



Kaitan Tahap Keberkesanan Pengajaran dengan Latihan Pengajaran Secara Formal

*Abd Razak Said
Kamisah Ariffin
Mohd Azmi Salim
Wan Hanisah Wan Ismail*

ABSTRAK

Kualiti pengajaran dan kemahiran professional tenaga pengajar adalah amat penting dalam menentukan kecemerlangan akademik pelajar di institusi pengajian tinggi (IPT) seperti UiTM. Namun begitu, tenaga pengajar yang dilantik sebagai ahli fakulti biasanya hanyalah berdasarkan pencapaian seperti kelulusan di peringkat ijazah sarjana atau kedoktoran sahaja tanpa memberikan penekanan yang sewajarnya kepada latarbelakang pengalaman dalam bidang pengajaran. Kajian ini dijalankan untuk mengesan tahap keberkesanan atau kualiti pengajaran pensyarah dan kaitannya dengan pengalaman dan latihan secara formal. Hasil dapatan telah menunjukkan tahap keberkesanan atau kualiti pengajaran pensyarah secara keseluruhannya adalah di peringkat sederhana. Pengalaman dan latihan yang telah dilalui oleh pensyarah juga tidak menyumbang kepada kualiti pengajaran yang diharapkan bagi sebuah universiti bertaraf dunia. Ini memberikan implikasi kepada keperluan latihan dan pembangunan profesionalisme yang lebih mapan dan sistematik. Kertas kerja ini juga menyarankan beberapa penambahbaikan dan pembangunan profesionalisme pensyarah yang boleh menyumbang kepada peningkatan kualiti pengajaran.

Kata kunci: *Latihan pengajaran secara formal, keberkesanan pengajaran, pembangunan profesionalisme pensyarah*

Pengenalan

Banyak kajian telah mengesahkan kepentingan kualiti seseorang pendidik terhadap proses pengajaran dan pembelajaran (Braskamp et al. 1984; Darling-Hammond 2000; Abd Rahim Abd Rashid 2005). Ianya dianggap sebagai salah satu daripada faktor terpenting yang mempengaruhi kejayaan pelajar. Ini adalah kerana, kualiti pendidikan yang diberikan bergantung kepada kemahiran dan pemahaman seseorang pendidik itu terhadap bidang yang diajar dan juga kebolehan beliau dalam menyampaikan pengetahuan itu kepada pelajar dengan cara yang terbaik dan berkesan. Kebolehan ini termasuklah mengetahui apa yang patut diajar kepada pelajar, penyampaian pembelajaran yang berkesan, penilaian dan jenis penilaian yang patut diberikan kepada pelajar, dan juga tahap yang diharapkan dari pelajar.

Walaupun terdapat percanggahan pendapat tentang pengukuran kualiti seseorang pendidik, banyak kajian mendapati bahawa kelayakan iktisad atau profesional seseorang bakal pendidik itu dapat menyumbang ke arah kualiti pendidikan itu sendiri (Dildy 1982; Jacob & Lefgren 2002). Dengan kelayakan iktisad, seseorang itu akan mempunyai pengetahuan tentang profesionalisme pendidikan. Ianya dapat membekalkan seseorang pendidik itu dengan teori, prinsip dan amalan pengajaran yang boleh menjadi asas kepada mereka untuk menghasilkan teori pengajaran tersendiri apabila berhadapan dengan situasi yang unik (berdasarkan kepada teori yang diperolehi dan pengalaman dalam pengajaran).

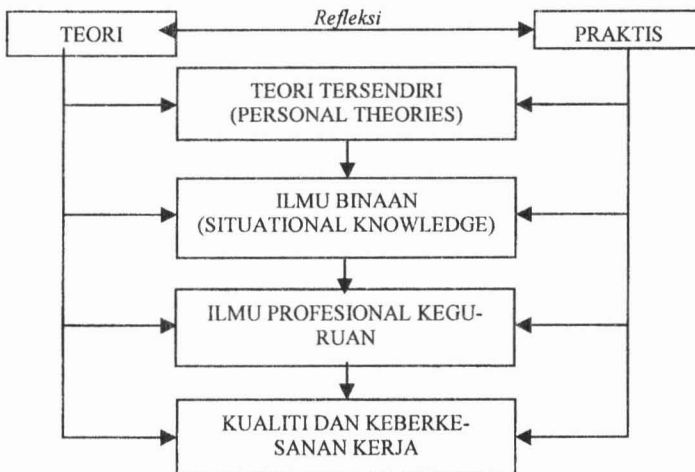
Seiring dengan aspirasi UiTM menjadi sebuah pusat yang membekalkan pendidikan bertaraf dunia, isu kualiti tenaga pengajarnya adalah sesuatu yang perlu dititikberatkan. Enrolmen pelajar yang meningkat dalam pelbagai bidang memerlukan sebilangan tenaga pengajar yang mahir dalam bidang masing-masing. Namun begitu, sebilangan besar pensyarah UiTM, terutama dari kumpulan kontrak dan sementara tidak mempunyai asas dalam bidang pengajaran. Mereka ini biasanya dilantik hanya berdasarkan pencapaian dalam bidang masing-masing, di mana kelulusan diperolehi samada di peringkat ijazah sarjana atau sarjana muda, memenuhi kehendak perkhidmatan yang ditetapkan oleh UiTM. Latarbelakang pengalaman dalam pengajaran biasanya tidak termasuk dalam kriteria utama pemilihan untuk lantikan. Oleh itu, sebahagian besar dari mereka tidak mempunyai pengetahuan dalam metodologi pengajaran, pengelolaan kelas, mahupun penggabalan soalan peperiksaan.

