

PEMANTAPAN PENILAIAN PEMBIMBING DALAM PROGRAM  
LATIHAN MENGAJAR DI KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI  
TUN HUSSEIN ONN (KUITTHO)

**HANIZAH BT. OSMAN**

Tesis ini dikemukakan  
sebagai memenuhi syarat penganugerahan  
Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional

Jabatan Pendidikan Teknik dan Vokasional  
Fakulti Teknologi Kejuruteraan  
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

September 2002

## PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani. Salawat dan salam ke atas Junjungan Besar Nabi Muhammad S.A.W.

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada penyelia projek En. Asri Bin Selamat di atas segala tunjuk ajar, bimbingan serta nasihat dan dorongan yang berterusan yang tidak berbelah bahagi. Tanpa bimbingan beliau, tidak mungkin projek ini akan berjaya.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga buat semua yang banyak membantu dalam merealisasikan dan menjayakan projek ini. Segala tunjuk ajar dan jasa kalian amat berharga.

Akhir sekali kepada keluarga tercinta, sekian terima kasih.

Hanizah Bt. Osman

September 2002

## ABSTRAK

Program Latihan Mengajar merupakan satu aspek penting dalam kursus latihan guru bertujuan mendedahkan mereka aspek tugas pengajaran di bilik darjah atau bilik kuliah dan juga mendapatkan pengalaman asas mengenai tugas, tanggungjawab dan peranan seorang guru di sekolah atau politeknik. Oleh yang demikian, adalah menjadi hasrat kajian untuk mengetahui sejauh manakah keberkesanan penggunaan borang penilaian pembimbing yang sedia ada terhadap pembaharuan ke atas borang tersebut kepada penyediaan sebuah Buku Laporan Penilaian Pembimbing Latihan Mengajar. Seramai 50 orang responden yang dipilih secara rawak dari lima buah politeknik di Malaysia untuk mewakili politeknik-politeknik di Malaysia untuk mendapatkan data kuantitatif. Hasil kajian ini diperolehi melalui maklum balas soal selidik dan dianalisis menggunakan “*Statistical Package for Social Sciences*” (SPSS). Dapatan kajian ini menunjukkan responden bersependapat terhadap perlunya pembaharuan dan perubahan dalam penyediaan satu penilaian pembimbing yang sistematik. Dari hasil dapatan kajian ini merupakan sebuah produk “Buku Laporan Penilaian Pembimbing Latihan Mengajar”. Penghasilan produk ini telah mendapat penilaian semula daripada pihak yang arif dan pakar dalam penilaian dan penyelarasan program latihan mengajar. Secara keseluruhannya responden percaya pembaharuan perlu dilakukan dan ini dapat meningkatkan keberkesanan dalam penilaian ke atas pelatih.

## ABSTRACT

A practical teaching program is one of the main aspect of teacher's training program as to expose to them the teaching and the learning process in the classrooms with the view of gaining basic experience regarding the job, the responsibility and the important role that a teacher should play weather it is in school or in Polytechnics. Hence, this research is to determine the effectiveness of the existing assessors's assessment form towards a preparation of a book and title "A Report of Assessor Assessment on Practical Teaching". 50 respondents had been selected from 5 polytechnics in Malaysia to represent all the Polytechnics in Malaysia to collect the Quantitative data. The result of this study was obtained from feedback of the survey and analysis the data using Statistical Package For Social Sciences (SPSS). The result from the research shows all the respondent agreed that the assessment forms should be improved in order to arrive at a move systematic evaluation. This research had successfully produced a book an title "A Report of Assessors Assessment On Practical Training". Generally respondent believed that improvement should be done to the forms to enhance the effectiveness of the assessment on practical teaching program.

## SENARAI KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
	Judul	i
	Pengakuan	ii
	Dedikasi	iii
	Penghargaan	iv
	Abstrak	v
	Abstract	vi
	Senarai Kandungan	vii
	Senarai Jadual	xi
	Senarai Rajah	xii
	Senarai Lampiran	xiii
	Senarai Singkatan	xiv
<b>BAB I</b>	<b>Pengenalan</b>	<b>1</b>
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar belakang masalah	2
	1.3 Pernyataan Masalah	5
	1.4 Persoalan Kajian	5
	1.5 Objektif kajian	6
	1.6 Kepentingan Kajian	7
	1.7 Skop kajian	8
	1.8 Definisi Istilah	8
	1.8.1 Penyeliaan	8

