

THE NEED OF LIFELONG LEARNING FOR INSTRUCTORS IN VOCATIONAL TRAINING INSTITUTIONS

Mimi Mohaffyza Mohamad, Che Munira Che Razali, *University Tun Hussein Onn Malaysia*, Suhaili Abd Jalil, *University Sains Islam Malaysia*

Abstract

Skills and knowledge that is learn will be lag out because of developing technology that become more advance. Lifelong learning (LLL) provides the culture to learning, relearning and better lifelong. Based on the Malaysia's Development Plan of Occupational Skill (2008-2020), the issue and challenge have been identified in realizing development of skill workers in perspective training provider and trainee is the technical staff lack of competent and skills. Purpose of research is to study the implementation of lifelong learning among teaching staff in center of training and skill development through skills and technical knowledge enhancement training programmes. The research design that was used is non-experimental and descriptive statistic. The finding of study also support by survey method by using structured interview and analysis document. Type of sampling used is easy random sampling and the number respondent determined by using table Krejcie' and Morgan (1970) but the number of questionnaire feedback was 93 respondents. The data was analysis used statistical package for social science software version 17.0 (SPSS) to compute the value of frequency, percent and mean. Based on pilot study, the reliability determines by the value Alpha Cronbach is 0.971. Analysis Pearson correlation is applied to determine correlation between training approach among technical and competency needs with correlation coefficient values is 0.459. At the end of study, the framework of teacher training and development was designed and proposed to improve technical teaching staff training programmes and adapted of lifelong learning as the need of their job competency.

Abstrak

Kemahiran dan ilmu pengetahuan yang dipelajari lama kelamaan akan luput ditelan arus teknologi yang membangun. Pembelajaran sepanjang hayat (PSH) menyediakan asas untuk pembelajaran semula dan kebaikan sepanjang hayat. Berdasarkan Pelan Induk Kemahiran Pekerjaan Malaysia (PIPKPM,2008-2020), antara cabaran dan isu yang telah dikenalpasti dalam meralisasikan pembangunan tenaga kerja mahir dari persepektif penyelia latihan dan pelatih ialah masalah tenaga pengajar yang kurang kompeten atau kurang mahir dalam bidang teknikal. Tujuan kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti dan menganalisis program latihan dan pembangunan staf di pusat latihan dan pembangunan kemahiran sama ada konsep pembelajaran sepanjang hayat diadaptasi sepenuhnya dalam pelaksanaan latihan peningkatan dan pembangunan kemahiran tenaga pengajar. Rekabentuk kajian bukan

eksperimental dan kajian kuantitatif deskriptif serta disokong dengan kaedah temubual berstruktur dan analisis dokumen. Persampelan rawak mudah digunakan berdasarkan persampelan Kerjie dan Morgan (1970) dengan 93 responden yang terlibat. Analisis data menggunakan *statistical package for social science software version 17.0 (SPSS)* untuk mendapatkan nilai kekerapan, peratus dan skor min. Nilai kebolehpercayaan instrument *Alpha Cronbach* keseluruhan item 0.971. Analisis Kolerasi Pearson digunakan untuk menentukan hubungan di antara pendekatan latihan tenaga pengajar di tempat kerja dengan kepentingan kompetensi tenaga pengajar dengan nilai pekali kolerasi 0.459. Hasil analisis kajian yang dijalankan, satu kerangka latihan dan pembangunan tenaga pengajar dibina dan dicadangkan untuk penambahbaikan sistem latihan tenaga pengajar bagi membantu pihak organisasi mengadaptasi pembelajaran sepanjang hayat dalam kalangan tenaga pengajar kemahiran.

1.0 Pengenalan

Kerajaan Malaysia telah banyak membuat pelaburan dalam pendidikan dan pembelajaran sepanjang hayat dalam melahirkan modal insan berkualiti. Dalam Rancangan Malaysia Ke Sembilan (RMK-9), sejumlah 597,388 pekerja mahir dikeluarkan oleh institusi latihan dan 4.8 juta tempat disediakan oleh Kementerian Sumber Manusia (KSM) menerusi Pembangunan Sumber Manusia untuk meninggikan tahap kemahiran pekerja sehingga mencapai tahap permintaan untuk sumber manusia yang mahir. Pada hari ini majikan meminta untuk mengambil pekerja baru yang mempunyai pelbagai kemahiran dengan kualiti kepimpinan dan berpengetahuan. Pembelajaran sepanjang hayat (PSH) menjadi wacana kepada latihan dan pendidikan di Malaysia. Perlaksanaan PSH boleh meningkatkan prestasi kerja, pengetahuan, kemahiran dan tahap pendidikan seseorang individu. Kemahiran di tempat kerja boleh ditingkatkan melalui latihan yang berterusan dalam bidang tertentu. Michael dan Diane (2008) mendefinisikan latihan ialah mengenai pembangunan pengetahuan dan kemahiran untuk digunakan segera, atau pada masa hadapan, dan terbahagi antara pembangunan individu yang telah bekerja atau yang baru memasuki alam pekerjaan tersebut. Di mana latihan untuk individu yang sudah bekerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja dan bagi individu yang baru menceburi alam pekerjaan adalah untuk memberi persediaan kepada mereka untuk menunjukkan prestasi kerja dalam lingkungan rangka kerja organisasi sehingga cara atau tingkah mencapai kepuasan. Mathew dalam *Thematic Report* (2002) menyatakan pembelajaran di tempat kerja adalah sangat kompleks dan melibatkan lebih daripada isu pembangunan dan latihan yang ringkas. Pemahaman konsep dan aplikasi pembelajaran di tempat kerja memerlukan integrasi faktor yang pelbagai seperti teori pembelajaran orang dewasa, paradigm yang diperolehi, keperluan organisasi dan minat individu tersebut. Pembangunan tenaga kerja mahir di Malaysia masih lagi pada tahap kurang memuaskan untuk sektor industri. Berdasarkan *Penang Industrial Survey 2006* setakat Disember 2006 sejumlah 223,257 pekerja terlibat di 1,425 kilang dan firma perkhidmatan berkaitan dengan perindustrian. Dari jumlah tersebut 54.5% iaitu 121,568 pekerja adalah di dalam Bidang Elektrik/Elektronik. Ia menjadikan sektor ini di tangga pertama berbanding dengan sektor yang lain dari segi jumlah pekerjaan yang digunakan. Oleh itu

