

ANALISIS KEPERLUAN LATIHAN
GURU PENOLONG KANAN PENDIDIKAN KHAS

MOHD JOHAN BIN YASKOM

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan
(Pengurusan dan Pentadbiran)

Fakulti Pendidikan
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

2013

DEDIKASI

Istimewa Untuk

Ibu bapa yang dikasihi, isteri tercinta dan anak-anak tersayang dan ahli keluarga yang memahami dan sentiasa memberi galakan.

Tidak dilupakan juga

pihak pentadbir dan rakan setugas di SK Air Tawar 4, Kota Tinggi yang bertimbangrasa, memahami keadaan dan memberi pelepasan serta kelonggaran kepada saya untuk mengikut kelas pada hujung minggu.

Penyelia Yang Dihormati,

Dr. Lokman bin Mohd. Tahir

yang memberi bimbingan dan tunjuk ajar dari semasa ke semasa.

rakan-rakan yang banyak membantu dan memberi galakan dorongan dan komitmen kalian telah menguatkan semangat diri ini untuk meneruskan Jihad yang tidak berkesudahan ini

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, atas limpah dan izin Allah swt, tesis ini berjaya disiapkan. Saya ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak seperti berikut;

Saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada penyelia saya, Dr. Lokman bin Mohd.Tahir kerana tidak jemu memberi bimbingan dan tunjuk ajar kepada saya dari permulaan kajian sehinggalah selesai kajian ini. Tidak lupa juga ucapan terima kasih saya kepada semua pensyarah UTM yang pernah mencurahkan bakti mereka di kelas Pesisir Bandar Penawar ini.

Saya juga ingin berterima kasih kepada pihak pentadbir di enam buah sekolah di daerah Kota Tinggi, Pasir Gudang dan Kulai iaitu SK LKTP Adela, SK Datuk Usman Awang, SK Ulu Tiram, SJKC Johor Jaya, SJKC Masai dan SK LKTP Penggeli Timur kerana memberi kebenaran kepada saya untuk menjalankan sesi temu bual bersama Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas (GPKPK) di sekolah tersebut. Kerjasama daripada GPKPK di keenam-enam buah sekolah rendah ini juga amat saya hargai kerana mereka sudi meluangkan masa untuk sesi temu bual dan menjadi responden dalam kajian saya ini.

Akhir sekali, kepada rakan seperjuangan yang telah sama-sama mengharungi segala suka dan duka sepanjang proses pembelajaran ini. Semangat setia kawan dan keikhlasan membantu serta sedia berkongsi maklumat akan saya ingat buat selamanya. Amin.

ABSTRAK

Tujuan kajian ini dijalankan untuk mengkaji analisis keperluan latihan Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas (GPKPK) di daerah Kota Tinggi, Pasir Gudang dan Kulai. Kajian ini melibatkan sampel seramai enam orang guru di enam buah sekolah di daerah Kota Tinggi, Pasir Gudang dan Kulai. Data dikumpul melalui temu bual. Temu bual dalam bentuk kualitatif telah dijalankan bersama dengan GPKPK dan semua pendapat daripada GPKPK telah direkod dan dirakamkan oleh penyelidik melalui alat perakam. Semua data telah dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis kandungan. Analisis data mendapati bahawa GPKPK menghadapi berbagai masalah untuk menyesuaikan diri dalam bidang tugas mereka. Selain itu, berbagai-bagai cadangan telah diperolehi bagi menambah baik bidang tugas GPKPK pada masa akan datang.

ABSTRACT

This research was conducted to study the training needs analysis of Special Education Senior Assistant Teachers in the Districts of Kota Tinggi, Pasir Gudang and Kulai. This study involved a sample of six teachers from six schools in the Districts of Kota Tinggi, Pasir Gudang and Kulai. The data were collected through interviews. The interviews in qualitative forms were carried out on six of GPKPK and all the opinions from the samples were recorded through a recording device and documented by the researcher. All data were analysed using the method of content analysis. Data analysis revealed a variety of problems faced by the GPKPK to acclimatize to their working specifications. In addition, there were suggestions to improve their ability to adapt to their working specifications in the future.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKASURAT
	PENGESAHAN STATUS TESIS	
	PENGESAHAN PENYELIA	
	JUDUL	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	xii
	SENARAI SINGKATAN	xii
	SENARAI LAMPIRAN	xiii

1	PENDAHULUAN	
1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	2
1.3	Penyataan Masalah	6
1.4	Objektif Kajian	7
1.5	Persoalan Kajian	7
1.6	Kerangka Konseptual Kajian	8
1.7	Rasional Kajian	9
1.8	Kepentingan Kajian	10
1.9	Skop dan Kekangan	11
1.10	Definisi Istilah	12
1.10.1	Analisis	12
1.10.2	Keperluan	12
1.10.3	Latihan	12
1.10.4	Guru Penolong Kanan	13
1.10.5	Pendidikan Khas	13
1.11	Penutup	14
2	SOROTAN PENULISAN	
2.1	Peranan Guru Penolong Kanan Secara Umum	15
2.1.1	Guru Penolong Kanan Pentadbiran	16
2.1.2	Guru Penolong Kanan Hal Ehwal Murid (HEM)	28
2.1.3	Guru Penolong Kanan Kokurikulum	20
2.2	Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas (GPKPK)	21
2.2.1	Peranan Dan Tanggungjawab GPKPK	21
2.3	Keperluan Latihan Untuk GPKPK	25
2.3.1	Pentadbiran	26
2.3.2	Pengkhususan Bidang pendidikan Khas	26
2.4	Kajian-Kajian Lepas Tentang Guru Penolong Kanan	27

