

**Satisfaction Level of Special Education Teachers Training Program
toward Southeast Asia Organized by SEAMEO SEN**
(Tahap Kepuasan Guru Pendidikan Khas Asia Tenggara terhadap Program Latihan
yang Dianjurkan oleh SEAMEO SEN)

Mohd Anis Abdul Razak^a, Rosadah Abd Majid^b

^aSEAMEO Regional Center for Special Education (SEAMEO SEN), Melaka, Malaysia.

^bNational University of Malaysia, Malaysia.

E-mail : mohd.anis@seameosen.org

Abstract: The aims of the research is to study the level of satisfaction among the Special Education Teachers of Southeast Asia countries who attended the 4 weeks training on Co-curricular Activities for SEN Children that was conducted by SEAMEO Regional Center for Special Education (SEAMEO SEN). The aspects studied included the teachers' satisfaction on the facilities and services provided by SEAMEO SEN, training content, training methods and the evaluation on the facilitators. The study involved 25 participants who are Special Education Teachers whom attended the 4 weeks training course. This is a survey to gain quantitative data using survey as the method of research. The data was analysed descriptively. Silver (1981) Model of Training and Maslow (1954) were used as the foundation to see the relations in the studied constructs. The findings of the research showed that the level of satisfaction of the participants towards services and facilities provided is at min = 4.48, satisfaction towards training content is min= 4.44, training method is min=4.31, quality of facilitator is min= 4.34. Overall, the findings indicated the level of satisfactory is high with overall min is = 4.40 and thus can be summarized that the Special Education Teachers are very satisfied with the training organized by SEAMEO SEN.

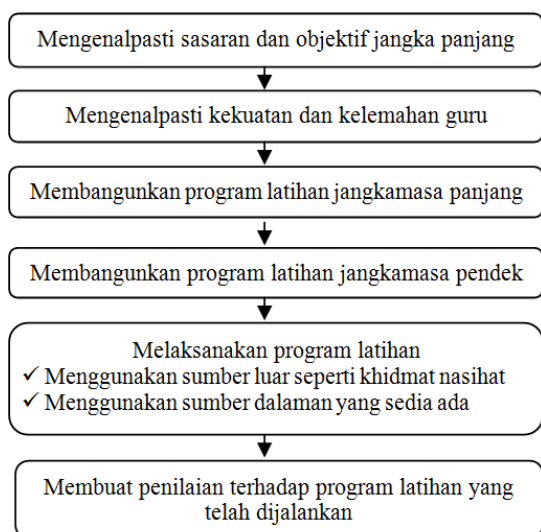
Keywords: teacher training, special education, SEAMEO SEN

Abstrak: Kajian ini dijalankan untuk mengkaji tahap kepuasan Guru Pendidikan Khas Asia Tenggara (GPKAT) terhadap program latihan Regular Course: Co-Curricular Activities for SEN Children yang dianjurkan oleh SEAMEO Regional Center for Special Education (SEAMEO SEN). Aspek yang diberi perhatian dalam kajian ini merangkumi tahap kepuasan GPKAT terhadap kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan oleh SEAMEO SEN, isi kandungan latihan, kaedah latihan dan penilaian GPKAT terhadap kualiti fasilitator. Kajian ini melibatkan seramai 25 orang GPKAT yang menghadiri kursus 4 minggu di SEAMEO SEN. Ini adalah kajian tinjauan untuk mendapatkan data kuantitatif dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian. Data telah dianalisis secara diskriptif. Model Latihan yang dipelopori oleh Silver (1981) telah dijadikan asas bagi mendasari kajian ini di samping Teori Hierarki Keperluan Maslow (1954) untuk melihat perkaitan dalam konstruk yang dikaji. Dapatan yang diperolehi daripada keempat-empat aspek yang dikaji adalah seperti berikut. Tahap kepuasan GPKAT terhadap aspek kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan memperoleh nilai min=4.48 diikuti tahap kepuasan bagi isi kandungan latihan min=4.44, manakala 4.31 pula adalah min purata bagi kaedah latihan dan min bagi kualiti fasilitator adalah sebanyak 4.34. Secara keseluruhannya, dapatan ini menunjukkan tahap kepuasan GPKAT adalah tinggi dengan min purata adalah 4.40, maka dapat disimpulkan bahawa GPKAT sangat berpuas hati dengan program latihan yang telah dianjurkan oleh SEAMEO SEN.

Kata kunci: latihan guru, pendidikan khas, SEAMEO SEN

SEAMEO Regional Center for Special Education atau lebih dikenali sebagai SEAMEO SEN adalah merupakan sebuah Pusat Serantau Pertubuhan Menteri-Menteri Pelajaran Asia Tenggara dalam bidang Pendidikan Khas. Sebagai sebuah organisasi antarabangsa di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) yang telah memulakan operasinya pada 25 Oktober 2010, SEAMEO SEN bertanggungjawab untuk memperkukuh, memperluas dan mempertingkatkan bidang Pendidikan Khas di kalangan negara anggota SEAMEO yang terdiri daripada 11 buah negara termasuk Malaysia. Di antara peranan dan fungsi SEAMEO SEN ditubuhkan adalah untuk mengadakan

program latihan untuk guru-guru Pendidikan Khas dari Asia Tenggara, golongan pentadbir dan kumpulan sokongan yang ingin mendalami bidang Pendidikan Khas merangkumi 4 bidang keutamaan iaitu masalah pembelajaran, masalah penglihatan, masalah pendengaran serta pintar cerdas dan berbakat (Voice of SEAMEO SEN 2013). Sebagai sebuah organisasi di Malaysia dan Asia Tenggara yang memberi latihan untuk Guru Pendidikan Khas Asia Tenggara (GPKAT) dalam bidang Pendidikan Khas, SEAMEO SEN telah menganjurkan pelbagai latihan/kursus sepanjang penubuhannya.