Persoalan yang ingin ditimbulkan oleh kajian ini ialah bagaimanakah pensyarah-pensyarah yang tidak mempunyai kelulusan iktisad dalam bidang pendidikan, iaitu mereka yang tidak mempunyai latihan pengajaran secara formal, dapat menjalankan tugas mereka dengan berkesan bagi menyokong aspirasi UiTM untuk menjadi sumber bekalan ilmu yang bertaraf dunia? Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk melihat kepentingan kemahiran profesional keguruan dalam kerjaya pendidikan dengan mengenalpasti kualiti pengajaran pensyarah.

Pengetahuan Profesional Tenaga Pengajar

Walaupun tiada terdapat sebarang dasar untuk mengawal pengambilan dan pelantikan tenaga pengajar dalam aspek kemahiran profesional mereka di Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) dan Institusi Pengajian Tinggi Swasta (IPTS), penyediaan tenaga pengajar yang terlatih akan dapat meningkatkan lagi kualiti pendidikan pelajar. Tahap kemahiran profesional seseorang tenaga pengajar itu boleh mempengaruhi kualiti pendidikan yang diterima oleh pelajar dan pembentukan sikap mereka terhadap subjek yang diajar.

Rajah di bawah menggambarkan teori konsep kaitan keberkesanan kerja seseorang pensyarah itu dengan pengetahuan yang diperolehi melalui latihan pengajaran yang diikutinya.



Rajah 2: Kaitan Latihan Pengajaran dan Keberkesanan Kerja

Secara ringkas, Rajah 2 menunjukkan bahawa melalui pengalaman pengajaran, seseorang pensyarah itu dapat mempraktikkan apa yang telah dipelajari semasa beliau mengikuti latihan pengajaran. Melalui proses refleksi, beliau mungkin akan dapat membina teori tersendiri berdasarkan teori dan pengalaman apabila berhadapan dengan suatu proses pengajaran dan pembelajaran yang unik. Seterusnya, ini akan menghasilkan ilmu binaan, atau apa yang dipanggil dalam teori pendidikan sebagai *situational knowledge* di mana ilmu binaan ini akan diaplikasikan dalam situasi yang diperlukan. Inilah yang akhirnya membentuk ilmu profesional keguruan mereka yang membawa kepada keberkesanan pengajaran dan pembelajaran.

Pengetahuan Pedagogi

Kekuatan profesion keguruan dan kecekapan seseorang tenaga pengajar itu bergantung kepada kekuatan pengetahuan pedagogi. Pengetahuan ini meliputi pengetahuan tentang: 1) pengajaran-pembelajaran, 2) kaedah, pendekatan, teknik dan stail pengajaran, 3) kebolehan dan pengetahuan dalam menggerakkan dan meningkatkan kualiti pengajaran, 4) ketrampilan dan kepakaran sebagai pendidik, pembimbing, pengasuh, jurulatih dan pemimpin pendidikan yang dihormati dan disenangi, dan juga sebagai seorang ahli profesional yang menguasai kemahiran dan pengetahuan di dalam kelas (Abd Rahim 2005:106).