	1.8.2 Latihan Mengajar	10
	1.8.3 Latihan	10
<b>BAB II</b>	<b>KAJIAN LITERATUR</b>	12
	2.1 Pengenalan	12
	2.2 Konsep Latihan	13
	2.3 Latihan Dan Pendidikan	14
	2.4 Panduan Untuk Menilai Pelatih	15
	2.4.1 Persediaan Objektif	16
	2.4.2 Perancangan Pengajaran	16
	2.4.3 Penyampaian Pelaksanaan	17
	2.4.4 Keperibadian Dan Iktis	18
	2.5 Pengajaran Guru Yang Berkesan	18
	2.6 Nilai Dan Penilaian Guru	19
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	21
	3.1 Pengenalan	21
	3.2 Langkah-langkah Kerja	21
	3.3 Rekabentuk Kajian	22
	3.4 Persampelan	23
	3.5 Instrumen Kajian	24
	3.5.1 Bahagian A : Demografik Responden	24
	3.5.2 Bahagian B : Pandangan responden Tentang Kajian Penilaian Program Latihan Mengajar yang Sistemik	25
	3.5.3 Bahagian C	26
	3.6 Pengumpulan Data	26
	3.7 Kaedah Analisis Data	27
	3.8 Kajian Rintis	28

<b>BAB IV</b>	<b>REKABENTUK DAN PENILAIAN PRODUK</b>	<b>29</b>
4.1	Pengenalan	29
4.2	Latar Belakang Teori Penghasilan Produk	29
4.3	Rekabentuk Produk	30
	4.3.1 Bentuk Dan Ciri-ciri Produk.	31
	4.3.2 Kronologi Pembinaan Produk	32
4.4	Penilaian Produk	34
	4.4.1 Pemilihan Dan Pembinaan Instrumen Untuk Menilai Produk	34
	4.4.2 Fokus Penilaian	35
<b>BAB V</b>	<b>ANALISIS DATA</b>	<b>36</b>
5.1	Pengenalan	36
5.2	Analisis Bahagian A	37
	5.2.1 Bidang Profesional	37
	5.2.2 Tempoh Bekerja	38
	5.2.3 Kekerapan Sebagai Pensyarah Pembimbing	39
5.3	Analisis Bahagian B.	40
	5.3.1 Analisis Data Pandangan Responden Tentang Borang Penilaian Yang Disediakan Sebelum Ini	41
	5.3.2 Analisis Data Pendapat Responden Tentang Keperluan Bentuk Penilaian Yang Lebih Ideal Dan Menarik	44
	5.3.3 Analisis Data Pendapat Responden Tentang Keperluan Penilaian Yang Berbentuk Bukan Akademik Perlu Di nilai	45
	5.3.4 Analisis Data Pendapat Responden Akan Keperluan Penilaian Atau Bimbingan Pembimbing	47

<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	50
6.1	Pengenalan	50
6.2	Kesimpulan	51
6.2.1	Borang Penilaian Yang Sedia Ada	51
6.2.2	Memerlukan Bentuk Penilaian Yang Lebih Ideal Dan Menarik	52
6.2.3	Penilaian Yang Berbentuk Bukan Akademik Perlu Di nilai	52
6.2.4	Keperluan Penilaian Dan Bimbingan Pensyarah Pembimbing	53
6.3	Cadangan	54
<b>RUJUKAN</b>		55
<b>LAMPIRAN</b>		



**PTTHM**  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH



## SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Bilangan Sampel Pensyarah Pembimbing dan Tempat Kajian.	23
3.2	Pemarkatan Item – item Skala Likert	26
3.3	Pembahagian Skala Kepada Tiga Kumpulan	28
3.4	Ukuran Tahap Kecenderungan	28
5.1	Taburan Responden Mengikut Bidang Profesional	38
5.2	Taburan Responden Mengikut Tempoh Bekerja	38
5.3.	Taburan Responden Mengikut Keckerapan Sebagai Pensyarah Pembimbing.	39
5.4	Keputusan Kajian Nilai Peratus Dan Nilai Min Pada Setiap Item	41
5.5	Keputusan Kajian Nilai Peratus Dan Nilai Min Pada Setiap Item	44
5.6	Keputusan Kajian Nilai Peratus dan Nilai Min Pada Setiap item	45
5.7	Keputusan Kajian Nilai Peratus Dan Nilai Min Pada Setiap Item	47