pembangunan tenaga kerja mahir amat penting untuk dikeluarkan oleh institut latihan dan kemahiran supaya dapat memenuhi kehendak industri. Hubungan antara institut latihan dengan majikan adalah perlu untuk menentukan tenaga kerja yang dilahirkan seialiran dengan kehendak majikan (Jailani et. al, 2006)

1.1 Latarbelakang Masalah

Konsep pembelajaran hayat di Malaysia secara jelasnya dikaitkan dengan produktiviti dan keboleherjaan sebagai mana dalam Garis Panduan Perspektif Perancangan Ketiga iaitu pembelajaran sepanjang hayat menjadi semakin bertambah penting dalam pengetahuan berasaskan ekonomi dimana pengetahuan dan kemahiran hendaklah berterusan dikemaskini dan dipertingkatkan. Kemahiran dan kepakaran yang baru diperlukan untuk meningkatkan keboleherjaan dan produktiviti. (OPP3, Malaysia, 2001b,p.162 in Mohamed dan Mohd Nasir, 2003). Selain daripada itu, dalam Garis Panduan Perspektif Rancangan Ketiga (OPP3) menyatakan bahawa sistem pembelajaran sepanjang hayat yang dipromosikan adalah untuk memastikan pekerja sentiasa meningkatkan kemahiran dan pengetahuan secara berterusan pada masa yang sama untuk mengekalkan hubungan dengan persekitaran perubahan teknologi yang begitu pantas dan proses kerja sebagai pembelajaran berterusan.((Mohamed Rashid Navi Bax dan Mohd Nasir Abu Hassan, 2005).

Pembangunan global dilihat mempunyai kepentingan yang tinggi terhadap pelaksanaan pembelajaran sepanjang hayat atau "*lifelong learning*" kerana ianya menjadi wacana kepada pendidikan dan latihan di Malaysia. Kerajaan Malaysia telah mengembangkan bekalan tenaga manusia yang berkemahiran dan berpendidikan. Dalam sektor industri, kemahiran dan kepakaran pekerja hendaklah sentiasa dipertingkatkan seiring dengan kepantasan perubahan teknologi hari ini. Kenyataan ini disokong oleh Longworth dan Davies (1997) yang menyatakan tujuan utama organisasi latihan tenaga pengajar berorientasikan kurikulum dan kaedah memperkasakan guru untuk memberi latihan dan pendidikan kepada pelajar. Selain itu, kualiti pendidikan dan latihan perlu dipertingkatkan dengan meningkatkan kualiti piawai latihan untuk tenaga pengajar dengan membangunkan National Occupation Skills Standards (NOSS) dan meningkatkan kerjasama institusi pendidikan dengan industri (K. Yogeesvaran, 2005).

Latihan dan pendidikan tenaga pengajar teknikal dalam bidang kemahiran teknikal dan vokasional di industri adalah penting kerana perubahan teknologi di industri terlalu pantas. Latihan dan kemahiran tenaga pengajar teknikal dalam bidang kemahiran teknikal di industri perlu diperkasakan dari semasa ke semasa kerana secara tidak langsung ianya dapat meningkatkan kualiti graduan bidang teknikal. Phil (2005) menyatakan bahawa kritikan yang selalu kepada peringkat tenaga pengajar teknikal dan pengamal bidang teknikal terutamanya dikalangan majikan ialah mereka kurang mengikuti perkembangan semasa dan kurang pengalaman atau pengetahuan industri yang berkaitan dan kadangkala mereka tidak biasa dengan had kemajuan teknologi dan juga cara kerja yang wujud dalam tempat kerja yang moden. Berdasarkan kenyataan ini, kajian ini difokuskan pelaksanaan pembelajaran sepanjang hayat dalam bidang latihan vokasional dan kemahiran di

industri terhadap tenaga pengajar teknikal di pusat latihan dibawah Kementerian Sumber Manusia iaitu Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC).

1.2 Pernyataan Masalah

Latihan dan pendidikan tenaga pengajar teknikal dalam bidang kemahiran adalah penting kerana perubahan teknologi di industri terlalu pantas. Phil 92005) menyatakan bahawa kritikan yang selalu kepada peringkat tenaga pengajar teknikal daripada kalangan majikan ialah mereka kurang mengikuti perkembangan semasa dan kurang pengalaman atau pengetahuan industri yang berkaitandan kadangkala mereka tidak biasa dengan had kemajuan teknologi dan juga cara kerja yang wujud di tempat kerja moden. Oleh yang demikian kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti dan menganalisis perogram latihan sepanjang hayat dan pembangunan staf di pusat latihan dan pembangunan kemahiran sama ada konsep PSH diadaptasikan dalam kerangka latihan mereka. Berdasarkan pernyataan ini, kajian difokuskan kepada perlaksanaan PSH melalui peningkatan kemahiran di bawah KSM seterusnya membangukn kerangka konsep latihan PSH untuk tenaga pengajar di institut yang dicadangkan. Dua buah institut telah dipilih iaitu ADTEC di Shah Alam, Selangor dan Batu Pahat, Johor.