Rajah 1. Staff Development by Silver (1981)

Justeru itu, pengkaji ingin meninjau tahap kepuasan GPKAT yang telah menghadiri latihan / kursus yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN. Dalam kajian ini, pengkaji memfokuskan hanya kepada satu latihan Regular Course selama 4 minggu yang telah diadakan oleh SEAMEO SEN.

Kepuasan dalam melakukan sesuatu kerja mempunyai pertalian yang kuat terhadap komitmen yang ditunjukkan oleh guru (Chua 2008; Kimball & Nink 2006; Whiteacre 2006). Memandangkan keberadaan GPKAT selama 4 minggu di SEAMEO SEN untuk mengikuti latihan, maka kepuasan mereka perlu berada pada tahap maksima bagi membolehkan penerimaan pengajaran dan pembelajaran (P&P) berada pada tahap yang baik. Proses P&P yang berjalan dalam suasana yang kondusif akan menyebabkan guru mudah menerima dan akhirnya pengajaran terhadap Murid Berkeperluan Khas (MBK) lebih berkesan. Menurut Chua (2010), bagi membolehkan guru menjadi komited dalam mendidik, guru perlu mengalami kepuasan kerja.

Tahap kepuasan dan pengetahuan guru yang mengikuti latihan yang dianjurkan oleh pihak sekolah / organisasi biasanya berkait rapat dengan faktor kejayaan dalam sesuatu program latihan (Goh & Boon 2012). Ini adalah kerana latihan merupakan satu proses pembelajaran yang berterusan agar para guru dapat mengubah sikap dan meningkatkan kemahiran mereka lagi bagi meningkatkan produktiviti mereka dalam usaha mencapai matlamat organisasi. Memandangkan guru adalah pelaksana kepada dasar pendidikan yang telah dirancang oleh pihak KPM, maka semua perancangan pendidikan tidak dapat dilaksanakan dengan sempurna tanpa latihan kepada guru-guru.

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan Model Latihan yang dipelopori oleh Silver (1981) untuk mengenalpasti tahap kepuasan dan pengetahuan GPKAT terhadap program latihan yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN. Dalam model latihan oleh Silver,

beliau telah menetapkan 6 langkah untuk dipatuhi organisasi seperti rajah 1.

Langkah I: Mengenalpasti Sasaran dan Objektif

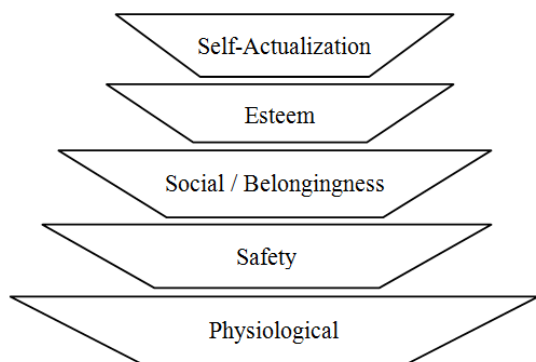
Mengikut Silver Gerald A dalam model yang dikemukakan, langkah pertama yang dicadangkan beliau ialah pihak pentadbir perlu menetapkan sasaran dan objektif yang ingin dicapai melalui latihan yang akan dirancang dan dilaksanakan. Objektif yang ingin dicapai perlu selari dengan matlamat organisasi supaya boleh dinilai dan diukur pencapaiannya. Semua guru juga perlu tahu dan faham akan objektif yang ingin dicapai melalui latihan yang dijalankan. Pada masa yang sama, pihak pentadbir juga perlu menetapkan apakah objektif atau ekspektasi mereka terhadap guru melalui latihan ini. Dalam hal ini, SEAMEO SEN sebagai penganjur latihan telah menetapkan objektif yang ingin dicapai melalui latihan yang diadakan di samping memastikan objektif itu selari dengan visi dan misi SEAMEO SEN.

Langkah II: Mengenalpasti Kekuatan dan Kelemahan Guru

Adalah penting bagi pihak pentadbir menilai tahap kekuatan dan kelemahan yang ada pada guru setelah menetapkan objektif yang ingin dicapai. Cuma yang menjadi tanda tanya ialah, adakah guru mampu mencapai objektif yang ditetapkan oleh pihak pentadbir atau tidak? Hal ini boleh dilaksanakan melalui ujian-ujian yang berkaitan. Ini adalah penting kerana sekiranya guru sendiri tidak mampu untuk memahami dan mencapai objektif yang ditetapkan, maka latihan yang akan dilaksanakan hanyalah sia-sia sahaja dan pada masa yang sama boleh berlakunya pembaziran sumber dan tenaga. Memandangkan guru-guru yang menghadiri latihan di SEAMEO SEN terdiri daripada latar belakang dan negara yang berbeza, maka adalah penting bagi SEAMEO SEN menilai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki guru bagi membolehkan objektif latihan tercapai.

Langkah III & IV: Membangunkan Program Latihan Dalam Jangka Masa Panjang dan Jangka Masa Pendek

Model ini mempunyai keunikannya tersendiri apabila pelopor mencadangkan agar dirancang program jangka panjang dan program jangka pendek. Program yang akan berlangsung sepanjang tahun dinamakan program jangka panjang seperti program *mentoring* dan *peer coaching*. Manakala program seperti seminar, bengkel dan kursus yang berkaitan pula dinamakan sebagai program jangka pendek. Kedua-dua jenis program ini perlu berjalan seiring dan selari dengan objektif yang disasarkan. Di peringkat SEAMEO SEN, pengkaji melihat cadangan yang diutarakan oleh Silver Gerald memang telah menjadi amalan.

