

Kertas Kerja Kolej Komuniti – Prosiding

Latihan dan *Mentoring* Tenaga Pengajar Sijil Modular Kebangsaan di Kolej Komuniti

Oleh:

Che Munira bt Che Razali (Kolej Komuniti Paya Besar)

Emel: munira@kkpbe.edu.my

Mimi Mohaffyza bt Mohamad (Universiti Tun Hussein Onn Malaysia)

Emel: mimi@uthm.edu.my

Abstrak

Perubahan sistem pendidikan dan latihan di institusi latihan teknik dan vokasional menyebabkan perubahan kaedah pengajaran dan pembelajaran di bilik kuliah. Perubahan sistem pendidikan ini juga turut mempengaruhi tahap kemahiran, pengetahuan dan kompetensi tenaga pengajar di institusi tersebut. Institusi latihan kemahiran seperti Kolej Komuniti perlu sentiasa peka dan inovatif terhadap pendidikan dan latihan tenaga pengajar untuk memastikan kemahiran dan pengetahuan tenaga pengajar sentiasa relevan dengan sistem pendidikan. Dalam Rancangan Malaysia Kesepuluh, transformasi telah dilakukan terhadap Kolej Komuniti di mana perubahan sistem pendidikan latihan dan kemahiran sijil sepenuh masa kepada Sijil Modular Kebangsaan. Kertas kerja ini membincangkan cadangan kajian yang akan dijalankan bagi program Sijil Modular Kebangsaan khusus bagi kemahiran sedia ada tenaga pengajar dan keperluan latihan bagi memenuhi piawaian program. Tujuan utama kajian ini perlu dijalankan adalah untuk mengkaji perlaksanaan latihan kemahiran terhadap tenaga pengajar modular dan maklum balas terhadap latihan yang diterima seterusnya membina kerangka latihan yang bersesuaian dengan keperluan latihan tenaga pengajar sijil modular kebangsaan. Objektif kajian ini juga adalah untuk menganalisis kemahiran sedia ada pensyarah sama ada memenuhi kehendak piawaian Sijil Modular Kebangsaan, mengenalpasti bentuk latihan yang telah dijalani oleh tenaga pengajar dan menganalisis persepsi tenaga pengajar terhadap latihan yang diterima. Rekabentuk kajian ini adalah kajian bukan eksperimental dan kuantitatif deskriptif menggunakan instrumen soal selidik dan disokong dengan dapatan temubual. Kajian akan di jalankan di Kolej Komuniti Wilayah Timur yang menjalankan program Pemasangan Elektrik, Aplikasi Perisian Komputer dan Rangkaian Komputer.

Kata Kunci: latihan, pensyarah, Sijil Modular Kebangsaan (SMK)

1.0 PENGENALAN

Kerajaan Malaysia telah banyak membuat pelaburan dalam pendidikan lepasan menengah dan juga tertiar. Pada masa kini terdapat kira-kira 405 latihan kemahiran awam dan 584 institusi kemahiran swasta (RMK-10). Setiap tahun, institusi latihan kemahiran berjaya melahirkan ramai tenaga kerja mengikut kemahiran dalam bidang masing-masing bagi memenuhi keperluan modal insan Negara. Kolej Komuniti merupakan diantara salah satu institusi kemahiran awam di bawah Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia yang mana tujuan penubuhannya adalah untuk memberi latihan kemahiran, peningkatan kemahiran dan latihan semula kepada semua lapisan masyarakat. Bagi pelajar lepasan menengah, sistem kolej komuniti menyediakan pelbagai kursus teknikal dan vokasional mengikut kerangka Kelayakan Malaysia. Pada hari ini, terdapat kira-kira 78 buah kolej komuniti induk dan cawangan telah ditubuhkan untuk meluaskan akses pendidikan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui program latihan yang ditawarkan. Dalam Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK-10), kerajaan memperkenalkan pendekatan yang lebih inovatif bagi kolej komuniti melalui pelaksanaan program modular yang membolehkan pelajar mengikuti pelbagai modul jangka pendek berasaskan keupayaan mereka. Modul boleh digabungkan untuk melayakkan pelajar dianugerahkan SKM (Sijil Kemahiran Malaysia). Secara khususnya, program ini akan menyediakan peluang peningkatan kemahiran kepada pelajar yang cenderung kepada bidang teknik dan vokasional tetapi tidak dapat melengkapkan 11 tahun pendidikan asas. Program Sijil Modular Kebangsaan (SMK) adalah program latihan kemahiran jangka pendek (3 hingga 6 bulan) yang berasaskan proses kerja sebenar yang merangkumi kompetensi teknikal, pengetahuan dan sosial. Sejalan dengan perubahan sistem pendidikan di kolej komuniti, ianya turut mempengaruhi kompetensi, pengetahuan dan kemahiran yang sedia ada pada setiap pensyarah yang terlibat untuk mengajar program sijil modular kebangsaan (SMK). Cabaran yang dihadapi oleh tenaga pengajar program modular kebangsaan ialah kesesuaian dengan kemahiran dan pengetahuan sedia ada dengan program modular yang ditawarkan.

