cadangan yang membina.

Memberi bimbingan dan tunjuk ajar kepada pensyarah baru

Terdapat banyak perkara yang menjadi tanda tanya kepada pensyarah-pensyarah baru. Ia sudah tentunya berkait rapat dengan perkara-perkara penting yang perlu dilakukan dan diadaptasi. Antara perkara yang perlu diberi perhatian dan penekanan yang lebih oleh setiap mentor ialah seperti jadual waktu, silibus subjek yang berkaitan, perancangan pengajaran setiap semester, memperolehi sumber-sumber pengajaran

yang berkaitan, penyediaan portfolio pengajaran pensyarah, pembahagian fail kursus mengikut subjek, pelaksanaan sistem kualiti, tugas sebagai pembimbing mahasiswa dan proses pengajaran di bilik kuliah itu sendiri. Begitu juga dengan tanggungjawab untuk menulis dan melaksanakan kajian penyelidikan yang merupakan antara tugas wajib seorang pensyarah.

Memberi peluang kepada pensyarah baru menjadi pemerhati mentor di bilik kuliah dan sebaliknya

Pensyarah-pensyarah baru boleh menjadi pemerhati mentor masing-masing di dalam kelas sewaktu mentor memberikan syarahan. Ianya akan dapat memberi peluang kepada pensyarah baru melihat kepada teknik-teknik mengajar yang berkesan di bilik kuliah dan mengaplikasikannya. Mentor dapat menunjukkan kemahiran pengajaran yang berguna kepada mentee dan bagaimana melaksanakannya secara praktikal. Dalam masa yang sama, mentor juga boleh menjadi pemerhati mentee masing-masing di bilik kuliah sewaktu mentee mengajar. Secara tidak langsung mentor dapat memberikan komen atau maklum balas yang berguna dan konstruktif kepada mereka untuk diperbaiki pada masa akan datang.

Menjadi rakan karib

Peranan seorang rakan adalah sentiasa menghulurkan bantuan di saat-saat diperlukan dan menjadi pendengar yang setia. Mentee sentiasa memerlukan nasihat yang berguna dari segala aspek terutamanya proses pengajaran, pembelajaran, penyelidikan, penulisan dan pentadbiran yang berkait rapat secara langsung dengan tugas harian sebagai pensyarah. Selain itu, seorang rakan juga akan sentiasa memberi sokongan dan dorongan untuk membolehkan mentee sentiasa melihat sesuatu perkara itu dari sudut yang positif. Secara tidak langsung ia akan memberikan satu pendekatan baru yang mana mentee ini akan sentiasa cuba untuk memperbaiki kelemahan diri masing-masing.

Memberi maklum balas atau cadangan yang membina

Terdapat banyak perkara yang berkaitan dengan kerjaya seseorang mentee yang perlu diberi bimbingan. Segala maklumbalas mahupun cadangan yang akan disampaikan juga perlulah atas tujuan untuk memperbaiki dan membantu meningkatkan lagi proses perkembangan diri seseorang mentee dan bukannya untuk menjatuhkan mereka. Mentor juga harus faham akan tahap sensitiviti mentee mereka. Tugas seorang mentor adalah sentiasa mencuba untuk melihat perkembangan diri yang positif dalam diri mentee masing-masing. Tugas mereka seumpama menggilap berlian dari dalam lumpur. Suatu tugas yang sukar dilakukan

dan mencabar namun ianya merupakan suatu pengorbanan yang berbaloi.

Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Garvey et al. (1996), peranan mentor yang telah sedia wujud adalah seperti berikut:

Mentor berkongsi cerita

Mentor perlu sentiasa berkongsi cerita dengan mentee masing-masing yang mana cerita yang dimaksudkan di sini ialah perkara yang berkaitan dengan organisasi, berkongsi mengenai kisah masa lalu mereka dalam dunia pengajaran dan bagaimana mereka menghadapi sesuatu situasi dan berusaha untuk menyelesaikan sebarang masalah yang timbul.

Mentor sentiasa mendengar

Mentor perlu menjadi pendengar yang setia kerana ia merupakan prasyarat kepada penghasilan nasihat atau cadangan yang berguna. Mentor perlu bersedia untuk mendengar sebarang masalah mentee dan berusaha untuk membantu menyelesaikannya.

Mentor menggalakkan mentee bercerita

Konsep menggalakkan mentee bercerita ini dapat memberikan ruang kepada mentee untuk meluahkan masalah mereka mahupun memberikan pendapat. Ianya sekaligus dapat menjadikan hubungan bersama mentee lebih akrab.

Mentor sentiasa mempunyai masa bersama mentee

Mentor perlu sentiasa memberikan masa yang mencukupi bersama-sama mentee. Kekekapan dalam pertemuan juga akan dapat mengurangkan rasa tidak selesa dan menjadikan mereka lebih mesra.

Mentor sentiasa mengetuai

Mentor perlu mengambil inisiatif untuk memberikan pandangan yang berkaitan serta memfokus kepada perbincangan yang bermanfaat yang mana mentor biasanya mengetuai perbincangan tersebut.