3	METODOLOGI KAJIAN	
3.1	Pengenalan	31
3.2	Reka Bentuk Kajian	31
3.3	Populasi, Sampel Dan Tempat Kajian	33
3.4	Instrumentasi	34
3.4.1	Temu Bual Berstruktur	34
3.4.2	Temu Bual Separa Berstruktur	35
3.4.3	Temu Bual Tidak Berstruktur	35
3.5	Kajian Rintis	36
3.6	Kebolehpercayaan dan Kesahan Instrumen	36
3.7	Protokol Temu Bual GPKPK	37
3.8	Prosedur Kajian	37
3.9	Analisis Data	38
4	ANALISIS DATA	
4.1	Pengenalan	40
4.2	Hasil temu bual GPKPK	40
4.3	Demografi GPKPK	40
4.3.1	Berdasarkan Jantina	41
4.3.2	Berdasarkan Umur	41
4.3.3	Berdasarkan tempoh pegang jawatan	42
4.3.4	Berdasarkan Kelulusan Akaemik Tertinggi	42
4.2	Tema dan Pengekodan	43
4.3	Analisis Sokongan Pihak Pentadbiran Kepada GPKPK	45
4.4	Analisis Masalah-Masalah Pengurusan Dan Pentadbiran GPKPK	48
4.5	Analisis Keperluan Latihan Pengurusan Dan pentadbiran GPKPK	54
4.6	Cadangan-Cadangan Menambah Baik Tugas GPKPK	59

5	RUMUSAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	
5.1	Pengenalan	62
5.2	Rumusan Hasil Kajian	62
5.3	Perbincangan Hasil Kajian	65
5.3.1	Sokongan Daripada Guru Besar Dan GPK Aliran Perdana	65
5.3.2	Masalah-Masalah Yang Dihadapi Oleh GPKPK	69
5.3.3	GPKPK Memerlukan Latihan Dalam Hal Ehwal Pentadbiran	71
5.3.4	Latihan Yang Diperlukan oleh GPKPK	73
5.4	Cadangan	74
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	75
5.6	Penutup	76
	RUJUKAN	77

LAMPIRAN**SENARAI JADUAL**

JADUAL	PERKARA	MUKA SURAT
3.1	Bilangan Sampel Dan Tempat kajian	34
3.2	Proses Penganalisan Data Kualitatif	39
4.1	Taburan GPKPK berdasarkan jantina	41
4.2	Taburan GPKPK berdasarkan umur	41
4.3	Taburan responden berdasarkan tempoh memegang jawatan GPKPK	42
4.4	Taburan GPKPK berdasarkan kelulusan akademik	42
4.5	Dapatan Hasil Kajian Berdasarkan Tema Dan Kod	44
4.6	Analisis Sokongan Pihak Pentadbiran	46
4.7	Analisis Masalah-Masalah Pengurusan Dan Pentadbiran GPKPK	49
4.8	Analisis Keperluan Latihan Pengurusan Dan Pentadbiran GPKPK	54
4.9	Cadangan-Cadangan Menambah Baik Tugas GPKPK	59

SENARAI RAJAH

RAJAH	PERKARA	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Konseptual Kajian	8

SENARAI SINGKATAN

GPK	-	Guru Penolong Kanan
GPK 1	-	Guru Penolong Kanan Pentadbiran
GPK HEM	-	Guru Penolong Kanan Hal Ehwal Murid
GPKPK	-	Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas
PPKI	-	Program Pendidikan Khas Integrasi
KUP	-	Khas Untuk Penyandang
PKK	-	Pengetahuan, Kemahiran, Kebolehan
SKPK	-	Sekolah Khas Pendidikan Khas
j-QAF	-	Jawi, Quran, Akhlak, Fardhu Ain
BBM	-	Bahan Bantu Mengajar
PKPGB	-	Program Khas Pensiswazahan Guru Besar
SAPS	-	Sistem Analisis Peperiksaan Sekolah
APDM	-	Aplikasi Pengkalan Data Murid
SPBS	-	Sistem Penilaian Berasaskan Sekolah

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Lampiran Maklumat Responden	81
B	Lampiran Soalan-soalan Temu Bual	84
C	Transkrip Temu Bual GPKPK	
	RESPONDEN 1	86-91
	RESPONDEN 2	92-98
	RESPONDEN 3	99-106
	RESPONDEN 4	107-113
	RESPONDEN 5	114-121
	RESPONDEN 6	122-129

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 PENGENALAN

Guru Penolong Kanan (GPK) merupakan individu yang penting peranannya selepas guru besar dan pengetua di setiap sekolah. Penolong kanan ini terdiri daripada Guru Penolong Kanan Pentadbiran (Kurikulum), Guru Penolong Kanan Hal Ehwal Murid (HEM), Guru Penolong Kanan Kokurikulum, Penyelia Petang dan Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas. Guru penolong kanan merupakan orang yang paling hampir dengan pentadbir di sekolah. Pengetua dan guru besar merupakan individu yang ditugaskan secara hakiki untuk memimpin sesebuah sekolah. Pengetua dan guru besar bertanggungjawab memastikan pengurusan pentadbirannya berjalan dengan lancar dan cekap. Tugas pentadbir pada masa kini adalah sesuatu yang sangat mencabar akibat daripada perkembangan, pembangunan dan kemajuan yang berlaku sepanjang masa.

Keberkesanan pentadbiran pengetua dan guru besar tidaklah terhasil tanpa sokongan dan kerjasama yang erat daripada guru-guru penolong kanan yang berwibawa dan cekap. Barisan GPK ini mengambil alih tugas pengurusan sekolah semasa ketiadaan guru besar atau pengetua. Pentadbir mesti mempunyai hubungan yang rapat dengan barisan GPK di sekolah mereka iaitu kedua-dua pihak mestilah mempunyai pendirian yang sama serta bekerja sebagai satu pasukan. Seseorang pentadbir yang berkesan akan memberi kepercayaan kepada penolong mereka dengan berunding dan bersepakat dalam menentukan hala tuju sekolah. Secara tidak

langsung tindakan ini akan menghasilkan persefahaman dan akan mewujudkan suasana yang baik di sekolah.

Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas adalah salah satu daripada jawatan penolong kanan yang wujud di sekolah-sekolah. Melalui Surat Pekeliling Ikhtisas Bilangan 15 Tahun 2010 melalui Kementerian Pelajaran Malaysia menyatakan bahawa Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas (GPKPK) adalah jawatan secara hakiki yang diwujudkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia bagi membantu guru besar atau pengetua mengurus tadbir Program Pendidikan Khas di sekolah-sekolah yang berkaitan. Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas bertanggungjawab membantu guru besar atau pengetua di dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengurusan pendidikan khas seperti urusan pentadbiran, pengajaran, hal ehwal murid pendidikan khas, kurikulum, ko-kurikulum dan sebagainya. Dalam ertikata yang lain GPK Pendidikan Khas mempunyai peranan dan tanggungjawab untuk mengurus dan mentadbirkan semua perkara-perkara yang bersangkutan dengan pengurusan pendidikan khas dan segala keputusan adalah dirujuk kepada guru besar atau pengetua selaku ketua organisasi yang paling utama.

1.2 Latar Belakang Masalah

Program Pendidikan Khas melalui Kementerian Pelajaran Malaysia telah mula dilaksanakan di negara ini melalui;

- i. Sekolah Khas bagi murid bermasalah penglihatan dan bermasalah pembelajaran.
- ii. Program Pendidikan Khas Intergrasi (PPKI) disediakan untuk murid-murid berkeperluan khas bermasalah pembelajaran, bermasalah pendengaran dan bermasalah penglihatan. Program ini diwujudkan di sekolah harian biasa rendah dan menengah dan sekolah menengah teknik dan vokasional yang

menggunakan pendekatan pengajaran dan pembelajaran secara pengasingan dan separa inklusif.

Pada tahun 2008, Bahagian Sumber Manusia, Kementerian Pelajaran Malaysia telah mengumumkan tentang perjawatan jawatan GPKPK untuk ditempatkan di Program Pendidikan Khas Intergrasi di sekolah rendah manakala pada tahun 2010 pula untuk pengisian jawatan GPKPK di sekolah menengah. Guru-guru yang berminat untuk memangku jawatan GPKPK hendaklah memenuhi syarat-syarat kelayakan memohon jawatan ini iaitu sedang berkhidmat di Program Pendidikan Khas Integrasi dan telah di lantik ke Gred DG44 (KUP) bagi sekolah menengah dan DGA32 (KUP) bagi sekolah rendah serta tidak pernah dikenakan tindakan tatatertib sepanjang perkhidmatan. Selain itu terdapat syarat-syarat yang lain seperti guru-guru yang memohon mestilah mempunyai pengalaman berkhidmat dalam bidang Pendidikan Khas tidak kurang dari lima tahun. Syarat-syarat ini bukanlah dilihat sebagai satu kesukaran atau halangan bagi guru-guru yang berminat untuk memohon jawatan GPKPK ini. Pengalaman guru-guru pendidikan khas di dalam menguruskan kerja-kerja pentadbiran di sekolah seperti pengurusan Kurikulum, Hal Ehwal Murid (HEM) dan Ko-kurikulum di aliran perdana adalah terhad jika ianya dijadikan ukuran yang utama dalam menetapkan kriteria-kriteria untuk menjawat jawatan ini.

Burke dan Steensma (1998) mendapati terdapatnya hubungkait di antara pengalaman kerja individu dengan prestasi organisasi. Dari kajian ini dapat dirumuskan bahawa tempoh pengalaman bekerja seseorang individu akan mempengaruhi cara bekerja individu tersebut, yang mana seterusnya akan memberikan kesan kepada prestasi organisasi. Manakala, Hambrick dan Mason (1984) dalam Teori "Upper Echelons" menyatakan kesan pengalaman kerja terhadap prestasi organisasi turut mengukuhkan hubungkait tersebut. Kebanyakan guru-guru pendidikan khas yang layak memohon jawatan GPKPK adalah guru penolong biasa yang mengajar pendidikan khas. Guru penolong biasa tidak selalu didedahkan dengan pengalaman mentadbir seperti GPK 1, GPK HEM dan GPK Ko-Kurikulum apatah lagi memangku tugas-tugas pentadbiran di aliran perdana. Senario ini mungkin disebabkan tanggungjawab yang berat dan rumit untuk mengasuh dan membimbing murid-murid pendidikan khas menyebabkan peluang-peluang seperti

ini tidak dapat dipenuhi. Tugas Penyelaras Pendidikan Khas pula hanya bersangkutan dengan hal-ehwal pendidikan khas semata-mata. Walaubagaimanapun segala keputusan yang perlu diambil hendaklah mendapat persetujuan daripada guru besar atau pengetua yang merupakan ketua di dalam sesebuah organisasi seperti sekolah. Berdasarkan pendapat Burke dan Steensma (1998), masalah kekurangan pengalaman di bidang pentadbiran ini akan menyebabkan guru-guru yang dilantik menjadi GPKPK akan menghadapi kesukaran untuk menjalankan tugas-tugas mentadbir hal ehwal pendidikan khas dengan lebih cekap dan berkesan untuk mencapai matlamat yang disasarkan.