Kualiti pengajaran pada umumnya bergantung kepada pengetahuan pedagogi pengajar. Pengetahuan asas yang mantap dan pengaplikasiannya yang efektif dapat meningkatkan proses pembelajaran pelajar, mencapai objektif yang dirangka dan membentuk pelajar yang menjadi proaktif dan produktif. Ini adalah konsisten dengan pendapat Abd Rahim (2005:106) yang mengatakan bahawa kekuatan profesion keguruan dan kecekapan seseorang guru adalah bergantung kepada kekuatan pengetahuan pedagoginya. Contohnya, seseorang yang mempunyai pengetahuan yang luas dalam bidang pedagogi dapat merasionalkan pendekatan yang digunakannya dalam konteks yang bersesuaian. Sebaliknya, kelemahan pengetahuan ilmu pedagogi boleh memberi kesan negatif terhadap pembelajaran pelajar.

Walaupun bagaimanapun, pengetahuan pedagogi ini tidak hanya terhad kepada kaedah yang sudah lama wujud dan diamalkan secara meluas tetapi masih dilakukan. Setiap pendidik harus peka kepada segala perubahan yang berlaku yang memerlukan mereka mengadaptasi pengajaran mereka dari pedagogi konvensional dan tradisional kepada bentuk pembelajaran yang lebih inovatif dan memenuhi kehendak inovasi teknologi. Ini adalah kerana konsep pembelajaran pada hari ini perlu berubah kepada 'learning beyond classroom' agar proses pembelajaran akan menjadi lebih bermakna kepada pelajar untuk kehidupan mereka di masa hadapan.

Kualiti Pengajaran

Sehingga kini, tiada sebarang definisi atau pengukuran yang tepat boleh diberi kepada kualiti pengajaran. Kebanyakan kajian mengenai kualiti pengajaran menekankan kepada aspek ilmu pengetahuan dan penyusunan matapelajaran, kemahiran pengajaran dan sikap serta kualiti personal seorang pengajar (Braskamp, Brandenburg & Ory 1984; Cashin 1989). Pakar-pakar pendidikan di San Francisco State University (Cuevasm, Casella & Verhey 2000) pula mengelaskan ciri-ciri kualiti pengajaran berdasarkan komponen-komponen yang telah dirumuskan seperti berikut:

1. penyusunan ilmu dan pengisian kursus – pengajar bersedia, mempunyai matlamat yang jelas, maklum tentang keperluan pendidikan dan mahir dalam bidang ilmu yang diajar.
2. kemahiran berkomunikasi dengan pelajar
3. dihormati, adil dan sentiasa berinteraksi dengan pelajar
4. mengambil berat tentang pembelajaran pelajar
5. persekitaran pembelajaran yang baik untuk pelajar
6. maklumbalas yang cepat: memberi tugas, penilaian, ujian dan pemarkahan dengan adil
7. kerumitan kursus serta beban kerja
8. keberkesanan kursus dan pengajaran secara menyeluruh.

Abd Rahim (1996; 1999; 2005) pula telah menggariskan ciri pengajaran yang berkesan yang juga membawa maksud sebagai pengajaran yang berkualiti:

1. objektif jelas dan dapat dicapai
2. penguasaan isi pelajaran
3. organisasi penyampaian
4. kaedah dan pendekatan pengajaran
5. penglibatan aktif pelajar
6. menggunakan masa yang berkesan
7. mengembangkan kemahiran berfikir
8. inovasi dan kreativiti
9. penggunaan bahan pengajaran dan pembelajaran
10. penilaian dan pentafsiran merangsang pembelajaran
11. aktiviti pembelajaran mencabar kebolehan pelajar

Abd Rahim juga berpendapat bahawa pelaksanaan pengajaran yang berkesan ini sangat bergantung kepada pengetahuan, kepakaran dan tahap profesionalisme yang ada pada seseorang pendidik tersebut. Dengan ini dapatlah disimpulkan bahawa tahap kemahiran profesional seseorang pendidik itu boleh mempengaruhi kualiti pendidikan yang diterima oleh pelajar.

Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk melihat kepentingan kemahiran profesional perguruan dalam kerjaya pendidikan dengan:

1. mengenalpasti bilangan pensyarah yang mempunyai latihan pengajaran secara formal;
2. mengenalpasti bilangan pensyarah yang tidak mempunyai latihan pengajaran secara formal;
3. mengenalpasti komponen-komponen penting dalam aspek pengajaran berkesan yang perlu dikuasai oleh para pendokong pengajaran dan pembelajaran;
4. mengaitkan pensyarah yang mempunyai latihan pengajaran secara formal dan yang belum dengan komponen-komponen pengajaran di atas;
5. mengenal pasti tahap keberkesanan (kualiti) pengajaran dalam memberi pendidikan kepada para pelajar.