## SENARAI RAJAH

NO RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Langkah Kerja Kajian	22
4.1	Kronologi Pembinaan Produk	33
5.1	Graf Taburan Nilai Peratus Bagi Setiap Item Tentang Borang Penilaian Yang Telah Disediakan.	42
5.2	Graf Taburan Nilai Peratus Bagi Setiap Item Tentang Keperluan Bentuk Penilaian Yang Lebih Ideal Dan Menarik	44
5.3	Graf Taburan Nilai Peratus Bagi Setiap Item Tentang Keperluan Penilaian Yang Berbentuk Bukan Akademik Perlu Di nilai	46
5.4	Graf Taburan Nilai Peratus Bagi Setiap Item Tentang Keperluan Penilaian Atau Bimbingan Pembimbing	48

**SENARAI LAMPIRAN**

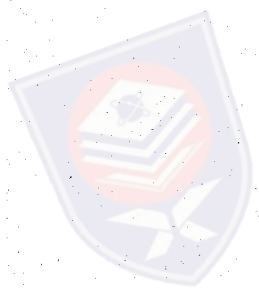
<b>NO. LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>
LAMPIRAN I	Borang Soal Selidik Untuk Responden Terdiri Daripada Pembimbing.
LAMPIRAN II	Produk – Buku Laporan Penilaian Pembimbing Latihan Mengajar.
LAMPIRAN III	Borang Soal Selidik Untuk Penilai Produk.
LAMPIRAN IV	Data Analisis “Statistical Program For Social Sciences” SPSS

## SENARAI SINGKATAN

P & P	-	Pengajaran Dan Pembelajaran
KUITTHO	-	Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn
ABBM	-	Alat Bahan Bantu Mengajar



PTTA UTHM  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH



**PTTA AUTHM**  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

## **BAB I**

## **BAB I**

### **Pengenalan**

#### **1.1 Pendahuluan.**

Latihan mengajar merupakan aspek penting dalam kursus latihan guru. Bakal-bakal guru yang akan menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik di sekolah atau politeknik diwajibkan menjalani latihan mengajar untuk tujuan mendedahkan mereka kepada tugas pengajaran di bilik darjah atau bilik kuliah dan juga mendapatkan pengalaman asas mengenai tugas, tanggungjawab dan peranan seorang guru di sekolah atau politeknik

Latihan mengajar di sekolah atau politeknik merupakan satu latihan yang memberi peluang kepada guru pelatih untuk mendapatkan pengalaman mempraktikkan pengetahuan yang di pelajari sebelum ini kepada situasi bilik darjah di sekolah atau politeknik yang sebenarnya. Latihan mengajar merupakan latihan praktikal yang wajib dilalui oleh seseorang pelatih bagi memenuhi syarat untuk mendapat penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan (Teknikal dan Vokasional) di Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn. Tujuan latihan mengajar ini adalah untuk mendedahkan pelatih kepada praktikal mengajar pada persekitaran yang sebenar. Biasanya latihan mengajar ini dijalankan pada cuti semester kedua iaitu daripada bulan Mac hingga ke bulan Mei. Manakala tempat untuk menjalani latihan

mengajar, pelatih boleh membuat pilihan di mana-mana Politeknik/Kolej Komuniti/Sekolah Menengah Teknik.

Penilaian prestasi pelatih semasa menjalani Latihan Mengajar dinilai oleh beberapa pihak antaranya ialah Pensyarah Penyelia (mengikut zon), Pensyarah/Guru Pembimbing (dilantik oleh pihak Politeknik/Kolej Komuniti / Sekolah Menengah Teknik) dan Pengetua di tempat latihan. Peranan ketiga-tiga pihak ini adalah sama, sekiranya dibandingkan antara ketiganya kekerapan seliaan biasanya lebih dibuat oleh pensyarah/guru pembimbing yang dilantik.

Untuk memenuhi syarat lulus dalam Latihan Mengajar, para pelatih haruslah memenuhi syarat tempoh latihan mengajar sekurang-kurangnya dua belas minggu seperti yang telah ditetapkan. Selain daripada itu, taraf lulus juga diambil kira daripada seliaan yang dibuat oleh beberapa pihak yang telah dinyatakan. Ini bermakna seseorang pelatih hendaklah memenuhi tempoh Latihan Mengajar yang telah ditetapkan, di samping itu ia hendaklah mematuhi segala peraturan, etika dan penampilan sebagai seorang guru atau pensyarah yang berkesan.

