LEADING IN DIVERSITY: A TALE OF TWO SCHOOLS

Cheah Chu Tai

Apin-Apin Secondary School, Malaysia

ABSTRACT

This paper is a personal reflection of a Malaysian secondary school principal in two schools in Sabah, Malaysia. The author, Malaysian Chinese, held positions as school teacher and teacher trainer prior to school principal highlighted academic achievement in both schools using Malaysian public examinations – SPM and PMR as measures during her headship from 2007 through 2012. The first school, a predominantly Kadazan-Dusun community, was a large rural government day school with an enrolment of about 1500. The second school, with enrolment of about 1300, belongs to the "conforming school" or government aided school. This type of school serves primarily the Chinese community but over time, it is found to be quite diverse. The gain in SPM examination is 0.57 over four years in the first school and 0.68 in two years in the second school. The gain in PMR examination is 0.57 and 0.12 respectively.

Keywords*: school achievement, leadership in diversity, 'conforming school' or national type secondary school culture*

INTRODUCTION

I was a teachers' trainer and school teacher for twenty over years before I became a school principal[1]. My entry into school leadership became less apprehensive as many of my trained teachers are working almost everywhere and anywhere inclusive of the district education offices in Sabah. Understandably, I had a lot of catching up to do with the evolving school systems when I accepted the appointment in late 2003. In this paper I present my experience in two rural schools, each supported by academic achievement in two major public examinations – PMR and SPM from 2007 through 2012. -

School A: Our 'New' Principal

Let me name the first school as School A and the second school as School B. Both are classified as rural school in Sabah and had large enrolment and offered classes from Form 1 until Form 6, aged 13 to 19 years old.

School A, sprawling over 20 acres by Kadamaian river, located 17 km away from a town, north of the capital city of Sabah. The school was too far to receive garbage disposal service by the town council. Treated water was not available at that time and so the school was responsible for providing clean water. Fortunately, electricity supply

was quite consistent. I happily accepted the position at this location so as to end my three years headship at the remote interior school with level 1 hardship.

This school, existed since 1971, recorded 1450 enrolment and 340 boarders in 2010, serving mostly Kadazan-Dusun agrarian community. Over 90% of the students were Christians and the remainder was Muslim. In the same year, I had professional staff of 110 teachers, almost 25% increase compared to the beginning of my term. The good majority of the teachers were local Sabahan from nearby villages (96%) and the rest from other parts of Malaysia. I was the seventh and the second female principal. It was estimated that about half of the teachers had been trained in the local teachers training colleges, with about two thirds of these who had upgraded to degree level while on service. The rest were graduates from local universities. A few of them had master degree.

Prior to my headship, this school had garnered considerable reputation, apart from being the top school in the district. In 2005, this school secured eighth place in 'Excellent Boarding Management' competition at national level. This school was also the recipient of 'School Greening' award (SERASI) in 2004. In addition, this school was the unbeatable champion for 'track and field' in the district sport.

The Achievement of School A (2007-2010)

With this impressive achievement, I had to set a meaningful and inviting goal for this school. I located the rank of this school for 2006. I named this as the take-off-value TOV. It was 107th out 188 schools in Sabah. From here, I formulated some programs that elevated to rank 73rd in the first year (see Table 1) and achieving GPS value below 6 for the first time. It went on steadily until reaching the top quarter at rank 50th by the end of my third year term (Table 1). By NKRA (National Key Result Area) measure, this school ranked 913th out of 2198 which equaled to the top 41.5%. The PMR examination, however took a longer to yield reasonable result –below GPS 3 in 2010 (see Table 2).

Table 1: *Achievement of SPM Examination of School A (2006-2010)*

Year	**2006 (TOV)**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Percent pass*	87.8	96.6	94.3	99.6	99.2
School Grade Average (GPS)	6.34	5.95	5.77	5.57	5.77
Rank in Sabah	107th / 188	73rd	63rd	50th / 204	67th

**Based on Malay Language Pass*

Table 2: *Achievement of PMR Examination of School A (2006-2010)*

Year	2006 (TOV)	2007	2008	2009	2010
Percent pass	60.1	59.3	59.7	61.2	69.1
School Grade Average (GPS)	-- (not available)	3.19	3.14	2.99	2.83

DISCUSSIONS

The Chosen Measure

As I have explained in the previous section, teachers at this school were basking with numerous awards and quite comfortable being the top school in the district. Yet, they used passing percentage, a quantitative measure to report achievement and hardly understood the qualitative measure -School Grade Average (GPS). So I got hold of the ranking of all secondary schools in Sabah as the reference. In October 2007, I announced this as well as GPS to teachers. Later in late 2008, the idea of ranking of schools began nation-wide. In 2009, the school ranked 50th out of 204 schools in Sabah. This was achieved by improving the score of subject grade average (GPMP) for core subjects that in turn improved the School Grade Average (GPS).

The Transformative Tools

Knowing the rank was not enough, I quickly introduced effective tools to achieve better GPS. These tools were head count, analysis item and mastery learning. I realized that teachers were not impressed by better rank of my previous school because it was a small school. Head count was a recommended tool introduced by the State Education Department. A senior teacher here was already trained at this school. So I came to make it happen.

Apart from doing head count, I decided to introduce item analysis for the examination classes by the middle of 2007 after a hint from an officer from the State Education Department. Objectivity was important because I was constantly compared with the predecessor. I had to remove their doubts by referring to various official standards, circulars and professional circulars. Later, item analysis was made another official tool by the top (State Education department), but most of us simply filled up with numbers for others to see and hardly made sense or made use the data.

To promote and use those tools was a tough job. The process was painful but it was worthwhile when they saw the result within a year. For item analysis, I ensured that content areas were suitably analyzed, mastery of sub contents was reported and appropriate actions were taken by teachers. In this way, curricular weaknesses were exposed for change to happen. Ultimately, when they saw the fruits of their labor

in SPM examination in March 2008, more teachers became willing followers and accepted item analysis as a transformative tool (see Table 1 and 2).

Mentoring for Competency

In order to produce a considerable increase in GPS, I ensured that the core subjects improved qualitatively, not just in percent pass. The core subjects were the compulsory subjects for examination candidates. I wanted teachers to understand the value of subject grade average was the measure of quality, not just percent pass that they were used to. I personally mentored four of the seven core panel – Malay and English language, science and mathematics.

The Malay language panel was easy to mentor and the grade subject average improved tremendously within a year. For the English language panel, even though with extra attention from me, the improvement was dismal for three years. So in 2010, I resorted to making action research compulsory for all English Language teachers. Subsequently, they obtained insights and took appropriate actions that eventually led to improved grades. This eventually propelled PMR examination achievement in 2010 (Table 2). The science and mathematics panel improved steadily under my mentorship. This would deem to be unusual for a rural school when PPSMI policy was enforced. I listened to all other subjects / panels too and examined the practices and the 'norms'. I offered my advice on considerations or changes needed to bring about students' learning.

In the fourth year, I also ventured to nurture a few teachers' leaders. One of them was Malay language teacher. I included a paragraph written by this teacher to illustrate the perception of my leadership in this school[2].

> *"The achievement in Malay language in PMR and SPM examinations from 2006 to 2009 strongly demonstrated that effort and pogrammes implemented were worthwhile in overcoming students's weaknesses. This inspirational increase in achievement was the ideas from our leadership, the new principal, Madam Cheah Chu Tai since her headhsip in 2007. The mandate given and outpour of ideas were taken up by the Malay Language teachers and thus transformed teaching and learning of Malay language (October 2010)".*

SUMMARY

I was struck by the remark made by the teacher above that I was new principal even after nearly four years leading the school. I had to say I was not only leading a top school, I also inherited a debt ridden school. I rose above by taking corrective measures for the school finance management, raised the academic attainment to a higher level and maintained the 'track and field' record during my term.

I summarized my experience in School A with Peter Drucker's words: *Effective leader is not someone who is loved and admired. He/ She is someone whose followers do the right things. Popularity is not leadership. Results are."*

School B: Up, Up and Away

The second school belonged to the Chinese or more accurately "conforming school". Historically, migrant Chinese and philanthropists built primary and secondary schools in 1950s in Peninsular Malaysia, Sabah and Sarawak to serve their educational needs. In the seventies, some of these schools, due to shortness in funding or some other reasons, they opted to receive funding from the Ministry of Education. Hence, they are also known as government aided school. The school property is usually governed by a board whose memberships are philanthropists and advocates for Chinese education. They aspire to propagate Chinese cultural legacies through education.

School B is categorized as rural school even though it is located only a few kilometers away from the town. Built in the 1971, this school not only becomes the choice for the Chinese community, it also attracts many non Chinese parents. To illustrate the diversity, this school recorded 77.4% Chinese students and 22.6% non Chinese out of a total of 1303 students in February 2012. These Chinese students are further divided into "pure" Chinese origin – that means both parents are Malaysian Chinese and "inter-married" Chinese- that is the mother who might be a local non Chinese or an alien such as Indonesian or Filipinos. The "pure" Chinese made up of just under a third (29.5%) while the inter-married ones made up of 47.9%. The teaching staffs of Chinese origin did not grow proportionately with the enrolment, much to the dismay of the Board. In fact, School B had only a quarter or 25% of teaching staffs who are conversant in Chinese.

After seven years of leading in government secondary schools, I could feel the difference – the ethos of Chinese school immediately when I checked in March 2011. This was because the senior teachers, made up of about 40%, efficiently coached the junior teachers into Chinese school work culture. The remainder of the teachers was made up of 29% beginning teachers and 31% of teachers with three to five years of experience. Initially, I was bewildered with students with Chinese names but hardly looked Chinese because they were children of intermarriages. The pure Chinese parents, comprised about a third, often exercised fully their right as clients and thus contributed to the overall 'efficient' and 'responsive' Chinese school. With a professional staff of a quarter of Chinese and the rest non Chinese, I brought this top school to yet another level.

The Achievement of School B (2011-2012)

School B received "The Promising School" award for state level in 2006. The aura of this award still prevailed. Academic achievement was quite well maintained even though teachers' turn over seemed to be high – a little more than 10%. Junior teachers were quite productive, appropriately inducted under a capable senior assistant. This school was often under staffed but usually overcome with a fine spirit of camaraderie among teachers.

All school programs were neatly in place by the time I arrived in March 2011. There was very little room left for improvement. However, I managed to squeeze in a reward system for learning, emphasizing mastery learning and I fine-tuned head count. Using weekly professional briefing, the followership came on board with me. The sum of all existing practices (which were beyond the scope of this paper) and added strategic actions resulted in significant academic attainment by 2012.

From Table 3, SPM examination in 2011 made a gain in GPS of 0.54 and crossed over to a value below 5. This was historical for this school. Similarly, I brought about a value crossing gain in SPM in School A – from GPS value 6 to value 5, but the gain was 0.39 (Table 1). Meanwhile, PMR examination also yielded qualitative and quantitative gain, much to my delight. The teachers had gladly documented their reflections in a compilation[3]. I gave my take on this unprecedented attainment in the following section.

Table 3: *Achievement of SPM Examination of School B (2009-2012)*

Year	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Percent pass (%)*	86.2	89.84	85.4	89.0
School Grade Average (GPS)	5.52	5.50	4.96	4.82

**Based on Malay Language pass*

Table 4: *Achievement of PMR Examination of School B (2009-2012)*

Year	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Number of Candidates	244	253	236	259
Percent pass (%)	74.59	67.19	73.72	78.76
School Grade Average (GPS)	2.80	2.84	2.78	2.72

DISCUSSIONS

Undo the Tradition

When I took over the school, some of the well-meaning programs such as extra or tuition classes for candidates of SPM and PMR examinations were already in place. The main purpose was to complete the syllabi of examination subjects to make way for revision. Parents were willing to pay tuition fees but the students were not willing to stay longer at school. Two months into my headship, I conducted a survey for the students to ascertain this. I presented the findings to teachers.

Subsequently, the time-table committee worked out an alternative way to complete the syllabi without having the tuition or extra class in 2012 – much to the delight of students and teachers too. The students said that they could have more time for revision at night after their own personal tuition classes in the afternoon.

Engaging the Disengaged

After listening carefully to teachers, we started define disengaged students and included this in the school's strategic planning. It was defined as students who slept during class right in front of the teachers during the early morning hours of school. The indicator was the number of test script or examination script that was deliberately not answered by the student. It was estimated 6% of the students was in this category.

In general, I believe majority of the parents who chose this school are themselves truly engaged in their children's education. But it was not a secret that many teachers who stay on to teach in this school were the ones that survived the demanding culture of the clients. To help teachers, I enlightened them about the nature of our students- the internet generations and their needs. From here, teachers were willingly to use electronic equipment to hold their attention. I went on to suggest engaging students through the social media -"facebook". They were game to try.

I attempted to engage the parents through Parent Teacher Association but the attendance during the annual meetings were often dismal, as usual. I managed to speak to parents on transcript giving day in 2011 with a historical turn out. I stopped engaging the parents in my second year. The challenge still remained: disengaged students were extremely weak in Malay Language and History. Their parents were unable to control their life style and influence their attitude. To lessen the cultural shock, I gave special briefing to prepare new and relief teachers on handling this.

The Ultimate Carrot

To enhance students' learning, I used the per capital grant available since the procurement of teaching aids was nearly met in 2011. The cash incentive, RM5 each, was a reward

for all those students who achieved their targeted grades in the head count. This would mean that a very weak student with a "failed" target grade might be a recipient. This idea was not agreeable by some teachers but we went ahead as I genuinely wanted to reward for their effort in academic and elicit some behavioral changes.

In the first year for the first phase, we ended up paying nearly eight thousand ringgit from the per capital grant. The school went into a festive mood. The teachers happily organized a ceremony to witness each recipient picking up their reward on stage. The purpose was to celebrate the least celebrate - the average and below students. I extended invitations to those parents of 'disengaged' students but they did not show up. This incentive was repeated in 2012 for all examinations classes. I also extended to critical subjects such as Malay language and History in preparation for public examinations.

SUMMARY

The atmosphere of this school was always intense but the morale was good. Academic achievement rose steadily in 2012 in spite of losing three senior assistants –both on promotion and on transfer between November 2011 and in early 2012. I had to make do by roping in existing senior staff until many months later. Thankfully, they were all capable of sustaining the momentum. I enjoyed my term here overall.

CONCLUSIONS

It is important for leader to set directions. It is equally important for the followership to make school improvement happen. I had my share of experience in two different schools – willing teachers and strategic actions go a long way.

BIBLIOGRAPHY

Leithwood, K.A., & Riehl, C. (2003). *What we know about successful school leadership*. Philadelphia, PA: Laboratory for Student Success, Temple University.

Notes:

1. My education background: I had primary education in Chinese primary school and secondary education at a Chinese secondary school from 1970 -1976. I graduated with a degree in applied chemistry from United Kingdom in 1982 and obtained Diploma in Education in 1983 at Malaya University, Malaysia. I joined Ministry of Education as trained teacher in 1984. I completed Masters in Science Education in 1993. I received "Pengetua Cemerlang" award in March 2011.

2. The original quote in Malay from Teacher A - *"Pencapaian Bahasa Melayu PMR dan SPM SMK Narinang sejak 2006 hingga 2009 sangat memberikan gambaran yang positif bahawa usaha/program yang telah dilaksanakan berbaloi/berjaya mengatasi kelemahan pelajar. Peningkatan pencapaian yang sangat memberangsangkan ini adalah cetusan idea dari kepimpinan pengetua SMK.XXX yang baharu iaitu Madam Cheah Chu Tai sejak mula memimpin sekolah ini pada tahun 2007. Cetusan idea dan mandat yang diamanahkan kepada guru Bahasa Melayu digalas oleh guru-guru Bahasa Melayu SMK. XXX dan telah ditranformasi dalam pengajaran dan pembelajaran Bahasa Melayu." (Okt 2010).*

3. The compilation was named "Revolusi Akademik (REVKA) – Sorotan Pengalaman Analisis dan Program Peningkatan Akademik PMR dan SPM 2011", published in 2012.

AN ANALYSIS OF PREVALENCE AND SERIOUSNESS OF ACADEMIC DISHONESTY AMONG COLLEGE STUDENTS

Imelia Laura Daneil
Parmjit Singh Aperapar Singh

Universiti Teknologi MARA (UiTM), Malaysia

ABSTRACT

Academic dishonesty is no longer an isolated issue but has developed into global concern. Significantly, statistical findings reported by recent studies show an increasing occurrence of cheating as compared to yesteryears. This study investigated college students' perceptions towards the prevalence of academic dishonesty at one of the Malaysia colleges and examined college students' perceptions of acts of academic dishonesty from various perspectives including the seriousness of academic dishonesty. The study involved a total of 96 college students from different semesters and CGPAs. The findings revealed that although the students generally have low prevalence of academic dishonesty, a zero tolerance is expected to be found. Findings indicated that cheating on quiz is more prevalence as compared to cheating on exam, cheating on coursework and plagiarism. Thus, it is recommended that institution should work collaboratively to facilitate student orientations and academic integrity to advocate for the culture of academic integrity.