Metodologi Kajian

Kajian ini berupa satu kajian kuantitatif yang menekankan aspek frekuensi dan korelasi antara faktor-faktor berikut:

- a. kemahiran dalam teknik pengajaran,
- b. prestasi pengajaran,
- c. penambahbaikan berterusan,

- d. pembangunan diri dan keprofesionalan,
- e. orientasi matlamat dan
- f. kemahiran dalam menilai prestasi pelajar.

Borang kaji selidik telah disediakan merangkumi aspek demografi seperti pengalaman mengajar, jantina, jenis perkhidmatan, penyertaan dalam sebarang latihan formal dan peringkat yang sertai, dan enam faktor asas tentang pengajaran yang telah dinyatakan di atas. Borang kaji selidik ini telah diedarkan secara rawak kepada 100 orang pensyarah di Universiti Teknologi MARA Kampus Jengka. Hanya 88 borang sahaja yang telah dikembalikan kepada penyelidik.

Data yang diperolehi dari borang kaji selidik telah dianalisa dengan menggunakan program SPSS (versi 12.0). Beberapa alat pengukuran statistik telah digunakan: ANOVA, *T-test*, *Frequency* dan Alpha Cronbach untuk mengukur realibiliti.

Hasil Dapatan

Kajian ini telah menghasilkan beberapa dapatan yang memberi gambaran kepada tahap kualiti pengajaran pensyarah. Walaubagaimanapun, perlu dinyatakan di sini bahawa hasil dapatan ini bukanlah sesuatu yang konklusif memandangkan bilangan responden yang mengambil bahagian adalah kecil berbanding bilangan pensyarah yang sebenar di UiTM Pahang. Oleh itu, sebarang kesimpulan yang dibuat hanyalah berdasarkan kepada respons yang diberi oleh kumpulan ini sahaja.

Dari analisis data didapati bahawa sebahagian besar dari 88 orang reponden adalah berjawatan tetap dan telah menjalani latihan formal dalam metodologi pengajaran. Kebanyakan pensyarah yang berpengalaman juga telah melalui latihan secara formal dalam bidang pengajaran. Dapatan ini dipaparkan di dalam Jadual 1.

Jadual 1: Bilangan Pensyarah yang Telah Menjalani Latihan formal dalam Teknik Pengajaran

Jantina	Jumlah	Latihan Formal	
		YA	TIDAK
Laki-laki	42 (47.7%)	36 (40.9%)	6 (6.8%)
Perempuan	46 (52.3%)	31 (35.2%)	15 (17%)
Status Perkhidmatan			
Tetap	84 (95.5%)	66 (75.0%)	18 (20.5%)
Kontrak	4 (4.5%)	1 (1.1%)	3 (3.4%)
Pengalaman Mengajar			
1 – 3 Tahun	14 (15.9%)	3 (3.4%)	11 (12.5%)
4 – 6 Tahun	25 (28.4%)	20 (2.7%)	5 (5.7%)
7 – 10 Tahun	25 (28.4%)	21(23.9%)	4(4.5%)
11 – 15 Tahun	9 (10.2%)	8 (9.1%)	1 (1.1%)
> 16 Tahun	15 (17.0%)	15 (17.0%)	0 (0.0%)

N = 88

Seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 1, secara amnya, 67 (76.1%) daripada 88 responden didapati telah menjalani latihan secara formal dalam metodologi pengajaran. Daripada sejumlah 42 responden lelaki, 36 orang (40.9%) mengakui telah menjalani latihan dalam metodologi pengajaran secara formal. Bagi responden perempuan yang berjumlah 46 orang pula, 31 orang (35.2%) daripada mereka mengakui telah menjalani latihan secara formal dalam metodologi pengajaran. Manakala bilangan pensyarah yang tidak pernah menerima latihan secara formal dalam bidang ini ialah 6 orang pensyarah lelaki dan 15 orang pensyarah perempuan (6.8% dan 17%). Daripada 84 responden yang berjawatan tetap, hampir 79% daripada mereka telah menjalani latihan secara formal dalam bidang

ini. Hanya 21% (18 orang) responden yang berjawatan tetap ini mengakui tidak pernah menjalani latihan seumpama itu.

Apabila dilihat dari sudut pengalaman mengajar pula, didapati golongan yang paling ramai mempunyai latihan secara formal dalam metodologi pengajaran ialah mereka yang mempunyai pengalamam mengajar di antara 4-10 tahun. 100% kumpulan yang agak 'senior' (lebih 16 tahun pengalaman mengajar) telah melalui latihan pengajaran secara formal. Keadaan ini dapat dijelaskan bahawa sepanjang perjalanan mereka sebagai pensyarah, mereka mungkin telah didedahkan kepada beberapa siri kursus pendek dalam aspek teknik pengajaran sama ada yang dianjurkan oleh universiti atau dari sumber luaran.

