

MEMENUHI KEPERLUAN MODAL INSAN MELALUI LATIHAN BERASASKAN KETRAMPILAN (LBK)

Kandar Selamat, Asnul Dahar Minghat

Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia
Skudai, Johor Darul Takzim.

ABSTRAK

Perkembangan semasa pendidikan negara menampakkan perubahan daripada penekanan kecemerlangan berdasarkan keputusan peperiksaan semata-mata kepada yang lebih luwes; pencapaian seseorang daripada produk pendidikan dilihat perlu mencakupi pelbagai sudut sama ada akademik dan bukan akademik. Majikan mempunyai persepsi yang berbeza dan menetapkan bermacam syarat apabila mahu mengambil pekerja. Oleh itu pihak bertanggung jawab dalam melatih dan menyediakan modal insan perlu berhati-hati dalam membentuk kurikulum serta penilaiannya. Pendekatan latihan berasaskan keterampilan (LBK) dilihat dapat membantu untuk memenuhi keperluan semasa sebagai satu alternatif supaya tidak melihat pencapaian seseorang hanya berdasarkan keputusan peperiksaan sahaja. Sebagai jalan keluar daripada sistem yang telah terlalu sinonim dengan 'peperiksaan' pastinya penerimaan masyarakat pastinya menyukarkan. Bagi mereka yang terlibat dalam penggubalan kurikulum dan pelaksanaan atau kalangan pendidik sendiri memperlihatkan tanda persetujuan atau penentangan terhadap pendekatan ini. Kertas konsep ini akan membincangkan mengapa perlu LBK dan aspek perlaksanaannya dalam usaha menyediakan modal insan kepada para pelajar.

PENGENALAN

Perkembangan semasa pendidikan negara menampakkan perubahan daripada penekanan kecemerlangan berdasarkan keputusan peperiksaan semata-mata kepada yang lebih luwes; pencapaian seseorang daripada produk pendidikan dan juga latihan dilihat perlu mencakupi pelbagai sudut sama ada akademik dan bukan akademik. Majikan mempunyai persepsi yang berbeza dan menetapkan bermacam syarat apabila mahu mengambil pekerja. Oleh itu pihak bertanggung jawab dalam melatih dan menyediakan modal insan perlu berhati-hati dalam membentuk kurikulum latihan serta penilaiannya.

Pendekatan latihan berasaskan keterampilan dilihat dapat membantu dalam memenuhi keperluan semasa, supaya tidak melihat pencapaian seseorang hanya berdasarkan keputusan peperiksaan sahaja. Sebagai jalan keluar daripada sistem yang telah terlalu sinonim dengan 'peperiksaan' penerimaan masyarakat pastinya menyukarkan. Bagi mereka yang terlibat dalam penggubalan kurikulum dan pelaksana latihan atau kalangan pendidik dan pengajar pastinya ada yang menyuarakan persetujuan atau penentangan terhadap pendekatan ini.

MENGAPA LBK?

Latihan secara tradisional dilihat sebagai pendekatan berasaskan masa (*time-based*) dimana seseorang pengajar akan menggunakan masa yang diperuntukan bagi menghabiskan kandungan sukatan pelajaran atau teks yang telah ditetapkan, seseorang

pelajar yang mempunyai perbezaan daripada segi keupayaan belajar tidak diambil kira dalam proses pengajaran dan pembelajaran sedemikian. Kadar pengajaran guru sangat terikat dengan masa yang diperuntukan, oleh itu pencapaian pelajar akan dinilai pada sesuatu tempoh waktu seperti pada akhir bulan, akhir semester atau akhir tahun.

Kaedah latihan dalam pendekatan berasaskan masa (*time base training*) sudah tidak lagi sesuai dan kurang berkesan apabila matlamat latihan tersebut adalah untuk melatih seseorang melaksanakan tugas-tugas tertentu, atau sesuatu pekerjaan yang berkaitan dengan sesuatu kemahiran. Dalam menyediakan tenaga terlatih kadar keciciran boleh jadi tinggi dan menyebabkan kerugian baik daripada segi tenaga, masa dan kewangan sekiranya tiada pendekatan lain dicari. Pendekatan LBK lebih berfokus, berorientasikan pelatih/pelanggan dan menggalakkan pembelajaran sepanjang hayat.