Keywords: *Academic dishonesty, college students, cheating, plagiarism, academic integrity*

INTRODUCTION

> *"This is superior work" wrote a professor on a student's paper. "It was excellent when Saint Thomas Aquinas wrote it, just as it is today. Saint Thomas gets an A. You get an E." (Marsden, 2008, p. 23)*

Over 2000 years ago, Chinese scholars were required to take their exam in individual cubicles to prevent cheating. At that time, death penalty for both examinees and examiners is sentenced if the Chinese is being caught of cheating (Brickman, 1961). However, current punishment whereby students and lecturers are not penalized severely for committing academic dishonesty seem to be not enough to curb the phenomenon from happening in the classrooms (Kleiner & Lord, 1999; McCabe & Trevino, 1997; McCabe & Pavela, 1997). Despite of the punishments and consequences that have been put forward by the institutions, students are not afraid to commit academic dishonesty. It is worth to note that there are many forms and definitions that constitute academic dishonesty. Schmelkin, Kaufman and Liebling (2001) stated that it is difficult to provide or accept standard definition of academic dishonesty. According to Paula

(2004), cheating is defined as the act of being dishonest or unfair for the purpose of gaining advantage or profit. Whether copying answers from other students during exam or plagiarizing from unauthorized articles to complete assignment, it is still difficult to arrive to a consensus of which behavior should be identified as cheating. Hence, it is far more complicated to determine which category of cheating does a particular behavior falls into, be it the level of seriousness or the prevalence of cheating and whether it is cheating or plagiarism.

Recently, nation has been discussed about the issue of academic dishonesty among college students. In a study by Smith, Ghazali and Siti Fatimah (2007) in Malaysia suggested that factors contributing to academic dishonesty include lack of awareness, lack of understanding, lack of competence, and personal attitudes. Additionally, Paula (2004) also added to the possible factors that lead students to engage in academic dishonesty behaviors such as pressure to maintain and get good grades, peer pressure, the tradition practices of institutions which are in conflict with our today's generation, and the globalization of the modern world.

In the current scenario, students perceived cheating as survival skills that provide them with the competitive edge and mastering cheating methods are today's trends among college students. Willen (2004) elaborated more on the emerging of cheating culture which consists of: the increasing tolerant of cheating behaviors, cheating is a must in order to survive, and perceive that everyone else also cheating in order to succeed. In Malaysian colleges, the incident is believed to be committed by a proportion of dishonest individuals while another proportion of the students seem to be oblivious about it (Smith, Ghazali & Siti Fatimah (2007). To this, there is little obvious evidence that shows any form of punishment or penalty for students who commit cheating by the faculty and students seem to get away easily with cheating. Another local study by Che Ku Hisam (2008) which involved 370 students from International Islamic University Malaysia (IIUM) revealed that internet use, lack of time, parental expectations and the requirement of the assessments are among the top reasons that encourage students to cheat. In relation to that, Bennett (2005) claimed that students do not know that cheating is inevitably wrong, thus commits to do so.

Therefore, it is worth to call for immediate attention to curb academic dishonesty among college students. Both internal and external factors such as peers' influence, assessment, personal beliefs and others possible reasons are among the reasons for students engaging in academic dishonesty. As a result, the issue of academic dishonesty will continue to become pressure to faculty and colleges at large. Significantly, this study aims to examine the prevalence of cheating among students specifically in Malaysian context of academic settings. As highlighted earlier on, there are few Malaysian studies that provide holistic view of academic dishonesty among local students (Che Ku Hisam, 2008; Smith, Ghazali & Siti Fatimah, 2007).

Academic Dishonesty

The issue of academic dishonesty is no longer an isolated issue but has become into a global concern. It is not just prevalence within the college and university setting. Historically, cheating and stealing words, phrases, and written materials began as early as the 17th and 18th centuries (Slobogin, 2002). During those times, there is no systems existed to link scholarly works and literature with their originators. Nowadays, extremely advanced devices and software are consistently developed to detect plagiarism within scholarly written work that have been copied, fabricated or paraphrased. Researchers argued that the prevalence of academic dishonesty begin as early as middle school. It is being reported as most rampant among high school students (Schmelkin, Kaufman & Liebling, 2001).

In the Chinese history, candidates sitting in the middle of the public service entrance exams were prone to cheat by several methods such as having hidden pockets despite of the fact that the penalty for caught of cheating was death (Brickman, 1961). In relation, a research by Harding et al. (2001, p. 33) reveals that "no one is honest or dishonest by nature". In other words, there might be several factors need to be considered in dealing with this cheating phenomenon among students. Historically, the interest of investigating cheating among students have began in the early 1960's whereby Bowers (1964) conducted a large scale study involved more than 5000 undergraduate students from 99 different institutions. Significantly, he discovered every three out of four students admitted to engage in various types of cheating behavior such as plagiarism, copying another student's text or exam answers, collaborating with other students without instructor's permission, or lying about the late submission of their assignment.

Other researchers also reported that academic dishonesty is highly prevalent among higher education students (McCabe & Trevino, 1997; McCabe, Trevino, & Butterfield, 2001; Newstead, Franklyn-Stokes, & Armstead, 1996). To address this concern, Qiang and Wolff (2003) state that academic dishonesty should be curb among university students since the issue has the potential to produce lasting repercussions for individuals and institutions. Furthermore, Coalter, Lim and Wanorie (2007) extended the function of institution in fostering honest academic conduct by advocating the true meaning of ethics in shaping students' understandings. Subsequently, students would not commit fraudulent actions when entering the workforce in the future.

Another issue arose in the existence of disagreement among teaching staff with the institution level about exactly what comprises acceptable and predicted cheating behaviors has led to the divergence definition on the forms of academic dishonest behaviors. Jones (2011) defined academic dishonesty as forms of "cheating," "fraud," and "plagiarism," "the theft of ideas and other forms of intellectual property-whether they are published or not" (p. 48). In general, academic dishonesty has been related to the "intentionally unethical behavior" (Von Dran, Callahan & Taylor, 2001, p. 40). Another study by Gomez (2002, p. 14) has similarly described academic dishonesty as

"intentional participation in deceptive practices regarding one's academic work or the work of another". Basically, one can view cheating as the contravention of the rules outlined in academic practices. Despite of the many types of definition of academic dishonesty, students are still confused with what types of academic behaviors can be classified as honest and dishonest behaviors, not forgetting to those who try to inadvertently engage in dishonesty behaviors by exploiting the definitional lines of academic dishonesty. Academic dishonesty in this study discusses based on two different types of academic cheating: 1) Cheating on quiz, exam, coursework or assignment, and 2) Plagiarism.

Academic Cheating on Quiz, Examination and Coursework

Bowers (1964) did not provide the exact definition of exam cheating. However, he suggested four types of exam cheatings: a) copied from another on a test or exam; b) helped someone to cheat on a test; c) used crib notes to cheat on a test or exam; and d) copied on a test without knowledge of other. Similarly, Cizek (1999) stated that there is no precise definitions of exam cheating since researchers prefer to describe the specific behavior by providing related scenarios occur during exam. As a result, most research studies refer to Bowers (1964) as the basis to describe exam cheating. An extensive research study on exam cheating conducted by researchers (McCabe, 2005; McCabe, Trevino & Butterfield, 2001; McCabe & Trevino, 1993) has referred to Bowers (1964) by modifying the behaviors on exam cheating as below:

- Explicit copying of another student's paper during a test with their permission;
- Explicit copying of another student's paper during a test without their permission;
- The use of unauthorized crib notes;
- Helping someone else to cheat on a test; and
- Learning in advance what was on a test from someone, who previously took the test.

In 2004, a survey by the Josephson Institute of Ethics found that 62% of the high school students surveyed said that they had committed cheating on quiz at least once during the school year; 35% had plagiarized off the Internet; 83% had copied someone else's homework (Josephson Institute of Ethics, 2005). Studies of college students also paint a bleak picture. The Center for Academic Integrity (CAI) (1999) revealed about 25% admitted to serious test cheating. McCabe and Trevino (1993), in their longitudinal studies discovered the various types of cheating on quiz, examinations together with students' collaboration without the permission from their instructors, had increased significantly.

Previous study by McCabe (2001) with over than 4,000 students from more than 30 different institutions showed that more professionally, oriented disciplines experienced higher levels of cheating than the intellectual disciplines. This study is consistent with

findings in Bowers (1964) whereby business and engineering students have high prevalent in cheating with 66% and 58% relatively as compared to language and humanities students with 37% and 38% relatively. Similarly, other studies also reported that business students have lower ethical value and are prone to commit academic dishonesty behaviors than their counterparts (Kearns, 2002; Wood, et al., 1988). Surprisingly, of the latest controversy in cheating, the online Graduate Management Admission Test (GMAT) which involved more than 6,000 graduate business students paid in order to gain access to get test question from an illegal vendor (Lavelle, 2008). This indicates that various courses affect students' level of prevalence in academic dishonesty behaviors. However, it is not the concern of this study to compare the prevalence of academic dishonesty with students from different courses.

Heuchert (2004) reported that international students in the United States were almost five times more likely to be charged of engage in dishonest behaviors than Asian students. In China, it is rampant for students to cheat on tests, engage in plagiarism, and producing forged diplomas and credentials throughout the public and private universities (Qiang & Wolff, 2003). They clarified that due to the motivation to compete for own benefit, students chose to commit such acts of dishonesty, and suggested that it has nothing to do with culture of the institutions nor its' country. In addition, Gu and Brooks (2008) found that students were more likely to describe the act of having helped another student to cheat than they were to report acts of cheating for their own benefit. In addition to the findings based on previous literature on the prevalence of cheating, a nation-wide survey done in America (Victoria, Richard & Robert, 2009) indicates that 1/3 of high school students and 1/6 of college students admit cheating in some way, over 60% of the college students say they would cheat on important test. Other surveys show that 8 out of 10 high school students admit cheating in academic assessments. Ironically, Soanes and Stevenson (2006) found that 2% of the students get caught cheating because teachers don't watch carefully.

THE STUDY

Studies indicate that academic dishonesty has increased, but in order to understand the perceived prevalence of cheating, we must first explore the various aspects of cheating. There are an extensive number of international studies that look specifically into the issue of academic dishonesty on plagiarism among college students. On the other hand, few efforts have been taken to explore in depth on other aspect of academic dishonesty. In extension to this, there are only few local studies available pertaining to the perceptions and prevalence of academic dishonesty in local colleges must probably due to the confidentiality of the issue towards institutions' academic integrity.

Based on the results reported by previous studies, conflicting issues still arise in deciding whether there is any differences in the prevalence of cheating between cheating on quiz, cheating on exam, cheating on coursework (i.e. assignment) and plagiarism which are the highlighted issues in this study. In relation to this, it is interesting to

know whether cheating on quiz is more prevalent as compared to the other cheating behaviors. If so, these question needs to be probe: Do students cheat more on quiz as compared to other cheating behaviors? If so, why do students find it easy to cheat in quiz as compare to exam and other cheating behaviors? In addition, few studies investigate the seriousness of cheating through the lens of students' perceptions. In view of this, the question needs to be explored: Do students find that cheating behaviors are serious cheating?

This study was conducted in one of the Malaysian colleges. Students are required to complete four years equivalent to eight semesters of their bachelor degrees prior to graduation. The purpose of the study is to investigate the perceptions and prevalence of academic dishonesty in various aspects among college students at one of the Malaysian colleges. More specifically, the study aims to determine the extent of academic dishonesty behaviors among students and students' rate the level of seriousness when engaging in academic dishonesty behaviors descriptively. Hence, there are various means of testing and assessments are implemented throughout their studies. Such assessments include graded assignments, classroom participation, presentations, quizzes, and final examination which scores are taken into their final grades. These assessments intend to test students' understanding of what they have been learned throughout the semesters. Subsequently, these assessments act as a tool to foster independent learning (Marsden, 2008). Unfortunately, this purpose of learning is often abused by students by engaging in academic dishonesty. Cheating is certainly not a new phenomenon. Yet, today's environment considers academic cheating as ordinary rather than an exception to the norm in yesteryears. For the last decade, the trends reported by previous studies show that academic cheating is becoming more prevalent specifically among college students. Willen (2004) stated that students know what they are doing and aware of the seriousness to cheat. Hitherto, students choose to cheat.

METHODOLOGY

This research utilized purely quantitative approaches. The questionnaires were administered to the target sample of the population in a chosen faculty from a local college. All instruments were self-administered by the researcher. The respondents were asked to respond to the questionnaire on a voluntary basis. Respondents were given approximately 30 minutes to complete the questionnaires. A total sample of 96 randomly selected respondents from a college in Malaysia was involved in this study. Out of these 96 respondents, 28 were male students and the remaining 68 were female students. A set of questionnaire (based on 10-point and 5-point Likert scale) was constructed for the group of respondents.

Specifically, the main objectives of the questionnaire used in this study were to unveil the following issues: a) The extent of academic dishonesty behaviors among students, b) The extent of students' rate the level of seriousness when engaging in academic dishonesty behaviors, and c) The prevalence of academic dishonesty

behaviors among college students. The questionnaire consisted of the following two (2) sections:

1. Demographic data
2. Students' level of engaging in the listed academic dishonesty behaviors and the seriousness of academic dishonesty behaviors

There are 2 sections being evaluated in Part B. Part 1 addressed the frequency of students engaged in the listed academic dishonesty behavior while Part 2 addressed the seriousness perceived by students when committed any of the listed academic dishonest behaviors. Specifically, the academic dishonest behaviors were classified into three (3) categories with details academic dishonest behaviors as followed (refer to Table 1):

Table 1*: Academic Dishonesty Behaviors*

CHEATING ON QUIZ/ EXAMINATION	- Allowed your friend/s to look at your answers during a QUIZ? - Allowed your friend/s to look at your answers during an EXAM? - Looked at your friend's answers during a QUIZ? - Looked at your friend's answers during an EXAM? - Arranged with friends to look at each others' answers during an EXAM? - Arranged with friends to look at each others' answers during a QUIZ? - Referred to forbidden materials (notes) during a QUIZ? - Referred to forbidden materials (notes) during an EXAM? - How often do you see such cheating occurs?
CHEATING ON COURSEWORK (I.E. ASSIGNMENT)	- Allowed your coursework to be copied by your course mates? - Copied another student's work and passed it off as your own? - Submitted coursework done by another student? - Allowed your course-mate to submit your work and pass it off as his/her? - Done your course-mate's work for him/her? - Collaborated with friend/s on coursework that was supposed to be done as an individual assignment? - Contributed at all in a group project but insist that you have to the lecturer? - Not contributed at all in a group project and create reasons to put blame on the other team members? - Paid someone to do your coursework for you? - How often do you see such cheating occurs?

PLAGIARISM	-	Fabricated (made up) references/bibliography on a project?
	-	Fabricated data on a project?
	-	Copied (i.e. cut and paste) materials (Internet, books, journal articles) for your coursework without acknowledging the sources?
	-	Paraphrased (i.e. reword) materials (Internet, books, journal articles) for your coursework without acknowledging the sources?
	-	How often do you see such cheating occurs?

Demographic Data

Table 2*: Demographic Profile of Students (n=96)*

Variables	**Frequency (n=96)**	**Percent**
Gender		
	28	29.2
Male	68	70.8
Female		
Total	96	100.0
CGPA		Mean
Total/Average Mean of CGPA	93	3.27

The results are presented in Table 2. This study involved a total of 96 college students. From that 96 students that participated in this study, 28 (29.2%) were male students and another remaining 68 (70.8%) were female students. The average mean of the CGPA is 3.27 from these samples. It seems apparent that most of the sample used in this study consists of above average students with mean value of CGPA is 3.27. Thus, implies that there is a prevalence of academic dishonesty behaviors among above average students.

FINDINGS

Completed questionnaires were coded and the data entered into SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), Version 14. Statistical analysis is a common method of analyzing data collected via survey instrument (Parmjit, Chan & Gurnam, 2006). The study involved both descriptive and inferential statistics. This study included the frequencies, percentage, mean and standard deviation of the descriptive statistics. Specifically, the students' responses were analyzed using descriptive analysis where mean score, standard deviation and percentage of each measurable construct were computed.

Cheating on Quiz

The results are presented in Table 3.

Table 3: *The Prevalence of Cheating on Quiz*

Cheating on Quiz	Mean	Std. Deviation
Allowed your friend/s to look at your answers during a quiz?	4.63	2.62
Arranged with friends to look at each others' answers during a quiz?	3.78	2.40
Looked at your friend's answers during a quiz?	3.73	2.68
Referred to forbidden materials (notes) during a quiz?	2.90	2.45
Average Mean Value	3.76	2.24

Scale: 1= Never to 10= Always

Table 3 shows mean values on the extent of cheating on quiz as perceived by students. The highest mean value is 4.63 (SD=2.62) which is "allowed your friend/s to look at your answers during a quiz". This is followed by "arranged with friends to look at others' answers during a quiz" with mean value 3.78 (SD=2.40) and subsequently, followed by "looked at your friend's answers during a quiz" with mean value 3.73 (SD=2.68). The lowest mean value is 2.90 (SD=2.45) which is "referred to forbidden materials (notes) during a quiz". Overall, the average mean value for cheating on quiz is 3.76 (SD=2.24). Hence, the mean value indicates that, based on students' perceptions, there is a prevalence of cheating on quiz as we would expect a zero tolerant level of this type of academic dishonesty.

Cheating on Exam

Table 4: *The Prevalence of Cheating on Exam*

Cheating on Exam	Mean	Std. Deviation
Allowed your friend/s to look at your answers during an exam?	2.48	2.34
Arranged with friends to look at each others' answers during an exam?	2.05	2.03
Looked at your friend's answers during an exam?	1.90	1.84
Referred to forbidden materials (notes) during an exam?	1.76	1.73
Average Mean Value	2.02	1.82

Scale: 1= Never to 10= Always

Table 4 demonstrates the mean values for particular cheating behaviors which categorized under cheating on exam. The highest mean value is 2.48 (SD=2.34) which is "allowed your friend/s to look at your answers during an exam". This is followed by "arranged with friends to look at each others' answers during an exam" with mean value 2.05 (SD=2.03). Then, subsequent by "looked at your friend's answers during

an exam" with mean value 1.90 (SD=1.84) and the lowest mean value is "referred to forbidden materials (notes) during an exam" with mean value 1.76 (SD=1.73). Overall, the average mean value is 2.02 (SD=1.82) which indicates that there is a prevalence of cheating on exam based on students' perceptions. However, this prevalence is lower as compared to the academic dishonesty of cheating on quiz.