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perubahan dalam sistem pendidikan di kolej komuniti daripada program sijil sepenuh masa kepada program modular kebangsaan turut memberi impak kepada kepakaran sedia ada tenaga pengajar kolej komuniti. Sijil modular kebangsaan (SMK) mengandungi set kemahiran minima di dalam sesuatu skop kerja. Kurikulum ini adalah berbentuk outcome based education dan competency based education. Program ini juga adalah berdasarkan proses kerja yang sebenar di dalam bidang pekerjaan dan industri. Perubahan sistem pendidikan ini merupakan cabaran bagi semua tenaga pengajar di kolej komuniti untuk menyampaikan teknik pengajaran yang lebih menekankan aspek kemahiran dan kepakaran dalam bidang teknikal. Oleh yang demikian, latihan dan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan kemahiran pensyarah penting untuk menghasilkan tenaga kerja

yang mahir dan mencapai objektif SMK. Tenaga pengajar yang memiliki pengetahuan terkini tentang teknologi dan perkembangan industri akan memberi latihan yang paling relevan dan seterusnya meningkatkan kebolehpasaran pelatih (RMK 10, 2011-2015). Oleh yang demikian, pendekatan latihan yang disediakan oleh institusi dan juga Jabatan Pengajian Kolej Komuniti hendaklah memenuhi piawaian yang bertepatan dengan keperluan program sijil modular kebangsaan. Dari aspek penyediaan latihan diperingkat institusi, latihan dan kursus dalaman yang dijalankan mestilah relevan dan mencakupi semua sukatan program dengan pengendalian penggunaan peralatan pengajaran yang lengkap. 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 baru memasuki alam pekerjaan tersebut. Di mana latihan untuk individu yang telah bekerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja mengikut keperluan semasa bidang pekerjaan dan bagi individu yang baru menceburi bidang pekerjaan adalah untuk memberi persediaan kepada mereka menunjukkan prestasi kerja dalam lingkungan rangka kerja organisasi sehingga mencapai kepuasan. Latihan dan pendidikan yang berterusan dalam organisasi menjadi sebahagian daripada wacana kepada pembelajaran sepanjang hayat di Malaysia. Di dalam Garis Panduan Perspektif Rancangan Ketiga (OPP3) yang menyatakan bahawa sistem pembelajaran sepanjang hayat di promosikan 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 pembelajarn berterusan (Mohamed Rashid Navi Bax dan Mohd Nasir Abu Hassan, 2005). Ini menunjukkan latihan dan pendidikan yang berterusan amat penting dalam bidang pekerjaan supaya perubahan dasar atau proses kerja yang berlaku tidak mengganggu organisasi. Bagi perubahan sistem pendidikan di kolej komuniti, tenaga pengajar hendaklah bersiap sedia melengkapkan diri dengan menghadiri kursus dan latihan yang bertepatan dengan sistem pendidikan yang hendak dilaksanakan. Kenyataan ini disokong oleh Longworth dan Davies (1997) yang menyatakan tujuan utama organisasi latihan tenaga pengajar berorientasikan kurikulum dan kaedah untuk memperkasakan guru adalah untuk memberi latihan dan pendidikan kepada tenaga pengajar. Selain itu, kualiti pendidikan dan latihan perlu dipertingkatkan dengan meningkatkan kualiti piawaian latihan untuk tenaga pengajar dengan membangunkan National Occupation Skills Standards (NOSS) dan meningkatkan kerjasama institusi pendidikan dengan industri (K. Yogevaran, 2005).