Di sekolah rendah kebanyakan guru-guru pendidikan khas yang telah lama berkhidmat dan mempunyai pengalaman sebagai penyelaras adalah lepasan sijil ataupun diploma pendidikan. Pada masa sekarang Kementerian Pendidikan Malaysia telah memberikan kemudahan dan ruang kepada guru-guru ini melanjutkan pelajaran hingga ke peringkat ijazah sarjana muda secara sepenuh masa ataupun secara sambilan. Banyak program-program yang ditawarkan kepada guru-guru yang mahu melanjutkan pelajaran hingga ke peringkat ijazah sarjana muda seperti Program Khas Pensiswazahan Guru (PKPG) dan Pensiswazahan Guru Sekolah Rendah (PGSR). Apabila guru-guru ini telah tamat pengajian masing-masing, mereka akan ditawarkan ke skim siswazah iaitu gred DG41 dengan gelaran Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah (PPPS). Perubahan skim ini akan menyebabkan guru-guru ini tidak layak memohon untuk menjawat jawatan GPKPK. Ini kerana di sekolah rendah jawatan GPKPK hanya layak untuk yang menyandang DG32 secara time based sahaja. Perkara ini akan memberi kesan kepada pengisian jawatan GPKPK iaitu guru-guru yang memohon jawatan ini mestilah mempunyai pengalaman dalam bidang pengurusan dan pengajaran di kelas pendidikan khas. Lantaran itu jawatan GPKPK ini lebih terbuka kepada guru-guru baru yang kurang pengalaman di dalam hal-hal pentadbiran seperti pengurusan kewangan, hal ehwal murid, ko-kurikulum, penyeliaan, membuat keputusan dan sebagainya.

Selain daripada kekurangan pengalaman dalam bidang pentadbiran sekolah menjadi isu bagi pengisian jawatan GPKPK ini, terdapat perkara lain yang dilihat sebagai latar belakang permasalahan di dalam kajian ini. Perkara tersebut ialah berkaitan dengan kekurangan latihan-latihan berkaitan bidang tugas GPKPK. Latihan

merupakan satu proses pembelajaran yang disusun untuk mengubah sikap, meningkatkan pengetahuan dan kemahiran agar prestasi kerja dapat sentiasa dipertingkatkan. Latihan adalah satu set pengalaman pembelajaran terancang yang direkabentuk bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja (Asmah 2003; Blanchard dan Thacker 2004; Ibrahim 2001).

Menurut Mumtaz (2008) pula, latihan merupakan satu seni atau proses ke arah mencapai matlamat kumpulan atau organisasi. Latihan merupakan satu proses peningkatan pengetahuan, perkembangan kemahiran, perubahan tingkah laku, sikap serta memperbaiki kebolehan untuk menjalankan tugas yang lebih efisien dan berkesan. Dengan itu, latihan sangat penting untuk membentuk pekerja yang lebih produktif dan efektif. Kajian-kajian juga mendapati penolong kanan yang baru dilantik, walaupun berpengalaman dari segi mengajar mata pelajaran, tetapi sangat kurang pengetahuan berkaitan dengan bidang pentadbiran sesebuah organisasi dan juga tidak mempunyai kemahiran yang mencukupi untuk menjalankan tugasnya yang sudah tentu berbeza dari sebelumnya (Hartzell, 1995).

Oleh kerana penolong kanan perlu membantu pentadbir dalam menjalankan tugas mentadbirkan sekolah adalah wajar mereka juga diberi latihan yang secukupnya seperti juga latihan yang diberikan kepada pengetua untuk membolehkan mereka menjalankan tugas-tugas dengan berkesan (Chan Hock Seong, 1969 dan Kamarudin, 1989). Mereka juga pada suatu ketika nanti bakal dilantik menjadi salah seorang pentadbir utama yang akan menguruskan segala hal-ehwal yang berkaitan dengan organisasi seperti sekolah.

Proses membuat keputusan adalah perkara penting yang harus ada dalam diri seorang penolong kanan di dalam sesebuah sekolah. Menurut Ainon Mohd (2003), akal adalah fitrah manusia untuk berfikir, tetapi dalam menggunakan akal biasa sesekali seseorang itu membuat keputusan yang salah kerana dia tidak menggunakan logik akalnya. Apa yang penting ialah keputusan mesti diambil untuk diri sendiri, keluarga, organisasi, masyarakat dan negara. Ahmad Atory Hussain (1991) menyatakan bahawa keputusan adalah dianggap baik jika ia berkesan apabila dilaksanakan. Setiap keputusan yang diambil adalah rasional tetapi ia adalah bergantung kepada situasi yang mengelilingi individu atau kumpulan dalam

membuat keputusan yang diambil. Situasi yang berlaku mempunyai perkaitan yang akan mempengaruhi dalam membuat keputusan. Ab. Aziz Yusof (2004) telah menyatakan bahawa kepintaran emosi diperlukan dalam membuat sesuatu keputusan. Keputusan yang dibuat adalah satu proses di mana iannya akan memenuhi kehendak satu organisasi termasuklah bebanan yang akan diterima sama ada positif atau negatif bagi mendapatkan keputusan yang paling optimum atau secara terbaik.

Sehubungan dengan itu kemahiran membuat keputusan adalah salah satu tanggungjawab yang perlu ada di dalam diri seorang penolong kanan. Ini kerana dalam sesetengah perkara keputusan yang segera dan tepat perlu diambil oleh penolong kanan. GPKPK yang tidak pernah didedahkan tentang situasi sebegini tentu sekali akan menghadapi masalah di dalam tugasnya sebagai pembantu pentadbir. Jika sesuatu keputusan yang dibuat itu salah dan tidak adil kepada sesetengah pihak tentu sekali ianya akan mengundang masalah dan mempengaruhi sesebuah organisasi seperti PPKI. Pentadbir yang bijak membuat keputusan akan mendatangkan kebaikan kepada organisasi dan akan dihormati oleh orang bawahan.