Rajah 2. Teori Hierarki Keperluan Maslow (1954)

Dalam menjalankan latihan kepada GPKAT, SEAMEO SEN mempunyai 3 jenis latihan antaranya *in country course* (diminta oleh negara anggota SEAMEO untuk mengadakan latihan di negara mereka), *customized course* (kursus / latihan dalaman yang melibatkan latihan kurang daripada 7 hari) serta *regular course* (kursus / latihan yang melibatkan GPKAT selama 3 hingga 4 minggu). Bersandarkan model di atas, maka *in country course*, *customized course* dan *regular course* boleh diklasifikasikan sebagai program jangka pendek. Ketiga-tiga jenis latihan ini dijalankan oleh SEAMEO SEN sepanjang tahun.

Langkah V: Melaksanakan Program Latihan

Langkah yang kelima ialah melaksanakan program yang telah dirancang. Model ini mencadangkan agar pihak penganjur mengadakan hubungan dengan konsultan dari luar bagi mendapatkan impak yang maksima terhadap guru. Ini kerana konsultan dan sumber dari luar merupakan mereka yang berpengalaman dan terlatih dalam mengadakan latihan. Walaubagaimanapun, sumber dalaman perlu diambil kira juga. Berdasarkan pemerhatian pengkaji, menjadi amalan SEAMEO SEN dalam menganjurkan latihan, tenaga pengajar atau fasilitator daripada dalam dan luar negara akan dijemput untuk berkongsi ilmu mereka. Ini dilakukan agar GPKAT yang menghadiri kursus di SEAMEO SEN memperoleh ilmu dari pelbagai perspektif kerana fasilitator yang dijemput adalah pakar dalam bidang mereka serta dari pelbagai negara.

Langkah VI: Membuat Penilaian Terhadap Program Latihan yang Telah Dijalankan

Langkah yang terakhir ialah menilai keberkesanan program latihan. Setiap aktiviti yang dilaksanakan perlu dinilai keberkesanannya. Adakah latihan yang dijalankan mampu membawa guru kepada objektif yang telah ditetapkan pada awalnya? Adakah sejumlah kewangan yang dilaburkan berbaloi dengan *output* yang dihasilkan? Penilaian ini boleh dijalankan melalui soal selidik kepada guru yang terlibat. Akhir sekali,

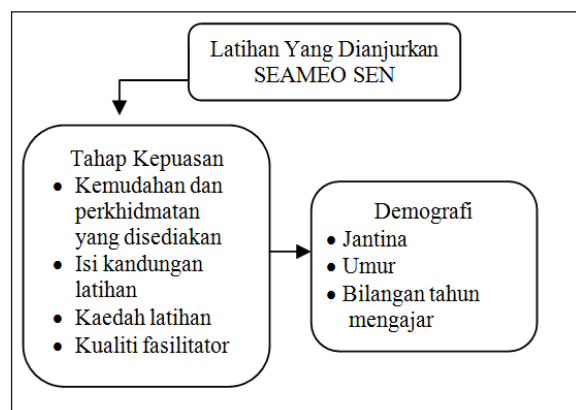
penilaian boleh dilaksanakan dengan mengadakan *follow up* terhadap guru selepas latihan. Sekiranya guru dapat mengaplikasikan kemahiran dan ilmu baru yang diperolehi secara praktikalnya, maka latihan boleh dianggap berjaya dan begitulah sebaliknya. Melalui pengamatan pengkaji kaedah ini sememangnya telah dipraktikkan oleh SEAMEO SEN dalam setiap latihan / kursus yang dijalankan. Guru-guru yang menghadiri latihan akan diberikan borang soal selidik bagi membolehkan pengkaji mengetahui kekuatan atau kelemahan serta membuat penilaian apakah bentuk penambahbaikan yang perlu dilakukan pada siri latihan yang akan datang. Melalui soal selidik juga pengkaji boleh mengetahui persepsi, pengetahuan, kesediaan dan juga tahap kepuasan GPKAT terhadap latihan yang dijalankan SEAMEO SEN.

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan Teori Dorongan (Motivasi) yang didasari oleh Teori Hierarki Keperluan Maslow.

Merujuk kepada Teori Hierarki Keperluan Maslow dalam rajah 2 di atas, bolehlah dikatakan bahawa setiap manusia termasuklah guru juga mempunyai pelbagai keperluan yang kompleks. Maslow (1954) dalam teorinya telah menjelaskan bahawa keperluan manusia adalah berperingkat-peringkat (Long, 1976). Teori ini menyatakan bahawa agak mustahil untuk mencapai peringkat keperluan yang tinggi sekiranya keperluan yang rendah peringkatnya tidak dipenuhi terlebih dahulu. Berdasarkan Teori Keperluan Maslow, peringkat yang paling asas adalah keperluan hayat / fisiologi. Setelah keperluan ini dipenuhi barulah keperluan keselamatan, diikuti keperluan kasih sayang, peringkat penghormatan diri dan kemuncak bagi keperluan manusia adalah keperluan penyempurnaan sendiri. Dalam hal ini, motivasi boleh dianggap sebagai persetujuan yang dilaburkan untuk mencapai matlamat atau objektif yang telah ditetapkan. Apabila keperluan seseorang guru dipenuhi, maka mereka akan mencurahkan seluruh jiwa dan tenaga dalam melaksanakan tugas tanpa rasa bimbang kerana kehidupan mereka telah terjamin.

Begitu juga dengan kepuasan, apabila seseorang guru telah diberi motivasi, maka kehendak mereka telah dipenuhi dan secara tidak langsungnya akan memberikan suatu kepuasan yang tidak terhingga pada diri seseorang guru itu sehingga menjadi penggerak kepada seluruh organisasinya. Merujuk kepada Teori Maslow ini, dapat dikaitkan bahawa SEAMEO SEN perlu terlebih dahulu memastikan keperluan GPKAT yang menghadiri latihan dipenuhi bagi melihat tahap kepuasan mereka dalam menjalani latihan di SEAMEO SEN. Aspek-aspek seperti kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, isi kandungan latihan, kaedah latihan dan kualiti fasilitator perlulah dipastikan berada pada tahap memuaskan dan memenuhi keperluan GPKAT bagi membolehkan mereka memperoleh kepuasan yang maksima serta dapat melalui proses P&P dengan berkesan.