Latihan dan pendidikan tenaga pengajar Kolej Komuniti dalam bidang kemahiran teknikal dan vokasional adalah penting kerana perubahan teknologi terlalu pantas dan perubahan sistem pendidikan modular kebangsaan yang mana ianya diadaptasi daripada NOSS. Latihan dan kemahiran tenaga pengajar teknikal dalam bidang kemahiran teknikal perlu diperkasakan dari semasa ke semasa kerana

secara tidak langsung ianya dapat meningkatkan kualiti lulusan kolej komuniti yang bakal dihasilkan untuk pembangunan modal insan negara. 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 perlaksanaan latihan dan pendidikan tenaga pengajar atau pensyarah kolej komuniti yang terlibat dalam melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran bagi sijil modular kebangsaan yang mana program ini adalah berdasarkan proses kerja yang sebenar dan memerlukan kepakaran tenaga pengajar dalam bidang kemahiran masing-masing.

1.2 PENYATAAN MASALAH

Latihan dan pendidikan tenaga pengajar institusi latihan kemahiran dalam bidang kemahiran teknikal adalah penting kerana perubahan teknologi, sistem pendidikan dan persekitaran pekerjaan. Kebanyakan institusi latihan dan pendidikan teknik dan vokasional mengakui bahawa mereka perlu membuat penambahbaikan kursus, keberkesanan tenaga pengajar, dan tempat latihan. Walaubagaimanapun kebanyakan cabaran yang menghalang penambahbaikan program latihan ini ialah institusi ini tidak mampu untuk membangunkan program yang sesuai dengan kerjaya dan latihan teknikal dilihat seperti mempunyai saingan yang kuat. Kekurangan yang teruk ialah dari aspek penggunaan teknologi (Elkins *et al*, 2011). Perubahan sistem pendidikan lama di kolej komuniti daripada program sijil sepenuh masa kepada program sijil modular kebangsaan mempengaruhi kaedah pengajaran, penggunaan peralatan teknologi dan fasiliti yang terdapat di institusi. Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan untuk menganalisis program latihan yang dijalankan oleh tenaga pengajar di kolej komuniti sama ada program latihan tersebut memenuhi keperluan Program Sijil Modular Kebangsaan.

1.3 Objektif kajian

- 1.3.1 Menganalisis kemahiran dan pengetahuan teknikal yang sedia ada terhadap tenaga pengajar sijil Modular Kebangsaan
- 1.3.2 Mengenalpasti kaedah latihan yang telah dijalankan untuk meningkatkan kemahiran tenaga pengajar sijil Modular kebangsaan
- 1.3.3 Menganalisa persepsi tenaga pengajar terhadap kualiti latihan kemahiran yang diterima untuk mengajar sijil modular kebangsaan

1.4 Persoalan Kajian

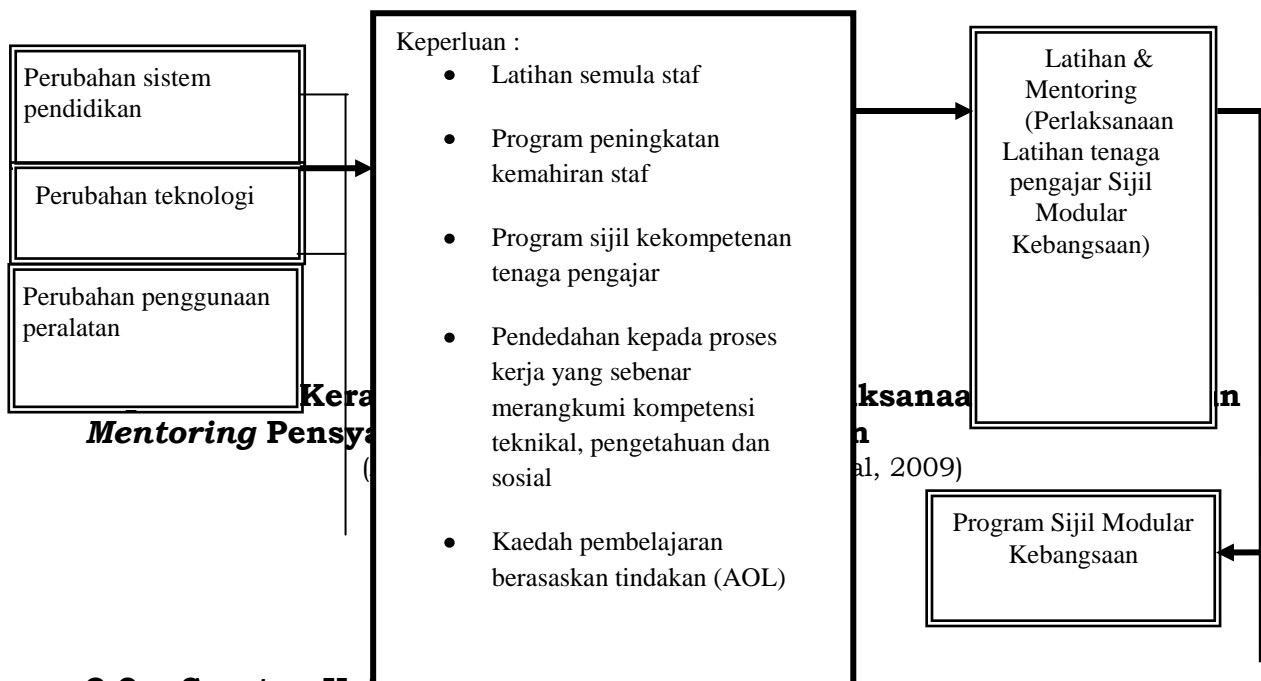
- 1.4.1 Sejauhmanakah kemahiran dan pengetahuan yang sedia ada tenaga pengajar sijil modular kebangsaan?