1.3 Pernyataan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah yang dinyatakan maka dapat disimpulkan bahawa perjawatan GPKPK pada masa kini tidak kurang pentingnya bagi melancarkan pentadbiran di sesebuah sekolah khususnya di sekolah-sekolah yang mempunyai Program Intergrasi Pendidikan Khas. GPKPK yang dilantik ini perlu menjalankan kerja-kerja pentadbiran dan pengurusan bagi kelas pendidikan khas seperti mana fungsi GPK di aliran perdana. Tugas-tugas pentadbiran ini di memerlukan seseorang yang berpengalaman, berkemahiran, berilmu, mempunyai kredibiliti sebagai pemimpin dan sebagainya. Aspek-aspek inilah yang perlu ada di dalam diri seorang GPKPK sekiranya mereka mahu menjalankan tugas yang diamanahkan dengan berkesan dan cemerlang. Berdasarkan daripada ini maka dapat diputuskan bahawa GPKPK memerlukan bidang-bidang latihan yang melibatkan hal-

hal pengurusan dan pentadbiran di pendidikan khas bagi keberkesanan program pendidikan khas di setiap sekolah yang terlibat.

1.4 Objektif Kajian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dinyatakan sebelum ini maka dapat disimpulkan bahawa kajian ini mempunyai objektif seperti berikut;

- i. Mengenalpasti sokongan yang diterima daripada pihak pentadbiran di dalam bidang pentadbiran Pendidikan Khas.
- ii. Mengenalpasti masalah-masalah yang dihadapi oleh GPK Pendidikan Khas
- iii. Mengenalpasti adakah GPKPK memerlukan latihan dalam hal ehwal pentadbiran.
- iv. Mengenalpasti keperluan latihan GPKPK dalam bidang pengurusan pentadbiran yang berkaitan dengan Program Pendidikan Khas

1.5 Persoalan kajian

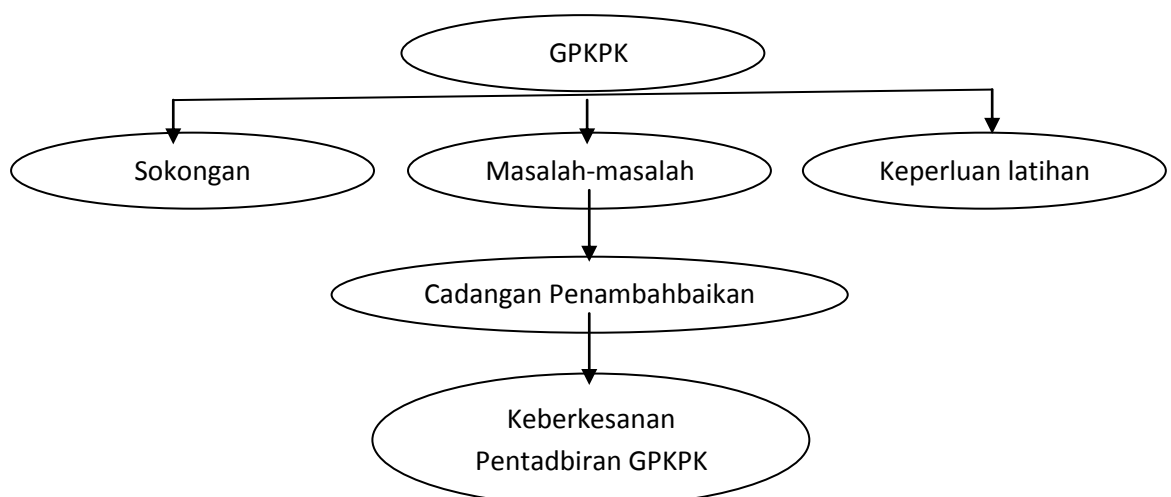
Dalam kajian mengenai analisis keperluan latihan Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas (GPKPK) beberapa persoalan diharapkan akan terjawab setelah selesai menganalisis semua maklum balas melalui kaedah temubual dengan beberapa Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas yang telah dilantik untuk menyandang jawatan tersebut secara hakiki. Antara persoalan yang cuba di selesaikan adalah seperti:

- i. Adakah latihan-latihan hal ehwal pentadbiran Pendidikan Khas diperlukan oleh Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas (GPKPK)

- ii. Adakah GPKPK memerlukan sokongan daripada pihak pentadbiran sekolah seperti Guru Besar dan Guru Penolong Kanan Perdana dalam pengurusan dan pentadbiran pendidikan khas.
- iii. Adakah dengan hanya menggunakan pengalaman di dalam pendidikan khas menjadikan GPKPK mahir dalam menguruskan hal ehwal pentadbiran pendidikan khas.

1.6 Kerangka Konseptual Kajian

Kajian ini cuba melihat mengenai keperluan-keperluan latihan dalam bidang pengurusan dan pentadbiran bagi GPKPK. Keperluan-keperluan latihan ini adalah berkaitan dengan tugas hakiki sebagai GPKPK. Selain itu kajian ini akan cuba merungkai mengenai penerimaan sokongan daripada pihak pentadbiran dan barisan GPK di aliran perdana bagi membantu GPKPK bagi menjalankan tugasnya. Selain mengkaji sokongan yang diterima daripada pihak pentadbiran, kajian ini akan mengkaji masalah-masalah yang timbul di dalam bidang tugas GPKPK dan cadangan-cadangan untuk memperbaiki atau mengatasinya.



Rajah 1.1: Kerangka Konseptual Kajian Analisis Keperluan Latihan Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas

Berdasarkan kepada rajah 1.1, dapat diperhatikan bagaimana elemen-elemen keperluan bagi seorang GPKPK untuk menjalankan tugas hakikinya di sekolah. Bagi menganalisis keperluan latihan GPKPK, perlu diselidik sejauhmana sokongan yang diterima daripada pihak sekolah iaitu daripada guru besar dan barisan GPK di aliran perdana. Masalah-masalah yang dihadapi oleh GPKPK juga perlu diambil kira bagi melihat kaitan antara sokongan dan masalah-masalah yang dihadapi oleh GPKPK. Keperluan latihan merupakan jalan penyelesaian bagi mengatasi segala masalah-masalah yang dihadapi oleh GPKPK di dalam urusan pentadbirannya dan perlu ada penambahbaikan dari semasa ke semasa bagi meningkatkan keberkesanan bidang tugas GPKPK pada masa kini.