Aspek Pelaksanaan LBK

Pelaksanaan LBK dalam konteks pengajaran-pembelajaran di institusi latihan sentiasa perlu dipastikan dapat memenuhi keperluan kerana usaha dan tenaga institusi latihan perlu digerakkan agar aspek berikut diberi fokus;

- Peranan pengajar
- Pengurusan latihan
- Persediaan stesyen kerja
- Penggunaan Pakej Pembelajaran

Sebagai senarai semak adakah sesebuah institusi latihan dapat menepati saranan sebagai pusat latihan berasaskan ketrampilan sila rujuk Lampiran 1.

(a) Peranan Pengajar

Pengajar program LBK tidak lagi sebagai ‘jurulatih konvensional’ kerana peranan yang mereka mainkan telah berubah daripada sebagai penyampai serba tahu kepada ‘pemudah cara dan pencetus inovasi’. Banyak unsur-unsur berdasarkan teori pengajaran pembelajaran terkini, perubahan teknologi dan kehendak semasa dalam dunia yang dinamik perlu diberi pertimbangan. Antara konsep-konsep penting adalah berdasarkan yang berikut;

- Pelatih adalah berbeza antara sesama mereka (dimana wujud sifat “individual differences”)
- Arus pembelajaran sejagat yang menekankan ‘pendemokrasian pendidikan’ dan ‘pembelajaran sepanjang hayat’ dimana peluang belajar kepada semua tidak harus disangkal dan dididik untuk terus mencari dan menimba ilmu secara berdikari.
- Arus globalisasi dan era teknologi maklumat meperlihatkan ilmu dan kemahiran adalah milik semua orang, oleh itu penguasaan ilmu tidak lagi menjadi hak persaorangan. Oleh itu pengajar harus mempunyai sifat keterbukaan, telus dan sanggup berkongsi maklumat.
- Kepentingan semua aspek kognitif, afektif dan psikomotor dalam pembelajaran supaya pelatih menjadi pelajar yang ‘bersepadu’ dan ‘seimbang’
- Penglibatan kesemua deria dan anggota untuk pembelajaran berkesan, oleh itu kaedah terbaik perlu digunakan supaya keupayaan minda, fizikal dan pembentukan sikap dapat berkembang. Penekanan aktiviti “hands-on” perlu dilakukan.

- Sebagai insan pelatih perlu diberi layanan sewajarnya agar mereka dilatih dalam persekitaran yang sihat dari segi emosi dan sosial. Oleh itu aspek psikologikal dan sosiologikal harus diberi perhatian dimana keperihatinan pengajar terhadap pelatih sentiasa diberi keutamaan.

Oleh yang demikian pengajar sewajarnya;

- Berperanan sebagai pembimbing dan perangsang kepada pelatih supaya berdikari dalam menimba pengetahuan dan kemahiran dengan menggunakan kemudahan teknologi maklumat,
- Memberi satu pengajaran yang sama untuk semua pelatih tetapi akan cuba menyediakan pengalaman pembelajaran yang berlainan untuk setiap pelatih berdasarkan kebolehan dan minat mereka,
- Menentukan pelatih belajar dengan aktiviti membuat bukan hanya sekadar mendengar dan melihat sahaja,
- Melapangkan masa dengan pelatih untuk mengenal pasti masalah mereka serta mencari jalan penyelesaiannya.