1.3 Objektif Kajian

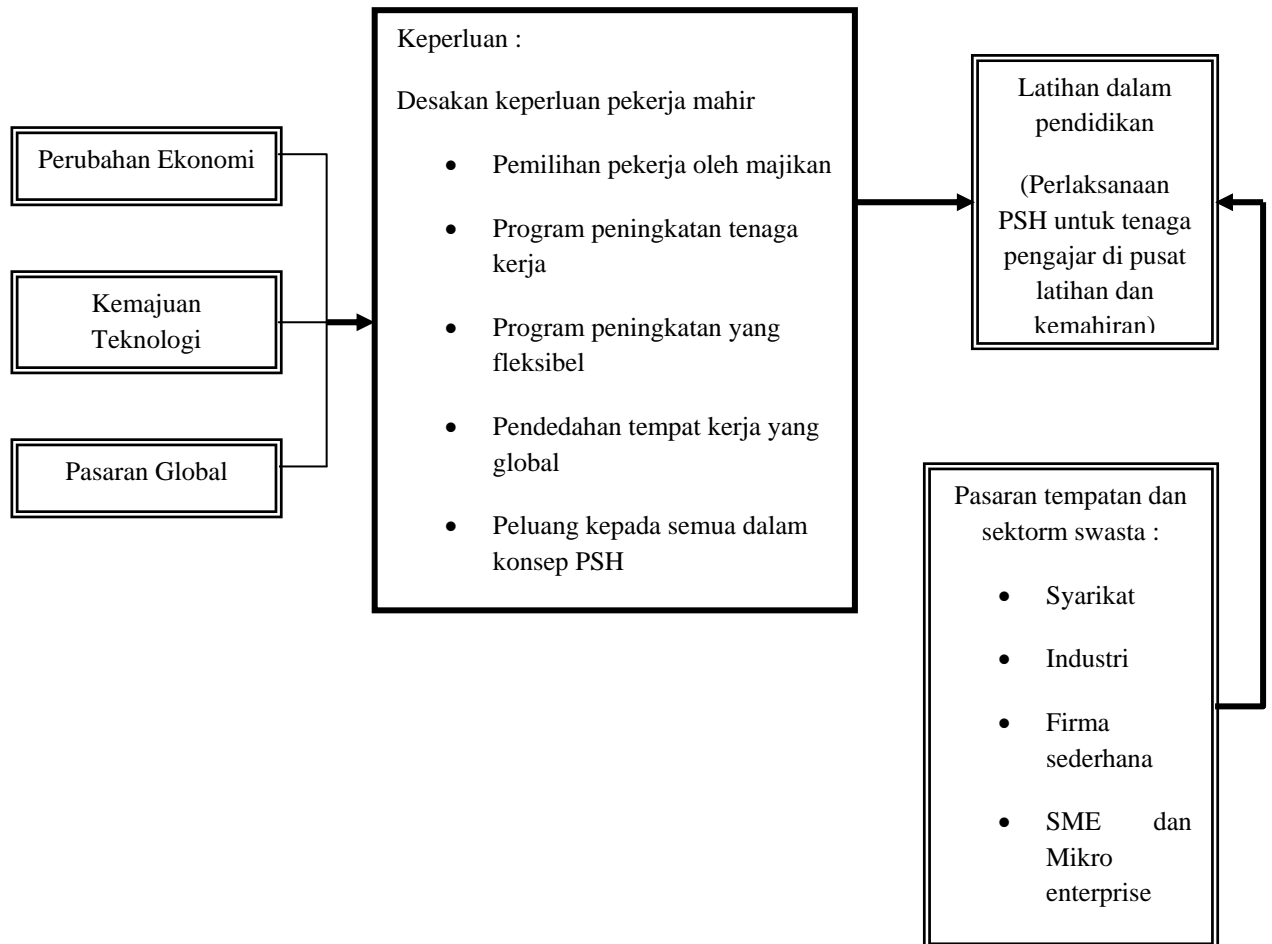
- 1.3.1 Menenalpasti keperluan kemahiran dan pengetahuan teknikal yang perlu dimiliki oleh tenaga pengajar di puast latihan
- 1.3.2 Menganalisis program latihan dan pembangunan peningkatan kemahiran dalam perkhidmatan yang telah dihaditi dan perlu dihadiri sepanjang tempoh perkhidmatan
- 1.3.3 Mengkaji hubungan signifikan di antara pendekatan latihan dan pembangunan tenaga pengajar dengan kompetensi tenaga pengajar
- 1.3.4 Membangunkan kerangka latihan dan pengetahuan teknikal melalui konsep PSH untuk tenaga pengajar di pusat latihan

1.4 Skop Kajian

- 1.4.1 Keperluan kemahiran dan pengetahuan teknikal
- 1.4.2 Program latihan dan peningkatan kemahiran
- 1.4.3 Hubungan pendekatan latihan kemahiran dan kepentingan kompetensi

1.4.4 Kerangka latihan PSH

1.5 Kerangka Konsep Kajian



Rajah 1 : Kerangka Konsep Kajian Perlaksanaan PSH Tenaga Pengajar Teknikal

(Adaptasi dan ubahsuai dari Ron Perkinson, World Bank Group Symposium,2004)

2.0 Sorotan Kajian

2.1 Latihan Dan Pembelajaran Sepanjang Hayat

Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan mendefinisikan pembelajaran sepanjang hayat sebagai semua aktiviti pembelajaran daripada buaian hingga ke liang lahad dengan tujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan

kompetensi untuk semua individu yang terlibat dengan aktiviti pembelajaran (International Labour Organization, 2004). Sementara Commission of European Communities menyatakan definisi pembelajaran sepanjang hayat ialah semua aktiviti pembelajaran yang menjamin seluruh hidup dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kompetensi seluruh individu, warganegara, sosial dan perspektif berkaitan agensi pekerjaan. Dalam perancangan Malaysia kelapan dan kesembilan, pembelajaran sepanjang hayat menjadi salah satu agenda kerajaan untuk memperkasakan 'lifelong learning' untuk menyokong pembangunan pengetahuan berasaskan ekonomi dan untuk meningkatkan produktiviti dan persaingan. Pembelajaran sepanjang hayat dari segi konsepnya merangkumi pengertian yang begitu luas. Konsep ini merujuk kepada proses pendemokrasi pendidikan yang merangkumi program meningkat pengetahuan, kemahiran dan kompetensi samada secara formal di sekolah, pusat latihan vokasional, atau secara tidak formal berdasarkan pengalaman dan latihan di tempat kerja.