Cheating on Coursework

Table 5: *The Prevalence of Cheating on Coursework (i.e. assignment)*

Cheating on Coursework (i.e. assignment)	Mean	Std. Deviation
Allowed your coursework to be copied by your course mates?	3.51	2.65
Collaborated with friend/s on coursework that was supposed to be done as an individual assignment?	3.19	2.45
Copied another student's work and passed it off as your own?	2.44	2.11
Done your course-mate's work for him/her?	2.22	2.16
Allowed your course-mate to submit your work and pass it off as his/her?	2.07	2.19
Not contributed at all in a group project and create reasons to put blame on the other team members?	2.05	1.90
Not contributed at all in a group project but insist that you have to the lecturer?	2.05	1.90
Submitted coursework done by another student?	1.73	1.89
Paid someone to do your coursework for you?	1.71	1.78
Average Mean Value	2.31	1.76

Scale: 1= Never to 10= Always

Table 5 illustrates mean values on the extent of cheating on coursework (i.e. assignment) as perceived by the students. Based on the results, the highest mean value is 3.51 (SD=2.65) which is "Allowed your coursework to be copied by your course mates". This is followed by "Collaborated with friend/s on coursework that was supposed to be done as an individual assignment" with mean value is 3.19 (SD=2.45). The lowest mean value is "Paid someone to do your coursework for you" which has the mean value of 1.71 (SD=1.78). On the whole, the average mean value for cheating on coursework (i.e. assignment) is 2.31 (SD=1.76). The findings indicate that the prevalence of cheating on coursework (i.e. assignment) is quite low as perceived by the students. Nevertheless, this type of academic dishonesty which is cheating on coursework (i.e. assignment) should be at zero tolerant as any other academic dishonesty.

Plagiarism

Table 6: *The Prevalence of Plagiarism*

Plagiarism	Mean	Std. Deviation
Paraphrased (i.e. reword) materials (Internet, books, journal articles) for your coursework without acknowledging the sources?	3.73	2.40
Copied (i.e. cut and paste) materials (Internet, books, journal articles) for your coursework without acknowledging the sources?	3.47	2.26
Fabricated data on a project?	3.00	2.30
Fabricated (made up) references/bibliography on a project?	2.96	2.33
Average Mean Value	3.28	2.17

Scale: 1= Never to 10= Always

Table 6 displays mean values on the extent of plagiarism based on students' perceptions. The highest mean value is 3.73 (SD=2.40) which is "Paraphrased (i.e. reword) materials (Internet, books, journal articles) for your coursework without acknowledging the sources". This is followed by "Copied (i.e. cut and paste) materials (Internet, books, journal articles) for your coursework without acknowledging the sources" with mean value 3.47 (SD=2.26). The lowest mean value is 2.96 (SD=2.33) which is "fabricated (made up) references/bibliography on a project". Overall, these findings seem to indicate a low prevalence of plagiarism based on students' perceptions with average mean value=3.28 (SD=2.17). However, as any other academic dishonesty, there should be a zero tolerant in the act of academic dishonesty in plagiarism.

Summary on the Prevalence of Academic Dishonesty Behaviors

Table 7 summarizes the overall average mean values for each of the four types of academic cheating behaviors.

Table 7: *Summary on the Prevalence of Academic Dishonesty Behaviors*

Academic Dishonesty Behaviors	Mean	Std. Deviation
Cheating on quiz	3.76	2.24
Plagiarism	3.28	2.17
Cheating on coursework (i.e. assignment)	2.31	1.76
Cheating on exam	2.02	1.82
Average Mean Value	3.28	2.17

Scale: 1= Never to 10= Always

In Table 7, "cheating on quiz" has the highest mean value with 3.76 (SD=2.24). This is followed closely by "plagiarism" with mean value 3.28 (SD=2.17). Subsequently, "cheating on coursework (i.e. assignment)" and "cheating on exam" has mean value of 2.31 (SD=1.76) and 2.02 (SD=1.82) respectively. In summarizing the findings, the

overall prevalence of academic cheating behaviors among students has a mean value of 3.28 (SD=2.17). This indicates that there is a prevalence of academic cheating behaviors among students, although it seems to show a low mean value.

In this study, the extent of cheatings are measured based on four categorical behaviors: cheating on quiz, cheating on exam, cheating on coursework (i.e. assignment) and plagiarism with a scale of 1 to 10 with 1=never to 10=always. The mean values in this study for all academic dishonesty behaviors range from a scale of 2 to 4. The findings show that the prevalence of cheating on quiz has the highest mean value of 3.76 (SD=2.24), followed by plagiarism (mean=3.28, SD=2.17), subsequent by cheating on coursework (i.e. assignment) (mean=2.31, SD=1.76) and cheating on exam with mean value of 2.02 (SD=1.82). Overall, the average mean value for the prevalence of academic dishonesty behaviors is 3.28 (SD=2.17). This indicates that there is a prevalence of academic dishonesty, as we would expect a zero tolerance level of any types of academic dishonesty.

Prevalence of Academic Dishonesty

First and foremost, this study suggested that there is a prevalence of academic dishonesty among students. Although the mean values reported in the prevalence of academic dishonesty behaviors (cheating on quiz, cheating on exam, cheating on coursework (i.e. assignment), and plagiarism) are relatively low, however, it is expected to be zero tolerance in the prevalence of academic dishonesty. The finding suggested that cheating on quiz has a higher value than other cheating behaviors. Although, there are minimal differences between mean values of each cheating behaviors, there are underlying reasons to the significantly high prevalence of cheating on quiz. Students might assume that the act of cheating on quiz is no big matter as compare to cheating on exam thus, resulted in a low mean value of seriousness when students asked to perceive the seriousness of cheating (refer to Table 12).

Perceived Seriousness of Academic Dishonesty Behaviors

Cheating on Quiz

Table 8*: Perceived Seriousness of Cheating on Quiz*

Cheating on Quiz	Mean	Std. Deviation
Referred to forbidden materials (notes) during a quiz?	3.24	1.39
Arranged with friends to look at each others' answers during a quiz?	3.02	1.31
Looked at your friend's answers during a quiz?	2.83	1.21
Allowed your friend/s to look at your answers during a quiz?	2.82	1.18
Average Mean Value	2.95	1.37

Scale: 1= Not Cheating, 2= Trivial Cheating, 3= Moderate Cheating, 4= Serious Cheating, 5= Very Serious Cheating

Table 8 focuses on the level of seriousness rate by students when engaging in cheating on quiz. The highest mean for the seriousness of engaging in cheating on quiz is "referred to forbidden materials (notes) during a quiz" with mean value 3.24 (SD=1.39). This is followed by "arranged with friends to look at each others' answers during a quiz", 3.02 (SD=1.31). The lowest mean value is 2.82 (SD=1.18) which is "allowed your friend/s to look at your answers during a quiz". The average mean value is 2.95 (SD=1.37). Overall, this finding indicates that students' perceived of cheating on quiz as trivial cheating.

Cheating on Exam

Table 9: *Perceived Seriousness of Cheating on Exam*

Cheating on Exam	Mean	Std. Deviation
Looked at your friend's answers during an exam?	3.45	1.61
Allowed your friend/s to look at your answers during an exam?	3.41	1.52
Arranged with friends to look at each others' answers during an exam?	3.40	1.61
Referred to forbidden materials (notes) during an exam?	3.40	1.67
Average Mean Value	3.41	1.56

Scale: 1= Not Cheating, 2= Trivial Cheating, 3= Moderate Cheating, 4= Serious Cheating, 5= Very Serious Cheating

Table 9 illustrates the level of seriousness rate by students when engaging in cheating on exam. The highest mean for the seriousness of engaging in cheating on exam is "looked at your friend's answers during an exam" with mean value 3.45 (SD=1.61). Subsequently, this is followed by "allowed your friend/s to look at your answers during an exam" (mean=3.41, SD=1.52). Finally, the lowest mean value is 3.40 (SD=1.61) which is similar for both following behaviors: 1) "arranged with friends to look at each others' answers during an exam" and 2) "referred to forbidden materials (notes) during an exam". Generally, the average mean value is 3.34 (SD=1.60). The average mean value indicates that overall students perceived that cheating on exam as moderately serious cheating.

Cheating on Coursework

Table 10: *Perceived Seriousness of Cheating on Coursework (i.e. assignment)*

Cheating on Coursework (i.e. assignment)	Mean	Std. Deviation
Copied another student's work and passed it off as your own?	3.48	1.54
Allowed your course-mate to submit your work and pass it off as his/her?	3.47	1.61
Allowed your coursework to be copied by your course mates?	3.44	1.68
Submitted coursework done by another student?	3.37	1.71
Not contributed at all in a group project but insist that you have to the lecturer?	3.33	1.69
Done your course-mate's work for him/her?	3.32	1.64
Paid someone to do your coursework for you?	3.23	1.66
Collaborated with friend/s on coursework that was supposed to be done as an individual assignment?	3.20	1.35
Not contributed at all in a group project and create reasons to put blame on the other team members?	3.00	1.47
Average Mean Value	3.37	1.64

Scale: 1= Not Cheating, 2= Trivial Cheating, 3= Moderate Cheating, 4= Serious Cheating, 5= Very Serious Cheating

Table 10 presents the level of seriousness rate by students when engaging in cheating on coursework (i.e. assignment). The highest mean value for the seriousness of engaging in cheating on exam is "Copied another student's work and passed it off as your own" with mean value 3.48 (SD=1.54). This followed by "Allowed your course-mate to submit your work and pass it off as his/her" (mean=3.47, SD=1.61). The lowest mean value is 3.00 (SD=1.47) which is "Not contributed at all in a group project and create reasons to put blame on the other team members". Overall, the average mean value is 3.32 (SD=1.64). This implies that students perceived the seriousness of cheating on coursework (i.e. assignment) as moderately serious cheating.

Plagiarism

Table 11: *Perceived Seriousness of Plagiarism*

Plagiarism	Mean	Std. Deviation
Fabricated data on a project?	2.96	1.37
Copied (i.e. cut and paste) materials (Internet, books, journal articles) for your coursework without acknowledging the sources?	2.95	1.37
Fabricated (made up) references/bibliography on a project?	2.92	1.42
Paraphrased (i.e. reword) materials (Internet, books, journal articles) for your coursework without acknowledging the sources?	2.89	1.40
Average Mean Value	2.93	1.39

Scale: 1= Not Cheating, 2= Trivial Cheating, 3= Moderate Cheating, 4= Serious Cheating, 5= Very Serious Cheating

Table 11 demonstrates the level of seriousness rate based on students' perceptions when committing plagiarism. "Fabricated data on a project" has the highest mean value (mean=2.96, SD=1.37). This followed by "copied (i.e. cut and paste) materials (Internet, books, journal articles) for your coursework without acknowledging the sources" (mean=2.95, SD=1.37). "Paraphrased (i.e. reword) materials (Internet, books, journal articles) for your coursework without acknowledging the sources" has the lowest mean value (mean=2.89, SD=1.40). Overall, the average mean value is 2.93 (SD=1.39). This indicates that students perceived seriousness of academic dishonesty in plagiarism as trivial cheating.

Summary on the Perceived Level of Seriousness of Academic Dishonesty Behaviors

Table 12: *Summary on the Perceived Level of Seriousness on Academic Dishonesty Behaviors*

Academic Dishonesty Behaviors	Mean	Std. Deviation
Cheating on exam	3.41	1.56
Cheating on coursework (i.e. assignment)	3.37	1.64
Cheating on quiz	2.95	1.37
Plagiarism	2.93	1.39
Average Mean Value	3.14	1.48

Scale: 1= Not Cheating, 2= Trivial Cheating, 3= Moderate Cheating, 4= Serious Cheating, 5= Very Serious Cheating

Table 12 summarizes the whole findings on the seriousness when engaging in such academic dishonesty behaviors. Based on the students' perceptions, the most serious cheating behaviors is "cheating on exam" with mean value 3.41 (SD=1.56). This is followed closely by "cheating on coursework (i.e. assignment)" with mean value 3.37 (SD=1.64) and subsequent by "cheating on quiz" with mean value 2.95 (SD= 1.37). The lowest mean value is 2.93 (SD=1.39) which is the seriousness to cheat in "plagiarism". To summarize, the average mean value on the seriousness on academic cheating behaviors is 3.14 (SD=1.48). This indicates that students' perceived the engagement in academic dishonesty behaviors as moderately serious cheatings.

The highest mean value of the perceived seriousness of cheating is "cheating on exam" (mean=3.41, SD=1.56). This is followed by "cheating on coursework (i.e. assignment)" which has the mean value of 3.37 (SD=1.64), subsequent by cheating on quiz (mean=2.95, SD=1.37) and plagiarism (mean=2.93, SD=1.39). Overall, the mean value for the perceived level of seriousness of academic dishonesty is 3.14 (SD=1.48) which indicates a moderately serious cheating. Based on students' perceptions, this indicates that cheating on exam is perceived as more serious cheating than any other academic dishonesty behaviors. However, we would expect the students to perceived academic dishonesty behaviors as very serious cheating despite of the different types of academic dishonesty behaviors.

It was determined that students perceived the seriousness of engaging in the academic dishonesty behaviors as moderately serious cheatings. However, students are expected to perceived academic dishonesty as a very serious cheating. Looking from the students' point of view, there should be zero tolerance with academic dishonesty regardless of the different types of cheating behaviors. This implies that students gradually getting themselves immersed to the culture of cheating and slowly decreased their perceived level of seriousness when engaging in academic dishonesty.

In contrast, Gerald (2003) revealed that first-year students viewed cheating seriously and condemn that it is wrong and agreed that there should be punishment to the cheaters. Gerald's findings were contradicted by the result of this study. Yesteryears, academician viewed academic cheating as a very serious cheating, however, students nowadays seem to be tolerant with cheating culture and eventually, perceived such academic crime as a commonplace (Carroll, 2004). Apparently, cheating culture in academic settings is very much associated with the prevalence of cheating (Coalter, Lim and Wanorie, 2007). Regrettably, students seem to be clueless and do not have any ideas on how serious it is when engaging in academic dishonesty behaviors. When concerns with the academic integrity, students should view the engagement with academic dishonest behaviors as a very serious cheating. Ethically, there should not be any tolerant with the academic crime as it has the potential to harm everyone regardless of various types of academic dishonesty behaviors.

On the other hand, the finding from this study however tells a different story about the perceived seriousness of academic dishonesty as compared to the study by Coalter, Lim and Wanorie (2007) whereby they found that, students perceived academic dishonesty as not a serious problem at the institution. This is indicative that despite of the moderately serious cheating is being reported in this study, the finding is expected to yield a very serious cheating as perceived by students.

CONCLUSION

This study embarked on a mission to gauge the prevalence and seriousness of academic dishonesty behaviors among college students in one of the colleges in Malaysia on the various acts of academic dishonesty behaviors in cheating on quiz, cheating on exam, cheating on coursework (i.e. assignment) and plagiarism. It utilized purely quantitative methodology in gauging the perceptions of 96 college students. The findings of this study are as follow:

First and foremost, findings revealed that there is a prevalence of academic dishonesty behaviors among above average students. Hence, it is recommended that strict actions should be taken to curb the prevalence of academic dishonesty. It is recommended that academic integrity should be instilled to increase awareness among students in order to produce high quality graduates who regard academic dishonesty behaviors as extremely academic crimes.

Secondly, there is a prevalence of cheating among students whereby the study expected zero tolerance towards academic dishonesty. Additionally, there is an emerging pattern of academic dishonesty behaviors in terms of perceived level of seriousness when committing academic dishonesty behaviors. The study indicates higher prevalent of cheating on quiz (mean value=3.76) and third lowest mean value 2.95 in terms of seriousness in committing such act. On the other hand, the lowest mean value 2.02 found in the prevalence of cheating on exam with the highest mean value 3.41 in the perceived seriousness of cheating on exam. This further signifies that students engage more in the academic dishonesty behaviors which they perceived as low level of seriousness. It is worth to note that students realized the seriousness of committing acts of cheating in exam hence, portrayed low level of prevalent in such act. Students comprehended the strict punishment given if they were caught in engaging in academic dishonesty acts during examination. However, it can be seen that students viewed some lenient punishments when caught during cheating on quiz thus, resulted high prevalence in engaging in cheating on quiz. Nonetheless, the findings are expected to yield zero tolerance in committing academic dishonesty behaviors. As a result, zero prevalence in committing cheating and highest level of seriousness should be discovered in the findings. It is suggested that extremely strict punishments should be enforced on students to curb the prevalence of academic dishonesty.

Primarily, these patterns need to be explored further by controlling other variables such as peer and academic ethic variables. The level of seriousness for cheating is important in understanding the trends of academic dishonesty in academic settings. This study could also be replicated with other variables such as the relationship between courses and the prevalence of academic dishonesty, and honor codes.

Significantly, the study serves as the information to feed relevant parties with regards to the issues of academic dishonesty to the institutions and public at large, educators, and students. It is hoped that the study would bring significant insights and contribute to the improvement to the current issues of academic dishonesty among university students. The findings unveiled that the prevalence of academic dishonesty is increasing among college students, perhaps there is a need to encourage students to explore new lines of moral reasoning, broadening and deepening their understanding of why it is wrong to plagiarize.

It is crucial for institutions to create open and honest discussions about the problems and conflicts with regards to the issue of scholars and academic dishonesty. Moreover, Paula (2004) suggested the need to develop appropriate assignments that foster critical thinking and original ideas, thus, avoid the probability to plagiarize either intentionally or inadvertently. This statement is also supported by Wilkinson (2009) which elaborates on the proper features in constructing assessments that prevents the prevalence of cheating among students.