(b) Pengurusan latihan

Pengurusan latihan dalam LBK bebezanya dengan kaedah latihan konvensional. Sekiranya dilihat dari pelbagai aspek latihan berikut jelas menunjukkan beberapa perubahan daripada pengurusan latihan perlu dibuat,

Aspek Latihan	Program Latihan Konvensional	Program Latihan Beasaskan Ketrampilan
1. Pendekatan latihan	Memusat kepada pengajar	Memusat kepada pelatih
2. Peranan pengajar	Mengendalikan kuliah/demonstrasi	Mengurus pembelajaran sebagai fasilitator
3. Proses pengajaran	Dikawal oleh pengajar	Pembelajaran dikawal oleh pelatih
4. Topik pengajaran	Ditentukan oleh pengajar	Pelatih turut terlibat dalam penentuan topik
5. Bahan pengajaran	Pelatih mengikuti bahan pengajaran yang sama	Pelatih mengikuti bahan pengajaran yang berlainan pada masa yang sama.
6. Keluar masuk latihan	Pelatih memasuki/keluar pada masa yang sama	Pelatih memasuki/keluar berasingan (free entry/exit)
7. Masa penilaian	Pelatih dinilai pada masa yang sama	Pelatih dinilai apabila bersedia untuk dinilai
8. Konsep penilaian	Berbentuk ujian akhir atau secara sumatif.	Pelatih dinilai secara berterusan.

(c) Persediaan stesyen kerja

Menyediakan stesyen kerja dalam LBK adalah satu kemestian. Tanpa wujud stesyen kerja maka latihan LBK dilihat sebagai pincang, tidak mungkin standard kemahiran yang perlu dipenuhi akan tercapai. Oleh yang demikian sesebuah institusi yang ingin

menawarkan tempat sebagai pusat LBK bertauliah maka terlebih dahulu perlu memenuhi syarat sebagai tempat latihan yang lengkap. Institusi tersebut mestilah berupaya untuk menjalankan keseluruhan aktiviti pengajaran-pembelajaran sehingga ke peringkat penilaian. Pemantauan pihak bertanggung jawab adalah bersifat berterusan bagi memastikan setiap pusat latihan sentiasa mengekalkan mutu prasarana termasuk stesyen kerja, dan pelaksanaan latihan adalah seperti yang disarankan.

Berikut adalah empat langkah utama untuk memastikan stesyen kerja adalah didalam keadaan bersedia bagi pelaksanaan LBK;

- Pastikan satu stesyen kerja untuk satu Panduan Pembelajaran bergantung kepada kesukaran (complexity) bahan pengajaran tersebut,
- Periksa alat dan kelengkapan bagi setiap Panduan Pembelajaran tersebut,
 - Ianya adalah mencukupi
 - Terdapat kit peralatan bagi setiap pelatih
 - Terdapat bilik stor untuk pelatih untuk mereka mengambil bahan yang lain jika perlu.
- Anggarkan bilangan pelatih yang maksima untuk penggunaan stesyen kerja dan kit alat pada satu masa.
- Buat plan dan persediaan awal,
 - Masa pelatih adalah mencukupi untuk setiap aktiviti
 - Masa pengajar untuk memberi arahan
 - Elakkan sebarang gangguan luar semasa kursus berjalan
 - Kemaskini segala rekod yang berkaitan di dalam Carta Kemajuan Pelatih

Penekanan berterusan atas kepentingan satu stesyen kerja yang efisien adalah untuk mencapai matlamat berikut,

- i. dapat mengawal pergerakan/aktiviti pelatih dengan lebih baik dan lajar
- ii. mendorong pelatih kearah sikap kerja yang positif dan berkualiti
- iii. mewujudkan suasana kerja yang dinamik untuk mencapai tahap yang maksima
- iv. memberi peluang kepada pengajar untuk mengawal alat dan kelengkapan serta bahan-bahan yang digunakan.

(d) Pakej Pembelajaran (PP)

Pakej pembelajaran adalah salah satu elemen penting dalam LBK, oleh itu proses membangun pakej pembelajaran adalah satu aktiviti serius dimana PP dimaklumi dengan jelas dapat membantu pelatih mempertingkatkan lagi kualiti kemahiran dan juga dalam masa yang sama diharapkan akan dapat memupuk kreativiti semasa menjalani latihan. Pembangunan PP ini perlu dibuat secara berhati-hati dan memerlukan komitmen daripada semua pengajar serta agensi latihan mereka.