Pengalaman yang bersifat pengetahuan seperti ini tidak akan dapat dipelajari secara bentuk yang biasa, tidak juga secara formal dan latihan. Ianya memerlukan pusingan yang berterusan mencipta, *dissemination* dan memahami erti pengkongsian ilmu. Berdasarkan kepada pandangan di atas, PSH dapat disimpulkan kepada proses seperti berikut:

- i. Proses pembelajaran seseorang secara berterusan sama ada bagi tujuan meningkat kemahiran atau membangunkan kerjaya dalam sesuatu bidang pekerjaan pada masa sekarang mahu pun pada masa hadapan; dan
- ii. Proses pembelajaran seseorang bagi meningkatkan ilmu pengetahuan tidak akan berakhir apabila seorang itu meninggalkan alam persekolahan, ianya adalah proses sepanjang hayat.

Terdapat anggapan meluas hubungan antara pembelajaran sepanjang hayat dengan pasaran iaitu pengalaman pembelajaran sepanjang hayat meningkatkan kerjaya individu dan professional, organisasi dan objektif pembangunan ekonomi, serta kecenderungan dan percantuman social. (John et al. , 2000). Visi PSH adalah berbeza menyokong kepada objektif. *Lifelong learning* menitikberatkan hasil yang efektif contohnya menjadikan pasaran pekerjaan semakin efektif, meningkatkan produktiviti dengan membantu pekerja meningkatkan kemahiran, menyesuaikan dengan perubahan tempat kerja dan menghalang peluang globalisasi membuka lebih banyak pasaran.

Menurut Poon (1994), latihan adalah merujuk pada segala usaha terancang organisasi untuk memudahkan pembelajaran tingkah laku kerja yang tertentu. Usaha ini bertujuan memperbaiki prestasi semasa dan prestasi masa depan pekerja dengan meningkatkan kebolehan pekerja melakukan tugas-tugas mereka supaya objektif-objektif organisasi dapat dicapai. Kebolehan pekerja dapat dipertingkatkan dengan mengubah sikap mereka atau menambah kemahiran dan pengetahuan mereka.

Pembelajaran yang berterusan tidak hanya membantu meningkatkan kemahiran, ia juga dapat melahirkan lebih ramai kepakaran dalam sesuatu bidang. Aktiviti pembelajaran tidak hanya berlaku di sekolah atau institusi pengajian sahaja malahan di tempat kerja. Seharusnya setiap firma menyediakan latihan dari semasa ke semasa untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan contohnya kemahiran komputer bagi operator pengeluaran. Latihan kemahiran hendaklah melibatkan semua peringkat pekerja untuk melahirkan pekerja “*multiskills*” atau kemahiran pelbagai.

2.2 Pembelajaran dan Latihan Di Tempat Kerja

Perubahan keadaan tempat kerja, persaingan yang kuat dan perubahan persekitaran memerlukan pekerja menjadi seorang yang berkemahiran tinggi dan boleh menyesuaikan diri dengan keadaan semasa. Teknologi yang semakin canggih terutamanya dalam bidang Teknologi Maklumat (ICT) turut mengubah tanggapan tradisi di tempat kerja (Mazanah dan Khairudin, 2004). Pembelajaran bukan hanya di institusi pengajian tetapi juga di tempat kerja kerana keadaan persekitaran yang berubah disebabkan perubahan arus teknologi. Pelaksanaan pembelajaran sepanjang perlu diperkasakan disemua organisasi untuk meningkatkan kemahiran dan mewujudkan suasana tempat kerja yang koprat. Senario masa kini, di mana situasi tempat kerja bergantung sepenuhnya kepada teknologi menyebabkan pembelajaran sepanjang hayat perlu dilaksanakan terhadap semua pekerja. Pembelajaran bagi orang dewasa atau pekerja yang telah lama perlu amat ketara untuk difokuskan kerana disebabkan perubahan teknologi yang digunakan ditempat kerja. Latihan dan pembangunan, pembangunan sumber manusia, pendidikan semula, dan latihan semula, perlu dipertingkatkan dari semasa ke semasa untuk memastikan semua pekerja diberi latihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemahiran.