Future research should consider other relevant variables and contextual factors to gain more holistic and accurate explanation for the prevalence and seriousness of academic dishonesty. Caspari (1988) highlighted the issue of legal and ethical aspects with respect to academic dishonesty. Therefore, he recommended that faculty members should require future research papers or assignments assigned to students adhere to the standards for documentation established to ensure the integrity of world of scholars. In terms of policy, one must make sure to foster an academic ethic, preferably in grade school and in freshman seminar classes, in order to reduce academic dishonesty.

Significantly, this study has successfully provided new issues and various aspects associated with academic dishonesty which eventually beneficial for future research. From these findings, immediate attention and necessary steps should be taken in order to curb the prevalence of academic dishonesty. Intervention can take many forms and a combination should be used in decreasing the incidence of academic dishonesty in university settings. For instance, active participation from different parties such as teachers, institutions, and students has the potential in hindering the phenomenon of academic dishonesty. Significantly, Brimble and Stevenson-Clarke (2005) and Jones (2011) shared the same view in proposing the existence of shared understandings of academic integrity and values between institutions and students in order to decrease students' frequency in committing academic dishonesty. Fisher and Zigmond (2011) further suggested that institutions and educators must understand their students and the potential reasons for students to engage in plagiarism and academic dishonest behaviors and eventually modeled academic integrity for students' understanding.

REFERENCES

Bennett, R. (2005). Factors Associated With Student Plagiarism In A Post-1992 University.*Assessment & Evaluation in Higher Education*, 30(2), 137-162.

Bowers, W. J. (1964). Student Dishonesty and Its Control in College. *New York: Bureau of Applied Social Research*. 77-90.

Brickman, W. W. (1961). Ethics, Examinations and Education. *School and Society*, 89, 412-415.

Brimble, M., & Stevenson-Clarke, P. (2005). Perceptions of the Prevalence and Seriousness of Academic Dishonesty in Australian Universities. *The Australian Educational Researcher*, 32(3), 19-44.

Carroll, J. (2004). Deterring, Detecting and Dealing with Plagiarism. Retrieved Oct 1st, 2011. Retrieved from www.oxfordbrooks.ac.uk

Caspari, J. A. (1988). Coping with Plagiarism. *Journal of Accounting Education*. Vol. 6, Pergamon Press, 117-121.

Center for Academic Integrity (CAI). (1999). The Fundamental Values of Academic Integrity. Retrieved September 1st 2011 from http://www.academicintegrity.org/pdf/FVProject.pdf.

Che Ku Hisam. (2008). Tracking the Academic Dishonesty at the Malaysian Higher Education. Retrieved October 1, 2011, from http://www1.tganu.uitm.edu.my/upena/dokumen/AcadmeicDishonesty.doc.

Cizek, G. J. (1999). Cheating on Tests: How to Do It, Detect It and Prevent It. *Mahwah, NJ: Erlbaum.*

Coalter, T., Lim, C. L., & Wanorie, T. (2007). Factors that Influence Faculty Actions: A Study on Faculty Responses to Academic Dishonesty. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, Vol. 1, No. 1, January 2007, ISSN 1931-4744. http://www.georgiasouthern.edu/ijsotl.

Fischer, B. A. & Zigmond, M. J. (2011). Educational Approaches for Discouraging Plagiarism, Urologic Oncology: Seminars and Original Investigations 29, 100-103. *Elsevier*.

Gerald, N. (2003). *How First-Year College Students view Plagiarism*. Communication Across the Curriculum. 11-16. Retrieved Oct 21st from

http://www.cac.siuc.edu/handouts/Plagiarism/Student%20Attitudes/How%20Freshman%20View%20Plagiarism.pdf

Gomez, D. S. (2002). Putting the Shame Back In Student Cheating. *Virginia Journal of Education*. (94), 6-10.

Gu, Q. & Brooks, J. (2008). Beyond the Accusation of Plagiarism. *Elsevier Science Direct*. System 36, 337-352. Retrieved Oct 1st, 2011 from www.eslevier.com/locate/system

Harding, T. S., Carpenter, D. D., Montgomery, & Steneck, N. H. (2001). *The Current State of Research on Academic Dishonesty among Engineering Students*. 31st ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference.

Harris, J. R. (1989). Ethical values and decision processes of male and female business students. *Journal of Education for Business*, 64(5), 234—238.

Heuchert, D. (2004). On My Honor: Report Spotlights Cheating Accusation. Retrieved Oct 1st,2011 from http://www.virginia.edu/topnews/11_15_2004/honor.html

Jones, L. R. (2011). *Academic Integrity & Academic Dishonesty: A Handbook about Cheating and Plagiarism*. 45-69.

Josephson Institute of Ethics. (2005). *Character Counts! Project*. Report card: Press release and data summary: The ethics of American Youth. Retrieved Oct 1st, 2011 from http://www.josephsoninstitute.org/Survey2004/2004reportcard_pressrelease.htm

Kearn s, G. (2002): How I Caused that Story. Retrieved Oct 1st, 2011 from http://www.time.com/time/nation/article/0,8599,197614,00.html.

Kleiner, C., & Lord, M. (1999). *The Cheating Game*. U.S. News & World Report, 54- 61.

Lavelle, L. (2008). *GMAT Cheating Controversy Grows*. Retrieved Oct 1st, 2011 from http://www.businessweek.com/bschools/content/jun2008/bs20080627_391632

Lynnette, S. & James, R. (2001). An Examination of Student Cheating in the Two year College. Retrieved Oct 1st from http://www.essay-911.com/essay-encyclopedia/examination.htm

Marsden, H. (2008). Degrees of Cheating: An Exploration of Student Academic Dishonesty in Australian Universities. *Published thesis submitted for Bachelor of Applied Psychology (Hons), University of Canberra ACT* 2601. Retrieved Oct 1st, 2011 from http://www.02part1.pdf.com.

McCabe, D. L. (1999). Academic Dishonesty among High School Students. *Adolescence,34*(136), 681-687. Retrieved Oct 1st, 2011 from *ProQuest Psychology Journals database.*

McCabe, D. L. (2001). Academic Dishonesty. (4) Retrieved Oct 1st, 2011 from AFL*CIO Website: http://www.aft.org/pubs-reports/american_educator/winter2001/Cheating.html

McCabe, D. (2005). Levels of Cheating and Plagiarism Remain High. Retrieved Oct 1st, 2011 from The Center for Academic Integrity Website: http://www.academicintegrity.org/cai_research.asp

McCabe, D. L., Trevino, L. K., & Butterfield, K. D. (2001). Cheating in Academic Institutions: A decade of research. *Ethics & Behavior, 11*(3), 219-232.

McCabe, D. L. & Trevino, L. K. (1993). "Academic Dishonesty: Honor Codes and Other Contextual Influences." *Journal of Higher Education*, Vol. 64, 521-538.

McCabe, D. L. & Trevino, L. K. (1997). "Individual and Contextual Influences on Academic Dishonesty: A Multi-campus Investigation." *Research in Higher Education*, Vol. 38, No. 3, 379-396.

McCabe, D. L., & Pavela, G. R. (1997). Ten Principles of Academic Integrity. *The Journal of College and University Law*, 24, 117-118.

McMillan, J. H. & Schumacher, S. (1993). *Research in Education: A Conceptual Understanding*. New York: Harper Collins.

Newstead, S.E., Franklyn-Stokes, A., & Armstead, P. (1996). "Individual Differences in Student Cheating." *Journal of Educational Psychology*, Vol. 88, No. 2, 229-241.

Park, C. (2003). "In Other (People's) Words: Plagiarism by University Students – Literature and Lessons." *Assessment and Evaluation in Higher Education* 28: 472-473.

Parmjit, S., Chan, Y. F., & Gurnam, K. S. (2006). *A Comprehensive Guide to Writing a Research Proposal.* (1st Ed.) Venton Professional.

Paula, W. (2004). Academic Original Sin: Plagiarism, the Internet, and Librarians. *The Journal of Academic Librarianship,* 30 (3), 237-242.

Qiang, N., & Wolff, M. (2003). Chinese University Diploma: Can Its International Image be Improved? Retrieved Oct 1st, 2011 from http://www.asian-efl-journal. / Article_9_June_mw_2004.doc

Schmelkin, L.P., Kaufman, A. M., & Liebling, D. E. (2001). Faculty Assessment of the Clarity and Prevalence of Academic Dishonesty. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychosocial Association, San Francisco, CA.

Slobogin, K. (2002). Survey: Many students say cheating's OK. Retrieved Oct 1st, 2011from http://archives.cnn.com/2002/fyi/teachers.ednews/04/05/highschool.cheating/index.html

Smith, M., Ghazali, N., & Siti Fatimah, N. (2007). Attitudes towards Plagiarism among Undergraduate Accounting Students: Malaysian Evidence. *Edith Cowan University, Perth, Australia.* Retrieved 1st Oct 2011 from www.emeraldinsight.com/1321-7348.htm.

Soanes, C., & Stevenson, A. (2006). ‘‘Plagiarize.” The Concise Oxford English Dictionary, 11 ed. revised. Oxford University Press, Oxford. 45-67. Retrieved Oct 1st, 2011 from http://www.oxfordreference.com/views/ENTRY.html?subview=Main&entry

Victoria, L.C., Richard, C. H., & Robert, A. P. (2009). The Cheating Culture: A Global Societal Phenomenon, Business Horizons (2009) 52, 337-346. *Elsevier The science direct*. Retrieved Oct 1st, 2011 from http://www.elsevier.com/locate/bushor

Wilkinson, J. (2009). Staff and Student Perceptions of Plagiarism and Cheating. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, Vol. 20, No. 2, 98-105, ISSN 1812-9129. Retrieved Oct 1st, 2011 from http://www.isetl.org/ijthe/

Willen, M. (2004). Reflections on the Cultural Climate of Plagiarism. Retrieved Oct 1st, 2011 from http://www.aacu.org/liberaleducation/le-fa04/le-fa04myview.cfm

Wood, J., Longenecker, J., McKinney, J., & Moore, C. (1988). Ethical Attitudes of Students and Business Professionals: A Study of Moral Reasoning. *Journal of Business Ethics*, 7(4), 249-257.

Von Dran, G., Callahan, E., & Taylor, H. (2001). Can Students’ Academic Integrity be Improved? Attitudes and Behaviors Before and After Implementation of an Academic Integrity Policy. *Teaching Business Ethics*. (5): 35-45.

AN EFFECTIVE EMPLOYEES' RETENTION STRATEGY: SERVANT LEADERSHIP

Ng Xin Le
Choi Sang Long

Universiti Teknologi Malaysia

ABSTRACT

The aim of this paper is to explain the concept of servant leadership style, its characteristics and its differences between the widely known transformational leadership styles. Servant leadership style primarily focuses on their followers, in other words, it is concerned with the well-being of followers. Based on the literature review, servant leadership style will increase the organizational commitment and decrease the employee turnover.

Keywords: *Servant Leadership, employee retention, organizational commitment*

INTRODUCTION

In recent decades, human resources are treated as intellectual capital, which means they are crucial in helping an organization to compete with the other competitors (Nagadevara et al., 2008). Therefore, employee retention especially for knowledgeable employees, is a main concern of every organization. Apart from that, it is an important asset for capable leaders in this era because the global economy is becoming more challenging for an organization to survive (Ngwa, 2012). In fact, a good leader would be able to attract talents as well as influence them to stay in an organization (Choo, 2007). This is agreed by Bull (2010), he mentioned that one of the reasons that leads to employee resignation is poor leadership. Nowadays, leaders tend to give their staffs more authority in discussion and decision-making. Furthermore, leaders also need to be aware of their employees' welfare, personal growth and personal feeling.

Recent scandals have shown that ethical issues will influence the success of an organization, and their employee may develop a feeling of being "trapped" if they are under supervision by unethical leaders (Den Hartog & De Hoogh, 2009). Many of the organizations including international ones, lack ethical practice in their business, misuse their leadership power and lack emotional intelligence in workplace. In order to address these issues, servant leadership style is becoming more popular among leaders due to its characteristics which can cope with the aforementioned organizational weaknesses. (Tenbrunsel, 2008; Reed et al.,2011). Although many criteria in servant leadership appear to overlap with other leadership styles, there are still some significant differences between it and those leadership

styles as servant leadership style stresses more on ethics and altruism (Schneider & George, 2011).

It is crucial to understand how servant leadership helps in management of organization especially when dealing with employee turnover problem. (Philips, 2002). Leaders need to find suitable ways to retain employees. Furthermore, organizational commitment is also discussed in this paper as many researchers have proved that organizational commitment is closely to turnover intention (Porter et. al, 1974; Sheridan and Abelson, 1983; Chang, 1999; Payne and Huffman, 2005).

LITERATURE REVIEW

Servant Leadership

Greenleaf (1977) as the first person in defining servant leadership, believes that a leader who practices servant leadership styles will place serving others' needs as top priority Patterson (2003) and Franklin (2010) define servant leadership as a leadership that has its primary focus on followers whereas organizational concerns are secondary. In other words, servant leadership pays great attention to the well-being of followers (Meyer et.al, 2002).

However, it does not mean that leaders do everything for their followers as it will be a burden to leaders (Spears, 2004). As mentioned in Anderson's book (2011), a leader practicing servant leadership style does not mean his followers are taking advantage on him. He states the role of a servant leader as a role model who gives advice to his followers, enable them to update their skills and provide them with opportunities of development. Patterson et.al (2003) and Wong (2003) further clarify that a servant leader perceives organizational goals as ultimate goals. Moreover, they assume that the successes of followers form a basis to achieve organizational goal, hence, they put developing and motivating their followers into priority.

According to Harvey (2001), a servant leader loves the people who form the organization. A servant leader will not be biased towards some of his team members, he loves all the people in his team (Anderson, 2011). Spears (2004) believes that servant leadership can make the organization better by being caring to their employees whereas Babakus et al. (2010) prove that servant leadership is able to help employees to cope with stress at work. Although servant leaders empower followers with absolute freedom, servant leaders still possess power of their own. They make use of a various powers such as reward power, referent power, transformational power and powers that can help to enhance relationship between leaders and followers (Wong, 2003).

Ethics is one of the criteria in servant leadership. There has been an increasing demand for ethical compliance in business these years (Tenbrunsel, 2008). Leaders should lead by example by showing positive characteristics to their employees.

Confucius used to say that "if the upper beam is not straight, the lower ones will go aslant", meaning leaders must be well-behaved because it will influence the behaviours of followers (Chen, 2007). An organization's culture and employees' behaviours can be influenced by leaders (Russell & Stone, 2002).

Organizational Commitment and Employee Retention

Allen and Meyer (1990) divide organizational commitment into three categories, which are affective, continuance, and normative commitment. Rhoades et al (2001) has identified the needs of having a supervisor's support to increase workers' affective commitment in an organization. However, an employee who wishes to leave but remains in the organization can be due to continuance commitment. Continuance commitment makes the employee to consider the cost of leaving and rewards for staying. Lastly, an employee with normative commitment stays in the organization mainly due to his fulfilment of responsibility.

Employee retention is always an issue of concern to an organization because employees leaving the organization will export their valuable experience, which will eventually affect the organization's competitive advantage (Nagadevara et al., 2008). A number of scholars have proposed different models of employee turnover. Sheridan and Abelson (1983) suggested a cusp catastrophe model which was developed to explain job turnover among nurses. This model helps to predict and describe the transition from employee retention to termination. It suggests that employee retention is related to employee tension and commitment; once they feel that they can no longer stay there, they will leave. The issue of low organizational commitment will cause employees to leave the company has been supported by many previous studies. The study of Meyer et al. (2002), found that the higher the organizational commitment, the higher the employee intention to stay. Calisir et al.(2011) also agree that organizational commitment is related to employee retention. Furthermore, Payne et al. (2005) highlights that mentoring can help in employee retention by enhancing affective commitment. Thus, it is interesting to investigate the leader's role in solving employee retention problems.

Key Characteristics of Servant Leadership

Spears (2004) figures that the characteristics of servant leadership are born. However, it can also be learnt and practiced through training and experience. Greenleaf et al. (2003) does not specify the characteristics of servant leadership. Many researchers summarized the concept of Greenleaf's servant leadership and have created over hundreds of characteristics that are related to servant leadership (Sendjaya, 2005; Focht, 2011). Although different researchers came out with different sets of characteristics, they are all based on the initial concept of Greenleaf (1977). In relation to this, Focht (2011) has identified the primary characteristics of servant leadership from a survey done on various servant leadership experts in his dissertation. His findings include (1)valuing people, (2)humility, (3)listening, (4)trust, (5)caring, (6)integrity, (7)service, (8)empowering, (9)serving others' needs before their own, (10)collaboration, (11)love/unconditional love, and (12)learning.

Humility leads a leader to grow into a high quality leader as this humble spirit supplies them with many positive characteristics (Banks and Powell, 2000). Those positive characteristics include the characteristics proposed by Spears as discussed earlier, for example, listening and empathy. Empathy makes the leader think in others' shoes. This helps the leader to understand his followers' points of view. (Spears, 2004). Furthermore, it will lead them to not become self-oriented but concerned for the others (Waddell, 2006).

Listening to employees is undeniable crucial in all levels of organization (Spears, 2004; Babakus et al., 2010). A leader can identify the feelings and needs of followers by listening to them (Wong, 2007). Alvesson and Sveningsson (2003) utter that leaders listening to followers can build up a good relationship between them. Cerit (2009) found that listening to teachers will increase their commitment in workplace. Spears (2004) asserts that the ability to listen can help servant leaders grow.