1.7 Rasional Kajian

Keperluan latihan hal ehwal pentadbiran berkaitan dengan Program Pendidikan Khas merupakan asas dalam kecemerlangan pentadbiran Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas. Menurut Zaidatol Akmaliah (1990) menyatakan bahawa pembangunan profesionalisme merujuk kepada matlamat guru dan sumber yang diperlukan untuk mencapai matlamat dan dilaksanakan dengan melihat bagaimana proses latihan dapat disampaikan dan ditadbirkan. Berdasarkan pandangan ini, ia membuktikan bahawa proses latihan memainkan peranan penting dalam mencapai matlamat dan objektif organisasi. Orlich (1989) menyatakan bahawa latihan dalam perkhidmatan kepada pentadbir atau pun guru-guru biasa adalah satu aktiviti atau program yang dirancang berdasarkan keperluan yang telah dikenal pasti dan yang telah dirancang serta dibentuk khusus untuk sekumpulan guru secara spesifik agar menambah atau meningkat kemahiran tugas, kebolehan atau pengetahuan. Terdapat dalam kalangan penolong kanan di sesebuah sekolah tidak dapat mendapat latihan yang mencukupi dan berkesan dalam memikul tanggungjawab sebagai Guru Penolong Kanan. Kekurangan latihan terutama di dalam hal ehwal pentadbiran tentu sekali akan menyebabkan tugas-tugas hakiki yang perlu dilaksanakan oleh GPK menjadi tidak cekap dan akan mempengaruhi keberkesanan sesebuah sekolah dalam segala aspek. Melalui proses latihan yang

beterusan seperti yang dinyatakan oleh Orlich seperti di atas adalah satu perkara yang amat positif bagi mencapai kejayaan dan kecemerlangan di dalam pentadbiran sesebuah sekolah.

Keperluan pengkhususan latihan dan pengalaman kerja berkaitan dengan Pendidikan Khas dilihat sebagai suatu perkara yang penting untuk menjalankan tugas hakiki sebagai Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas. Burke dan Steensma (1998) mendapati terdapatnya hubungkait di antara pengalaman kerja individu dengan prestasi organisasi. Dari kajian ini dapat dirumuskan bahawa tempoh pengalaman bekerja seseorang individu akan mempengaruhi cara individu tersebut bekerja dan seterusnya akan memberikan kesan kepada prestasi organisasi. Hambrick dan Mason (1984) dalam Teori "Upper Echelons" menyatakan kesan pengalaman kerja terhadap prestasi organisasi turut mengukuhkan hubungkait di antara pengalaman kerja individu dengan prestasi sesebuah organisasi. Hakikat untuk menjadi penolong pentadbir yang berkesan dan cemerlang di sekolah memerlukan banyak pengalaman yang berkaitan hal ehwal pentadbiran. Tanpa pengalaman di dalam hal ehwal pentadbiran sekolah, seseorang yang memangku jawatan sebagai Guru Penolong Kanan tidak akan dapat menjalankan tugasnya dengan cekap dan sempurna bagi mencapai sasaran, matlamat dan objektif sesebuah sekolah.

1.8 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian tentang Analisis Keperluan Latihan Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas ialah dapat dijadikan sumber-sumber rujukan bagi mana-mana pihak yang terlibat dalam dunia pentadbiran pendidikan khas. Bidang pentadbiran pendidikan khas terutamanya di dalam kelas integrasi, adalah masih baru dengan jawatan GPKPK ini. Jawatan GPKPK ini diwujudkan untuk melicinkan lagi perjalanan pengurusan dan pentadbiran bagi kelas-kelas pendidikan khas. Sesuatu yang pasti ialah masalah-masalah pengalaman, pengetahuan tentang pentadbiran, tekanan-tekanan semasa menjalankan tugas, ilmu-ilmu kepimpinan dan sebagainya menjadi masalah-masalah dalam perjawatan ini. Dengan dijalankan kajian ini adalah diharapkan supaya pengkaji dapat mengenalpasti masalah-masalah tersebut

berdasarkan temu bual yang dijalankan daripada aspek sokongan yang diterima, masalah-masalah pentadbiran GPKPK, latihan-latihan yang diperlukan dan cadangan penambah baik bagi tugas-tugas GPKPK.

1.9 Skop Dan Kekangan

Dalam menjalankan kajian tentang Analisis Keperluan Latihan Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas terdapat skop dan kekangan dalam membuat kutipan data maklumat daripada responden. Kajian yang dilakukan ini hanyalah berpandukan maklumat-maklumat yang diberikan oleh responden secara temubual dan wawancara. Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif di mana pengkaji menjalankan temubual dan wawancara dengan guru penolong kanan Pendidikan Khas sahaja. Dalam hal ini, pendapat penyelaras dan guru-guru Pendidikan Khas tidak dilibatkan bersama kerana objektif kajian ini hanya berkisar mengenai analisis keperluan latihan Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas.

Memandangkan perjawatan GPKPK ini masih terlalu baru terutamanya di Program Pendidikan Khas Integrasi di sekolah rendah mahupun menengah menyebabkan sukar untuk pengkaji mencari bahan-bahan rujukan seperti buku-buku ilmiah, penulisan jurnal, laman web, rencana-rencana yang berkaitan dan berbagai lagi. Kekurangan bahan-bahan rujukan berkaitan Analisis Keperluan Latihan Guru Penolong Kanan Pendidikan Khas sedikit sebanyak menjadi kekangan bagi pengkaji untuk mendapatkan hasil kajian daripada penyelidikan ini.