## 1.2 Latar belakang masalah

Latihan Mengajar adalah merupakan satu latihan amali bagi pelajar mengamalkan segala teori dan kaedah yang telah dipelajari. Ia juga merupakan satu syarat yang mesti dipenuhi oleh pelajar yang mengikuti kursus perguruan di Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn. Antara objektif Latihan Mengajar adalah;

1. Memperkembangkan sikap dan sahsiah yang positif, membentuk daya ketahanan diri serta menghayati nilai murni profesion perguruan.
2. Memberi latihan praktik kepada bakal guru.
3. Memberi pengenalan profesion perguruan dan tanggungjawab sebagai pendidik kepada bakal-bakal guru .

4. Menilai kebolehan pelatih sebagai seorang guru sepertimana yang dikehendaki oleh etika profesion perguruan

Namun demikian, matlamat penyeliaan pula adalah disesuaikan dengan matlamat Latihan Mengajar itu sendiri iaitu untuk memberikan bimbingan dan menilai pengajaran pelatih. Penyelia adalah seorang pembimbing kepada pelatih yang sedang mengikuti latihan mengajar dan perlu diberikan bimbingan dan tunjuk ajar. Penyelia adalah juga seorang penilai kebolehan pelatih untuk menjadi guru yang berwibawa. Terdapat beberapa pelaksanaan dalam penyeliaan iaitu :

1. Memerhatikan pengajaran dan mencatatkan kebaikan dan kelemahan pelatih dalam suatu jangka waktu pengajaran yang telah ditentukan sebagaimana yang tercatat dalam jadual waktu institusi.
2. Membuat penilaian mengenai mutu pengajaran pelatih dengan berbantuan format yang telah ditetapkan sewaktu memerhatikan pengajaran.
3. Mengadakan perbincangan dengan pelatih mengenai kebaikan dan kelemahan pengajarannya sebaik sahaja tamat pengajaran. Seterusnya memberikan bimbingan dan panduan untuk memperbaiki lagi pengajarannya.
4. Setiap penyelia dikehendaki menyelia mengikuti kekerapan penyeliaan dan bilangan pelatih yang telah ditetapkan oleh Jawatankuasa Latihan Mengajar
5. Setiap penyelia diwajibkan menghadiri beberapa mesyuarat dan perjumpaan seperti berikut:

(a) Bengkel Latihan Mengajar

Dalam usaha untuk mempertingkatkan dan menyeragamkan penyeliaan, satu bengkel diadakan sebelum bermulanya Latihan Mengajar.



(b) Perjumpaan Antara Penyelia Dengan Pelatih

Perjumpaan ini diadakan pada tarikh yang ditetapkan oleh penyelarar setiap zon. Tujuannya ialah untuk mengetahui masalah yang dihadapi oleh pelatih dan mencari jalan untuk mengatasinya.

(c) Mesyuarat Penyelarasan

Mesyuarat ini diadakan pada tarikh-tarikh yang ditetapkan oleh Jawatankuasa Latihan Mengajar. Tujuannya ialah untuk membincangkan segala masalah persediaan yang timbul serta mencari jalan untuk mengatasinya. Disamping itu juga dapat dibincangkan mengenai kemajuan dan kelemahan pelatih sewaktu menjalani Latihan Mengajar.

(d) Mesyuarat Maklum Balas Latihan Mengajar

Mesyuarat ini diadakan selepas tamat Latihan Mengajar. Tujuannya ialah untuk mendapatkan maklumat dan membincangkan segala perkara yang bersangkutan dengan Latihan Mengajar keseluruhannya.

Kajian yang dijalankan ini bertujuan untuk mengenalpasti sejauhmanakah keberkesanan penyelia membuat Penilaian Latihan Mengajar ke atas pelatih semasa menjalani Latihan Mengajar. Ia bertujuan untuk meningkatkan lagi tahap penyeliaan ke atas pelatih semasa menjalani Latihan Mengajar di politeknik. Dalam program latihan mengajar tiap-tiap pensyarah yang bertugas sebagai Penyelia Latihan Mengajar menerima surat perantikannya daripada Pengerusi, Jawatankuasa Latihan Mengajar. Dalam masa Latihan Mengajar tersebut, penyelia adalah dikehendaki tinggal di kawasan penyeliaan masing-masing. Ini bertujuan supaya mereka mudah dihubungi oleh pelatih. Penyelia dibenarkan membuat tuntutan perjalanan dan lain-lain tuntutan yang dibenarkan mengikut peraturan perbendaharaan yang berkuatkuasa. Selain itu penyelia dibenarkan balik untuk menghadiri mesyuarat penyelarasan pada tarikh-tarikh yang telah ditetapkan oleh Jawatankuasa Latihan Mengajar.