Trust is essential to leaders as they need to be confident in their followers (Dennis & Bocarnea, 2005). Furthermore, trust has been found linked with leadership behaviour and is an important criteria for the performance of organization (Sendjaya & Pekerti, 2010). Employees will trust their leaders and the organization if the leader practices servant leadership. This is a circular relationship as proposed by Winston (2003). He suggests that the followers will behave the same to their leaders depending on how leaders behave to them. In short, if a leaders show his trust to his followers, the followers will trust the leader too. This is agreed by Sendjaya and Pekerti (2010), they state that employees will trust their leader more if the leader practices servant leadership more.

Wong (2003) states that leaders now need to create a positive workplace so workers can be attracted and retained. Patterson (2003) proposed a model of servant leader, in the framework, one of the criteria is *Agapao Love.* This word is from Greek term, meaning moral love. It is leaders' genuine concern for the needs of their followers. They focus on their followers first before considering the talents of employees (Waddell, 2006) and the benefits of the organization (Patterson, 2003). Russell and Stone (2002) state that a servant leader's love is unconditional and not expecting anything in exchange, whereby he truly appreciates and takes care of his followers.

Empowerment gives followers power to make decision in the organization. Leaders share their power with followers and thus, they can play more significant roles in the organization (Ebener & O'Connell, 2010). Patterson (2003) also states that a leader who does not share his power with followers is not a servant leader. In fact, one of the important things for servant leaders to take note is to empower their followers by letting them become leaders in different organizational levels. Some scholars label this kind of leadership as soft and weak, however, this is disagreed by

Wong (2003) that, a servant leader still owns the power to dismiss any organization member once he found the member negatively influences others.

Servant leaders also need to adopt a general awareness as they need to keep awake in and understand different situations from a whole perspective (Spears, 2004). This will make servant leaders always act ethically. Liden et al.(2008) listed seven characteristics of servant leadership which include emotional healing, creating value for the community, conceptual skills, empowering, helping subordinates grow and succeed, putting subordinates first, and behaving ethically. Ethical servant leaders would be interacting openly, fairly, and honestly with others. Den Hartog and De Hoogh (2009) found that ethical leaders will increase employees' trust and organizational commitment.

Furthermore, in order to be aware, they must always learn, including learning from their subordinates. Reed et al. (2011) proposes that servant leadership must be of egalitarianism; they treat all equally in all levels. They are able to accept critics or opinions from the followers. This makes them learn and grow. Spears (2004) points out that a servant leader also contributes to the growth of people as he is interested in giving opportunities to followers to build themselves. He is not only giving them authority in decision making, but he also provides them opportunities to grow by learning or training. Cerit (2009) shows the importance of servant leadership to job satisfaction as his study has confirmed that giving opportunities of development among teachers will positively affect their job satisfaction. Furthermore, many researchers found out that training opportunities given by the organization will affect the decisions to resign among employees.

Service is the core of servant leadership. Their priority is to serve their followers. This is a basis for them to build up their relationship with followers. The servant leader is a role model to their followers on how to serve others. In other words, they are leading by doing, which aims to inspire and motivate followers (Patterson, 2003).

Difference between Transformational Leadership and Servant Leadership

Many researchers provide comparisons between transformational leadership and servant leadership. Servant leadership is believed to go beyond transformational leadership as it is an extended version of transformational leadership and there are some criteria which are only present in servant leadership (Waddell, 2006). Patterson (2003) states that transformational leadership lacks a leadership behaviour that is completely altruistic to their followers. She further clarifies that transformational leader focuses more on their own personal interests while servant leadership focuses on serving their followers individually. Senjaya et al. (2008) and Mayer et.al (2008) explains that the focus of transformational leadership is mainly placed at the performance of organization while servant leadership focuses on followers' moral and ethical development. Servant leadership also possesses spiritual aspects that are not found in transformational leadership. Spirituality is

needed by followers especially when they want to look for guidance and strength when they are anxious and chaotic (Banks and Powell, 2000). Patterson et.al (2003) states that a servant leader gives absolute freedom and trust to his followers, which is not being practiced by any other leadership. In fact, they are also being unconditionally concerned with the welfare of followers.

Relationship between Servant Leadership, Organizational Commitment and Turnover Intention

Drury (2004) studied the relationship between servant leadership, job satisfaction and organizational commitment in a college. The researcher used Laub's servant leadership concept in his study. Laub (1999) proposes that servant leadership consists of six characteristic which are developing people, sharing leadership, displaying authenticity, valuing people, providing leadership and building community. Drury's study proves that there is a relationship between servant leadership and organizational commitment. The employee commitment in an organization increases as the practice of servant leadership increases. However, the relationship is only at a moderate level.

Caffey (2012) mentions that there are several characteristics mostly related to job satisfaction and employee intention to stay. Similar with Drury's studies, she conducted a research at an educational institution. As a result, the research shows that leaders who practiced servant leadership would have followers (new staff) that intent to stay. However, for leaders who did not practice servant leadership, the respondents had intention to leave. The characteristics of servant leadership that are helpful in retaining employees include trust, support and morality.

In the study of Liden et al. (2008), they developed a measurement to measure servant leadership and identified the relationship between servant leadership and organizational commitment. Researchers chose a production and distribution organization and distributed questionnaires to their employees and supervisors. The result indicates that servant leadership may increase the organizational commitment among employees. In fact, researchers also noticed that not all employees were comfortable with working with servant leaders as they always wanted to guide, help and know their followers. However, further research is needed to support this statement.

Jaramillo et al.(2009) did a research on salespersons' job retention. They used full-time salespeople from a variety of industries as their population. This study found that servant leadership can affect turnover intention and can be moderated and mediated by several reasons, one of the variables is organizational commitment. They also managed to identify the importance of servant leadership when it comes a salesperson performing unethical behaviours.

West and Bocârnea (2008) tested the impacts of servant leadership characteristics including service, humility, and vision to organizational

commitment. They found out that positive relationship occurs between servant leadership and affective organizational commitment.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Figure 2 shows the framework of relationship between servant leadership, organizational commitment and employee intention to stay. The framework shows that servant leadership can increase organizational commitment and also decrease turnover intention. Many researchers have shown that turnover intention can be a predictor to turnover behaviour. Thus in this framework, organizational commitment mediates the relationship between servant leadership style and turnover intention behaviour among employees.

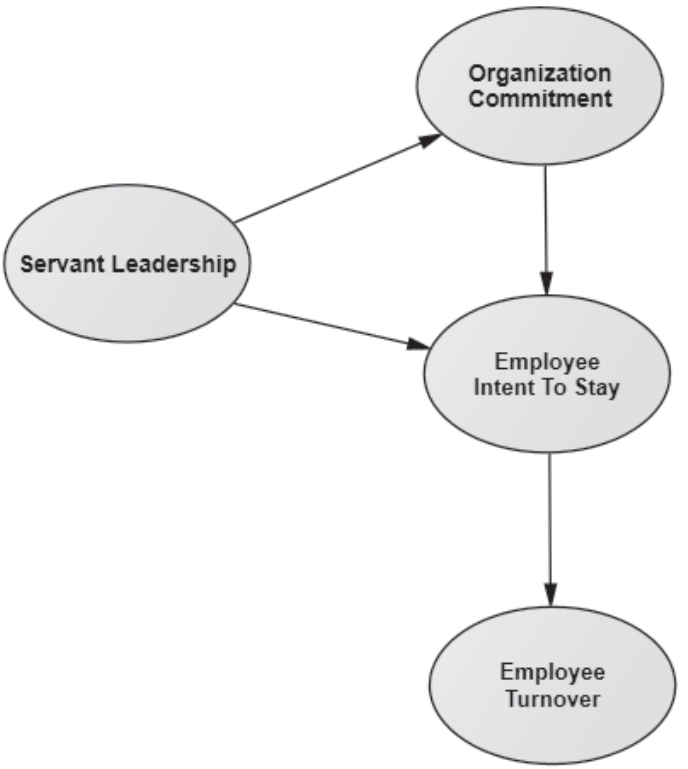


Figure 1: Conceptual Framework

CONCLUSION

This article has discussed the servant leadership style and its effects on employee retention and organizational commitment. The current findings have shown that servant leadership will positively affect organizational commitment as well as employee retention. However, the previous studies done merely focuses in certain fields, it would be interesting to conduct surveys to analyse the impacts of servant leadership on employee retention in other fields that remain to be seen such as manufacturing, tourism, and etc.

REFERENCES

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective,continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology, 63*(1), 1-18.

Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2003). *Managers doing leadership: the extra-Ordinarization of the mundane. Human Relations,* 56(12), 1435-1459**.**

Anderson, D. (2012). *How to Lead By the Book*. New Jersey: John Wiley & Sons

Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2010). Service Worker Burnout and Turnover Intentions: Roles of Person-Job Fit, Servant Leadership, and Customer Orientation. *Services Marketing Quarterly, 32*(1), 17-31. doi: 10.1080/15332969.2011.533091

Banks, R. and Powell, K. (2000). *Faith in Leadership: How Leaders Live Out Their Faith in Their Work, and Why It Matters*. California: Jossey-Bass Inc.

Bull, D.A. (2010). Situational Leadership Style and Employee Turnover Intent: A Critical Examination of Healthcare Organizations. Doctor Philosophy. Capella University, United States.

Caffey, R. D. (2012). *The Relationship Between Servant Leadership of Principals and Beginning Teacher Job Satisfaction and Intent To Stay.* (Doctor of Education), University of Missouri-Columbia.

Calisir, F., Gumussoy, C. A., & Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review, 40*(4), 514-533.

Cerit, Y. (2009). The effects of servant leadership behaviours of school principals on
teachers' job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership, 37*(5), 600-623.

Chang, E. (1999).Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*. 52(10), 1257-1278

Chen, L.K. (2007). On Confucius 'Governance Thinking in the Analects. *Journal of Jiangsu Polytechnic University.* 8(3), 5-8.

Choo, H. G. (2007). Leadership and the workforce in Singapore: evaluations by the Singapore Human Resources Institute. *Research and Practice in Human Resource Management, 800*, 21.

Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2009). Empowering behaviour and leader

fairness and integrity: Studying perceptions of ethical leader behaviour from a levels-of-analysis perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(2), 199-230.

Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal, 26*(8),

Drury, S. (2004). *Employee Perceptions of Servant Leadership: Comparisons by Level and With Job Satisfaction and Organizational Commitment.* (Doctor of Philosophy), Regent University, US.

Ebener, D. R., & O'Connell, D. J. (2010). How might servant leadership work? *Nonprofit Management and Leadership, 20*(3), 315-335. doi: 10.1002/nml.256

Focht, A. (2011). *Identifying primary characteristics of servant leadership: A Delphi study.* (Doctor of Education), Regent University, US.

Franklin, S.D. (2010). *The Influence of Spirituality on Servant Leadership among Small Business Entrepreneurs.* Doctor Philosophy. Walden University, United States.

Greenleaf, R.K. (1977). *Servant Leadership*. Mahwah, NJ: Paulist Press

Greenleaf, R. K., Beazley, H., Beggs, J., & Spears, L. C. (2003). *The servant-leader within: A transformative path*: Paulist Pr.

Harvey, M. (2001). The Hidden Force: A Critique of Normative Approaches to Business Leadership. SAM Advanced Management Journal, 66, 36-48

Jaramillo, F., Grisaffe, D. B., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2009). Examining the impact of servant leadership on salesperson's turnover intention. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 29*(4), 351-366.

Laub, J. A. (1999). *Assessing the servant organization: Development of the Servant Organizational Leadership Assessment (SOLA) instrument.* (Doctor of Education), Florida Atlantic University, Florida.

Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly, 19*(2), 161-177.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior , 61*(1), 20-52.

Nagadevara, V., Srinivasan, V., & Valk, R. (2008). Establishing a Link between Employee Turnover and Withdrawal Behaviors: Application of Data Mining Techniques. *Research and Practice in Human Resource Management, 16*(2), 81-99.

Ngwa, C. M. (2012). *Impact of Strategic Leadership Styles on Organizational Success in Public, Private, and Nonprofit Organizations.* (Master of Public Administration), Kutztown University, Kutztown, Pennsylvania.

Patterson, K. A. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model.* (Doctor of Philosophy), Regent University, US.

Patterson, K.A., Redmer, T.A.O., and Stone, G. (2003).Transformational Leaders to Servant Leaders versus Level 4 Leaders to Level 5 Leaders – The Move

From Good to Great. *CBFA Annual Conference*. October 2003. Regent University. 1-22.

Payne, S. C., & Huffman, A. H. (2005). A Longitudinal Examination of the Influence of Mentoring on Organizational Commitment and Turnover. *Academy of Management journal, 48*(1), 158-168.

Philips, J. J. (2002). In Action: Retaining Your Best Employees. Virginia: ASTD Press.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603- 609.

Reed, L., Vidaver-Cohen, D., & Colwell, S. (2011). A New Scale to Measure Executive Servant Leadership: Development, Analysis, and Implications for Research. *Journal of business ethics, 101*(3), 415-434. doi: 10.1007/s10551-010-0729-1

Reed, L. L., Vidaver-Cohen, D., & Colwell, S. R. (2011). A new scale to measure executive servant leadership: Development, analysis, and implications for research. *Journal of business ethics, 101*(3), 415-434.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology, 86*(5), 825.

Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes : Developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal, 23*(3), 145-157.

Schneider, S. K., & George, W. M. (2011). Servant leadership versus transformational leadership in voluntary service organizations. *Leadership & Organization Development Journal, 32*(1), 60-77.

Sendjaya, S. (2005). *Development and Validation of the Servant Leadership Behavior Scale.* Monash University.

Sendjaya, S., & Pekerti, A. (2010). Servant leadership as antecedent of trust in organizations. *Leadership & Organization Development Journal, 31*(7), 643-663

Sheridan, J. E., & Abelson, M. A. (1983). Cusp catastrophe model of employee turnover. *Academy of Management journal, 26*(3), 418-436.

Spears, L. C. (2004). Practicing servant-leadership. *Leader to Leader, 2004*(34), 7-11. doi: 10.1002/ltl.94

Tenbrunsel, A. E. (2008). Ethics in Today's Business World: Reflections from Business Scholars. *Journal of business ethics, 80*(1), 1-4.

Waddell, J. T. (2006). *Servant leadership.* Paper presented at the Proceedings of the Servant Leadership Research Roundtable.

West, G. B., & Bocârnea, M. (2008). Servant leadership and organizational outcomes: relationships in United States and Filipino Higher Educational settings. *Annual Roundtables of Contemporary Research & Practice, Regent University*.

Winston, B. E. (2003). Extending Patterson's servant leadership model: Explaining how leaders and followers interact in a circular model. *Unpublished manuscript presented at Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Virginia Beach, VA*.

Wong, P. (2003). An opponent-process model of servant-leadership and a typology of leadership styles. *Paper based on presentation at the Servant-Leadership Research Roundtable at Regent University, Virginia Beach, VA*.

PART III

MALAY PAPERS PRESENTED

KEPIMPINAN TEKNOLOGI PENGETUA DALAM PENGURUSAN SEKOLAH

Faridah Juraime
Mohd. Izham Mohd.Hamzah

Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Abad ke-21 begitu sinonim dengan era digital bertunjangkan kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) menyebabkan kemahiran tersebut kini menjadi semakin penting. Kepentingan kemahiran ICT ini selaras dengan keperluan kemahiran abad ke-21 yang sememangnya penting untuk diaplikasikan dalam bidang pendidikan terutamanya dalam pengurusan sekolah. Penulisan ini membincangkan amalan kepimpinan teknologi pengetua melalui lima dimensi kepimpinan teknologi yang dikemukakan oleh ISTE NETS-A 2009 iaitu kepimpinan berwawasan (Visionary Leadership); budaya pembelajaran era digital (digital-age learning culture); kecemerlangan amalan profesional (excellent in professional practice); penambahbaikan menyeluruh (systemic improvement); dan Warga Digital (Digital Citizenship). Seterusnya, penulisan ini akan membincangkan tentang peranan dan strategi yang boleh digunakan oleh pengetua sebagai pemimpin teknologi dalam mengimplimentasikan teknologi ICT terutamanya dalam pengurusan sekolah. Antara peranan yang boleh dilakukan oleh pengetua adalah dalam aspek perubahan dalam pendidikan iaitu infrastruktur, struktur organisasi dan polisi, pengajaran dan pembelajaran, dan akhirnya budaya sekolah manakala strategi yang boleh digunakan pula antaranya ialah role model, mempromosi dan akhirnya mencipta peluang. Akhirnya, penulisan ini turut membincangkan beberapa cabaran yang dihadapi oleh para pengetua dalam menjalankan peranan sebagai pemimpin teknologi antaranya ialah tiada sikap keterbukaan tentang teknologi dalam kalangan staf dan kekurangan pengupayaan kepimpinan. Kesimpulannya, untuk menjadi seorang pemimpin yang berkesan dalam pengurusan sumber dan teknologi, seorang pengetua sekolah perlulah bersikap pragmatis, bertanggungjawab, dedikasi, bermotivasi dan berketrampilan.

Kata kunci: *teknologi maklumat, Kepimpinan Teknologi, TMK dalam pengurusan sekolah*

PENGENALAN

Ledakan kemajuan teknologi yang melanda dunia pendidikan pada hari ini telah memberi tamparan hebat kepada pengetua dalam memimpin dan mengurus sekolah. Di samping menghadapi banyak masalah, kekangan dan tekanan disebabkan masyarakat meletakkan terlalu banyak permintaan yang tidak realistik dan para pemimpin sekolah sentiasa ditarik dan ditolak dalam arah yang bertentangan oleh

pelbagai pihak. Pengetua juga terpaksa berhadapan dengan masyarakat dan transaksi alaf baru atau era globalisasi. Untuk itu, para pengetua adalah perlu untuk menghasilkan, memulakan, menggerakkan dan melakukan perubahan bagi memberi motivasi kepada ahli-ahli dalam organisasi untuk memenuhi permintaan dan menempuh perubahan zaman ini.