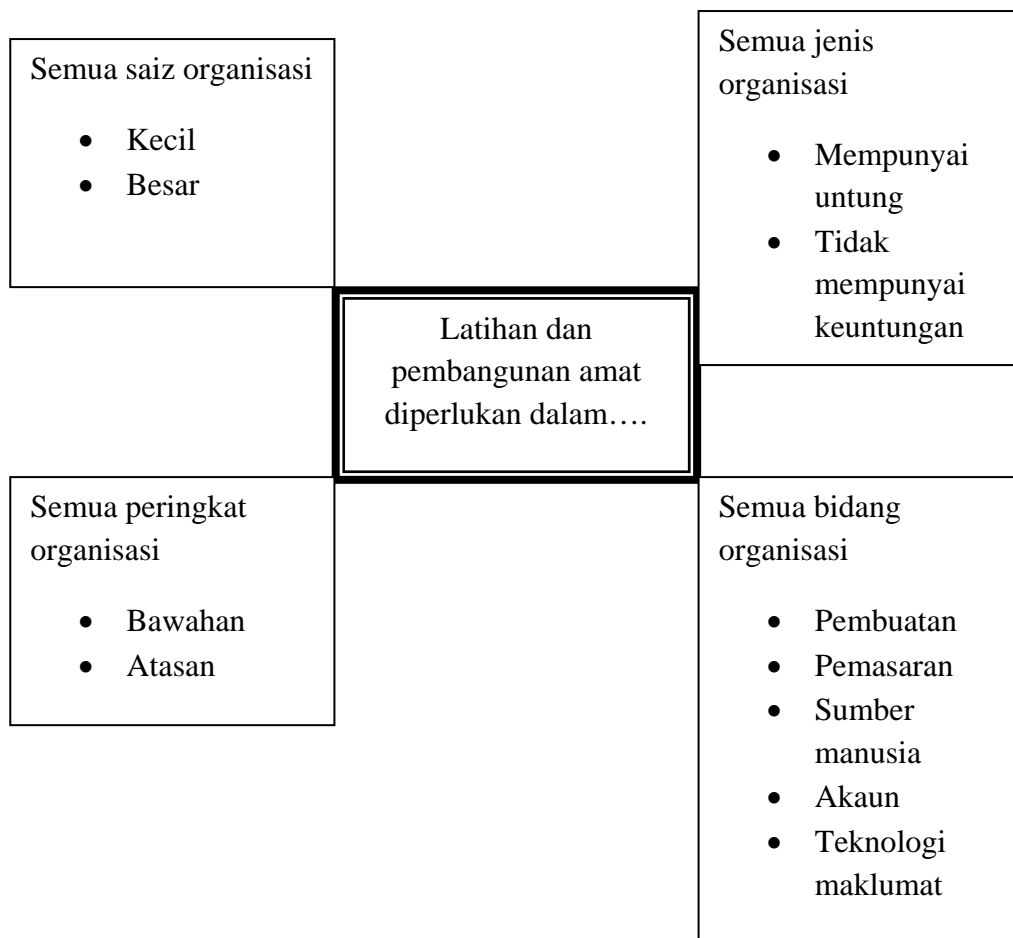
Manfaat utama latihan di tempat kerja ialah:

- i. Latihan meningkatkan produktiviti- latihan membantu untuk meningkatkan produktiviti dengan meningkatkan keupayaan untuk melakukan sesuatu tugas. Ini adalah salah satu tujuan utama latihan di tempat kerja. Pekerja juga boleh belajar untuk melakukan kerja mereka melalui kaedah cuba jaya, tetapi dalam proses pembelajaran mereka juga boleh mengenalpasti kelemahan dan belajar untuk menangani kelemahan.
- ii. Latihan meningkatkan kepuasan kerja- pekerja yang produktif biasanya berpuasa hati dengan diri sendiri, kerja dan organisasi tempat kerja. Pekerja yang berpuas hati sepenuhnya terhadap organisasi biasanya mengambil keputusan untuk menetap lama di sesebuah organisasi
- iii. Latihan menyebabkan pekerja sentiasa mengikut perkembangan semasa- teknologi berubah dengan pantas. Walau apa pun kemahiran dan pengetahuan yang spesifik yang pekerja mendapat di tempat pengajian seperti kolej dan university akan menjadi ketinggalan oleh peredaran masa. Walaubagaimanapun, pekerja yang sentiasa memerlukan bantuan atau latihan

semula apabila mesin yang baru digunakan dan prosedur baru diperkenalkan dan apabila pekerja dipindahkan atau dinaikkan pangkat.

- iv. Latihan membantu memotivasikan pekerja- program pembangunan dan latihan boleh memotivasikan pekerja sebagai imbuhan dan pengiktirafan. Latihan menggalakan pekerja meningkatkan prestasi untuk berusaha mencapai peringkat tertinggi prestasi atau pangkat.