Kekangan lain ialah segala hasil dapatan secara temubual dan wawancara yang dilakukan oleh pengkaji adalah terhad kepada beberapa orang responden sahaja. Dalam kajian ini pengkaji hanya mendapatkan maklumat daripada 7 orang responden yang merupakan penolong kanan Pendidikan Khas yang baru dilantik untuk menyandang jawatan ini. Tujuh orang responden ini ialah GPKPK yang berkhidmat di Program Pendidikan Khas Intergrasi di daerah Kota Tinggi dan Pasir Gudang sahaja. Lantaran itu, segala maklumat yang didapati dan dianalisis bukanlah mewakili pendapat ataupun maklum balas daripada keseluruhan GPKPK di peringkat

negeri mahupun negara umumnya. Ianya hanya sebahagian pendapat di kalangan responden yang terpilih untuk ditemubual dan diwawancara.

1.10 Definisi Istilah

1.10.1 Analisis

Berdasarkan Kamus Dewan analisis membawa maksud istilah untuk peraturan, kaedah atau teknik cara kerja sesuatu sistem untuk menentukan masalah dan keperluan sistem tersebut untuk menyelesaikan masalah, memperbaiki atau melaksanakan sistem dengan berkesan. Maksud lain analisis pula adalah langkah yang diambil seterusnya selepas `penilaian' dilakukan iaitu perlu membuat penyiasatan sebab-sebab dan alasan-alasan bagi keperluan tadi. Langkah ini adalah perlu supaya intervensi-intervensi yang sesuai boleh dikenalpasti dan pemilihan akan dilakukan kemudian.

1.10.2 Keperluan

Keperluan merujuk kepada jurang yang wujud antara hasil kerja masa kini dengan hasil kerja yang diinginkan. Ia boleh didefinisikan sebagai suatu kekurangan atau sebagai suatu peluang. Dalam pendekatan model kekurangan, keperluan dikatakan sebagai kekurangan dalam pengetahuan asas, sikap dan kemahiran yang menyebabkan pekerja kurang kecekapan dan mempengaruhi prestasi kerja. Pendekatan model peluang pula mendefinisikan keperluan sebagai sesuatu yang merangsang manusia untuk memperbaiki kelemahan, dan untuk memperlihatkan potensi sebenar (Sredl and Rothwell 1987).

1.10.3 Latihan

Kepentingan latihan kepada organisasi tidak dapat dinafikan. Latihan yang efektif akan memberi kesan kepada prestasi dan kejayaan organisasi, Ia haruslah

mengikuti kitaran latihan yang bermula dengan analisis keperluan latihan, merekabentuk latihan, melaksana dan menilai program latihan (Brooks 1995; Goldstein 1993). latihan merupakan satu proses yang sistematik khusus untuk memberikan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan (PKK) yang bersesuaian bagi sesuatu tugas atau pekerjaan. Ini bermakna latihan menjurus kepada sesuatu yang spesifik dan menumpu kepada prestasi masa yang terdekat. Latihan berbeza daripada pembangunan yang memfokuskan kepada jangka masa yang lebih panjang.

Latihan adalah satu konsep atau aktiviti yang sangat signifikan hari ini pada semua bentuk organisasi. Latihan menjadi antara aktiviti penting yang dijalankan oleh organisasi awam dan swasta dan tidak kurang pentingnya pada pertubuhan-pertubuhan bukan kerajaan untuk menangani perubahan dan tuntutan semasa yang wujud (Rae, 2001). Latihan adalah satu proses terancang dan bersistematik yang dirancang, dilaksana dan perlu diberi penilaian rapi untuk menentukan objektif yang ditetapkan adalah tercapai.

1.10.4 Guru Penolong Kanan

Penolong kanan biasanya hanya akan menjalankan tugas-tugas rutin seperti yang diarahkan oleh pentadbir dari masa ke semasa (Scoggins, 1993). Kajian oleh Koru (1993) ke atas penolong-penolong kanan di sekolah-sekolah menengah di Houston, Amerika Syarikat mendapati mereka masih menjalankan tugas-tugas perkeranian, pengawasan dan pengawalan disiplin. Tugas-tugas yang melibatkan pelaksanaan aktiviti pengajaran dan pembelajaran jarang diberikan kepada mereka. Ini menyebabkan kedudukan penolong pengetua itu tidak jelas sehingga berbagai tanggapan diberikan kepada mereka. Penolong kanan sering dianggap sebagai sebagai orang yang serba boleh dan kadang-kala digelar sebagai 'glorified clerk' (Tilak, 1978 dan Kamariah, 1995).

1.10.5 Pendidikan Khas

Pendidikan khas adalah perkhidmatan dan kemudahan pendidikan yang disediakan untuk individu berkeperluan khas, atau kurang upaya, yang terdiri daripada mereka yang mengalami kecacatan mental, bermasalah pembelajaran, gangguan emosi dan tingkah laku, gangguan komunikasi (pertuturan dan bahasa),

hilang pendengaran, hilang penglihatan atau darjah penglihatan yang rendah, kecacatan fizikal dan golongan pintar cerdas.

1.11 Penutup

Dalam kajian ini penyelidik mengkaji tentang keperluan latihan bagi GPKPK yang melibatkan perkara-perkara seperti sokongan-sokongan yang diterima daripada pihak sekolah, masalah-masalah yang dihadapi oleh GPKPK di dalam urusan pentadbirannya, keperluan-keperluan latihan yang diperlukan bagi meningkatkan lagi keberkesanan tugas GPKPK dan cadangan -cadangan penambahbaikan. kajian ini amat penting memandangkan jawatan GPKPK ini telah diperluaskan dan mempunyai tanggungjawab dan peranan yang besar sepertimana GPK di aliran perdana.