Untuk itu, sistem pendidikan negara perlu diangkat ke satu standard yang lebih tinggi dan bertaraf dunia yang turut melibatkan peningkatan dari segi kecemerlangan, imej dan kualiti pendidikan. Perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan mengikut tuntutan semasa adalah amat kritikal bagi memastikan impian untuk mentransformasikan Malaysia menjadi negara maju dapat dicapai. Di samping itu, perubahan secara berstruktur, sistematik dan komprehensif mestilah dilihat secara menyeluruh dan dalam konteks yang lebih luas, meliputi peningkatan kualiti pengurusan dan kepimpinan, sistem penyampaian pengajaran dan pembelajaran serta persekitaran budaya belajar dan organisasi. Perubahan ini juga amat bergantung kepada keupayaan warga pendidik dalam menyampaikan pendidikan yang berkualiti kepada generasi muda.

Seterusnya, pengurus dan pemimpin sekolah merupakan pemangkin kepada kecemerlangan institusi pendidikan negara (Cheng 2004). Ayob (2005); Gundry (2008); Jazzar dan Algozzine (2007) pula menyatakan bahawa mutakhir ini pendidikan lebih signifikan mendepani persaingan globalisasi, inovasi dan teknologi yang menuntut perubahan dalam pendidikan. Sehubungan itu, Kementerian Pendidikan Malaysia turut responsif dan sehaluan dengan arus perdana bagi berhadapan dengan perubahan yang begitu rancak dalam usaha membangunkan modal insan, mengekalkan akses, ekuiti dan kualiti serta melonjakkan pendidikan bertaraf dunia (Abd.Ghafar 2010).

Pengaruh dan kecekapan pemimpin dilihat sebagai antara faktor utama yang dapat membawa ke arah kecemerlangan sesebuah organisasi. Dalam konteks pendidikan, pengetua merupakan individu yang bertanggungjawab sebagai peneraju untuk menggerakkan sekolah bagi mencapai hasrat dan visi nasional pendidikan yang telah dirangka oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia. Oleh itu, cabaran terbesar pengetua dalam memimpin sekolah adalah untuk memastikan institusi sekolah dapat diurus, dipimpin malah ditadbir dengan efisien, efektif dan cemerlang. Meninjau peranan pengetua sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, pengaruh kepimpinan didapati amat penting dalam menentukan kejayaan sesebuah sekolah (Lokman & Mohd Anuar 2011).

Kesimpulannya, tugas dan tanggungjawab mengurus dan memimpin sekolah amat kompleks dan mencabar. Para pentadbir sekolah hendaklah melengkapkan diri dengan pengetahuan dan kemahiran dalam menangani cabaran dunia pendidikan. Pemimpin sekolah perlu mempunyai sikap sanggup menerima cabaran dan sentiasa berusaha mencari idea dan amalan baru dalam meningkatkan kualiti pengurusan sekolah, pengajaran dan pembelajaran. Tanpa pemimpin yang mempunyai prestasi

tinggi, pelajar tidak mampu mencapai kecemerlangan dan kualiti sekolah juga akan menurun.

KEPIMPINAN TEKNOLOGI

Penggunaan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) dalam bidang pendidikan bukanlah sesuatu yang baru dan asing, malah sudah lama diperkenalkan di negara maju seperti Amerika dan Eropah sejak awal 60-an lagi. Negara kita juga tidak ketinggalan dalam menikmati arus pembangunan dan ledakan berasaskan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT). Kerajaan khususnya KPM mengambil pelbagai inisiatif untuk memperlengkapkan warga pendidik seperti mengadakan pelbagai jenis kursus jangka pendek dan kursus jangka panjang dalam mengimplimentasikan teknologi maklumat terutamanya dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Robertson, Grady, Fluck and Webb (2006) menyatakan bahawa untuk melaksanakan perubahan teknologi dalam organisasi terutamanya sekolah, para pentadbir harus memulakannya dahulu sebelum melaksanakannya di peringkat sekolah. Pengkaji turut menyarankan agar para pentadbir menggunakan data yang sebenar untuk mengukur hubungan antara iklim sekolah, budaya sekolah dengan guru, pelajar dan komuniti. Kelemahan pentadbir mengesan kesan teknologi dalam pendidikan akan menyebabkan kegagalan menggunakan teknologi di dalam bilik darjah.

Sejak kebelakangan ini, kajian berkaitan kepimpinan teknologi telah menarik minat ramai pengkaji. Banyak kajian mendapati bahawa pemimpin teknologi merupakan satu faktor yang penting dalam mengintegrasikan teknologi di sekolah. Contohnya Anderson dan Dexter (2005), kajiannya mendapati bahawa faktor kepimpinan memberikan kesan yang mendalam terhadap hasilan teknologi mahupun tahap penggunaan teknologi jika dibandingkan dengan faktor-faktor lain seperti infrustruktur ataupun faktor kewangan. Yuen, Law dan Wong (2003) menyatakan bahawa amalan kepimpinan teknologi telah dikaitkan dengan ciri-ciri sekolah contohnya, tahap integrasi teknologi dan ciri-ciri budaya yang terdapat di sekolah. Dari perspektif peranan pula, Tan (2010) menyatakan bahawa kajian lampau mendapati kepimpinan teknologi cenderung untuk dikaitkan dengan pengetua sekolah sebagai pemimpin utama dalam perubahan yang berkaitan dengan teknologi.

Menurut Orr dan Barber (2006), peranan pengetua telah berubah daripada berfokus pengurusan kepada peranan yang lebih luas iaitu pengurusan pengajaran dan pembelajaran, mengkaji visi, infrastruktur dan pengurus perubahan dalam meningkatkan pendidikan. Perubahan peranan pengetua daripada menguruskan organisasi (Sharp & Walter 1994) kepada pengurusan kurikulum dan instruksional (Cheng 2004; Glatthorn 2000; Huang 2004; Wu 2004) dan akhirnya kepada pengurus teknologi (Anderson dan Dexter 2005). Dalam mengurus teknologi sama ada dalam dunia korporat mahupun dunia pendidikan seorang e-pemimpin *(e-leader)* tidak perlu menjadi mahaguru teknologi, tetapi mereka perlu mempunyai pengetahuan yang mencukupi tentang teknologi maklumat bagi mengubah serta

membaik pulih struktur tradisional organisasi (Kinicki & Williams 2006; Creighton 2003) dan dalam proses anjakan dari struktur tradisional tersebut para pemimpin organisasi kini perlu mengurus berdasarkan perkongsian pengetahuan dan pertukaran yang lebih terbuka dan fleksibel.

Menurut Chang (2005) pula, tanggungjawab utama pemimpin teknologi adalah mengenal pasti hubungan antara teknologi, visi dan misi sekolah serta polisi pendidikan. Dalam lain perkataan, pentadbir sekolah harus memahami kepentingan integrasi ICT untuk pelajar dan menyediakan persekitaran yang kondusif untuk pelajar belajar. Selain itu, pentadbir sekolah harus memberi pengupayaan kepada pemimpin pertengahan, menggalakkan penggunaan ICT dalam kalangan pengurus pertengahan serta dapat berkolaborasi dengan pakar serta organisasi luar untuk mendapatkan sokongan dalam bentuk kemudahan jaringan teknologi. Pentadbir juga harus memainkan peranan sebagai pemimpin teknologi supaya dapat membentuk budaya belajar di sekolah.

Seterusnya, menurut Fullan (2007), seorang pemimpin sekolah yang efektif harus memiliki kriteria pemahaman tentang perubahan, keterbukaan terhadap inovasi dan kemahuan untuk mendorong belajar dan mengajar. Tidak harus seorang pemimpin hanya mengharapkan guru dan pelajar untuk menggunakan teknologi dalam proses pengajaran dan pembelajaran tetapi sebagai pemimpin dalam inovasi, pemimpin juga harus mengikuti perkembangan teknologi dan memanfaatkan untuk diri sendiri. Erti kata lain, pemimpin teknologi harus menjadi model dalam penggunaan teknologi bagi guru dan para pelajar.

Oleh itu, pengurus pendidikan harus menitikberatkan ICT sebagai satu pemboleh ubah penting dalam mewujudkan sistem pengurusan yang berprestasi tinggi. Secara khusus, pengurusan ICT menekankan pencapaian kecekapan pengurusan dengan memastikan maklumat yang betul dapat diperoleh tepat pada masanya. Untuk mencapai matlamat tersebut, peranan ICT sentiasa ditambah baik bagi meningkatkan integrasi teknologi ICT dalam proses pengurusan. Akhirnya, kepimpinan teknologi menuntut pentadbir-pentadbir mengubah amalan-amalan sedia ada serta lebih bersikap terbuka terhadap kemungkinan berlakunya transformasi kepada kemahiran kepimpinan, pengetahuan dan kecenderungan tradisional dalam pengurusan sekolah.

Standard Kepimpinan Teknologi

ISTE memperkenalkan NETS-A pada tahun 2002 dan standard tersebut telah diberi pendefinisian yang baru. Berdasarkan kepada Ketua Pegawai Eksekutif ISTE Don Knezek, mengintegrasikan teknologi pada keseluruhan sistem sekolah secara khususnya merupakan satu repormasi sistem yang sangat penting. Pelbagai bukti telah menunjukkan bahwa betapa pentingnya kepimpinan dalam implimentasi dan mengekalkan pembaharuan yang dibuat di sekolah. Lantaran itu, ISTE telah mengemukakan suatu pembaharuan terhadap NETS-A pada tahun 2009. Lima dimensi telah diperkenalkan dalam NETS-A 2009 iaitu:

i. Kepimpinan Berwawasan
Pentadbir Pendidikan memberi inspirasi dan membawa pembangunan serta berkongsi wawasan bagi mengintegrasikan teknologi secara menyeluruh untuk menggalakkan kecemerlangan dan menyokong transformasi seluruh organisasi.

ii. Budaya Pembelajaran Era Digital
Pentadbir Pendidikan mewujudkan, menggalakkan dan mengekalkan secara dinamik budaya pembelajaran era digital yang menyediakan pendidikan secara terperinci, relevan dan menarik untuk semua pelajar.

iii. Kecemerlangan Amalan Profesionalisme
Pentadbir Pendidikan menggalakkan persekitaran pembelajaran profesional dan inovasi yang memberi kuasa kepada para pendidik untuk meningkatkan pembelajaran pelajar melalui teknologi terkini dan sumber digital.

iv. Penambahbaikan Menyeluruh
Pentadbir pendidikan menyediakan kepimpinan dan pengurusan era digital untuk terus meningkatkan organisasi melalui penggunaan sumber maklumat dan teknologi secara berkesan.

v. Warga Digital
Pentadbir Pendidikan merupakan role model dalam memudahkan pemahaman isu-isu sosial, etika dan undang-undang dan bertanggungjawab yang berkaitan dengan budaya digital yang sentiasa berubah.

Peranan, Cabaran dan Strategi Pemimpin Teknologi

Pemimpin sekolah terutamanya pengetua memainkan peranan yang sangat penting dan efektif dalam mengimplimentasikan teknologi dalam pendidikan terutamanya dalam proses pengajaran dan pembelajaran serta umumnya dalam pengurusan dan pentadbiran sekolah. Tan (2010) menyatakan bahawa kajian lampau mendapati kepimpinan teknologi cenderung untuk dikaitkan dengan pengetua sekolah sebagai pemimpin utama dalam perubahan yang berkaitan dengan teknologi. Manakala, Ditzhazy & Poolsup (2002) dalam kenyataannya menegaskan bahawa pentadbir sekolah selaku pemimpin pengajaran harus memastikan kejayaan para pelajar dengan menyokong, memelihara dan mengekalkan budaya dan program instruksional di sekolah agar aspek pengajaran dan pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan staf bawahannya berada dalam situasi yang lebih kondusif.

Mohd Izham & Norazah (2007) berpendapat bahawa segala perubahan sekolah terutamanya tentang pelaksanaan ICT di sekolah perlu bermula daripada keperihatinan dan tindakan pentadbir sekolah itu sendiri iaitu pentadbir selaku pemimpin sekolah perlu merangka dan merancang segala perubahan budaya positif dan teknologi yang berasaskan ICT di sekolah. Untuk itu, para pentadbir mesti

menjadi *role model* bagi menggalakkan penggunaan teknologi terutamanya dalam pengajaran dan pembelajaran serta pengurusan organisasi pada abad ke-21 ini. Selain itu, sebagai pemimpin kurikulum pengetua atau guru besar seharusnya memahami bahawa fungsi ICT bukan sahaja sebagai mempromosi komputer literasi tetapi teknologi di sekolah boleh membawa perubahan kepada pengajaran dan pembelajaran (Hong & Koh 2002).

Menurut Chang (2005) pula, tanggungjawab utama pemimpin teknologi adalah mengenal pasti hubungan antara teknologi, visi dan misi sekolah serta polisi pendidikan. Dalam lain perkataan, pentadbir sekolah harus memahami kepentingan integrasi ICT untuk pelajar dan menyediakan persekitaran yang kondusif untuk pelajar belajar. Selain itu, pentadbir sekolah harus memberi pengupayaan kepada pemimpin pertengahan, menggalakkan penggunaan ICT dalam kalangan pengurus pertengahan serta dapat berkolaborasi dengan pakar serta organisasi luar untuk mendapatkan sokongan dalam bentuk kemudahan jaringan teknologi. Pentadbir juga harus memainkan peranan sebagai pemimpin teknologi supaya dapat membentuk budaya belajar di sekolah.

Seterusnya, teknologi maklumat dan komunikasi memungkinkan pemimpin mengorganisasikan staf bawahannya melalui proses transformasi dalam keadaan yang kompetitif dan dilaksanakan secara global. Untuk itu, pemimpin seharusnya menyebarluaskan manfaat integrasi teknologi dalam pembelajaran khususnya bagi guru kerana dengan adanya integrasi teknologi akan menjadikan pembelajaran semakin berkesan dan lebih efektif. Ini bertepatan dengan kenyataan Wendy (2012) yang mengatakan bahawa pemimpin sekolah menghadapi tugas yang mencabar dalam mengaplikasikan teknologi dalam meningkatkan proses pengajaran dan pembelajaran. Seseorang pemimpin juga mesti menggabungkan pelbagai tanggungjawab yang kompleks tersebut untuk memastikan sumber-sumber teknologi tersebut ada dan selamat untuk kegunaan pelajar-pelajar dan guru-guru.

Menurut Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 6/2003, Kementerian Pendidikan telah membekalkan sekolah-sekolah dengan pelbagai jenis teknologi (perkakasan dan perisian) dengan tujuan untuk meningkatkan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran (SPI Bil. 6/2003). Adalah menjadi dasar Kementerian Pendidikan supaya peralatan teknologi yang dibekalkan di sekolah digunakan secara maksimum dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Walau bagaimanapun, penggunaan ICT di sekolah masih tidak mencapai tahap yang memuaskan, baik dari segi kualiti mahupun kuantiti. Menurut kajian KPM pada tahun 2010, di dapati lebih kurang 80% guru menggunakan ICT kurang daripada satu jam seminggu. Kajian tersebut turut mendapati bahawa hanya satu pertiga murid menyatakan bahawa guru mereka menggunakan ICT secara tetap.

Selain itu, kajian UNESCO pada tahun 2012 juga mendapati bahawa penggunaan ICT tidak beranjak daripada sekadar aplikasi pemprosesan perkataan sebagai alat pengajaran walhal ICT mempunyai potensi yang besar untuk memacu proses pembelajaran ilmu dan kemahiran berfikir yang luas. Namun demikian,

potensi ini masih belum dapat dizahirkan (PPP Malaysia 2013-2025 2012). Untuk itu, pelaburan kerajaan dalam membangunkan prasarana ICT di sekolah akan memberi pulangan atas pelaburan yang optimum jika segala kemudahan yang dibekalkan oleh kerajaan dapat dimanfaatkan. Untuk ke arah ini, pengetua selaku pemimpin sekolah seharusnya dapat memainkan peranan yang penting dalam pengurusan segala sumber terutamanya sumber berunsur teknologi yang terdapat di sekolah dilaksanakan secara cekap dan kreatif. Tidak dinafikan, kini ramai pemimpin sekolah telah berusaha untuk mempertingkatkan kemudahan ICT di sekolah serta membudayakan pengintegrasian ICT dalam pembelajaran dan pengajaran walaupun menghadapi pelbagai cabaran.

Selain peranan yang perlu dimainkan oleh pengetua selaku pemimpin teknologi di sekolah, pengetua juga menghadapi pelbagai cabaran yang perlu diharungi dalam mengimplimentasikan teknologi di sekolah. Antara cabarannya ialah tiada sikap keterbukaan tentang teknologi dalam kalangan staf. Beberapa tinjauan literatur telah menunjukkan bahawa wujudnya perkaitan yang rapat antara sikap dengan penggunaan teknologi maklumat dengan proses pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah (Mohamad Nabzrim & Mohamad Nayan 1997; Adenan 1999; Krishnan et al 2007).

Seterusnya, berdasarkan beberapa kajian lampau, masih terdapat guru-guru yang belum dapat menguasai kemahiran teknologi maklumat, situasi ini kerap kali merujuk kepada guru-guru yang berkhidmat di luar bandar dan pedalaman (Mohammed Sani et al 2004; Noor Awanis et al 2006; Megat et al 2008). Dalam senario ini faktor jarak, kemudahan telekomunikasi serta *accessibility* sekolah khususnya di sekolah-sekolah pedalaman memberikan impak yang signifikan. Rentetan daripada faktor ini, beberapa isu lain akan timbul, contohnya, maklumat kursus lewat diterima, peralatan komputer mengambil masa yang lama untuk dibaiki dan sebagainya (Johan 2005).