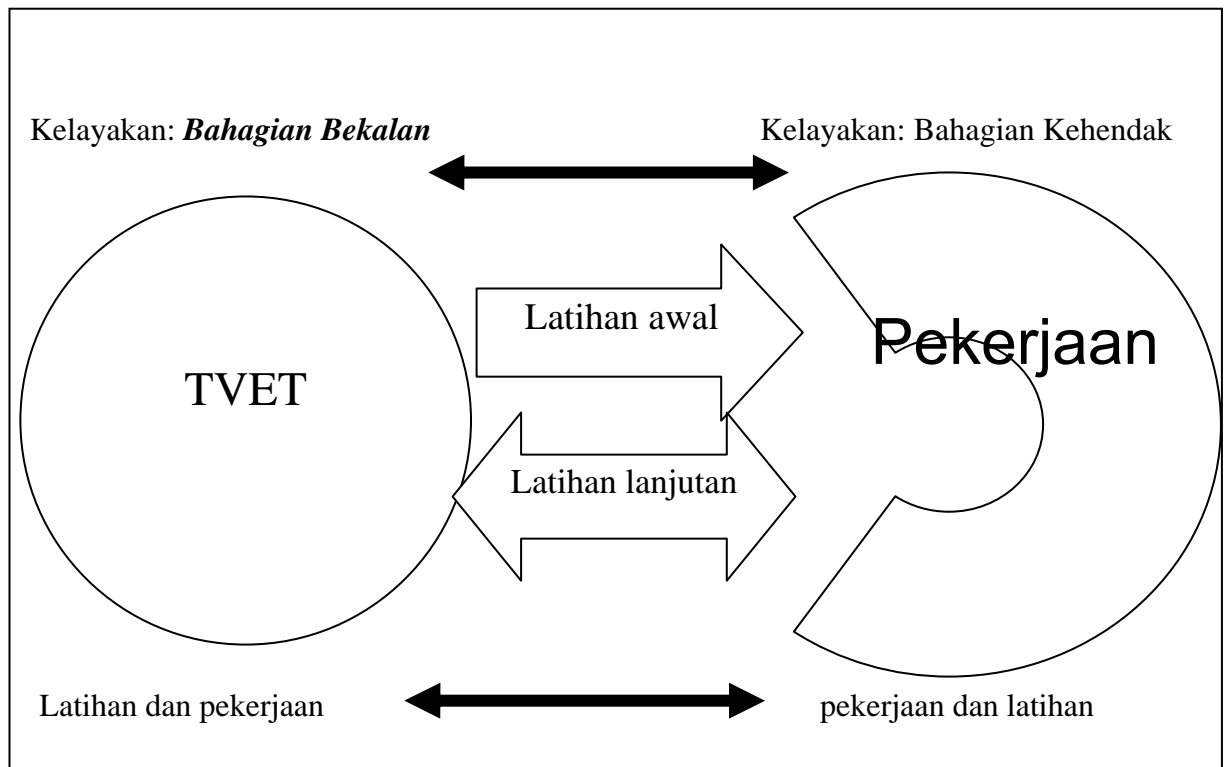
Tapomoy (2005) menyatakan latihan ialah proses yang sistematik dan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap pekerja. Latihan yang disediakan menyediakan pembelajaran berdasarkan pengalaman kepada pekerja untuk membangunkan keupayaan mereka dan meningkatkan prestasi kerja. Selain itu juga, latihan juga membantu organisasi dalam perancangan sumber manusia dengan melahirkan individu yang kompeten dan bermotivasi. Latihan difokuskan kepada menguasai ilmu, kemahiran dan sikap yang mana ianya salah satu strategi organisasi. Latihan juga menyokong tempat kerja yang bersesuaian dan produktif yang mana ianya sebagai modal pelaburan dalam teknologi dan tekanan kemahiran kerja untuk meningkatkan produktiviti. Program latihan dan pembangunan diperlukan di semua organisasi tanpa mengira saiz, jenis, peringkat dan bidang adalah digambarkan seperti berikut oleh Tapomoy (2005):



Rajah 2 :Rangkakerja latihan dan pembangunan

(Tapomoy, 2005)

Latihan dan pendidikan teknik dan vokasional (TVET) mesti diiktiraf bahawa sistemnya mempunyai perbezaan yang kompleks berbanding dengan sosio-ekonomi dimana ianya dipengaruhi oleh individu, negeri dan syarikat/ekonomi dimana ianya mempunyai tarikan tersendiri. Dalam keadaan ini, TVET adalah penyediaan perkhidmatan untuk individu, ekonomi dan masyarakat. Oleh itu, latihan pendidikan teknik dan vokasional mempunyai hubungan yang signifikan dengan pasaran tenaga kerja.



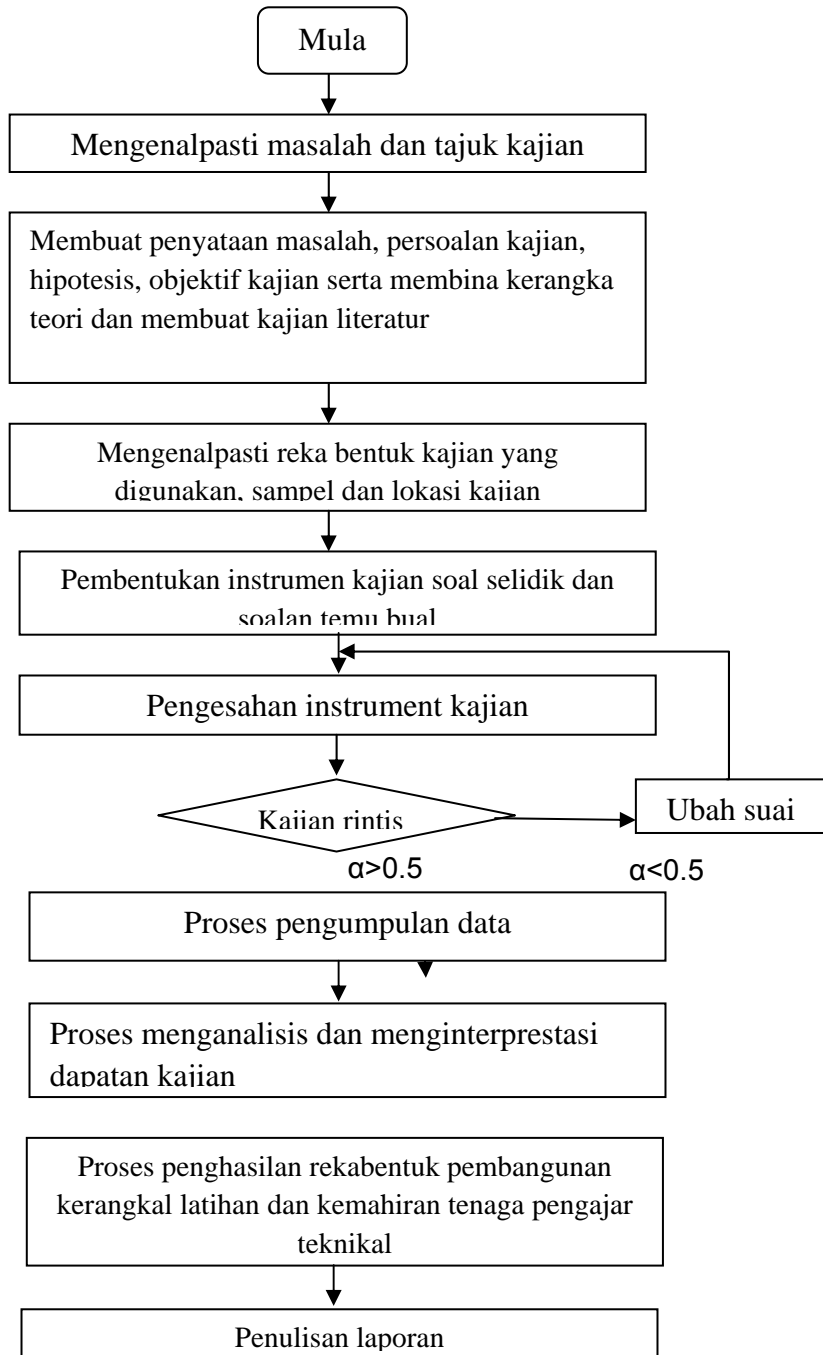
**Rajah 3: Hubungan di antara TVET dengan pasaran pekerjaan
(Joachim Dittrich, 2005)**

