

Pembelajaran

AMIN SENIN (Ph.D)

AKTIF

dalam
Latihan dan
Pembangunan
Pemimpin
Pendidikan



PEMBELAJARAN AKTIF

dalam

Latihan dan Pembangunan Pemimpin Pendidikan

Oleh
AMIN SENIN (Ph.D)



Institut Aminuddin Baki
2012

Diterbitkan Oleh:

Jabatan Penerbitan & Dokumentasi
Pusat Dokumentasi & Sumber Pendidikan
Institut Aminuddin Baki
Kementerian Pelajaran Malaysia
Sri Layang
69000 Genting Highlands
Pahang Darul Makmur
Tel: 03-6105 6100 Faks: 03-6105 6299
<http://www.iab.edu.my>
iab@edu.my

Cetakan Pertama 2012



ISBN 978-983-9479-97-3

© Amin bin Senin 2012

© Hak Cipta Terpelihara. Tiada bahagian daripada terbitan ini boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau ditukarkan ke dalam sebarang bentuk atau dengan sebarang alat juga pun, sama ada dengan cara elektronik, gambar serta rakaman dan sebagainya tanpa kebenaran bertulis daripada Pengarah, Institut Aminuddin Baki terlebih dahulu.

Editor:

Abdul Razak bin Abdul Rahim
Abd. Razak bin Manaf

Pengurus Penerbitan:

Raja Ibrahim bin Raja Midin

Reka Bentuk dan Reka Letak Halaman:

ANF Pro Enterprise

Dicetak oleh:

ANF Pro Enterprise
No.10, Jalan SB Jaya 10,
Taman Industri Sungai Buloh Jaya
47000 Sungai Buloh, Selangor Darul Ehsan
Tel: 03-6142 3860 Faks: 03-6150 7246
e-mel: anfpro88@yahoo.com

KANDUNGAN

Pengenalan	1
Definisi Pembelajaran Aktif	2
Model Pembelajaran Aktif	3
- Berpusatkan Peserta	3
- Pengalaman	4
- Reflektif	5
- Penaakulan Praktikal	6
Lamda (λ)	7
Peranan Trainer	8
Penutup	9
Rujukan	10

Pengenalan

Sejak tahun 1979 Institut Aminuddin Baki (IAB) telah menerajui latihan dan pembangunan (*Training & Development*) pemimpin pendidikan, khususnya pemimpin sekolah di Malaysia. Tempoh yang melebihi tiga dekad itu telah memperkayakan IAB dengan pengalaman dan pengetahuan bukan sahaja dalam repositori tentang kepemimpinan dan pengurusan tetapi repositori tentang pendekatan dan kaedah latihan.

Oleh hal yang demikian, sudah tiba masanya IAB mempunyai latihan dan pembangunan yang berasaskan kepada konteks keperluan pemimpin pendidikan di Malaysia. Pada masa yang sama prinsip latihan dan pembangunannya memenuhi prinsip-prinsip utama andragogi (pembelajaran orang dewasa). Maka buku kecil ini ditulis bertujuan untuk memperkenalkan Model Pembelajaran Aktif (MPA) khusus untuk latihan dan pembangunan pemimpin pendidikan.

Buku ini akan membincangkan empat perkara pokok yang berkaitan MPA iaitu perbincangan akan menumpu kepada (i) definisi pembelajaran aktif, (ii) memperkenalkan ciri-ciri penting MPA, (iii) mencadangkan penterjemahan MPA kepada sesi latihan iaitu LAMDA (*Leadership and Management Development Activity*), dan (iv) peranan pensyarah atau *trainer* dalam konteks MPA.

Definisi Pembelajaran Aktif

Pembelajaran aktif dalam konteks pembangunan kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses yang memberikan pengalaman pembelajaran bermakna yang merangsang tindakan meningkatkan prestasi sebagai pemimpin pendidikan.