Rajah 3. Kerangka Kajian Tahap Kepuasan GPKAT Terhadap Program Latihan Yang Dianjurkan Oleh SEAMEO SEN



Jadual 1. Taburan Responden Berdasarkan Negara dan Jantina

Negara	Jantina		Bilangan
	Lelaki	Perempuan	
Brunei Darus-salam	-	2	2
Cambodia	2	-	2
Indonesia	1	2	3
Lao PDR	1	-	1
Myanmar	-	1	1
Malaysia	3	6	9
Philippines	1	1	2
Thailand	-	2	2
Timor Leste	-	1	1
Vietnam	1	1	2
Jumlah	9	16	25

Kajian berkaitan tahap kepuasan guru dalam bekerja atau menghadiri latihan/kursus pernah dibuat, namun pengkaji berpendapat kajian masih perlu diperluaskan dan diperbanyak lebih-lebih lagi dalam konteks SEAMEO SEN kerana sejak penubuhannya yang sudah masuk tahun ke-4 belum pernah melakukan kajian secara terperinci mengenai guru-guru Pendidikan Khas yang pernah menghadiri latihan / kursus yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN.

Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti sejauhmana tahap kepuasan GPKAT terhadap program latihan yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN dalam satu kursus *Regular Course: Co-Curricular Activities for SEN Children* yang telah berlangsung di SEAMEO SEN pada 4 hingga 27 Mei 2016. Kajian ini juga bertujuan untuk menjalankan soal selidik terhadap 4 konstruk yang telah ditetapkan pengkaji iaitu kepuasan GPKAT terhadap kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, isi kandungan latihan,

kaedah latihan serta kualiti fasilitator.

Kajian ini secara khususnya dijalankan untuk memenuhi keperluan objektif berikut: (1) Mengetahui tahap kepuasan GPKAT terhadap kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan oleh SEAMEO SEN; (2) Mengetahui tahap kepuasan GPKAT terhadap isi kandungan latihan; (3) Mengetahui tahap kepuasan GPKAT terhadap kaedah latihan; (4) Mengetahui tahap kepuasan GPKAT terhadap kualiti fasilitator.

METODE

Memandangkan kajian ini merupakan satu tinjauan melalui soal selidik dan jumlah respondennya seramai 25 orang, maka reka bentuk kajian yang digunakan adalah kajian diskriptif. Instrumen soal selidik digunakan dalam kajian ini bagi mendapatkan data secara kuantitatif. Menurut Konting (2005), penggunaan soal selidik dalam reka bentuk kajian adalah sesuai kerana ianya dapat mengukur pembolehubah yang berkaitan dengan satu fenomena. Dalam kajian ini, pengkaji ingin meninjau mengenai tahap kepuasan GPKAT berkaitan latihan *Regular Course: Co-Curricular Activities for SEN Children* selama 4 minggu yang dijalankan di SEAMEO SEN, Melaka, Malaysia.

Lokasi, Populasi dan Sampel Kajian

Pemilihan lokasi bagi sesuatu kajian haruslah terdapat situasi yang kaya dengan responden, interaksi, proses dan struktur yang hendak dikaji. Untuk tujuan itu, pengkaji menjalankan kajian di SEAMEO SEN bertempat di Aras 2, Kompleks Anjung Hikmah, IPG Kampus Perempuan Melayu Melaka. Sekumpulan individu yang mempunyai kriteria dan ciri-ciri yang sama dengan tujuan kajian dijalankan adalah ditafsir sebagai populasi oleh Creswell (2002). Dalam kajian ini, populasi adalah terdiri daripada semua GPKAT yang mengajar Murid Berkeperluan Khas (MBK) dan pernah menghadiri latihan / kursus yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN. Manakala sampel kajian adalah seramai 25 orang guru pendidikan khas dari 10 buah negara anggota SEAMEO di Asia Tenggara yang menghadiri latihan *Regular Course: Co-Curricular Activities for SEN Children*. Pemilihan guru-guru ini sebagai responden kajian kerana merekalah yang telah dipilih dan dihantar oleh Kementerian Pendidikan masing-masing untuk menghadiri serta mengikuti kursus latihan selama 4 minggu yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN. Jadual 1 menunjukkan maklumat responden yang mengandungi negara, jantina dan bilangan guru.

Jadual 2. Skala Likert Lima Aras (Tahap Kepuasan)

Likert	Skor
Sangat tidak berpuas hati	1
Tidak berpuas hati	2
Tidak pasti	3
Berpuas hati	4
Sangat berpuas hati	5

Jadual 3. Interpretasi Skor Min Purata (Noorafizah, Noorazlina, & Tahar, 2014)

Skor Min	Interpretasi
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.66	Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tinggi

Jadual 4. Tahap Kepuasan GPKAT Terhadap Kemudahan dan Perkhidmatan Yang Disediakan Oleh SEAMEO SEN

Item	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Q3 Bantuan teknikal dan perkhidmatan daripada staf SEAMEO SEN	4.64	.490	Tinggi
Q10 Pemantauan kehadiran pada setiap masa	4.64	.569	Tinggi
Q5 Penginapan	4.56	.507	Tinggi
Q6 Peralatan yang disediakan	4.56	.507	Tinggi
Q1 Pendaftaran peserta	4.52	.586	Tinggi
Q9 Ketepatan masa kuliah pada permulaan, selepas rehat dan selepas makan tengahari	4.52	.510	Tinggi
Q4 Tempat latihan	4.44	.583	Tinggi
Q2 Penyampaian maklumat	4.36	.638	Tinggi
Q7 Ruang makan	4.36	.700	Tinggi
Q8 Makan dan minum	4.24	.663	Tinggi
Min Keseluruhan	4.48		Tinggi

Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah berbentuk soal selidik. Soal selidik yang digunakan mengukur 4 bidang berkaitan tahap kepuasan GPKAT terhadap latihan yang dijalankan oleh SEAMEO SEN. Bahagian A mengandungi soalan berkaitan demografi responden seperti jantina, umur, bilangan tahun mengajar, pengalaman mengajar Pendidikan Khas dan penilaian terhadap pengetahuan guru sebelum dan selepas latihan diadakan. Manakala Bahagian B pula mengukur 4 aspek tahap kepuasan GPKAT yang merangkumi kepuasan dari segi kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, kandungan latihan, kaedah latihan dan respon guru terhadap kualiti fasilitator. Skala Likert lima aras digunakan untuk mengukur item-item di dalam borang soal selidik berbentuk tertutup akan membantu responden menjawab dengan tepat terhadap persoalan yang dikemukakan.

Berdasarkan hasil kajian soal selidik yang diberikan kepada GPKAT, interpretasi skor min purata telah digunakan untuk menilai tahap kepuasan GPKAT terhadap program latihan yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN. Jadual 3 di atas menerangkan skor min purata terendah dari 1.00 hingga 2.33 menunjukkan tahap kepuasan GPKAT adalah rendah. Manakala skor min 2.34 hingga 3.66 menunjukkan tahap kepuasan adalah sederhana dan 3.67 hingga 5.00 menunjukkan tahap kepuasan GPKAT adalah tertinggi.

DAPATAN KAJIAN

Tahap Kepuasan GPKAT Terhadap Kemudahan dan Perkhidmatan yang Disediakan oleh SEAMEO SEN

Penyediaan kemudahan dan perkhidmatan oleh SEAMEO SEN sebagai pengendali kursus adalah bagi memastikan GPKAT yang menghadiri latihan selama 4 minggu berasa selesa semasa sesi pengajaran dan pembelajaran dijalankan serta mendapat perkhidmatan yang berkualiti bersesuaian dengan keperluan mereka. Berdasarkan analisis pada Jadual 4, didapati hampir keseluruhan item berada pada tahap min yang tinggi. Terdapat 2 item yang menunjukkan tahap min sama tinggi iaitu item Q3 dan Q10. Dapatan kajian menunjukkan bahawa GPKAT sangat berpuashati dengan bantuan teknikal dan perkhidmatan daripada staf SEAMEO SEN serta pemantauan kehadiran yang dibuat dari masa ke semasa dengan menunjukkan min purata bagi keduanya berada pada tahap yang tinggi iaitu 4.64 dengan sisihan piawai 0.490 (Q3) dan 0.569 (Q10). Dapatan ini juga menunjukkan penyediaan makan dan minum mempunyai min yang terendah iaitu 4.24 dengan sisihan piawai 0.663.

Jadual 5. Tahap Kepuasan GPKAT Terhadap Isi Kandungan Latihan

	Item	Min (B)	SP (B)	Min (A)	SP (A)
Q2a	Sukan bagi OKU	2.80	.913	4.52	.586
Q1a	Maklumat mengenai SEAM-EO SEN	2.16	1.143	4.44	.057
Q 10a	Kesenian	2.76	1.052	4.44	.583
Q8a	Kelas Tarian	2.44	1.083	4.40	.707
Q 11a	Kajian Tindakan	2.76	.879	4.36	.700
Q4a	Pertolongan cemas untuk MBK	2.28	.936	4.28	.678
Q9a	Kelas Muzik	2.44	1.083	4.20	.707
Q7a	Masalah tingkah laku dan isu-isu perubatan	2.28	.843	4.16	.850
Q6a	Sukan Olimpik untuk MBK	2.32	1.249	4.12	.726
Q3a	Asas Pengakap	2.44	1.193	3.84	.746
Q5a	Perkhemahan Pengakap MBK	2.20	1.190	3.72	.737
Min Keseluruhan				4.44	

Jadual 6. Tahap Kepuasan GPKAT Terhadap Kaedah Latihan Yang Digunakan Fasilitator

	Item	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Q14e	Latihan Praktikal	4.56	.507	Tinggi
Q14a	Pengajaran Fasilitator	4.40	.577	Tinggi
Q14d	Perbincangan Kumpulan	4.32	.627	Tinggi
Q14f	DVD / Video	4.32	.627	Tinggi
Q14b	Persembahan Powerpoint	4.28	.678	Tinggi
Q14c	Nota edaran	3.96	.889	Tinggi
Min Keseluruhan		4.31		Tinggi

Pengkaji berpendapat ini menunjukkan GPKAT mahu agar pihak SEAMEO SEN dapat menyediakan makan minum yang lebih berkualiti dan sihat untuk mereka. Secara keseluruhan, tahap kepuasan GPKAT terhadap kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan oleh SEAMEO SEN adalah pada tahap yang tinggi dengan min purata adalah 4.48. Ini menunjukkan GPKAT sangat berpuashati dengan kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan. Dapatan ini disokong oleh Teori Keperluan Maslow yang menyatakan bahawa sekiranya keperluan seseorang telah dipenuhi dan mereka bermotivasi, maka kepuasan akan hadir dengan secara tidak langsung. Dapatan ini turut disokong melalui kajian (Noorafizah, Noorazlina, & Tahar, 2014) yang menyatakan penyediaan kemudahan dan perkhidmatan yang selesa sangat penting bagi mewujudkan keselesaan dalam proses P&P.