Mentor sentiasa profesional

Mentor perlu sedar bahawa perhubungan yang terjalin di antara mentor dan mentee adalah atas dasar profesional (kerja) bagi membantu meningkatkan pembangunan diri seseorang rakan kerja. Ianya tidak boleh disalahertikan untuk tujuan yang tidak bertepatan.

Manfaat dari Sistem Mentor

Konsep mentor yang digunapakai ini secara umumnya haruslah dilaksanakan atas tujuan yang positif terutamanya dalam memantapkan lagi pengurusan sesebuah organisasi. Konsep ini juga harus dilihat sebagai satu kaedah khusus untuk memperolehi manfaat secara bersama. Secara relatifnya, manfaat yang akan diperolehi ini adalah lebih memihak kepada mentee. Namun perkara ini juga tidak boleh dijadikan alasan sebagai penghalang dalam menjadikan hubungan mentor dan mentee sebagai tidak berjaya. Malah seseorang perlu melihat semula akan etika sebagai seorang pensyarah yang mana salah satunya ialah membantu rakan sejawat dan sentiasa bekerjasama untuk kepentingan bersama.

Jadual 1 menunjukkan antara manfaat yang akan diperolehi oleh kesemua pihak yang terlibat dalam konsep mentor ini berdasarkan Garvey (1995) dan Appelbaum et al. (1994).

Kesimpulan

Konsep permentoran ini merupakan suatu konsep yang asli dan tulus yang perlu diaplikasikan dalam mana-mana organisasi yang mementingkan kejayaan bersama. Ia juga merupakan suatu konsep perkongsian ilmu yang penting dalam profesionalisme seseorang pensyarah. Konsep ini juga perlu dilihat sebagai suatu proses penyampaian ilmu yang dilaksanakan secara jujur dan sentiasa berterusan untuk menghulurkan bantuan mahupun berkongsi ilmu pengetahuan. Asas pelaksanaannya juga tidak boleh dipandang ringan. Ianya bagi mengelakkan wujudnya perasaan mahu mengambil kesempatan untuk mencapai sesuatu demi kepentingan diri sendiri. Konsep ini juga sekiranya dilaksanakan secara teliti, akan dapat membantu meningkatkan lagi prestasi kesemua pihak yang terlibat dan secara tidak langsung menaikkan lagi imej UiTM yang telah sedia cemerlang.

Jadual 1 : Manfaat yang diperolehi kepada Mentor, Mentee dan Organisasi

Sasaran	Manfaat
Mentee	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendedahan tentang realisasi dunia sebenar pensyarah. 2. Meningkatkan lagi tahap keyakinan diri. 3. Meningkatkan lagi kebolehan untuk meyesuaikan diri dengan dunia baru. 4. Mempercepatkan proses kematangan dalam pekerjaan. 5. Meningkatkan tahap pembangunan kerjaya. 6. Meningkatkan tahap kepuasan kerja. 7. Membantu mencapai matlamat kerjaya. 8. Mempelajari dengan mudah kaedah dan strategi pengajaran dan pembelajaran
Mentor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan dalam melihat kejayaan rakan sekerja (mentee) masing-masing. 2. Memperolehi pengiktirafan rakan sekerja. 3. Proses pembelajaran bersama. 4. Memperolehi idea dan perspektif yang baru. 5. Stimulasi intelektual dari cabaran yang diterima. 6. Meningkatkan lagi pembangunan diri sedia ada. 7. Meningkatkan lagi reputasi diri
Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan pekerja mahir yang berterusan. 2. Membantu meningkatkan kecemerlangan sesebuah institusi. 3. Penghasilan persekitaran kerja yang dinamik dan kreatif.

Rujukan

- Appelbaum, S.H., Ritchie, S., & Shapiro, B.T. (1994). Mentoring revisited: An organizational behavior construct. *The International Journal of Career Management*, 6(3), 3-10.
- Field, J. (2001). Mentoring: A natural act for information professionals?. *New Library World*, 102(1166/1167), 269-273.

Fletcher, S. (2000). *Mentoring in schools : A handbook of good practice*. London: Kogan Page.

Garvey, B., Alred, G., & Smith, R. (1996). First-person mentoring. *Career Development International* 1/5, 10 – 14.

Garvey, B., & Alred, G. (2000). Developing mentors. *Career Development International* 5/4/5, 216 – 222.

Garvey, B. (1995). Healthy signs for mentoring. *Education + Training*, 37(5), 12 – 19.

Parsloe, E., & Wray, M. (2000). *Coaching and mentoring: Practical methods to improve learning*. London: Kogan Page.

Salhah, A., & Ainon, M. (2005). *Guru sebagai mentor*. Bentong: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Shea, G.F. (1992). *Mentoring : A practical guide*. California: Crisp Publications.

Stead, R. (1997). Mentoring young learners: Does everyone really need a mentor? *Education + Training*, 39 (6), 219 – 224.

HASNIZAWATI HASHIM, MAZLINA SUHAIMI & ROZIEANA A. HALID@KHALID, Fakulti Pengurusan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Pahang. hasnizawati@pahang.uitm.edu.my, mazlinasuhaimi@pahang.uitm.edu.my, rozieana@pahang.uitm.edu.my

MOHD NORAFIZAL ABD AZIZ. Fakulti Teknologi Maklumat dan Sains Kuantitatif. mnorafizal@pahang.uitm.edu.my