Bagi pensyarah yang dianggap baru (1-3 tahun pengalaman), kebanyakan dari mereka (11 dari 14 orang), tidak pernah melalui latihan secara formal dalam bidang metodologi pengajaran ini. Pada pendapat penyelidik, mereka ini adalah pensyarah yang diambil bertugas sebaik sahaja tamat belajar dan tidak berkesempatan mengikuti sebarang kursus pengajaran secara formal.

Tahap Kualiti Pengajaran

Jadual 2 di bawah menunjukkan data yang diperolehi dari aspek kualiti pengajaran. Nilai min bagi setiap pembolehubah adalah lebih dari 3.0.

Jadual 2: Tahap Keseluruhan Kualiti Pengajaran

	Min	S.E.	S.D.
Kemahiran dalam Teknik Pengajaran dan Bahan Pengajaran	3.7439	0.06118	0.57391
Prestasi Pengajaran	4.0149	0.05729	0.53743
Penambahbaikan Berterusan	3.7486	0.06859	0.64339
Pembangunan Diri dan Profesionalisme	3.8608	0.07482	0.70186
Orientasi Matlamat	3.7247	0.06615	0.62050
Kemahiran Menilai Prestasi Pelajar	3.6392	0.06400	0.60036

Hasil kajian telah menunjukkan perbezaan yang signifikan di antara tahap kualiti pengajaran semasa dengan tahap yang diharapkan dalam beberapa aspek pengajaran berkualiti. Data daripada Jadual 2 menunjukkan bahawa para responden berada di paras sederhana bagi empat komponen pengajaran berkualiti di mana nilai min agak jauh dari 4, iaitu:

- a. Kemahiran dalam teknik pengajaran (min: 3.7)
- b. Penambahbaikan berterusan (min: 3.7)
- c. Orientasi matlamat (min: 3.7)
- d. Kemahiran menilai prestasi pelajar (min: 3.6)

Walaupun bagaimanapun, tahap kualiti pengajaran bagi dua komponen lain adalah berada di paras yang agak tinggi di mana nilai adalah sama atau hampir dengan 4, iaitu:

- a. Prestasi Pengajaran (min: 4.0)
- b. Pembangunan Diri dan Profesionalisme (min: 3.8)

Dapatan di atas memberi implikasi bahawa para pensyarah perlu meningkatkan kemahiran dalam empat aspek seperti yang tersenarai di atas. Ia juga memberi implikasi terhadap kualiti pengajaran dan pembelajaran yang ada, dan tindakan yang serius patut diambil untuk memperbaiki kelemahan tersebut. Pendekatan yang lebih objektif perlu diambil untuk meningkatkan kemahiran para pensyarah terutama penambahbaikan yang berterusan yang sejajar dengan perubahan dan peningkatan teknologi ilmu. Ini adalah selaras dengan apa yang dianjurkan oleh pakar-pakar pendidikan bahawa pendidik perlulah 'self-directed' dan sentiasa bersedia untuk belajar dan berusaha untuk mengaplikasikan kemahiran dan ilmu yang baru (Knowles 1980; Little 1993; Renyi 1996; Sparks & Hirsch 1997).

Perbandingan Kualiti Pengajaran Mengikut Jantina

Analisis 'independent groups t-test' telah dijalankan untuk membandingkan kualiti pengajaran mengikut jantina. Hasil analisis ditunjukkan di dalam Jadual 3.

Jadual 3: Perbandingan Kualiti Pengajaran Mengikut Jantina

	Jantina	Min	S.D.	t	p
Kemahiran Dalam Teknik Pengajaran dan Bahan Pengajaran	Lelaki	3.74	0.619	0.002	0.999
	Perempuan	3.74	0.535		
Prestasi Pengajaran	Lelaki	3.99	0.598	-0.403	0.688
	Perempuan	4.04	0.480		
Penambahbaikan Berterusan	Lelaki	3.68	0.710	-0.839	0.404
	Perempuan	3.80	0.577		
Pembangunan Diri dan Profesionalisme	Lelaki	3.84	0.800	-0.198	0.844
	Perempuan	3.87	0.607		
Orientasi Matlamat	Lelaki	3.89	0.608	2.605	0.011
	Perempuan	3.56	0.593		
Kemahiran Menilai Prestasi Pelajar	Lelaki	3.63	0.607	-0.034	0.973
	Perempuan	3.64	0.600		