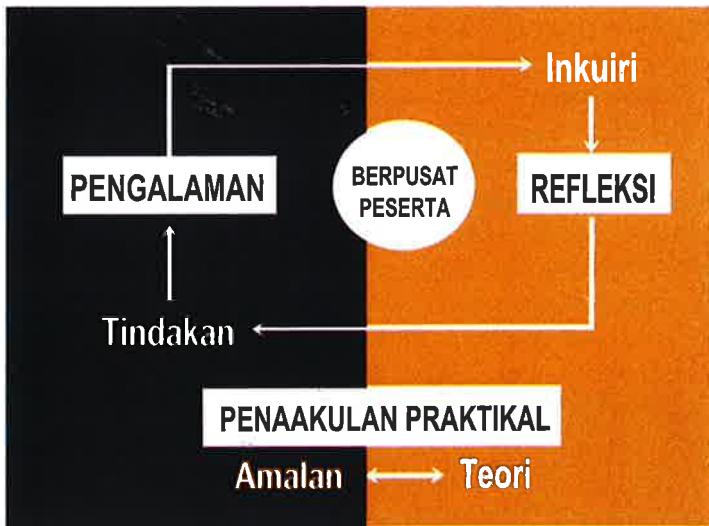
Setiap pemimpin pendidikan yang mengikuti sesi latihan dan pembangunan adalah orang dewasa yang berbeza gaya pembelajarannya dibandingkan dengan pelajar sekolah atau institusi pengajian tinggi. Mereka kaya dengan pengalaman hidup terutamanya pengalaman memimpin, mengurus dan memupuk dalam organisasi pendidikan. Pengalaman sebeginilah yang membentuk model mental mereka tentang kepemimpinan dan pengurusan. Seterusnya model mental ini akan menjadi perspektif pemikiran mereka dalam menilai dan membuahkan tindakan dalam kerja buat sehari-hari.

Dalam maksud yang lain, model mental pemimpin inilah yang memberikan makna kepada pengalaman sehari-hari mereka. Walau bagaimanapun tidak semua pengalaman yang dialami itu produktif, tetapi yang menariknya, pengalaman-pengalaman tersebut akan membantu mereka berperanan sebagai pemimpin pendidikan. Maka dalam konteks pembelajaran aktif, proses latihan yang dialami akan membantu mereka membina makna baharu kepada pengalaman sedia ada mereka. Makna baharu ini seterusnya dapat meningkatkan keberkesanan model mental mereka. Inilah yang dimaksudkan dengan frasa “memberi pengalaman pembelajaran bermakna”.

Dalam konteks pembelajaran aktif, pembelajaran bermakna ini bukan sahaja dapat merubah perspektif pemikiran dan memberikan makna baharu kepada pengalaman sedia ada tetapi makna baharu itu juga akan dapat merangsang tindakan untuk memperbaiki prestasi pemimpin pendidikan. Jika dilaksanakan dengan betul, pembelajaran aktif dapat memupuk orientasi bertindak pemimpin pendidikan. Orientasi yang akan merapatkan jurang antara pengetahuan (*knowing*) dan tindakan (*doing*).

Model Pembelajaran Aktif

Rajah 1 menunjukkan model pembelajaran aktif yang boleh digunakan dalam sesi latihan dan pembangunan pemimpin pendidikan. Terdapat empat ciri penting MPA iaitu (i) Berpusatkan peserta (ii) Bersumberkan pengalaman (iii) Melakukan refleksi, dan (iv) Penaakulan praktikal.



Rajah 1: Model Pembelajaran Aktif

(i) Berpusatkan Peserta

Hubungan antara *trainer* dan peserta dalam latihan konvensional, cenderung meletakkan tanggungjawab yang berat kepada *trainer*.¹ *Trainer* dianggap pakar dalam bidang mereka dan peserta hanya bertindak menerima pengetahuan dan panduan daripada *trainer*. *Trainer* perlu membuat persiapan yang banyak untuk “berkuliah” dan peserta cukup sekadar mendengar dan mencatat, berbincang dan sesekali bertanya. Dalam suasana latihan, *trainer* bertindak aktif manakala peserta hanya duduk secara pasif.

¹ *Trainer* dalam buku ini merujuk kepada pensyarah di institut latihan yang terlibat secara langsung dalam latihan dan pembangunan.

Dalam MPA, suasana seperti itu perlu berubah. Tanggungjawab pembelajaran perlu beralih dan berpusat kepada peserta. *Trainer* bertanggungjawab menyediakan suasana pembelajaran yang dapat merangsang pembelajaran bermakna kepada peserta. *Trainer* memudahkan dan memangkin perbincangan serta menggalakkan pemikiran aras tinggi. Peserta pula bertanggungjawab meletakkan permasalahan atau isu mereka dalam perspektif yang betul dan mengenal pasti senario penyelesaian yang mungkin. Dalam MPA *Trainer* dan peserta adalah rakan pembelajaran bermakna.