- 1.4.2 Apakah kaedah latihan yang telah dijalankan untuk meningkatkan kemahiran tenaga pengajar sijil modular kebangsaan?
- 1.4.3 Apakah persepsi pensyarah terhadap latihan yang telah dijalankan untuk mengajar program sijil modular kebangsaan?

1.5 Skop Kajian

- 1.5.1 Kemahiran dan pengetahuan teknikal yang sedia ada
- 1.5.2 Program latihan dan peningkatan yang telah dijalankan untuk tenaga pengajar modular
- 1.5.3 Persepsi pensyarah terhadap latihan yang telah diterima

1.6 Kerangka Konsep Kajian



2.0 Sorotan Kajian

2.1 Program Sijil Modular Kebangsaan

Program sijil Modular Kebangsaan diilhamkan dalam Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK-10). Di dalam tempoh RMK 10 (2011-2015), kerajaan akan memperkenalkan pendekatan yang lebih inovatif bagi kolej komuniti melalui pelaksanaan program modular kebangsaan yang membolehkan pelajar mengikuti pelbagai modul jangka pendek berasaskan keupayaan mereka. Modular boleh digabungkan untuk melayakkan pelajar dianugerahkan Persijilan yang lebih tinggi. Secara khususnya, program ini akan menyediakan peluang peningkatan kemahiran kepada pelajar yang cenderung kepada bidang teknikal dan vokasional tetapi tidak dapat melengkapkan 11 tahun pendidikan asas. Pendekatan modular yang fleksibel ini akan menawarkan 135 kursus yang berlainan menjelang tahun 2015 berbanding dengan 52 pada tahun 2010. Sasaran jumlah enrolmen kolej komuniti akan meningkat

daripada 31 000 pelajar pada tahun 2010 kepada 120 000 pelajar menjelang 2014 (Rancangan Malaysia Kesepuluh,2011).

Program Sijil Modular Kebangsaan (SMK) adalah program latihan kemahiran jangka pendek (3 hingga 6 bulan) yang berasaskan proses kerja sebenar yang merangkumi kompetensi teknikal, pengetahuan dan sosial. SMK mengandungi set kemahiran minima di dalam sesuatu skop kerja. Kurikulum ini adalah berasaskan orientasi proses kerja (*work process-based curriculum*) dan bukan kurikulum berasaskan subjek (*subject-based curriculum*). Kurikulum yang dirangka adalah berbentuk kontekstual dan meningkatkan kebolehpasaran seseorang peserta. Selain itu, pendekatan pembelajaran adalah berasaskan tindakan (*action oriented learning*) akan digunapakai di dalam tempoh latihan. Pendekatan ini memupuk pembelajaran secara aktif, sendiri dan kerja berpasukan. Pendekatan ini dapat memberi fokus kepada pelbagai jenis pelajar sesuai dengan sasaran kolej komuniti yang menekankan pendidikan untuk semua.