df= 86

Seperti yang dapat dilihat pada Jadual 3, nilai p dalam analisis di atas menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan ($p < 0.05$) dalam kualiti pengajaran di antara pensyarah lelaki dan perempuan kecuali aspek 'orientasi matlamat'. Analisis tersebut menunjukkan bahawa orientasi pengajaran pensyarah lelaki adalah lebih tinggi berbanding pensyarah perempuan. Namun begitu penyelidik tidak dapat memastikan sama ada orientasi yang diamalkan oleh pensyarah lelaki dan pensyarah perempuan berasaskan perkara yang sama, contohnya, berpaksikan kecemerlangan akademik atau prestasi pembelajaran atau penguasaan ilmu. Alat kajian ini tidak mengukur aspek ini. Oleh itu, penyelidik tidak dapat membuat sebarang andaian terhadap bentuk orientasi pengajaran para responden.

Perbandingan Kualiti Pengajaran Mengikut Pengalaman Mengajar

Analisis 'One-way analysis of variance' (ANOVA) telah dijalankan untuk membandingkan kualiti pengajaran berdasarkan pengalaman mengajar para responden. Jadual 4 menunjukkan hasil analisis di mana pengalaman mengajar tidak memberi kesan ke atas kualiti pengajaran.

Jadual 4: Kualiti Pengajaran Mengikut Pengalaman Mengajar

	Pengalaman (Thn)	Min	S.D.	S.E.	F	p
Kemahiran Dalam Teknik Pengajaran	1 – 3	3.81	0.511	0.136	1.435	0.230
	4 – 6	3.68	0.541	0.108		
	7 – 10	3.63	0.653	0.130		
	11 – 15	3.61	0.350	0.116		
	> 16	4.03	0.605	0.156		
Prestasi Pengajaran	1 – 3	4.02	0.526	0.140	1.508	0.207
	4 – 6	4.01	0.552	0.110		
	7 – 10	3.87	0.529	0.105		
	11 – 15	3.92	0.534	0.178		
	> 16	4.29	0.499	0.128		
Penambahbaikan Berterusan	1 – 3	3.88	0.601	0.160	1.121	0.352
	4 – 6	3.74	0.544	0.108		
	7 – 10	3.57	0.784	0.456		
	11 – 15	3.66	0.423	0.141		
	> 16	3.97	0.662	0.171		
Pembangunan Diri dan Profesionalisma	1 – 3	3.96	0.498	0.133	0.951	0.439
	4 – 6	3.80	0.637	0.127		
	7 – 10	3.80	0.832	0.166		
	11 – 15	3.61	0.546	0.182		
	> 16	4.11	0.801	0.206		
Orientasi Matlamat	1 – 3	3.64	0.458	0.122	1.051	0.386
	4 – 6	3.63	0.604	0.120		
	7 – 10	3.68	0.791	0.158		
	11 – 15	3.75	0.471	0.157		
	> 16	4.01	0.504	0.130		
Kemahiran dalam Menilai Prestasi Pelajar	1 – 3	3.61	0.456	0.122	2.228	0.073
	4 – 6	3.73	0.514	0.103		
	7 – 10	3.37	0.688	0.137		
	11 – 15	3.86	0.253	0.084		
	> 16	3.83	0.723	0.186		

df = 87

Nilai p di dalam Jadual 4 menunjukkan bahawa tidak ada perbezaan yang signifikan dalam kualiti pengajaran di kalangan pensyarah berdasarkan pengalaman mengajar. Ini adalah bertentangan dengan apa yang disarankan oleh Myers (2005) bahawa pengajar yang berpengalaman akan mempamerkan pengajaran berkualiti iaitu sikap positif, sentiasa memberi maklumbalas kepada pelajar, bersemangat, memberi banyak contoh yang praktikal semasa mengajar dan sabar menangani karenah pelajar. Penyelidik berpendapat bahawa ketiadaan perbezaan yang signifikan antara kualiti pengajaran dan pengalaman mengajar di kalangan responden ini mungkin disebabkan latihan-latihan yang telah dilalui oleh para responden sepanjang pengalaman mereka dalam kerjaya mengajar tidak cukup komprehensif untuk menyumbang kepada pengajaran yang berkesan atau berkualiti.

Kesan Latihan Formal ke atas Kualiti Pengajaran

Ujian 'independent group t-test' telah dijalankan untuk membandingkan kualiti pengajaran di antara responden yang telah menjalani latihan teknik pengajaran secara formal dengan mereka yang tidak terlatih. Berdasarkan nilai p yang melebihi 0.05 dalam keputusan ini menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan di antara dua kumpulan pensyarah ini. Jadual 5 merekodkan hasil dapatan tersebut.