(ii) Pengalaman

Salah satu premis penting dalam MPA ialah sumber ilmu. Dalam latihan, dua kategori ilmu yang penting iaitu ilmu pengetahuan (*received knowledge*) dan ilmu pengalaman (*craft knowledge*). Secara umum, ilmu pengetahuan diperoleh melalui sumber luar seperti melalui pembacaan, perbincangan, kursus dan yang seumpamanya. Pengetahuan yang kita “tahu” disebabkan ada pihak lain yang memberitahu sama ada secara langsung atau tidak langsung. Jikalau bahan yang diketahui itu difahami dan bermakna maka akan menjadi ilmu pengetahuan.

Ilmu pengalaman pula berasaskan perkara yang dialami sendiri oleh individu yang berkenaan. Jika perkara yang dialaminya itu memberi makna dan praktikal dalam kerja buat sehariannya maka ia akan menjadi ilmu pengalaman. Oleh sebab ilmu pengalaman ini bersifat personal maka bagi diri seseorang itu tidak timbul soal sama ada pengalaman itu produktif atau tidak produktif kerana dalam konteks dan masa itu pengalaman individu terbabit bermakna dan berguna kepadanya.

Oleh itu dalam MPA tanggungjawab *trainer* bukan sahaja menyampaikan ilmu pengetahuan tetapi mesti mencungkil dan memanfaatkan sepenuhnya repositori ilmu pengalaman para peserta sebagai sumber utama latihan. Ini selaras dengan prinsip andragogi yang menghormati dan memanfaatkan pengalaman orang dewasa. Begitu juga dengan pendekatan *social-constructivism* yang bukan sahaja memanfaatkan pengalaman orang dewasa, tetapi juga membina kefahaman baharu secara kolektif berdasarkan amalan dan pengalaman kumpulan. Pengetahuan baharu ini menjadi pengalaman kumpulan yang dapat dimanfaatkan dalam konteks sosial yang baharu.

(iii) Reflektif

Seperti mana yang dibincangkan sebelum ini, peserta yang mengikuti latihan telah memiliki pelbagai pengalaman pengurusan - pengalaman produktif dan tidak produktif. Suatu perkara yang penting ialah semua pengalaman itu telah diwarnai dengan model mental peserta. Ini bermaksud pengalaman itu mempunyai makna tersendiri menurut perspektif dan interpretasi model mental mereka. Persoalannya, bagaimanakah caranya memanfaatkan pengalaman para peserta secara optimum?

Untuk memberikan makna baharu kepada pengalaman sedia ada, maka perlu ada aktiviti mental menggunakan perspektif baharu yang membantu mereka melihat semula pengalaman tersebut. Aktiviti mental inilah yang dinamakan refleksi (Rajah 2). Refleksi adalah satu proses aktif menilai pengalaman sendiri secara dekat dan mendalam melalui proses inkuiri yang berterusan. Tujuan refleksi ialah untuk membolehkan kemungkinan pembelajaran bermakna melalui pengalaman. Kunci kepada proses ini ialah keupayaan seseorang itu menggunakan perspektif berbeza untuk mengkaji dan menilai pengalaman atau tindakan lamanya.



Rajah 2: Membina Makna Melalui Refleksi

(iv) Penaakulan Praktikal

Pembelajaran aktif tidak sepatutnya berakhir dengan hanya memberikan makna baharu kepada pengalaman sedia ada. Tidak kurang pentingnya juga ialah bagaimana makna baharu ini dapat merangsang tindakan meningkatkan prestasi sebagai pemimpin pendidikan. Dalam konteks inilah keperluan membangunkan ketrampilan “pemikiran pengamalan” iaitu keupayaan untuk menggabungkan ilmu, kemahiran dan sikap yang sesuai dalam memberikan respons kepada situasi unik yang memerlukan pertimbangan pakar. Pemikiran pengamalan itu juga merujuk kepada ketrampilan yang dibina menggunakan ilmu pengetahuan dan ilmu pengalaman melalui “penaakulan praktikal”.

Penaakulan praktikal adalah hujah yang menjurus ke arah bertindak, memikirkan apa yang perlu dilakukan. Ia menggabungkan analisis (*theory*) dan aplikasi (*practice*) secara bersepadu dengan isu-isu sebenar yang dihadapi. Perolehan makna baharu akan membuahkan idea-idea baharu. Walau bagaimanapun idea-idea yang kita miliki tetap idea sehinggalah ia menghasilkan sesuatu yang maujud.