Dasar yang diperkenalkan dalam program Sijil Modular Kebangsaan ini selaras dengan hasrat kerajaan di dalam RMK-10 untuk memperkembangkan penyampaian TEVT (*technical education vocational and training*). Hasrat kerajaan untuk memperkembangkan penyampaian TEVT dimana ia menumpukan kepada pelajar yang tercicir. Pelajar yang tercicir ini merupakan sumber tenaga kerja yang besar dan berpotensi untuk diberi latihan kemahiran. Jika diberi latihan dan dilengkapi dengan kemahiran yang tepat, mereka akan meningkatkan bilangan pekerja mahir yang ketara sebagai sumber modal insan Negara. Pada tahun 2007, seramai 20 000 pelajar yang tercicir daripada sistem pendidikan asas dan jumlah ini meningkat 30 000 orang pada tahun 2008 (RMK-10). Oleh yang demikian, program sijil modular kebangsaan ini bersesuaian untuk memberi latihan kemahiran kepada golongan ini bagi menampung keperluan tenaga mahir Negara.

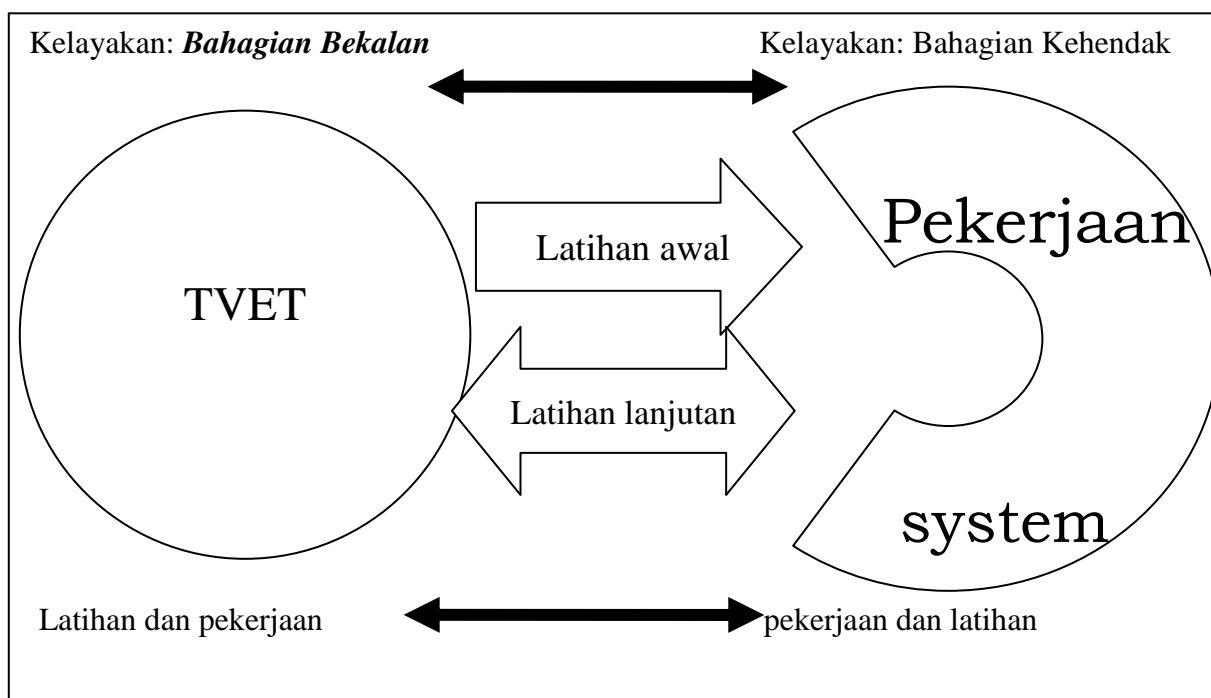
Selain daripada itu, Persijilan kemahiran Malaysia sebagai standard bagi kompetensi kemahiran di Malaysia. Bagi tujuan kesetaraan dan artikulasi dengan persijilan Malaysia, setiap SMK dipetakan dengan standard kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (NOSS) berkaitan yang dikeluarkan oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran. Berdasarkan piawaian yang ditetapkan oleh NOSS, seharusnya pengetahuan dan kemahiran tenaga pengajar SMK perlu memenuhi piawaian NOSS untuk memberikan latihan kemahiran kepada pelajar Sijil Modular Kebangsaan ini.