### 1.3 Pernyataan Masalah

Permasalahan ini boleh dilihat daripada sudut kekerapan seseorang penyelia memantau sejauh manakah keberkesanan seseorang pelatih itu mengendalikan pelajar sepanjang proses pengajaran dan pembelajaran (P&P). Selain daripada itu untuk menentukan sejauh manakah pelatih dapat mempraktikkan kemahiran, pengetahuan, proses menguji dan mengaplikasikan teori semasa proses pengajaran dan pembelajaran (P&P). Antara lain, permasalahan dari segi sosialisasi pelatih dalam tingkahlaku menguasai sifat-sifat seorang pembimbing. Program latihan mengajar ini dapatlah kita mengetahui keberkesanan penilaian pensyarah/guru pembimbing didalam menilai pensyarah pelatih semasa menjalani Latihan Mengajar. Berdasarkan kepada latarbelakang ini, satu kajian harus dilakukan bagi memperkemaskan sistem penyeliaan/penilaian latihan mengajar. Hasil daripada kajian ini, diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan pensyarah/guru pembimbing yang berkaitan dengan Penilaian Latihan Mengajar di mana satu panduan penilaian yang bersistematik dan ideal bagi pensyarah/guru pembimbing program latihan mengajar dalam proses penilaian terhadap pelatih.

### 1.4 Persoalan Kajian

Terdapat beberapa masalah dalam pelaksanaan penyeliaan dalam Program Latihan Mengajar. Di antara masalah tersebut adalah proses penyelarasan pemarkahan untuk setiap pelatih yang telah diselia, proses penyeliaan pelatih dari segi sosialisasi pelatih di Politeknik/Kolej Komuniti/Sekolah Menengah Teknik , teknik pengajaran dan pembelajaran yang dijalankan oleh pelatih dan strategi penyeliaan pembimbing terhadap pelatih.

## 1.5 Objektif kajian

Secara amnya objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti keberkesanan penyelia dalam penilaian Latihan Mengajar terhadap pelatih dari segi keperluan program latihan mengajar ini selaras dengan perkembangan falsafah dan misi pendidikan KUiTTHO mengikut keperluan arus pembangunannya. Falsafah KUiTTHO adalah “Berusaha secara berterusan untuk memperdalam, mengamal, menyebarkan dan memanfaatkan ilmu bagi kesejahteraan sejagat, manakala matlamatnya pula “Melatih ahli teknologi yang berakhlak mulia, berilmu, berinovasi dan berwawasan serta berupaya memimpin dan menangani perkembangan teknologi.

Antara objektif kajian ini secara umumnya adalah :

1. Bagi mengenalpasti bentuk penilaian yang disediakan menepati atau mengikut kehendak Politeknik di Malaysia.
2. Untuk menentukan bentuk dan kaedah penilaian yang baru dimana dapat membantu Jabatan Pendidikan Teknik Dan Vokasional dalam proses penilaian Latihan Mengajar.
3. Untuk mengenalpasti dan juga membantu pelatih mengembangkan sifat, sikap dan kebolehan yang dikehendaki sebagai seorang pensyarah atau pendidik.
4. Bagi mengenalpasti keperluan penilaian dan bimbingan pembimbing terhadap pelatih dalam proses Latihan Mengajar.

## 1.6 Kepentingan Kajian

Dapatan kajian boleh dijadikan sebagai petunjuk oleh Jabatan Pendidikan Teknik Dan Vokasional KUiTTHO untuk mengatasi masalah dari segi kekurangan atau kelemahan dalam Program Penilaian Latihan Mengajar dari proses penyelia

dalam membuat penilaian terhadap pelatih. Dari segi proses Penilaian Latihan Mengajar kepada sistem yang lebih bersistematik dan tersusun dalam penggunaan borang penilaian.