Cabaran seterusnya yang dihadapi oleh pengetua ialah kurangnya pengupayaan kepimpinan (*empower*). Pengintegrasian teknologi secara efektif di sekolah memerlukan satu pasukan bagi menyokong pelaksanaan integrasi dalam pendidikan dan pengurusan sekolah. Kajian lampau menunjukkan bahawa betapa pentingnya seorang pemimpin sedia ada melahirkan seorang pemimpin baharu (Bennis 2002; McGee-Cooper & Trammell 2002). Untuk melahirkan pemimpin baharu, pemimpin terdahulu haruslah melaksanakan dengan memberi e*mpower* atau pengupayaan kepada pemimpin pelapis (ChanLin et al. 2006; Dawson & Rakes 2003; Gemunden et al. 2007; Staples et al. 2005). Malangnya, pengetua gagal untuk melaksanakan pengupayaan terutamanya kepada koordinator bagi melahirkan satu pasukan kepimpinan teknologi yang berpotensi.

Selain pengurusan tertinggi yang terdiri daripada pengetua dan guru-guru penolong kanan, peranan guru kanan mata pelajaran dalam menjalankan kepimpinan teknologi tidak dapat disangkal lagi. Nuraihan (2000) menyatakan bahawa guru kanan mata pelajaran atau GKMP merupakan pentadbir yang diberi

pengupayaan oleh pengetua dalam menerajui kurikulum dalam bidang pengkhususan masing-masing. Sebagai pemimpin pertengahan, GKMP merupakan pemimpin yang berkesan kepada guru-guru dalam bidang masing-masing. Tanggungjawab sebagai pemimpin pengajaran pula menuntut GKMP melakukan penyeliaan terhadap proses pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah. Dalam mempergiat pengintegrasian ICT dalam pengajaran dan pembelajaran. GKMP perlu memainkan peranannya dalam menggerak, menggalakkan dan seterusnya bertanggungjawab dalam mengurus dan mentadbir guru-guru ke arah pengintegrasian ICT dalam P&P.

Seterusnya, BTP (2010) menggariskan beberapa peranan atau strategi yang boleh digunakan oleh pemimpin teknologi terutamanya pengetua dalam mengimplimentasi ICT di sekolah. Antaranya ialah menjadi role model dan menyokong penggunaan ICT di sekolah; memasukkan unsur ICT dalam aktiviti pembangunan staf dan mengintegrasikan ICT dalam proses pengajaran dan pembelajaran; menyediakan sumber teknologi bagi menyokong penggunaan dan mengimplimentasikan sumber teknologi di sekolah khasnya dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Kozloski (2006), kajiannya mendapati kebanyakan pengetua yang ditemu bual menyokong bahawa memainkan peranan sebagai *role model* merupakan satu strategi yang paling baik untuk menggalakkan para guru mengimplimentasi dan menyokong kepimpinan teknologi pengetua di sekolah. Walau bagaimanapun masih terdapat pandangan berbeza diberikan oleh para guru terhadap kepimpinan pengetua dalam penggunaan ICT di sekolah.

Selain menjadi *role model* dalam penggunaan ICT, pengetua juga boleh menjadikan mempromosi dan mencipta peluang sebagai strategi dalam menjalankan peranan atau tugas sebagai pemimpin teknologi di sekolah. Kedua-dua strategi tersebut juga memainkan peranan yang sangat penting dalam mengimplimentasikan ICT di sekolah terutamanya dalam menyediakan sumber berunsur teknologi kepada warga sekolah (UNESCO Bangkok 2004; 2005). Sathiamoorthy (2013) dalam kajiannya menunjukkan bahawa pengetua menggunakan ke semua strategi (*modeling, promoting dan creating opportunity*) untuk memimpin integrasi teknologi maklumat dan komunikasi guru tetapi dengan intensiti yang berbeza-beza iaitu *Modeling* merupakan strategi tertinggi penggunaannya, disusuli dengan strategi *Creating opportunity* dan akhirnya startegi *promoting*.

KESIMPULAN

Prasarana teknologi dan tanggungjawab mengurus ICT ini memerlukan kepimpinan pengetua dalam memberi bimbingan, pandu arah dan kemahiran dalam teknologi dan isu-isu yang berkaitan dengannya kepada semua yang berkepentingan dalam organisasi sekolah. Kesimpulannya, pengurus pendidikan harus menitikberatkan ICT sebagai satu pemboleh ubah penting dalam mewujudkan sistem pengurusan berprestasi tinggi. Secara khusus, pengurusan teknologi menekankan pencapaian kecekapan pengurusan dengan memastikan maklumat yang betul dapat diperoleh tepat pada masanya.

Bagi mencapainya, peranan teknologi sentiasa ditambah baik bagi meningkatkan integrasi dalam proses pengurusan. Hakikatnya, ICT dapat meningkatkan komunikasi dalam organisasi pembelajaran dan mewujudkan persaingan yang sihat dalam kalangan warga sekolah. Oleh itu, perkembangan teknologi ICT perlu diteroka semaksimum mungkin bagi digunakan dalam melaksanakan misi pengurusan. Penggunaan teknologi ICT tidak boleh lagi terhad kepada aspek tertentu sahaja, sebaliknya ia perlu menyeluruh dan bersepadu supaya perkongsian maklumat di dalam dan di antara agensi dapat dimanfaatkan bagi tujuan pemantauan serta penilaian keberkesanan dasar dan matlamat pengurusan maklumat.

RUJUKAN

Abd.Ghafar Mahmud. (2010). Mencetus kegemilangan melalui kepimpinan cemerlang. *Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke -17*. Pahang: IAB.

Adenan Husin. (1999). *Faktor yang mempengaruhi sikap guru terhadap penggunaan komputer.* Tesis Sarjana Universiti Utara Malaysia.

Anderson, R.E & Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly Journal*. 40 (1), 49-82.

Ayob Jantan. (2005). *Pengetua sekolah yang efektif*. Siri Penguruan Sekolah. Bentong: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Bennis, W. (2002). Become a tomorrow leader. In L.C. Spears & M. Lawrence (Eds.), *Focus on leadership: Servant-leadership for twenty-first century (pp. 101-109)*. New York: John Wiley & Son.

Chan, L.J., Hong, J.C., Horng, J.S., Chang, S.H. & Chu, H.C. (2006). Factors influencing technology integration in teaching-a Taiwanese perspective. *Innovations in education and training international.* 43(1), 57-68.

Chang, M. (2005). The leadership ideas and strategies of learning school. http://www.edpl.tku.edu.tw/2-04.doc [10 Mei 2013].

Cheng, Y. 2004. *A study of relationship between Miaoli County's elementary school principals' instructional leaderships' and school effectiveness*. Tesis Master. National Taichung Teachers College, Taiwan

Creigton,T. 2003. *The principal as technology leader*. California: Corwin Press,Inc.

Dawson, C. & Rakes, G.C. 2003. The influence of principals' technology training on the integration of technology into school. *Journal Of Research On Technology In Education* 36(1): 29-49.

Ditzhazy,H.E.R., & Poolsup, S. 2002. Successful integration of technology into the classroom. *The Delta Kappa Gamma Buletin*, 68(3), 10-14.

Fullan, M. 2007. *The new meaning of educational change* (4th ed.). New York: Teachers College, Columbia University.

Gemunden, H. G., Salomo, S., & Hulzle, K. (2007). Role models for radical innovations in times of open innovation. *Creativity and Innovation,* 16(4), 408-421.

Glatthorn, A. A. 2000. *The Principal as Curriculum Leader: Shaping what is taught and tested.* Thousand Oaks. California: Corwin Press, Inc.

Huang, H. 2004. *A study of elementary school principals' instructional leadership strategi in Taipei Country*. Tesis Master. National Taiwan Normal Universiti, Taiwan.

Hung Shin Yuan & Chang Chia Ming. (2004). *User acceptance of WAP services: Test of competing theories. Computer Standard and Interfaces*. Vol. 27(4) : 359-370

Jazzar, M., & Algozzine, B. 2007. *Keys to successful 21st century educational leadership*. Boston: Pearson.

Johan Eddy Luaran. 2005. *Kajian terhadap kemahiran dan aras keyakinan guru terhadap aplikasi teknologi maklumat (ICT) dalam pengajaran dan pembelajaran di Sekolah Menengah Daerah Kudat, Sabah*. Tesis Sarjana Universiti Malaya.

Kementerian Pendidikan Malaysia. 2012. *Laporan awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*.

Kinicki Angelo & Williams Brian. 2006. *Management a Practical Introduction. 2nd Edition*. New York: McGraw Hill.

Kozloski, C.K. 2006. *Principal leadership for technology integration*. A study of principal technology leadership. Tesis PhD: Drexel University.

Krishnan, Janarthini, Mohamad Said, Mohd. Nihra, Haruzuan, Noor Azean. 2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan E-Pembelajaran di kalangan pelajar tahun akhir fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia. *Smart Teaching and Learning: Re- engineering ID, Utilization and Innovation of Technology* 1: 6-12.

Lokman Mohd Tahir & Mohd Anuar Abdul Rahman. 2011. *Orientasi kepimpinan pengetua sekolah*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

McGee-Cooper, A. & Trammell, D. (2002), "From hero-as-leader to servant-as-leader", in Spears,L. (Ed.), Focus on Leadership: Servant Leadership for the 21st Century, Wiley, New York, NY, pp. 141-52.

Megat Aman Zahiri Megat Zakaria, Baharuddin Aris dan Jamaluddin Harun. 2008. Kemahiran ICT di kalangan guru-guru pelatih UTM: Satu tinjauan. *Kertas Kerja di 1st International Malaysian Educational Technology Convention*. Kuala Lumpur.

Metcalf, W,M. 2012. *K-12 Principals' perceptions of their technology leadership preparedness*. Tesis PhD. Statesboro: Georgia.

Mohamad Nabzrim & Mohamad Nayan.1997. *Penggunaan komputer di kalangan guru-guru dalam pengurusan kurikulum di Sekolah Menengah Daerah Sik, Kedah.* Kertas projek Fakulti Sains Kognitif dan pendidikan, Universiti Utara Malaysia.

Mohd Izham Mohd Hamzah & Norazah Mohd Nordin. 2007. Peranan pentadbir dalam proses perubahan terancang: Integrasi ICT dan pedagogi dalam pembelajaran dan pengajaran. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan, 17(02),* 1-16.

Mohammed Sani, Nordin, M & Roslee, M. 2004. Budaya ICT di kalangan guru-guru Sains dan Matematik: Trend dan isu. *Jurnal Pendidikan 7:* 15-24.

Noor Awanis Muslim, Nora Dato Yahya dan Nurazariah Abidin. 2006. Persepsi guru-guru terhadap penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi. *Kertas Kerja Pembentangan Seminar SITMA. Terengganu.*

Nuraihan Mat Daud. 2000. Computer assisted teaching: training strategies. *Jurnal Pengurusan dan kepimpinan pendidikan*. Pahang: IAB, 40-49.

Orr, M. T. & Barber, M. E. 2006. Collaborative leadership preparation: A comparative study of partnership and conventional programs and practices. *Journal of school Leadership, 16(6),* 703-739.

Robertson, M., Grady, N. B., Fluck, A. & Webb, I. L. (2006). Conversations toward effective implementation of information communication technologies in Australian schools. *Journal of Educational Administration, 44(1),* 71-85.

Sathiamoorthy Kannan. 2013. *Kepimpinan teknologi pengetua*. Kolokium ICT dalam pengurusan dan kepimpinan pendidikan 2013. Institut Aminuddin Baki.

Staples, A., Pagach, M., & Himes, D. 2005. Rethinking the technology integration challenge: Cases from three urban elementary schools. *Journal Of Research on Technology In Education*, *37(3),* 285-311.

Sharp, W. & Walter, J.K. 1994. *The principal as school manager*. Lancester:Technomic.

Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 6/2003. 2003. Dasar penggunaan media dan teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran. KPM.

Tan, S.C. 2010. *Technology leadership-lesson from empirical research. In C. Steel, M.J. Keppell & P. Gerbic, Curriculum, technology & transformation for an known future*. Proceedings ascilite Sydney 2010.

UNESCO Bangkok. 2004. Integrating ICTs into education: Lessons learned. *http://www.unescobkk.org/index.php?id=1793*

UNESCO Bangkok. 2005. Regional guideline on teacher development for pedagogy-technology integration. *http:// www.unescobkk.org.*

Wu, H. L. 2004. *A study of the study elementary school principals' curriculum leadership in Taipei City*. Tesis Master. National Chungcheng, University Taiwan.

Yuen, H.K., A. Law.N, & Wong,K.C. 2003. ICT implementation and school leadership. Case studies of ICT integration in teaching and learning. *Journal of educational administration*, 41(2), 158-170.

KEPIMPINAN UNTUK PEMBELAJARAN

Hasmirati Bakkareng

Universiti Utara Malaysia

ABSTRAK

Istilah "kepimpinan untuk belajar" (Leadership for Learning), sebagai hasil bebarapa kajian empirikal yang menunjukkan pola yang baru yang menggabungkan kepimpinan instruksional, kepimpinan transformasional, kepimpinan teragih dan kepimpinan berkongsi. Hasil kajian penelitian tentang kepimpinan instruksional, transformational, teragih dan kepimpinan berkongsi yang dikemukakan Halligger (2010), Spillane (2006), dan Hallinger dan Heck (2010), dianggap sebagai tidak sesuai lagi. Meskipun mempunyai masa cukup lama iaitu lebih kurang 40 tahun (Hallinger, 2010). Day et al. (2010) mengemukakan bahawa kepimpinan untuk pembelajaran menggambarkan pendekatan penerapan pemimpin sekolah untuk mencapai hasil di sekolah, dengan memfokuskan terhadap proses belajar murid-murid. Ada empat dimensi dalam kepimpinan pembelajaran yang diperkenalkan oleh Hallinger (2010) iaitu: 1)Nilai Kepimpinan, 2) Fokus kepimpinan, iaitu visi dan tujuan, struktur akademik dan proses, serta sumber manusia (staf). 3) Konteks untuk kepimpinan 4)Kepimpinan bersama. Keempat-empat dimensi kepimpinan adalah merupakan asas kepada kewujudan sekolah berkesan. Pengetua adalah pemimpin nilai yang berkemampuan untuk mengertikulasikan nilai-nilai peribadi dan keyakinan mewakili dasar kompetensi bagi para pemimpin di sektor apapun. Belajar untuk menggunakan nilai-nilai, keyakinan, dan harapan dalam konsep nilai-nilai sekolah merupakan keperluan untuk kepimpinan untuk belajar. Kemampuan untuk mengertikulasikan visi yang difokuskan belajar yang dimiliki oleh orang lain dan untuk menetapkan tujuan yang jelas mencipta asas untuk semua strategi dan tindakan kepimpinan.

Kata kunci: *kepimpinan untuk pembelajaran, sekolah berkesan, konsep nilai-nilai peribadi*

PENDAHULUAN

Teori-teori kepimpinan muncul sekitar abad ke-19 dan telah menjalani beberapa proses perubahan sehingga kini. Bermula tahun 1967 Bridges memberi pernyataan tentang kepimpinan instruksional yang telah wujud di sekolah, Edmonds (1979), dan Bossert et al. (1982), dalam kajiannya di sekolah rendahdi Amerika Syarikat telah mengenalpasti beberapa ciri sekolah rendah yang berkesan. Antara cirinya ialah kekuatan kepimpinan pengajaran pengetua sekolah, dapatan yang sama dengan Hallinger dan Murphy(1985) pula menunjukkan bahawa kepimpinan pengajaran

merupakan konsep kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin sekolah untuk menjadikan sekolah lebih berkesan. Selain kepimpinan instruksional, penyelidik-penyelidik mulai mengubah arah penelitian merekakepada kepimpinan transformasional. Gagasan kepimpinan ini dicetuskan oleh Burns (1978), yang menyatakan bahawa kepimpinan transformasional merupakan ciri kepimpinan sekolah berkesan. Menurut Bass (1985), Kepimpinan transformasional berupaya mendorong orang lain mengubah nilai dan sikap mereka supaya mereka mempunyai komitmen terhadap matlamat organisasi. Kepimpinan transformasional disokong pula oleh Leithwood (1994) Leithwood dan Jantzi(1999), kemudian muncul istilah kepimpinan teragih (distributed leadhership) yang di perkenalkan oleh Spillane(2006), dan kepimpinan berkongsi yang dikaji oleh Hallinger dan Heck, (2010).