RUJUKAN

- Abd Main Salimon (1989). Perkaitan Kepuasan Kerja dan Pencapaian Mendelegasikan Tugas dengan Faktor-faktor Personel dan Pentadbiran dalam Kalangan Pengetua Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan UKM*
- Abd Wahab Hashim (1998) *Senario masa kini dan rancangan masa depan pendidikan khas di Malaysia*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Abdul Ghani Abdullah, Abd. Rahman Abd. Aziz dan Mohammed Zohir Ahmad. (2010). *Gaya-Gaya Kepimpinan Dalam Pendidikan*. Batu Caves, Selangor : PTS Professional Publishing Sdn. Bhd
- Al. Ramaiah (1992). *Kepimpinan Cabaran Masa Kini*. Petaling Jaya: IBS
- Bahagian Pendidikan Khas. (2008). *Dasar, Pelaksanaan Dan Pengurusan j-QAF*. Kuala Lumpur : Kementerian Pelajaran Malaysia
- Blanchard, P.N. dan Thacker, J.W. 1999. *Effective Training: Systems, Strategies, And Practices*. New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Englert, C. S., Tarrant, K. L. & Mariage, T. V (2000). *Defining and redifining instructional practice in special education: Perspectives on good teaching. Teacher education and special education*, 15(2): 62-68.
- Estabrook, R. (1992). *Constellation building: Leadership for effective schools*. *Contemporary Education*, 63(2), 91-92.
- Faridah Serajul Haq & Safani Bari (2000) *Ke arah meningkatkan profesionalisme guru-guru pendidikan khas. Pendidikan guru alaf baru. Prosiding kolokium ke 7*.hlm.268-278. Fakulti Pendidikan UKM

- Fiedler, F.E (1993). *The Leadership Situation And the Black Box in Contingency theories*. dalam M.M. Chemers & R Ayman (Eds.), *Leadership, theory and research: Perspectives and directions*. New York Press: Academic Press
- Findley, D. & Findley B. (1992). *Effective schools: The role of the principal*. *Contemporary Education*, 63(2), 102-104.
- Greenfield, W. D. (1985). *Studies of the assistant principal toward new avenues of inquiry*. *Education & Urban Society*, 18(1), 7-27.
- Hartzell, G. N. (1995). *New Voices in Field: The Work Lives of First-Year Assistant Principals*. Thousand Oaks, California: Corwin Press, Inc..
- Hussein Mahmood (1993). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ibrahim Mamat (1998). *Pengetua Sekolah: Menangani Isu dan Cabaran Kepimpinan*. Kuala Lumpur: Budiman
- Jamila K.A. Mohamed (2005). *Pendidikan Khas Untuk Kanak-Kanak Istimewa*. Kuala Lumpur: PTS Publications
- Kamariah bte. Zainuddin (1995). *Beban tugas dan masalah guru penolong kanan (hal ehwal murid) sekolah menengah negeri Selangor*. Laporan Penyelidikan untuk Sarjana Pendidikan, Universiti Malaya, (tidak diterbitkan).
- Kamarudin Hj. Kachar (1989). *Roles in the administration of secondary schools in Malaysia*. Petaling Jaya: Teks Publishing Sdn. Bhd.
- Kementerian Pendidikan Malaysia.(2001). *Kertas mesyuarat perancangan jangka panjang dan pendek, program Pendidikan khas*, Jabatan Pendidikan Khas: Kementerian Pendidikan Malaysia.

Lokman Mohd Tahir, Khadijah Daud, Mohd Anuar Abdul Rahman dan Ahmad Marzuki Mohamad. (2012). *Teori dan Model Kepimpinan Dalam Pendidikan*. Universiti Teknologi Malaysia : Desktop Publisher

Lokman Mohd. Tahir dan Mohd. Anuar Abd. Rahman.(2011). *Orentasi Kepimpinan Pengetua Sekolah*. Johor Bahru : Universiti Teknologi Malaysia

Mok Soon Sang (1992). *Pemulihan, Pengayaan dan Isu Pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Omardin Ashaari (1996). *Pengurusan Sekolah : Suatu Panduan Lengkap*. Kuala Lumpur:Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.

Persatuan Kebangsaan Pengetua-pengetua Sekolah Sekolah Menengah Malaysia Cawangan Selangor. (1995). *Panduan Tugas Staf Sekolah*. Petaling Jaya, Selangor: Alpha Sigma Sdn. Bhd.

Robiah Sidin. (1998). *Asas Pentadbiran Pendidikan*. Kuala Lumpur : Pustaka Cipta Sdn Bhd

Robiah Sidin. (2003). *Teori Pentadbiran Pendidikan: Satu Pengenalan*. Bangi : Universiti Kebangsaan Malaysia

Shaharudin bin Mat Asik (1992). *Peranan pengetua, penolong kanan dan penolong kanan (hal ehwal murid) di sekolah-sekolah berasrama penuh*. Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Stephen R. Covey, Bob Whitman bersama Breck England. (2010). *Predictable Results in Unpredictable Times, Sukses Setiap Saat*. Batu Caves, Selangor : PTS Professional Publishing Sdn. Bhd

Susanna Clare Philips (2005) *Pelaksanaan kaedah stesen pembelajaran dalam program pendidikan khas bermasalah pembelajaran sekolah rendah* :

implikasi dan keberkesanannya: Tanjong Malim: Fakulti Bahasa, Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Thirugnana Sambathan a/l Muthusamy. (2007). *Pentadbiran dan Pengurusan Pendidikan Khas*. Selangor : Open University Malaysia

Tilak Raj Sharma (1978). *Nature and scopes of duties of senior assistants in secondary school: A case study*. Dissertation for M. Ed., Universiti Malaya, (tidak diterbitkan).

Yusof Boon (2012). *Asas Pengurusan Sumber Manusia*. Fakulti Pendidikan: Universiti Teknologi Malaysia

Zamri Mahamod et al. (2004). *Prosiding Seminar Pendidikan Khas*. Bangi. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.