Justeru, tiada idea yang baik kecuali idea tersebut dapat diterjemahkan kepada tindakan. Tindakan-tindakan inilah kelak yang akan memperkayakan pengalaman pemimpin pendidikan.

Keempat-empat ciri yang dibincangkan di atas merupakan asas MPA. Kitaran utama proses pembelajaran bermakna bermula dengan memanfaatkan pengalaman peserta melalui aktiviti refleksi iaitu proses aktif menilai pengalaman sendiri secara mendalam. Seterusnya diikuti dengan penaakulan praktikal. Proses memikirkan perkara yang perlu dilakukan untuk menterjemahkan makna baharu yang diberikan kepada pengalaman lama supaya makna baharu itu membuahkan tindakan konkrit. Tindakan yang dapat menambah baik dan meningkatkan prestasi kepimpinan dan pengurusan mereka. Akhirnya proses ini akan dapat meningkatkan respositori pengalaman produktif mereka.

LAMDA (λ)

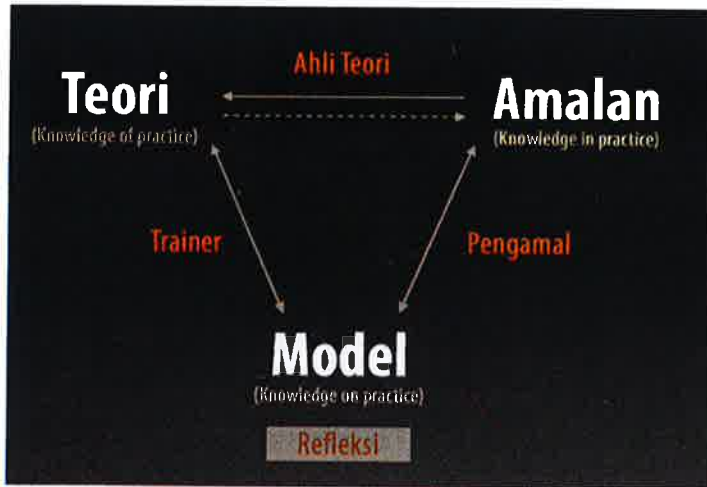
Pengoperasian MPA ke dalam sesi latihan dan pembangunan boleh diterjemahkan menjadi sesi *Leadership and Management Development Activity* - LAMDA. Satu sesi atau satu unit LAMDA mempunyai tempoh masa minimum iaitu dua jam dan tempoh masa maksimum pula bergantung kepada keperluan tajuk atau isu yang dibincangkan.

Setiap sesi LAMDA perlu mempunyai tiga komponen iaitu *Mini Lecture*, *Experiential Activity* dan *Debrief*. *Mini lecture* bertujuan untuk memperkenalkan tajuk dan isu. *Experiential activity*² merupakan sesi berlakunya refleksi dan penaakulan praktikal. Aktiviti *debrief* dilakukan untuk merumus secara keseluruhan sesi LAMDA berkenaan.

² Aktiviti yang dimaksudkan ialah seperti *Problem-Based Learning*, *Kajian Tindakan*, *Kajian Kes*, *Main Peranan*, *Simulasi Dialog Reflektif*, dan yang seumpamanya.

Peranan *Trainer*

Keberkesanan MPA yang dioperasikan melalui sesi LAMDA bergantung kepada peranan yang dimainkan oleh pensyarah latihan dan pembangunan. Pensyarah tersebut tidak boleh terperangkap dengan pendekatan pensyarah universiti kerana pendekatan universiti lebih cenderung memahami fenomena dan membuat generalisasi untuk menghasilkan teori (*theorist*). Seterusnya teori berkenaan digunakan pula untuk membantu memberikan penjelasan fenomena seumpamanya kepada orang lain. Pendekatan ini lebih kepada pendekatan disiplin ilmu. Pendekatan ini ada kekuatannya tetapi tidak sesuai menjadi teras dalam latihan dan pembangunan.



Rajah 3: Perbezaan Theorist, Trainer dan Practitioner

Pensyarah latihan dan pembangunan juga tidak boleh terperangkap dengan pendekatan pengamal (*practitioner*) kerana pendekatan pengamal cenderung menjadikan pengalaman terutama pengalaman cuba-jaya sebagai asas bertindak. Pendekatan ini juga ada kekuatannya tetapi masih tidak sesuai dijadikan teras dalam latihan dan pembangunan. Justeru adalah dicadangkan gabungan adunan antara pendekatan disiplin ilmu dan pendekatan pengamal digunakan oleh *trainer*. Pendekatan inilah yang dinamakan pendekatan "*trainer*".