Tahap Kepuasan GPKAT Terhadap Isi Kandungan Latihan

Jadual 5 menunjukkan dapatan kajian bagi meninjau tahap kepuasan GPKAT terhadap isi kandungan latihan yang telah dirangka oleh SEAMEO SEN sepanjang 4 minggu mereka berkursus. Dapatan kajian dinilai

daripada aspek pengetahuan dan kemahiran GPKAT sebelum (B) dan selepas (A) mereka menghadiri latihan. Berdasarkan analisis yang dijalankan, didapati bahawa hampir kesemua item berada pada tahap rendah dan sederhana sebelum GPKAT mengikuti latihan. Namun begitu, selepas mengikuti latihan keseluruhan item berada pada tahap yang tinggi. Didapati bahawa kenyataan item Q1 "Maklumat mengenai SEAMEO SEN" mencatatkan nilai min terendah sebelum latihan dijalankan iaitu 2.16 dengan sisihan piawai 1.143 berbanding setelah menjalani latihan nilai min yang diperolehi adalah tinggi iaitu 4.44 dengan sisihan piawai 0.057. Analisis turut mendapati bahawa kenyataan item Q5 "Perkhemahan pengakap MBK" mencatatkan nilai min terendah selepas latihan dijalankan iaitu 3.72 dengan sisihan piawai 0.737. Manakala dapatan min sebelum latihan diadakan pula jauh lebih rendah iaitu 2.20 dengan sisihan piawai 1.190. Kesimpulan yang dapat dibuat daripada analisis tahap kepuasan GPKAT terhadap isi kandungan latihan yang dilihat dari segi pengetahuan dan kemahiran mereka sebelum dan selepas menghadiri latihan adalah tinggi dengan nilai min 4.44 dan sisihan piawai 0.507.

Jadual 7. Tahap Kepuasan GPKAT Terhadap Kualiti Fasilitator

	Item	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Q16a	Pengetahuan Fasilitator tentang subjek / aktiviti	4.48	.586	Tinggi
Q16b	Menimbulkan minat anda terhadap subjek / aktiviti	4.36	.569	Tinggi
Q16d	Memberi maklumbalas terhadap soalan	4.28	.678	Tinggi
Q16c	Memahami keperluan anda	4.24	.723	Tinggi
Min Keseluruhan		4.34		Tinggi

Ini menunjukkan GPKAT sangat berpuas hati dengan isi kandungan latihan yang telah dirangka oleh SEAMEO SEN. Dapatan ini disokong oleh Snow *et al.* (2005) dalam kajiannya yang berpendapat penyediaan *silibus* dan bahan mengajar perlu dirangka dengan sistematik supaya guru boleh mengenalpasti titik kelemahan yang ada serta merangka pendekatan yang sesuai bagi menimbulkan kepuasan dalam proses P&P.

Tahap Kepuasan GPKAT Terhadap Kaedah Latihan

Jadual 6 memaparkan nilai min dan sisihan piawai untuk item-item yang mengukur tahap kepuasan GPKAT terhadap kaedah latihan yang digunakan oleh fasilitator. Secara keseluruhan, GPKAT sangat berpuas hati dengan kaedah latihan yang digunakan oleh fasilitator dalam proses pengajaran dan pembelajaran dengan nilai min sebanyak 4.31. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa GPKAT sangat berpuas hati dengan kaedah latihan secara praktikal berbanding kaedah lain dengan menunjukkan min tertinggi iaitu 4.56 dan sisihan piawai 0.507. Kajian ini disokong oleh Idris & Osman (2009) yang menyatakan kaedah P&P secara amali (*hands-on*) adalah menyeronokkan dan berupaya mengurangkan bosan terhadap pengajaran guru. Dapatan pengkaji turut disokong oleh Teori Kepelbagaian Rangsangan Deria yang dikemukakan oleh Laird (1985).

Tahap Kepuasan GPKAT Terhadap Kualiti Fasilitator

Fasilitator yang dijemput oleh SEAMEO SEN untuk menyampaikan P&P kepada GPKAT dapat menilai tahap kepuasan GPKAT terhadap kualiti fasilitator. Jadual 7 menunjukkan bahawa GPKAT memilih item Q16a “pengetahuan fasilitator tentang subjek yang diajar dan aktiviti yang dijalankan” sebagai pilihan utama dalam menilai kualiti fasilitator dengan nilai min purata 4.48 dan sisihan piawai 0.586. Namun item-item lain turut menunjukkan nilai min yang tinggi. Min purata keseluruhan sebanyak 4.34 adalah tinggi dan ini menunjukkan GPKAT sangat berpuas hati dengan kualiti fasilitator yang telah menyampaikan ceramah kepada mereka. Menurut Shabani, Khatib, & Ebadi (2010), apabila guru memperoleh maklumat dan ilmu mengenai subjek yang diajar, maka mereka akan lebih bersedia

dalam melaksanakan proses P&P. Dapatan kajian pengkaji turut disokong oleh Simplicio (2000) yang menyatakan pendekatan yang digunakan guru untuk menjana elemen kreatif dan menarik minat seseorang dalam P&P ialah dengan menggunakan alat bantu mengajar yang inovatif.

Berdasarkan keempat-empat aspek dalam jadual yang ditunjukkan, kesemuanya memperlihatkan nilai min, sisihan piawai dan tahap bagi setiap item yang dikaji. Menurut Baba (1997), min menggambarkan prestasi keseluruhan untuk tujuan memberbandingkan prestasi antara pelajar atau kumpulan dalam ujian yang sama. Min juga berguna semasa mengira sisihan piawai dan skor sisihan. Dalam kajian ini, min yang diperolehi membawa maksud purata tahap kepuasan yang dimiliki oleh GPKAT dalam menghadiri latihan di SEAMEO SEN. Sementara itu, sisihan piawai pula ialah ukuran kebolehubahan atau sebaran skor-skor (Baba 1997). Ia merupakan sejauh mana skor berubah keliling min. Semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin kecil sebaran skor dalam taburan. Ini membawa implikasi bahawa data adalah berhampiran antara satu sama lain (homogen). Begitu juga, semakin besar nilai sisihan piawai, semakin besar sebaran skor dalam taburan. Ini bermakna data adalah tersebar luas antara satu sama lain (heterogen). Manakala tahap berdasarkan kajian ini adalah tingkat kepuasan GPKAT secara keseluruhan terhadap latihan yang dijalankan samada rendah, sederhana mahupun tinggi.