2.3 Latihan dan *Mentoring* TVET Staf

Perubahan sistem pendidikan di institusi latihan kemahiran turut mengubah proses pengajaran dan pembelajaran di institusi tersebut. Oleh yang demikian, tenaga pengajar perlu sentiasa meningkatkan kemahiran dalam bidang teknik dan vokasional supaya kemahiran sentiasa sesuai dengan kehendak semasa

sistem pendidikan 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. 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.

Latihan dan pendidikan teknik dan vokasional (TVET) mesti diiktiraf bahawa sistemnya mempunyai perbezaan yang kompleks berbanding dengan sosio-ekonomi dimana iainya dipengaruhi oleh individu, negeri dan 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)

Di dalam RMK-10, kerajaan memberi penekanan untuk membangunkan tenaga pengajar TVET yang lebih efektif dimana kerjasama institusi TVET dengan industri diperkukuhkan bagi membolehkan tenaga pengajar menjalani penempatan di industri bagi mendapatkan pendedahan dan pengetahuan teknologi terkini. Elkins et al (2011) menyatakan antara cabaran yang dihadapi oleh staf TVET yang mana ianya merangkumi lima faktor antaranya:

- a) Tenaga pengajar yang kurang mahir
- b) Sistem peraturan yang tidak menyokong
- c) Kekurangan pembiayaan
- d) Kekurangan integrasi majikan
- e) Kekurangan maklumat dan perancangan untuk menggerakkan institusi lebih jauh ke hadapan

Oleh itu, pelan perancangan program latihan yang efektif dan dinamik perlu dirangka untuk tenaga pengajar TVET ini. Prinsip kejayaan dan program latihan tenaga pengajar TVET yang lebih efektif yang dicadangkan ialah pembangunan kemahiran, memasukkan budaya kumpulan dinamik, penggunaan teknologi dan media sosial dan teknik mewujudkan jaringan pembelajaran dengan majikan (Elkins et al,2011). Oleh yang demikian, setiap institusi perlu menaiktaraf mutu latihan dan program pembangunan kemahiran staf TVET supaya latihan yang dijalankan menepati keperluan semasa di bidang pekerjaan. Elkins et al (2011) turut menyarankan antara empat strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kemahiran tenaga pengajar TVET antaranya ialah:

- a) Menilai konteks semasa: memahami daya saing dan industri yang membangun dan sektor pekerjaan di dalam Negara tersebut. Menjalankan analisis terhadap jurang antara industri dan keperluan sebenar serta keupayaan institusi TVET untuk menangani keperluan latihan.
- b) Meyediakan pembangunan profesionalisma untuk tenaga pengajar: termasuk set kemahiran dan pensijilan untuk pelajar dan tenaga pengajar. Penilaian yang perlu diberi perhatian ialah terhadap penguasaan kemahiran dan kualiti kerja serta perlu disahkan oleh majlis penasihat industri dan majikan. Latihan tersebut termasuklah penggunaan teknologi dan pendekatan yang kreatif seperti secara atas talian

(online), perisian interaktif dan penggunaan jaringan sosial. Teknologi juga hendaklah selaras dengan kurikulum.

- c) Memberi sokongan kepada tenaga pengajar: menyediakan sokongan melalui berbagai kaedah secara berterusan. Latihan dan sokongan tidak boleh diusahakan pada satu masa sahaja. Tenaga pengajar perlu digalakkan untuk membudayakan pendidikan dan pembelajaran sepanjang hayat yang bertujuan untuk melahirkan tenaga pengajar yang bagus.
- d) Merekabentuk aktiviti pembelajaran mengikut sasaran yang berterusan: menyediakan aktiviti pembelajaran mengikut sasaran yang dapat mengenalpasti jurang antara pendekatan yang digunakan tenaga pengajar dan kurikulum yang digunakan sebagai insentif untuk tenaga pengajar melibatkan diri dalam kursus jangka pendek untuk memperkasakan pengetahuan dan kemahiran yang telah dipelajari di dalam kursus sebelumnya

Oleh yang demikian, pelaksanaan latihan dan pembangunan staf baik dan bersesuaian dengan objektif dapat menjamin kualiti yang berterusan seterusnya membantu tenaga pengajar TVET memberikan latihan yang terbaik untuk pelajar institusi latihan kemahiran.