Jadual 5: Kesan Latihan Pengajaran Secara Formal Terhadap Kualiti Pengajaran

	Latihan Formal	Min	S.D.	S.E.	t	p
A. Kemahiran Dalam Teknik Pengajaran dan Bahan Pengajaran	YA	3.7383	0.589	0.072	-0.163	0.871
	TIDAK	3.7619	0.536	0.117		
B. Kebolehan dan Prestasi Pengajaran	YA	4.0457	0.534	0.065	0.947	0.351
	TIDAK	3.9167	0.548	0.120		
C. Keberkesanan Penilaian Pembelajaran	YA	3.7273	0.661	0.081	-0.583	0.564
	TIDAK	3.8164	0.595	0.130		
D. Pembangunan Diri dan Keprofesionalan	YA	3.8657	0.750	0.092	0.116	0.908
	TIDAK	3.8452	0.533	0.116		
E. Orientasi Matlamat	YA	3.7552	0.655	0.080	0.824	0.412
	TIDAK	3.6271	0.496	0.108		
F. Penilaian Pelajar	YA	3.6455	0.641	0.078	0.175	0.861
	TIDAK	3.6190	0.458	0.100		

Untuk mengesahkan keputusan di atas, ujian 'Spearman correlation' di antara latihan formal dengan pembolehubah kualiti pengajaran yang lain telah dilakukan. Hasilnya menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan di antara latihan formal dengan pembolehubah-pembolehubah tersebut. Ini mengesahkan bahawa latihan formal tidak memberi kesan kepada kualiti pengajaran.

Dapatan ini ternyata bertentangan dengan apa yang telah ditegaskan oleh kebanyakan pengkaji dalam bidang ini. Contohnya, Lavy (2001) telah mendapati bahawa latihan tenaga pengajar terbukti dapat meningkatkan prestasi pelajar. Di samping itu, Dildy (1982), Wiley dan Yoon (1995), dan Bressoux (1996) juga memberikan pendapat yang sama dalam perkara ini. Namun begitu, ada juga kajian mendapati bahawa latihan formal tidak akan dapat membantu prestasi pengajar jika pengajaran dijalankan secara ala kadar. Contohnya, kajian yang dilakukan oleh Jacob dan Lefgren (2002) mengenai impak latihan pengajar terhadap pencapaian pelajar mendapati pengajaran yang dijalankan secara tidak bersungguh-sungguh adalah tidak mencukupi untuk meningkatkan kualiti pengajaran mereka.

Oleh itu penyelidik telah membuat kesimpulan bahawa walaupun pensyarah mempunyai pengalaman mengajar dan telah menjalani latihan pengajaran secara formal, tahap kualiti pengajaran mereka masih di tahap yang sederhana dan memerlukan penambahbaikan khasnya dalam empat komponen yang disebutkan di dalam Jadual 2.

Rumusan dan Cadangan

Penambahbaikan berterusan dalam tugas mengajar perlu diintegrasikan dengan proses pembangunan diri dan profesionalisme seseorang pengajar. Ini adalah penting kerana mereka akan lebih bersedia untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pengajaran dan pembelajaran yang akan menyumbang kepada kecemerlangan pelajar serta kualiti pengajaran. Pendekatan yang lebih objektif perlu diambil untuk meningkatkan kemahiran para pensyarah. Usaha harus dimulakan untuk penambahbaikan yang berterusan supaya para pensyarah tidak ketinggalan dalam arus perubahan yang pesat dalam alam pendidikan dan pengajaran.

Dari rumusan-rumusan di atas, penyelidik ingin mengemukakan beberapa cadangan yang boleh diaplikasikan untuk meningkatkan kualiti pengajaran di kalangan pensyarah UiTM khasnya di Cawangan Pahang:

1. Program mentor bagi pensyarah baru;

2. Perjumpaan berkala di kalangan ahli fakulti untuk membincangkan isu-isu berkait dengan pedagogi serta teknologi pengajaran terkini;
3. 'Peer Review Teaching' yang menekankan kepada pemerhatian, perbandingan dan perkongsian pengalaman mengajar di antara pensyarah;
4. Latihan berterusan dalam teknik pengajaran sama ada melalui konferensi, seminar atau latihan pendek dengan mengambil kira 'Training Needs' sebenar pensyarah yang akan dilatih.