Perbincangan, Cadangan Dan Implikasi

Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepuasan GPKAT secara keseluruhan terhadap program latihan yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN berada pada tahap yang tinggi dan sangat memuaskan. Hal ini terbukti apabila hampir keseluruhan item menunjukkan nilai min yang tinggi bersandarkan 4 aspek yang dikaji. Walaubagaimanapun tahap kepuasan yang tinggi belum menjamin pengetahuan dan keberkesanan latihan yang telah diperolehi.

Oleh itu, pengkaji ingin mencadangkan supaya GPKAT yang telah menjalani latihan di SEAMEO SEN agar mengadakan *in house training* samada di daerah atau negeri sekembalinya mereka ke

negara masing-masing. Perkongsian ilmu yang diterima kepada rakan sejawat secara tidak langsung menunjukkan keberkesanan latihan yang diterima. *Zone of Proximal Development* (ZPD) menyatakan kemahiran-kemahiran yang sukar dilakukan oleh individu boleh dijayakan dengan bimbingan orang yang lebih mahir. Apabila berkongsi ilmu ia dapat merapatkan jurang. Sebagai permulaan, GPKAT boleh bekerjasama dengan pihak pentadbir sekolah atau Jabatan Pendidikan Negeri untuk merancang kursus dalaman seperti program *in house training* ini. Kursus dalaman ini dapat membantu guru-guru yang tidak berkesempatan menghadiri latihan yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka melalui perkongsian ilmu dalam kalangan guru itu sendiri. Menurut (Washburn *et al.*, 2010), perkongsian ilmu dapat meningkatkan pengetahuan guru. Bagi guru-guru yang kurang berpengetahuan dan berpengalaman dalam sebarang latihan perlulah mendapat tunjuk ajar dan bimbingan daripada guru-guru yang telah mendapat pendedahan latihan.

Dapatan kajian juga mendapati bahawa kaedah latihan yang inovatif perlu diadaptasi dalam P&P bagi mengelakkan guru atau murid merasa bosan di dalam kelas. Menurut Mulyasa (2005) dan Joprison (2009), program latihan yang dijalankan perlu mempunyai kepelbagaian bahan sesuai dengan keperluan semasa guru. Kaedah latihan yang inovatif yang bersifat semasa perlu diberi pendedahan kepada guru dari semasa ke semasa supaya guru sentiasa peka dan prihatin serta dapat mengaplikasikan keperluan pengajaran dan pembelajaran mengikut keperluan terkini. Dapatan ini turut disokong oleh Patterson & Shannon (1993). Bagi memperolehi tahap kepuasan yang maksima dalam menjalani latihan, guru-guru perlu didedahkan kepada kaedah latihan baru yang bercorak amali untuk meningkatkan kemahiran-kemahiran baru sebagai persediaan menghadapi cabaran pembelajaran pendidikan terutama dalam mengurus MBK yang lebih mencabar pada masa hadapan (Yahya *et al.*, 2003). Ini menunjukkan bahawa pengalaman lama mengajar tidak menjadi faktor yang boleh meningkatkan kualiti fasilitator dalam proses P&P. Dapat dirumuskan hasil daripada dapatan kajian ini fasilitator seharusnya lebih kreatif untuk menyediakan pelbagai instrumen dan kaedah pengajaran bagi menimbulkan minat dalam mengikuti proses P&P. Untuk mendapatkan *resource person*, SEAMEO SEN boleh mewujudkan jalinan kerjasama pintar dan strategik dengan universiti tempatan mahupun luar negara yang mempunyai kursus Pendidikan Khas seperti Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) kerana universiti mempunyai tenaga akademik yang pakar dalam bidang-bidang tertentu. Kepakaran yang dimiliki boleh digunakan sebagai tenaga pengajar dalam siri latihan yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN.

Selain itu, untuk siri latihan / kursus akan datang adalah dicadangkan agar SEAMEO SEN perlu terlebih dahulu mengenalpasti keperluan peserta seperti ambil tahu kemahiran peserta yang sedia ada serta apakah bentuk kemahiran yang tidak dimiliki yang perlu ditingkatkan. Ini bermaksud, SEAMEO SEN perlu membuat kajian *needs analysis* terlebih dahulu sebelum merancang apa yang hendak dilaksanakan. Saranan ini bertepatan dengan langkah ke-2 dalam Model Latihan yang dipelopori oleh Silver (1981) iaitu pihak penganjur hendaklah terlebih dahulu mengenal pasti kekuatan dan kelemahan yang ada pada guru sebelum membangunkan program latihan.

Di samping itu juga, dapatan kajian ini menunjukkan guru-guru yang telah lama bertugas, kurang memperolehi manfaat berbanding guru-guru yang baru berkhidmat. Perkara ini adalah disebabkan guru yang mempunyai pengalaman kerja yang lama, menunjukkan dua kemungkinan sama ada latihan yang diberikan tidak setanding dengan pengalaman dan kemahiran mereka ataupun disebabkan oleh *burn out* guru itu sendiri. Menurut Ayudin (2011), guru-guru yang *burn out* ini walaupun diberikan latihan yang baik namun tidak memberikan apa-apa kesan. Guru-guru yang mengalami fenomena ini perlu diberi kursus untuk meningkatkan motivasi.