## 1.7 Skop kajian

Kajian penilaian Latihan Mengajar ini dijalankan ke atas pensyarah-pensyarah pembimbing dari politeknik-politeknik yang telah dipilih sebagai responden bagi mendapatkan data kuantitatif dan juga pensyarah penyelaras latihan mengajar dari KUiTTHO. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kajian soal selidik ke atas pensyarah pembimbing dari politeknik di mana sejumlah 50 orang telah dipilih secara rawak dari lima buah politeknik di Malaysia mewakili kesemua politeknik yang ada di Malaysia di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia dan 5 orang pensyarah penyelaras Latihan Mengajar dari KUiTTHO sebagai responden untuk menilai hasil kajian iaitu Buku Penilaian Pembimbing Latihan Mengajar.

## 1.8 Definisi Istilah

### 1.8.1 Penyeliaan

Stone et. al.(1984), memberikan pendapat dalam dua aliran pemikiran utama tentang konsep penyeliaan. Aliran pertama menyatakan penyeliaan sebagai penilaian seorang penyelia terhadap pelatih seperti seorang penyelia kilang yang mengawasi kebolehan pekerja barunya. Manakala pemikiran kedua pula mengelaskan konsep penyeliaan sebagai bimbingan dan bantuan yang diberikan

kepada pelatih di dalam menangani permasalahan pengajaran sewaktu di sekolah seperti mana seorang bapa mendidik anaknya.

Penyeliaan bermaksud mengawas, membimbing dan menilai sesuatu aktiviti yang dilaksanakan oleh orang lain. Dalam konteks pendidikan, mengikut Alfonso, Firth & Neville (1981) penyeliaan boleh didefinisikan sebagai satu tingkahlaku yang diamanahkan secara rasmi kepada seseorang yang mendatangkan kesan kepada guru untuk mempertingkatkan lagi pembelajaran guru-guru pelatih dan seterusnya mencapai matlamat yang telah ditentukan. Dalam kajian ini penyeliaan dimaksudkan sebagai tugas-tugas membimbing, memantau atau menilai oleh pensyarah penyelia atau pembimbing terhadap pelatih semasa sedang menjalani latihan mengajar selama 12 minggu.

Kementerian Pendidikan Malaysia (1989), daripada kajian jelas menunjukkan penyeliaan secara klinikal dapat membantu guru pelatih mengembangkan potensi diri menuju ke arah kecemerlangan dalam pengajaran. Manakala menurut Stone (1984), dalam bukunya *Supervision In Teacher Education* kelayakan untuk menjadi penyelia yang baik ialah *Super Vision*. Hal ini bermakna bahawa mereka haruslah mempunyai perkara-perkara berikut antaranya;

1. Ketajaman Penglihatan  
Iaitu penyelia harus dapat menggunakan seluruh deria penglihatannya untuk meneliti, memerhati apakah yang berlaku di dalam bilik darjah.
2. Celik Akal  
Iaitu penyelia harus dapat menggunakan kebijaksanaannya dalam memahami kepentingan perkara-perkara yang berlaku dalam bilik darjah.
3. Tinjau Jauh  
Iaitu penyelia harus melihat sesuatu perkara itu dengan pandangan yang jauh terhadap sesuatu perkara yang akan berlaku.
4. Pengalaman Silam  
Iaitu penyelia harus menggunakan pengalaman yang lalu untuk melihat apa-apa yang sepatutnya sudah berlaku tetapi tidak berlaku

Menurut Daes (1991), pelatih perlu diberi nasihat dan bimbingan, dikritik secara membina dan yang paling penting ialah dengan di beri galakkan. Pelatih jangan diancam, digertak dan ditakutkan dengan kegagalan.

### 1.8.2 Latihan Mengajar

Menurut Evertson (1985), kebaikan yang diperolehi dari amalan latihan mengajar ini mungkin telah diberikan nilai yang terlalu berlebihan dari hakikat sebenarnya. Ini bermakna tidak banyak perubahan positif yang sebenar yang berlaku di kalangan pelatih hasil dari pendedahan yang dibawakan melalui latihan mengajar. Manakala analisis Clifton (1979), pula menyatakan kebaikan yang diperolehi dari latihan mengajar itu tidaklah seberapa sangat tanpa kewibawaan dan kuasa penuh seperti terlatih. Pelatih hanyalah merupakan orang asing di dalam kelas dan tidak boleh melakukan apa yang mereka sepatutnya boleh buat seperti dalam keadaan sebenar. Kadang-kadang mereka bertanya kepada penyelia atau merujuk kepada pengetua sebelum menjalankan sesuatu tugas.