Rajah 3 memberikan gambaran perkaitan dan perbezaan peranan antara *theorist*, *practitioner* dan *trainer*. Secara umum fokus seorang ahli teori (*theorist*) ialah membangunkan ilmu tentang amalan (*knowledge of practice*). Seseorang pengamal (*practitioner*) pula melihat amalan itu penting dan secara tidak langsung mereka membentuk ilmu pengalaman (*knowledge in practice*). Manakala kepada seorang *trainer* pula secara sadar ia membina ilmu amalan (*knowledge on practice*) melalui dua sumber iaitu teori dan amalan. Gabungan adunan teori dan amalan inilah yang menghasilkan model-model yang khusus. Umpamanya jika bidang berkenaan berkait dengan pengurusan sekolah maka model yang dibangunkan mestilah berdasarkan teori dalam disiplin ilmu pengurusan sekolah dan amalan sebenar di sekolah.

Dalam konteks latihan dan pembangunan, peranan yang perlu dimainkan oleh pensyarah bidang ini ialah peranan *trainer*. Oleh itu terdapat dua tanggungjawab utama *trainer*. Pertama mereka perlu menggunakan kerangka teori dan model kepemimpinan dan pengurusan yang sudah mapan dalam latihan dan pembangunan. Kerangka teori dan model ini hendaklah dijadikan alat perspektif supaya pemimpin sekolah dapat melakukan refleksi - menilai pengalaman mereka secara dekat dan mendalam serta memberikan makna baharu kepada pengalaman sedia ada mereka.

Kedua, *trainer* perlu membangunkan ketrampilan mereka untuk membangunkan model-model kepemimpinan dan pengurusan yang memenuhi keperluan dan menyelesaikan permasalahan tempatan. Model-model berkenaan perlu dibangunkan secara sistematik melalui penyelidikan dan pembangunan. Model ini adalah model watan (*indigenous model*) yang akan memperkayakan repositori kepemimpinan dan pengurusan pendidikan.

Penutup

Penerangan ringkas Model Pembelajaran Aktif diharap akan dapat membantu para *trainer* menerapkan pembelajaran aktif dalam latihan dan pembangunan pemimpin pendidikan. Walau bagaimanapun model ini memerlukan penyelidikan dan pembangunan yang berterusan supaya proses penambahbaikan dan peningkatan keberkesanan dapat dilakukan.

Rujukan

- Amin Senin (2008). *Institut Aminuddin Baki: Melangkah ke hadapan. Pahang: Institut Aminuddin Baki.*
- Amin Senin (2008). *Pembangunan profesional guru. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors.*
- Caffarella, R. S. (1994). *Planning programs for adult learners: A practical guide for educators, trainers, and staff developers. San Francisco: Jossey-Bass.*
- Davies, B., & Brighouse, T. (2008). *Passionate leadership in education. Los Angeles: SAGE.*
- Donaldson, G. A. (2006). *Cultivating leadership in schools: Connecting people, purpose, & practice. New York: Teachers College Press.*
- Fullan, M., & Scott, G. (2009). *Turnaround leadership for higher education. San Francisco: Jossey-Bass.*
- Fullan, M. (2011). *Change leader: Learning to do what matters most. San Francisco: Jossey-Bass/Wiley.*
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2011). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Amsterdam: Elsevier.*
- Merriam, S.B., & Grace, A. P.(Eds.) (2011). *Contemporary issues in adult education. San Francisco: Jossey-Bass.*
- Mezirow, J., & Taylor, E. W. (2009). *Transformative learning in practice: Insights from community, workplace, and higher education. San Francisco, CA: Jossey-Bass.*
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2000). *The knowing-doing gap: How smart companies turn knowledge into action. Boston, MA: Harvard Business School Press.*
- Robinson, V. M. (2011). *Student-centered leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass.*
- Starratt, R. J. (2012). *Cultivating an ethical school. New York, NY: Routledge.*
- Sullivan, W. M., & Rosin, M. S. (2008). *A new agenda for higher education: Shaping a life of the mind for practice. San Francisco: Jossey-Bass.*