2.4 Jenis Latihan dan Pembangunan Staf

Terdapat pelbagai jenis latihan yang perlu dijalani oleh para pengajar untuk meningkatkan prestasi. Phil 2005 mengadaptasi daripada Dickie et al. 2004 yang menyarankan pembangunan staf untuk pengamal pendidikan teknikal telah dikelaskan seperti berikut:

- i) Kepakaran pedagogi- termasuklah membina kapasiti pengamal untuk mengadaptasi strategi pengajaran dan pembelajaran kepada setiap pelajar dan untuk disatukan dengan pendekatan baru seperti kejurulatihan, penasihat, berpusatkan pelajar dan pembelajaran sendiri.
- ii) Fokus pelajar- termasuklah keupayaan untuk mengaplikasikan dan menyokong pembelajaran sendiri dan untuk mengendalikan

- perbezaan pembelajaran secara individu dan untuk mempromosikan pembelajaran sepanjang hayat
- iii) Industri terkini; termasuklah mengekalkan pengetahuan teknikal dari segi aspek teknikal kepada pengamal dan menyeimbangkannya dengan keperluan untuk memahami kemahiran generik kebolehkkerjaan
 - iv) Penggunaan teknologi; termasuk memahami kemunculan dan pembaharuan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dan pendekatan penyampaian yang fleksibel dalam pembelajaran termasuklah model-model yang membenarkan pengamal untuk sentiasa berhubung dengan pelajar untuk memastikan interaksi yang sepatutnya antara guru dan pelajar dalam susunan penyampaian
 - v) Fokus pelanggan; melibatkan perhubungan pembinaan perhubungan dan dalal dalam kemahiran, membangunkan jaringan dan perkongsian dengan industri, latihan yang diselaraskan dengan kehendak pelanggan dan menilai serta memantau kesannya
 - vi) Sistem kepakaran pendidikan teknikal; termasuklah memahami sistem jaminan kualiti, prosedur pendaftaran, undang-undang kerajaan dan pengiktirafan kepada keutamaan pembelajaran
 - vii) Ciri dan kualiti personal; melibatkan pemahaman ciri individu yang penting untuk dipertimbangkan untuk menjadi pengamal pendidikan teknikal seperti perasaan cinta kepada pembelajaran, pengajaran sebagai kunci kecenderungan, kemahiran komunikasi dan komitmen dan peningkatan kepada pembangunan diri

3.0 Metodologi Kajian

Kajian ini dijalankan menggunakan instrument soal selidik Kaedah soal selidik adalah merupakan instrumen yang sangat sesuai bagi membantu pengkaji mengukur apa yang ingin diukur dalam kajian ini. Berikutan itu, kaedah ini juga sesuai digunakan memandangkan jangka masa kajian yang singkat bagi mendapatkan maklum balas daripada responden. Borang soal selidik ini bertujuan untuk mendapatkan maklumat berkaitan analisis terhadap amalan latihan dan

pembangunan kemahiran tenaga pengajar Sijil Modular Kebangsaan, bentuk latihan yang telah dijalani dan disediakan oleh institusi serta persepsi pensyarah terhadap latihan yang diterima.

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah kajian kuantitatif deskriptif berbentuk tinjauan. Melalui kaedah ini, pengkaji dapat menganalisis pengetahuan dan kemahiran sedia ada pensyarah, latihan yang dihadiri dan persepsi terhadap latihan yang diterima.

3.2 Lokasi, Populasi Dan Sampel

Responden kajian ini adalah terdiri daripada pensyarah Sijil Modular Kebangsaan daripada program SMK Pemasangan Elektrik, Rangkaian Komputer dan Aplikasi Perisian Komputer di Kolej Komuniti Paya Besar, Kolej Komuniti Kuantan, Kolej Komuniti Bentong dan Kolej Komuniti Cawangan Kemaman yang mewakili populasi Kolej Komuniti Wilayah Timur.

Rujukan :

- Kurikulum Kemahiran Bermodular Kebangsaan (2010), Jabatan Pengajian Kolej Komuniti
- Buku Panduan Pengurusan Pelaksanaan Program Sijil Modular Kebangsaan (2011)
- Jill Elkins, Carl Nink, Martin Kenison, Chris Krzeminski (2011), “Training and Mentoring TVET Staff: Lesson from the Field
- 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 Resource Malaysia