Henry dan Beasley (1979), menyatakan latihan mengajar dua dimensi iaitu dimensi pertama ialah hubungan antara pelatih dengan penyelia, pengetua, pensyarah pembimbing dan pelajar. Dimensi ini melambatkan interaksi pelatih atas dasar emosi dan sosial. Hasil daripada hubungan ini, timbul dalam diri pelatih sikap, nilai dan perasaan terhadap bidang perguruan. Dimensi kedua ialah proses pengajaran di mana pelatih mesti belajar langkah-langkah asas untuk menentukan kandungan matapelajaran yang hendak diajar dan membentuk dengan jayanya strategi pengajaran. Kedua-dua dimensi ini perlu dialami oleh pelatih kerana kedua-duanya adalah saripati latihan mengajar yang tidak boleh dipisahkan.

### 1.8.3 Latihan

Latihan adalah suatu proses memperolehi pengetahuan, kemahiran dan sikap yang penting untuk melakukan kerja yang diperlukan oleh majikan atau menyediakan perubahan tingkahlaku yang sesuai dengan aktiviti masa hadapan (Rabey, 1981). Manakala menurut Arifin (1985), latihan merupakan aktiviti berencana sesebuah organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan perlakuan sosial yang selaras dengan matlamat sesebuah organisasi

Latihan mengikut Wills (1993) pula adalah merupakan suatu proses pemindahan pengetahuan dan kemahiran yang boleh diukur dan ditakrifkan. Menurut Maimunah (1990) menyatakan bahawa latihan merupakan satu strategi untuk memperbaiki kecekapan pegawai-pegawai menjalankan tugas dengan selaras dengan keperluan pemajuan kerjaya yang semakin hari semakin mencabar. Goldstein (1993) mendefinisikan latihan pula suatu proses pemerolehan kemahiran, konsep atau sikap yang akan menghasilkan prestasi prestasi kerja yang meningkat dan lebih baik.





**PTTHM**  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

## **BAB II**



## SENARAI RUJUKAN

- Abdul Rahim Abdul Rashid, *et. al.*, (1992), *Panduan Latihan Mengajar*, DBP Kuala Lumpur.
- Arifin Zulkifli, (1983), *Pekerja Dan Pekerjaan*, Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd., Petaling Jaya.
- Asri Bin Mat, (1999), *Keberkesanan Penyeliaan Latihan Mengajar Pelajar Sarjana Pendidikan ITTHO*. Jabatan Pendidikan Teknik dan Vokasional, KUiTTHO, Batu Pahat, Johor.
- Buckley, R. And Caple, J., (1990), *The Theory And Practice Of Training*, 3<sup>rd</sup> Edition, Kogan Page Ltd., London.
- Tidak Diterbitkan, (2002), *Buku Laporan Penilaian Latihan Mengajar*, Jabatan Pendidikan Teknik Dan Vokasional, KUiTTHO, Batu Pahat, Johor.
- Carol, J., (1963). *A 25 Years Retrospective And Prospective View*, Dalam *Educational Researcher* 18, hal. 26-31
- Cates ward Mitchell; Penterjemah Syaharom Abdullah, *Panduan Amali Untuk Penyelidikan Pendidikan*, Dewan Bahasa Dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Clifton, R.A, (1979), *Practice Teaching : Survival in a Marginal Situation*, *Canadian Journal of Education*, 4(3); hal. 60-74

- Cohen, L. & Manion, L. ,(1994), *Research Method An Education* , 4<sup>rd</sup> Edition, London Routledge.
- Daes, F. W., (1991), *The Assesment of Teaching Practice Performance*, Research in Education, 49; hal. 23-27
- Evertson, J., (1985), *Teachers in School As Teaching Practice Supervisors*, Journal of Education For Teaching , 8(3); 72-74
- Goldstein , I.L, (1993), *Training In Organization*, 3<sup>rd</sup> Edition, Brooks/Cole Publissing Company, Pasific Groove California.
- Hiebert, J. et. al.,(1991). *Fourth Grader's Gradual Constructions Of Decimal tractions During Instruction Using Different Representation*. Dalam Elementary School Journal 97, hal. 301-301
- Ishak B. Ali Shah, (1996), *Tanggapan Guru Pembimbing Terhadap Kursus Penyeliaan Latihan Mengajar Di maktab Perguruan Islam*, Master Sains, UPM, Kuala Lumpur.
- Kallison, (1986). *Effect Of Lesson Organization Achievement*. Dalam American Educational Research Journal 23, hal. 337-347
- Kazoma, R., (1990), *Learning With Media*, Dalam Review Of Educational Research 1, Hal. 179-211
- Kementerian Pendidikan Malaysia, (1989), *Panduan Latihan Mengajar*, Heinemenn (M) Sdn. Bhd., Kuala Lumpur.
- Kenneth Michael Periera, (1981), *The Effectiveness Of An Orientations/Induction Programe*, Kogan Page, London.
- King & Menke. (1992). *Providing The Instructors Note: An Effective Addition to Student Note Taking*, Dalam Educational Psychologist, Hal. 33-39.