Selain daripada pelajar, tenaga pengajar perlu sentiasa meningkatkan kemahiran dalam bidang teknik dan vokasional supaya kemahiran sentiasa sesuai dengan kehendak semasa industri dalam memberi latihan dan pendidikan kepada pelajar. Lewis (1996) menjelaskan pendidikan bahawa institusi vokasional memainkan peranan penting untuk menyediakan para pekerja bagi menghadapi perubahan teknologi. Oleh yang demikian, pihak institusi latihan dan pendidikan seharusnya mengikuti perkembangan dan keperluan semasa pekerjaan dengan menyediakan latihan yang sesuai untuk semua tenaga pengajar bidang teknik dan vokasional.

3.0 Methodologi

Terdapat 2 kaedah yang digunakan untuk pengumpulan data semasa menjalankan penyelidikan ini iaitu pengumpul data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer adalah menggunakan instrumen soal selidik manakala data sekunder yang dapat menyokong dapatan kajian ialah melalui temubual. Instrumen yang telah digunakan dalam kajian ini adalah melalui borang soal selidik. Instrumen kajian yang digunakan ini adalah penting dalam pengumpulan data dan maklumat berkaitan kajian.

Kerangka Operasi Kajian



Rajah 4 : Kerangka Operasi Kajian

4.0 Dapatan Kajian

		Pendekatan latihan tenaga pengajar	Kepentingan Kompetensi
--	--	------------------------------------	------------------------

4.1 Analisis Dokumen Latihan

Hasil dokumen analisis yang telah dijalankan, penyelidik telah mengklasifikasikan program latihan kepada 10 kategori :

- i. kursus dan latihan teknik pengajaran instruksional
- ii. latihan dan pengurusan makmal
- iii. latihan peningkatan kemahiran dan *hands on*
- iv. latihan untuk pengajar
- v. latihan peningkatan kompetensi teknologi maklumat
- vi. latihan peningkatan pengetahuan teknikal dan kepakaran
- vii. latihan undang-undang dan keselamatan pekerjaan
- viii. latihan untuk peralatan dan kecekapan perisian kejuruteraan
- ix. latihan untuk mendapatkan sijil kekompetenan
- x. latihan peningkatan kemahiran di industri

4.2 Analisa Soal selidik

Jadual 1 : Analisis Kuantitatif

Persoalan Kajian	Min
Keperluan Kemahiran dan Pengetahuan Teknikal	4.47
Latihan dan Pembangunan Staf di Tempat Kerja	3.99
Kepentingan Kompetensi Pengajar	4.32

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dijalankan untuk mengenalpasti adakah terdapat hubungan signifikan di antara pendekatan latihan staf dengan kepentingan kompetensi pengajar. kompetensi pengajar. Berdasarkan pekali kolerasi pearson nilai $r=0.459$ adalah terdapat hubungan positif yang kuat antara pendekatan latihan dan kepentingan kompetensi pengajar