Cadangan untuk Kajian Akan Datang

Kajian ini telah menunjukkan beberapa aspek yang boleh dikembangkan melalui kajian akan datang. Penyelidik ingin mencadangkan beberapa perkara yang boleh diberi perhatian seperti:

1. Kajian yang menyeluruh melibatkan seluruh sistem UiTM untuk mendapatkan satu profil yang komprehensif mengenai tahap kualiti pengajaran pensyarah UiTM. Dengan itu, satu dasar pembangunan profesionalisme dan latihan tenaga pengajar dapat digubal untuk meningkatkan kualiti pengajaran universiti bertaraf dunia.
2. Kajian yang sama patut dijalankan dengan skop yang lebih luas merangkumi semua IPT di dalam negara serta perbandingan dengan IPT luar negara yang telah mencapai kualiti pengajaran bertaraf dunia. Langkah ini akan membantu dalam pembentukan satu model utama pembangunan profesionalisme yang kompetitif bagi IPT di seluruh Malaysia.
3. Skop kajian perlu meliputi pandangan dari pelajar untuk mengetahui proses sebenar yang berlaku di dalam kelas. Hasil kajian yang telah dijalankan ini hanya meliputi pandangan sendiri para pensyarah berhubung dengan kualiti pengajaran mereka.

Rujukan

- Abd Rahim Abd Rashid. (1996). *Panduan Latihan Mengajar*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abd Rahim Abd Rashid. (1999). *Profesionalisme Pengurus Bilik Darjah*. Kuala Lumpur: Utusan Publications.
- Abd Rahim Abd Rashid. (2000). *Wawasan dan Agenda Pendidikan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications.
- Abd Rahim Abd Rashid. (2005). *Profesionalisme Keguruan: Prospek dan Cabaran*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Bressoux, P. (1996). The Effect of Teacher's Training of Pupils' Achievement: The Case of Elementary Schools in France. *School Effectiveness and School Improvement*. 7(3):252-279.
- Braskamp, L. A., Brandenburg, D. C. & Ory, J. C. (1984). *Evaluating Teaching Effectiveness: A Practical Guide*. Newbury Park, CA: Sage.
- Cashin, W. E. (1989). *Defining and Evaluating College Teaching*. IDEA Paper No. 21. Center for Faculty Evaluation and Development. Kansas State University.
- Cuevas, N., Casella, V. & Verhey, M. (2000). *San Francisco State University-Assessing Teaching Effectiveness: An Information and Background Paper*. San Francisco State University.
- Darling-Hammond, L. (1997). *The Right to Learn: A Blueprint for Creating Schools that Work*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Dildy, P. (1982). Improving Student Achievement by Appropriate Teacher In-Service Training: Utilizing Program for Effective Teaching (PET). *Education*, 102(2):132-138.
- Jacob, B. A. dan Lefgren, L. (2002). *The Impact of Teacher Training on Student Achievement: Quasi-Experimental Evidence From School Reform Efforts in Chicago*. <http://www/nber.org/papers/w8919>. retrieved 20 October 2005.
- Janzaw, F., & Eison, J. (1990). Grades: Their Influence on Students and Faculty. *New Directions for Teaching and Learning*, 42, 93-102.

- Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education*. Englewood Cliffs, NJ: Cambridge Adult Education.
- Lavy, V. (1995). *Endogenous School Resources and cognitive Achievement in Primary Schools in Israel*. Discussion paper no. 95.03. Jerusalem: Falk Institute for Economic Research in Israel.
- Little, J. W. (1993). Teachers' Professional Development in a Climate of Education Reform. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 15 (2), 129-151.
- Myers, D. G. (2005). Teaching Tips from Experienced Teachers. *Observer*. 18(3).
- Renyi, J. (1996). Teachers Take Charge of their learning: Transforming Professional Development for Student success. New York: National foundation for the Improvement of Education. *Research Journal*, 33(1), 91-117.
- Sparks, D., & Hirsch, S. (1997). *A New Vision for Staff Development*. Alexandria, VA, and Osford, OH: Association for Supervision and Curriculum Development and National Staff Development Council.
- Wiley, D. E. & Yoon, B. (1995). Teacher Reports on Opportunity to Learn: Analysis of the 1993 California Learning Assessment System (CLAS). *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 17(3):355-370.

ABD RAZAK SAID & AZMI SALIM, Fakulti Teknologi dan Pengurusan Pejabat, Universiti Teknologi MARA Pahang. razaksaid@pahang.uitm.edu.my, azmi@pahang.uitm.edu.my

KAMISAH ARIFFIN, Akademi Pengajian Bahasa, Universiti Teknologi MARA Pahang. kamisah@pahang.uitm.edu.my

WAN HANISAH WAN ISMAIL, Fakulti Sains Gunaan, Universiti Teknologi MARA Pahang. wanhanisah@pahang.uitm.edu.my