Untuk kajian lanjutan, pengkaji ingin mencadangkan agar kajian seterusnya melihat kepada impak atau kesan yang diterima oleh GPKAT atau SEAMEO SEN melalui kursus / latihan yang telah dijalankan. Banyak aspek yang boleh diteroka melalui impak latihan ini antaranya kesan langsung ke atas GPKAT setelah menghadiri latihan. Melihat sejauhmana latihan yang diterima mampu meningkatkan kemahiran dan kompetensi mereka dalam proses P&P dalam bilik darjah.

KESIMPULAN

Program latihan yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN perlulah dijalankan secara berterusan untuk memperkukuh lagi bidang Pendidikan Khas di samping memperkasa pengetahuan dan kemahiran GPKAT. Bahagian Latihan dan Konsultasi SEAMEO SEN perlu mengurus dan mengendalikan latihan mengikut perancangan yang sistematik dengan mengkaji keperluan dan keberkesanan setiap latihan yang dianjurkan sama ada ianya relevan dengan bidang tugas guru di sekolah ataupun sebaliknya. Modul latihan yang disediakan juga perlu lebih kreatif dan inovatif. Ini kerana menurut Rashid (1999) elemen kreatif telah cuba diterapkan dalam kurikulum negara bagi meningkatkan daya intelektual guru dan pelajar supaya lebih kreatif dalam proses P&P.

Dapatan kajian keseluruhan yang menunjukkan GPKAT sangat berpuas hati dengan latihan yang dianjurkan oleh SEAMEO SEN secara asasnya

memberi indikator bahawa SEAMEO SEN telah memenuhi keperluan GPKAT. Hal ini sangat penting kerana apabila keperluan dan kepuasan seseorang guru dipenuhi, maka mereka akan mempunyai motivasi dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas di sekolah. Hal yang sama dikupas oleh (Khoo, 1997) di mana program latihan yang dibentuk untuk meningkatkan kemahiran, kepakaran, pengetahuan dan kefahaman guru dapat membantu mereka menjadi lebih efektif perlu diberi perhatian yang serius.

RUJUKAN

- Atan, L. (1976). *Psikologi Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ayudin, A. R. (2011). *Pedagogi-Pengetahuan Didaktik Untuk Guru*. Ampang: Salafi Group.
- Baba, A. (1997). Statistik penyelidikan dalam pendidikan dan sains sosial. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Chua, L. C. (2008). An exploration of job satisfaction and commitment of teacher educators. *Journal of Penyelidikan IPBL*, 8, 65-83.
- Chua, L. (2010). A follow-up study of commitment and job satisfaction of teacher educators. *Journal of Penyelidikan IPBL*, 9, 1-16.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative* (pp. 146-166). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Goh, G. P., & Boon, Y. (2012). *Tahap Pengetahuan Dan Tahap Kepuasan Guru terhadap Latihan Dalam Perkhidmatan di Sekolah Menengah Daerah Segamat* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Idris, N., & Osman, S. (2009). Pengajaran dan Pembelajaran: Teori dan Praktis. *Malaysia: The Mc Grow Hill Companies*.
- Joprison, H. (2009). Peran Pelatihan dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMAN 1 Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi Propinsi Riau. Tesis Sarjana. *Program Pasca Sarjana Manajemen dan Bisnis*. Institut Pertanian Bogor.
- Khoo, T. S. (1997). *Persepsi Guru dan Pentadbir Sekolah Rendah Tentang Keperluan Latihan Dalam Perkhidmatan-Satu Kajian di Daerah Larut Matang, Perak*. Universiti Utara Malaysia.
- Kimball, L. S., & Nink, C. E. (2006). How to improve employee motivation, commitment, productivity, well-being and safety. *Corrections Today*, 68(3), 66.
- Konting, M. M. (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Laird D. (1985). *Approaches to Training and Development*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*, 22(3), 326-347.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional: Mencipta Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noorafizah, H., Noorazlina, H., & Tahar, M. M. (2014). Kepuasan Ibu Bapa Terhadap Perkhidmatan Program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran Negeri Melaka. *Proceedings International Seminar of Postgraduate Special Education UKM-UPI-SEAMEO SEN*. 4th Series 2014.
- Patterson, L., & Shannon, P. (1993). Reflection, inquiry, action. *Teachers are researchers: Reflection and action*, 7-11.
- Rashid, A. R. A. (1999). *Kemahiran Berfikir Merentasi Kurikulum: Pendidikan Pedagogi dan Wawasan Pendidikan Bestari*. Shah Alam: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Shabani, K., Khatib, M., & Ebadi, S. (2010). Vygotsky's zone of proximal development: Instructional implications and teachers' professional development. *English language teaching*, 3(4), 237.
- Silver, G. A. (1981). *Graphic layout and design*. Van Nostrand Reinhold Company.
- Simplicio, J. S. (2000). Teaching classroom educators how to be more effective and creative teachers. *Education*, 120(4), 675.
- Snow, C. E., Burns, M. S., & Griffin, P. (2005). *Knowledge Needed to Support The Teaching of Reading: Preparing Teacher for a Changing World*. Washington: National Academy Press.
- Whiteacre, K. W. (2006). Measuring job satisfaction and stress at a community correction center: An evidence-based study. *Corrections Today*. 68(3).
- Washburn, E. K., Joshi, R. M., & Cantrell, E. B. (2010). Are Preservice Teachers Prepared to Teach Struggling Leaders?. *The International Dyslexia Association*, 61(1), 21-43.
- Yahya, B., Rajuddin, M. R., Selamat, K., & Saud, M. S., (2003). Kesesuaian kurikulum mata pelajaran Kemahiran Hidup Pertanian Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia terhadap keperluan pembelajaran di sekolah, Jabatan Pendidikan Kejuruteraan dan Teknikal. *Laporan Akhir Penyelidikan*. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.