Definisi PP: Satu dokumen yang disediakan bagi menguasai ketrampilan mengikut pelbagai penyampaian/pengalaman bergantung kepada persekitaran agar pelatih dapat mencapai objektif pembelajaran tertentu

Penggunaan pakej pembelajaran dapat membantu merapatkan jurang dunia sebenar pekerjaan dengan suasana pengajaran dan pembelajaran dalam dunia latihan yang sedang pelatih lalui.

Fungsi PP

- Pelatih trampil mengikut kadar kepantasan masing-masing
- Pelatih dapat mengetahui tahap pencapaian prestasi mereka dengan tepat
- Pelatih melalui pelbagai aktiviti pembelajaran yang disediakan
- Pengajar dapat menilai pencapaian kemajuan pelatih secara individu atau kumpulan kecil
- Dapat mengurangkan perbezaan diantara alam kerja sebenar dengan alam latihan

Konsep Pengurusan PP

Pertimbangan berikut perlu diberi perhatian.

- Teknik dan strategi pengajaran dan pembelajaran disediakan (Syarahan, demonstrasi, menonton video, OJT)
- Sumber-sumber pembelajaran (Pusat sumber, bilangan pengajar)
- Kemudahan sedia ada (Bengkel, bilangan mesin, computer)
- Persekitaran yang terdapat dipersekitaran pusat pembelajaran/institute (Infrastruktur, lokasi, susun atur)

Ciri-ciri Utama PP

Bagi merangka dan menyediakan PP yang baik ciri-ciri utama perlu diketahui oleh agensi latihan dan pengajar/pensyarah. Daripada aspek ketrampilan ianya perlu secara eksplisit memperjelaskan pencapaian objektif pembelajaran yang diharapkan, oleh itu objektif dalam bentuk hasil pembelajaran (*learning outcome*) mestilah jelas, tepat dan lengkap serta memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan. PP perlu memperjelaskan bahawa diakhir pembelajaran pelatih TAHU serta BOLEH BUAT (*be able*) kemahiran atau latihan yang dipelajari.

Berikut adalah ciri-ciri utama pakej pembelajaran,

- Pelatih dibenarkan mengikut program pada kadar kepantasan masing-masing (*self paced*)
- Pentaksiran adalah berasaskan kemahiran pengetahuan (kognitif), kemahiran prestasi (psikomotor) dan juga sikap (afektif) untuk pelatih trampil
- Ketrampilan yang perlu dicapai mestilah diberitahu lebih awal di dalam bahan pembelajaran
- Proses pembelajaran menekankan aspek pengalaman pembelajaran (*learning experience*) bagi mencerminkan ketrampilan yang perlu dicapai

KESIMPULAN

Usaha menerapkan LBK dalam sistem latihan untuk menyediakan modal insan yang berketrampilan dilihat sebagai satu langkah yang bijak. Dengan memastikan '*content dan contex*' yang relevan, diperlukan, dirancang dan dilaksanakan dengan teliti akan membolehkan matlamat penyediaan modal insan berketrampilan dapat dicapai.

RUJUKAN

Blank, William E (1982), *Handbook for developing competency based training program*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prantice Hall.

Boam, Rosemary (1992), *Designing and achieving competency : A competency based approach to developing people and organization*, London: McGraw-Hill.

Bruke, John W (1989), *Competency based education and training*, New York: Falmer Pr.

Fletcher, Shirley (1991), *Designing competency training*, London: Kogan Page.

Hall, Gene E (1976), *Competency based education: A process for the improvement of education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prantice Hall.

King, Stephen B. (2001), *The complete guide to training delivery*. New York: Amacon.

Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan (1995), *Latihan berasaskan ketrampilan*. KL: Kementerian Sumber Manusia.