- Land, M. L., (1987), *Vagueness and Clarity*, Dalam Dunkin (ed.), International Encyclopedia of Teaching and Teacher Education, New York: Pergamon.
- Maimunah Ismail, (1990), *Pengembangan : Implikasi Ke atas Pembangunan Masyarakat*, Dewan Bahasa Dan Pustaka, Kuala Lumpur
- Mayer, R.E and Gallini, (1990), *When Is An Illustration Worth Ten Thousand Words*, Journal Of Educational Psychology.
- Mc Burney, Donald, (1994), *Research Method, 3<sup>rd</sup> Edition*, Brooks/Cole, California.
- Mc Cullough, R.C, (1987), *Professional Development. Training And Development Handbook*, Mc Graw Hill Book Company, New York.
- Miller, Allen H., et. al., (1998), *Student Assessment In Higher Education a Handbook For Assessing Performance*, Kogan page, London.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar, (1999), *Penyelidikan Pendidikan*, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor.
- Mook Soon Sang, (1991), *Pedagogi 2*, Kumpulan Budiman Sdn. Bhd., Kuala Lumpur
- Mook Soon Sang & Lee Shok Mee, (1989), *Latihan Mengajar Untuk Maktab Perguruan*, Kumpulan Budiman Sdn. Bhd., Selangor.
- Musalifah Mustafa, (1999), *Persepsi Pelajar Pendidikan ITTHO (Sarjana Pendidikan Semester Tiga) Terhadap Proses Penyeliaan Program Latihan Mengajar*, Jabatan Pendidikan Teknik dan Vokasional, KUITTHO, Batu Pahat, Johor.
- Nadler, Leonard, (1984), *Designing Training Programs : The Critical*, Gulf Pub, Houston.

- Rabey, G.P, (1981), *Training And Trainee, 3<sup>rd</sup> Edition*, Singapore Institute Of Management, Singapura.
- Raduwan Safperwan, *et. al.*, (1988), *KKIM Latihan Jurulatih*, Dewan Bahasa Dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Rosli Ahmad, (1999), *Kepentingan Latihan Di kalangan Guru Bukan Siswazah (BS) Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS)*, Master Sains, UPM, Kuala Lumpur.
- Rozhan Othman, (1991), *Pengurusan Personel Dan Perancangan Guna Tenaga*, Dewan Bahasa Dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Shahril Marzuki, (1998), *Pengajaran Guru Yang Berkesan Berdasarkan Model Slavin: Satu Kajian di Sekolah Rendah Berkesan di Malaysia*. Disertasi untuk Ijazah Doktor Falsafah di Fakulti Pendidikan, UKM Bangi (tidak diterbitkan).
- Slavin, R. (ed.), (1989), *School and Classroom Organization*, Hillsdale, N. J: Erlbaun.
- Stone, E. *et. al.* (1984), *Supervision in Teacher Education*, London: Methusen and Co Limited.
- Sulaiman Ngah Razali, (1991), *Analisis Data Dalam Penyelidikan*, Dewan Bahasa Dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Tang Chee Yee, (1988), *Panduan Latihan Mengajar*, Siri Pendidikan Fajar Bakti, Petaling Jaya.
- Wan Azmi Ramli, (1988), *Latihan Profesional: Pendekatan Kepada Teori – Strategi – Amali Dalam Latihan Profesional*, Golden Books Centre Sdn. Bhd., Kuala Lumpur.
- Will . M, (1993), *Managing The Training Process: Dutting The Basic Into Practise 1<sup>st</sup> Edition*, Mc Graw Hill Book Company, England.