Jadual 2 : Keputusan Analisis Kolerasi

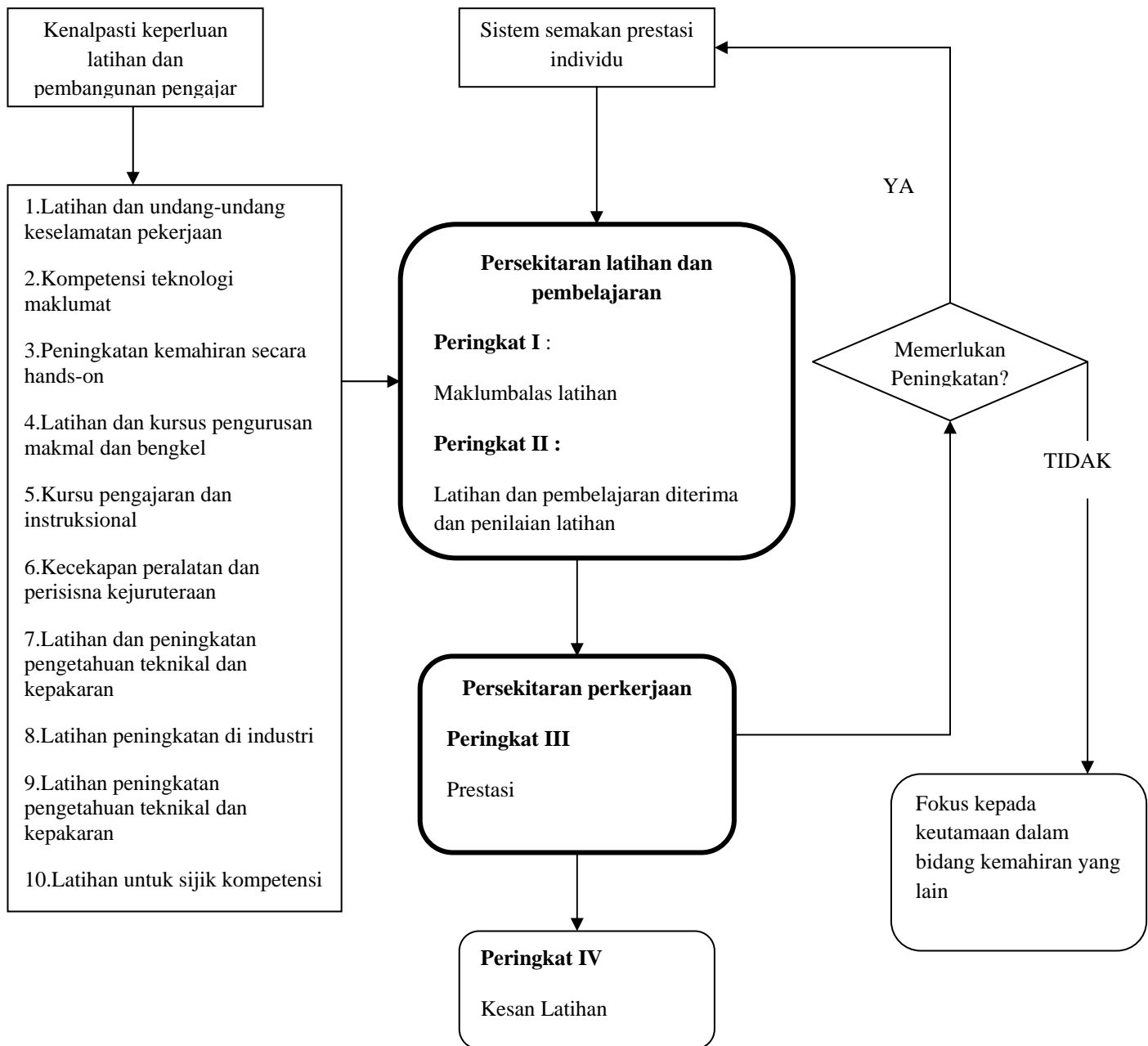
Pendekatan latihan tenaga pengajar	Kolerasi Pearson	1	.459
	N	93	93
Kepentingan Kompetensi	Kolerasi Pearson	.459	1
	N	93	93

5.0 Kesimpulan

Berdasarkan dapatan yang diperolehi kajian ini merumuskan bahawa pembinaan kerangka latihan PSH adalah berdasarkan elemen-elemen berikut :

- i. Analisis keperluan latihan
- ii. Kenalpasti keperluan latihan dan peningkatan kemahiran tenaga pengajar
- iii. Kalsifikasi latihan untuk tenaga pengajar
- iv. Penilaian prestasi sama ada tenaga pengajar memerlukan peningkatan kemahiran atau tidak

Rajah 5 menunjukkan cadangan kerangka latihan hasil daripada dapatan dan kesimpulan yang diperolehi dari kajian ini. Secara keseluruhannya, latihan dan pembangunan tenaga pengajar pusat latihan dan kemahiran memerlukan proses kemaskini yang berulang untuk memastikan pengetahuan dan kemahiran adalah relevan dengan keperluan teknologi dan industri. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan melalui analisis keperluan latihan organisasi dan majikan dapat mengetahui keperluan latihan individu dan organisasi bagi mencapai matlamat bersama organisasi. Organisasi juga perlu menyediakan peluang dan kursus yang bersesuaian untuk dihadiri oleh tenaga pengajar bagi meningkatkan kemahiran serta pengetahuan mereka.



Rajah 5 : Cadangan Kerangka Latihan PSH Bagi Tenaga Pengajar di Institut Latihan dan Kemahiran

Rujukan :

Anderson, D. (1999) "Productivism, VET and ecological sustainability"
 Che Kum Clement (2005). "Design and Development of Technical and Vocational Teacher/Trainer Education Qualification Framework and Professional Standards In The OIC Member Countries". Islamic University of Technology (IUT), Board Bazar, Gazipur-1704, Bangladesh
 Christopher Knapper (2001). "Lifelong Learning in the Workplace"

- Devanand Subramaniam (2000), "human resource management made simple", leeds publication, kuala lumpur.
- Devanand Subramaniam (2000), "Human Resource Management Made Simple", Leeds Publication, Kuala Lumpur. Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gerard Fisher(1999). Lifelong learning: "Changing Mindsets". Centre of Lifelong learning & Design, University of Colorado, Boulder.
- Haji Wan Seman B Wan Ahmad(2005). "To Onculate Training Culture Among Malaysian Industry Through National Dual Training".
- International Labor Organization (2004). "Lifelong Learnig in Asia Pacific ". Conference at Bangkok, Thailand.
- Jailani b Md. Yunos, Wan Mohd Rashid Bin. Wan Ahmad, Noraini Binti Kaprawi, Wahid Bin Razally (2006). "System of Technical & Vocational Education & Training in Malaysia (TVET)". Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
- Michael D. Tovey And Diane R. Lawlor (2008). "Training in Australia". Australia. Pearson – Education Australia
- Mohamed Rashid Navi Bax dan Mohd Nasir Abu Hassan (2003). "Lifelong Learning in Malaysia". International policy seminar co-organised by IIEP, UNESCO and KRIVET.
- Penny Jane Burke and Sue Jackson (2007). "Reconceptualising Lifelong Learning: Feminist Intervention". Routledge Taylor and Francis Group. London and New York.
- Tapomoy Deb (2006). "Training and Development: Concept and Application". Ane Books India.
- Thematic report 2, (2002). ASEM: lifelong learning. Integrated approaches in lifelong learning and recognition of prior learning. Working group 2
- Thomas George (2007). "Human Innovation in Meeting National Global Competitiveness". Ministry of Human Resourse Malaysia