Penelitian tentang kepimpinan intruksional dan transformasional yang berlaku beberapa tahun terakhir telah dianggap tidak sesuai lagi. Leithwood et al. (2010) menawarkan asas yang lebih akademik untuk amalan kepimpinan di sekolah, dengan munculnya istilah "kepimpinan untuk belajar" (Leadership for Learning), sebagai hasil bebarapa kajian empirikal yang menunjukkan pola yang baru yang menggabungkan kepimpinan instruksional, kepimpinan transformasional, kepimpinan teragihdan kepimpinan berkongsi. Hasil kajian penelitian tentang kepimpinan instruksional, transformational, teragih dan kepimpinan berkongsi yang dikemukakan Halligger (2010),Spillane(2006), dan Hallinger dan Heck(2010), dianggap sebagai tidak sesuai lagi. Meskipun mempunyai masa cukup lama iaitu lebih kurang 40 tahun (Hallinger, 2010). Ini di sebabkan beberapa hal seperti yang dikemukakan Day et al. (2010) bahawa kepimpinan untuk pembelajaran menggambarkan pendekatan penerapan pemimpin sekolah untuk mencapai hasil di sekolah, dengan memfokuskan terhadap proses belajar murid-murid. Sementara istilah “kepimpinan instruksional” memfokuskan pada peranan pengetua sekolah

Kepimpinan Untuk Pembelajaran

Kepimpinan untuk pembelajaran menunjukkan konsep secara lebih luas yang menggabungkan kedua sumber kepimpinan serta fokus tambahan kepada tindakan. Beberapa andaian yang menyoroti tentang pentingnya kepimpinan untuk pembelajaran yakni 1). Menunjukkan bahawa kepimpinan dibuat dalam konteks organisasi dan persekitaran. Bersesuain dengan pernyataan Mulford(2009) bahawa kepimpinan diselenggarakan dalam suatu 'sistem terbuka' yang terdiri atas masyarakat, sistem organisasi dan sosial budaya.Sebelum Bossert et al.(1982) pula menyatakan kepimpinan yang berkesan dibentuk oleh tanggapan terhadap hambatan dan peluang yang masih ada dalam organisasi sekolah dan persekitarannya. 2) Amalan kepimpinan disederhanakan oleh ciri-ciri pribadi dari para pemimpi seperti nilai-nilai pribadi, keyakinan, pengetahuan, dan pengalaman para pemimpin. 3) Kesan kepimpinan tidak secara langsung kepada proses belajar murid-murid, melainkan kesannya ditentukan oleh sekolah melalui proses dan persekitaran (Robinson et al., 2008). Hallinger dan Heck(2010) pula menyatakan kepimpinan sekolah yang baik mempengaruhi dan dipengaruhi oleh persekitaran sekolah. Day et

al.(2010), Hallinger dan Heck (2010), Leithwood et al.(2010), menawarkan berlakunya konsep kepimpinan untuk proses belajar dalam pengaturan sekolah. Model kepimpinan untuk pembelajaran diarahkan kepada proses belajar murid dalam peningkatan kualiti sekolah. Kajian-kajian dalam bidang ini telah dilakukan di berbagai negara, termasuk Asia Pasifik, Amerika Utara, Inggris dan Eropa. Hallinger (2010) menyajikan empat dimensi yang dimasukkan dalam model kepimpinan untuk pembelajaran. Ini termasuk nilai kepimpinan, fokus kepimpinan, konteks kepimpinan, dan kepimpinan berkongsi.

a. Nilai Kepimpinan

Kepimpinan untuk pembelajaran mencadangkan dimensi nilai kepimpinan. Kouzes dan Posner (2003) mengusulkan model kepimpinan untuk pembelajaran memberikan andaian normatif yang sama. Model kepimpinan konseptual ditujukan kepada usaha peningkatan belajar murid (yaitu, model menganggap dorongan tertentu yang harus menjadi tujuan).

Nilai didefinisikan sebagai cita-cita para pemimpin,untuk pencapaiannya di perlukan kerjasama yang baik antara pengetua, guru, murid atau dengan siapa mereka akan bekerja untuk mencapainya. Setiap sekolah memiliki campuran nilai-nilai yang membentuk perilaku sehari-hari terlepas dari apakah pemimpin sadar atau berusaha untuk mempengaruhi mereka (Deal & Peterson, 1999). Sebagaimana pernyataan Wolk(2000)bahawa pengetua berperanan dalam mendefinisikan dan mengutamakan sekolah sebagai 'pusat nilai' (misalnya, pertumbuhan pembelajaran, prestasi akademik, pembangunan sosial, kebaikan, pelayanan masyarakat, pemerataan dalam belajar dan lain-lain).Perspektif ini menurut Deal dan Peterson (1999) bahawa pengetua bukanlah orang yang menetapkan nilai-nilai sekolah akan tetapi pengetua sekolah berusahan memahami nilai-nilai dan budaya belajar yang sihat dan produktif (Saphier & King, 1985). Pengetua dapat memilih sama ada tetap menggunakan nilai-nilai yang ada, merubah nilai-nilai yang ada atau melakukan perubahan dengan menggabungkan nilai-nilai tersebut. Perubahan yang dilakukan termasuk nilai-nilai inti,sehingga terjadi perubahan haluan hinggalah budaya sekolah dapat kembali normal (Deal & Peterson, 1999).

Dalam dimensi ini selain pengetua berperanan sebagai pemimpin nilai sebagaimana sorontan Saphier dan King (1985) juga bertanggung jawab melindungi dan mengamalkan nilai-nilai sekolah.Selain itu Pengetua juga bertindak sebagai pemantau sekolahdan mengelola nilai-nilai baru yang diperkenalkan ke sekolah (Hall&Hord, 2002).

Nilai-nilai pribadi pengetua juga memainkan peranan penting untuk membuat keputusan.Ini merujuk pada teori kepimpinan yang dikemukakan oleh Kouzes dan Posner (2003) yang merumuskan bahawa nilai-nilai kredibiliti kepimpinan dibina berdasarkan nilai-nilaibudaya mahupun nilai-nilai keperibadian.Leithwood dan Stager(1989) menunjukkanbahawapengetua cenderung memiliki tingkat kejelasan yang tinggi tentang nilai-nilai pribadi mereka sendiri. Mereka menggunakan nilai-

nilai peribadi mereka sebagai 'pengganti informasi' ketika memecahkan masalah dalam situasi tidak pasti dan kurangnya informasi. Ringkasnya bahawa nilai-nilaipribadi pengetua yang baik akan membentuk pemikiran dan amalan para pemimpin untuk bekerja memperkuat budaya belajar di sekolah.

b. Fokus Kepimpinan

Dimensi kedua yang dicadangkan oleh Hallinger (20I0) iaitu, istilah fokus kepimpinan. Leithwood et al.(1996) menyatakan fokus kepimpinan merujuk kepada tumpuan langsung, iaitu kepimpinan yang mempengaruhi pembelajaran murid.Ada tigaciriutama yang berhubungan dengan fokus kepimpinan, iaitu:1) visi dan tujuan, 2) struktur dan proses akademik, 3) Sumber manusia. Bass(1990) menyatakan ketiga aspek kepimpinan tersebut secara umum dianggap sebagai pendorong untuk kemajuan organisasi.

b.1 Visi dan Tujuan

Bahagian penting dalam fokus kepimpinan adalah visi dan tujuan sebagaimana Hallinger dan Heck (1996) menyatakan bahawa visi dan tujuan sebagai faktor yang paling signifikan bagi para pemimpin untuk mencapai hasil belajar di sekolah. Selanjutnya Robinson et al. (2008), menyatakan bahawa visi dan tujuan adalah faktor yang paling ketara kepada kejayaan sesebuah sekolah. Visi merujuk kepada gambaran yang luas apakah yang harus sekolah capai (misalnya mendidik anak secara keseluruhan). Sebaliknya, tujuan merujuk pada target khusus yang perlu dicapai dalam perjalanan menuju visi tersebut.

Visi dan misi yang jelas dikenalpasti sebagai ciri khas sekolah-sekolah berkesan, seperti kajian-kajian yang dilakukan antaranya Townsend (1997), Sammons et al.(1995), Edmonds (1979), Purkey & Smith (1983), kesemuanya mendapati bahawa visi dan misi yang jelas dapat mempertingkatkan kejayaan sekolah.Hallinger dan Murphy (1986) mendapati bahawa sekolah yang berkesanmencapai kejayaan dengan visi dan misi akademik yang jelas. Day et al. (2010) pula mencadangkan bahawa sekolah yang berjaya, adalah sekolah yang mempunyai visi dan misi yang jelas. Visi ini tertanam dalam budaya sekolah dan memberikan bimbingan tersirat dalam mempertahankan arah sekolah. Sekolah-sekolah rendah berkesan telah menggunakan tujuan sebagai cara untuk mengembangkan visi bersama ke arah pembaikan.

Dalam penerapan kepimpinan instruksional di sekolah, visi, misi dan tujuan harus terkandung dalam fokus akademik (Murphy, 2005) Sebaliknya Mulford & Silins (2003) menyatakan bahawa penerapan kepimpinan transformasional terhadap pendidikan, memberikan nilaisoalan mengenai fokus dari visi dan tujuan. Penemuan kajian yang membandingkan dua perlakuan berbeza tujuan dalam penelitian tentang kepimpinan untuk belajar menyokong pendekatan kepimpinan instruksiona l(Robinson et al., 2008).

Barth(1990), menyatakan bahawa kerjasama kepimpinan yang kuat diperoleh dari implementasi pengurusan berasaskan sekolah serta pembaikan sekolah. Dengan demikian, untuk tujuan peningkatan sekolah, visi dan tujuan sekolah harus berfokus kepada belajar. Oleh itu pengetua berperanan dalam mempertahankan fokus pembelajaran di sekolah (Murphy, 2005).

Hallinger dan Heck (2002) mencadangkan visi dan tujuan dapat memberikan pengaruh melalui dua cara utama, iaitu: 1) Menginspirasi orang-orang untuk menyumbang, bahkan melakukan pengorbanan, terhadap pencapaian tujuan. Ini merupakan motivasi terhadap visi dalam teori kepimpinan transformasional melalui penglibatan ahli-ahli organisasi terhadap usaha kolektif untuk mencapai matlamat, in selari dengan kajian Leithwood (1994). 2) Tujuan memberi kesan kepada prestasi kerana ia memberikan ruang kepada kakitangan untuk membuat keputusan sama ada dari segi sumber peruntukan dana dan program, dan juga membantu memperjelas kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan mahupun yang tidak akan dilaksanakan.

b.2 Struktur Akademik dan Proses

Bass, (1990) menyatakan struktur akademik dan proses dianggap sebagai pendorong untuk kemajuan organisasi. Konsep ini dalam kepimpinan untuk belajar dibentuk oleh kapasiti akademik sekolah yang menunjukkan bahawa kepimpinan tidak sendirian dalam menyelesaikan masalah pembaikan sekolah, akan tetapi perubahan sekolah harus sistemik (Fullan, 2001). Ini menghasilkan struktur akademik yang membentuk dan meningkatkan amalan guru disekolah (Mulford & Silins, 2003).
Dengan demikian apa yang dicadangkan Leithwood,et al., (2010) bahawa kepimpinan memberikan sumbangan untuk pembelajaran pelajar.Selain itu, kapasiti pembaikan awal akademik yang baik memberikesan kepada perubahan dalam kepimpinan kolaboratif, dan kepimpinan kolaboratif yang baik terpengaruh seterusnya pada perubahan kapasiti peningkatan akademik. Hal ini menunjukkan perlu pembinaan yang berterusan dalam rangka pembaikan dari masa ke masa.

b.3 Sumber Manusia.

Fokus kepimpinan yang ketiga adalah orang atau ahli-ahli organisasi, sebagaimana Fullan (2001) menyatakan bahawa kunci utama untuk perubahan, ialah para pemimpin yang memberi fokus pada pembangunan kapasiti dan membina pemimpin dari generasi ke generasi. Pembangunan kapasiti tidak hanya tertumpu kepada organisasi, tetapi juga kapada ahli-ahli organisasi. Oleh kerana itu diakhir tahun 1990-an fokus ini telah mendapat perhatian yang tinggi dalam kajian organisasi (Mulford & Silins, 2009).

Dalam organisasi sekolah pembangunan yang difokuskan kepada mengembangkan kapasiti menghasilkan kesan yang baik kepada pembelajaran murid-murid, penetapan tujuan, penyelarasan kurikulum, pengamatan pengajaran, pembangunan kakitangan, atau perancangan strategik menerima perhatian yang lebih

besar dan keutamaan untuk sumber daya. Sebagaimana Robinson et al.(2008) menjelaskan bahawa sokongan pengetua sekolah dan penyertaan kakitangan dalam pembelajaran profesion memberi kesan kepada hasil pembelajaran pelajar. Begitu juga dengan menetapkan tujuan, harapan dan perancangan, penyelarasan dan penilaian pengajaran dan kurikulum juga memberi kesan kepada pembelajaran pelajar.Pengembangan kapasiti di sekolah menghasilkan kepimpinan berkesan. Menurut Hallinger dan Heck (2010),bahawa kepimpinan yang berkesan untuk belajar adalah kepimpinan yang mampu beradaptasi dan memberikan respon terhadap perubahan sekolah dari semasa ke masa.

c. Konteks Kepimpinan

Dimensi ketiga kepimpinan untuk belajar adalah konteks kepimpinan, teori ini mengusulkan bahawa keberkesanan pendidikan bergantung pada persekitaran atau dimana pemimpin bekerja, hal ini semada dengan teori kepimpinan situasional dan kontijensi yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard, (1977) yang menyatakan bahawa keberkesanan kepimpinan bergantung pada persekitaran atau situasi di mana pemimpin bekerja (misalnya, karakteristik staf, hirarki, ketersediaan sumber daya, kekuasaan hubungan dan lain-lain). Tersirat dalam kritikan ini adalah pengakuan bahawa konteks sekolah merupakan faktor penting dalam memahami kepimpinan dan hasil belajar murid-murid (Opdenakker & Van Damme, 2007). Gaya kepimpinan yang berbeda disarankan dalam menanggapi faktor-faktor situasional yang berbeda (Hersey & Blanchard, 1977).

Penelitian empirikal telah dilakukan untuk mendukung proposisi teori bahawa gaya kepimpinan berbeda-beda dalam konteks sekolah, antaranya di England, Day et al.(2010) melakukan kajian tentang perbaikan sekolah. Sebuah pasukan penyelidik memeriksa pola-pola kepimpinan di sekolah tinggi. Mereka mengenal pasti empat tahap kepimpinan untuk belajar, iaitu: 1) Pengambilan langkah-langkah khusus (fase perubahan haluan), 2) Bertanggungjawab, 3) Mengembangkan kreativiti, 4) Setiap orang adalah pemimpin. Analisis ini memberikan dukungan yang kuat untuk menghubungkan perilaku kepimpinan terhadap peningkatan kualiti sekolah yang berhasil pada konteks yang berbeda (Day et al. 2010). Hal ini menunjukkan gaya kepimpinan cocok di semua konteks sekolah. Para penyelidik di England melakukan kajian menyangkut deskripsi mendalam tentang bagaimana kepimpinan dilaksanakan dari semasa ke semasa, hingga lahir kepimpinan berlapis (Day et al. 2010). Penemuan ini cukup berguna bagi para pemimpin sekolah. Mereka dapat bekerja dengan mengembangkan aturan strategi kepimpinan yang didasarkan pada keperluan sekolah mereka. Dengan demikian, pada dasarnya para pemimpin harus menyesuaikan gaya mereka dengan perubahan keadaan dan memahami keperluan untuk pengembangan kepimpinan yang meningkatkan fleksibiliti dan strategi dalam gaya kepimpinan.

d. Kepimpinan Berkongsi

Dimensi keempat yang ditawarkan oleh kepimpinan untuk belajar adalah Kepimpinan berkongsi, iaitustrategi untuk melibatkan orang lain dalam mengambil keputusan, sebagaimana yang dicadangkan Gronn (2009), bahawa kepimpinan berkongsi adalah kepimpinan yang melibatkan orang lain dalam membuat keputusan (misalnya keputusan konsensus, suara, masukan, delegasi, dan lain-lain).

RUMUSAN

Kepimpinan untuk pembelajaran menunjukkan konsep secara lebih luas yang menggabungkan kedua sumber kepimpinan serta fokus tambahan kepada tindakan. Beberapa andaian yang menyoroti tentang pentingnya kepimpinan untuk pembelajaran yakni 1). Menunjukkan bahawa kepimpinan dibuat dalam konteks organisasi dan persekitaran. Bersesuain dengan pernyataan Mulford(2009) bahawa kepimpinan diselenggarakan dalam suatu 'sistem terbuka' yang terdiri atas masyarakat, sistem organisasi dan sosial budaya.Sebelum Bossert et al.(1982) pula menyatakan kepimpinan yang berkesan dibentuk oleh tanggapan terhadap hambatan dan peluang yang masih ada dalam organisasi sekolah dan persekitarannya. 2) Amalan kepimpinan disederhanakan oleh ciri-ciri pribadi dari para pemimpi seperti nilai-nilai pribadi, keyakinan, pengetahuan, dan pengalaman para pemimpin. 3) Kesan kepimpinan tidak secara langsung kepada proses belajar murid-murid, melainkan kesannya ditentukan oleh sekolah melalui proses dan persekitaran (Robinson et al., 2008). Hallinger dan Heck(2010) pula menyatakan kepimpinan sekolah yang baik mempengaruhi dan dipengaruhi oleh persekitaran sekolah. Day et al.(2010), Hallinger dan Heck (2010), Leithwood et al.(2010), menawarkan berlakunya konsep kepimpinan untuk proses belajar dalam pengaturan sekolah. Model kepimpinan untuk pembelajaran diarahkan kepada proses belajar murid dalam peningkatan kualiti sekolah. Kajian-kajian dalam bidang ini telah dilakukan di berbagai negara, termasuk Asia Pasifik, Amerika Utara, Inggris dan Eropa. Hallinger (2010) menyajikan empat dimensi yang dimasukkan dalam model kepimpinan untuk pembelajaran.

Ada empat dimensi khusus dalam kepimpinan pembelajaran yang diperkenalkan (Hallinger, 2010) iaitu: 1)Nilai Kepimpinan, 2) Fokus kepimpinan, iaitu visi dan tujuan, struktur akademik dan proses, serta orang (staf). 3) Konteks untuk kepimpinan4)Kepimpinan bersama. Keempat-empat dimensi kepimpinan adalah merupakan asas kepada kewujudan sekolah berkesan. Pengetua adalah pemimpin nilai yang berkemampuan untuk mengertikulasikan nilai-nilai peribadi dan keyakinan mewakili dasar kompetensi bagi para pemimpin di sektor apapun. Belajar untuk menggunakan nilai-nilai, keyakinan, dan harapan dalam konser dengan nilai-nilai sekolah merupakan keperluan untuk kepimpinan untuk belajar. Kemampuan untuk mengertikulasikan visi yang difokuskan belajar yang dimiliki oleh orang lain dan untuk menetapkan tujuan yang jelas mencipta asasuntuk semua strategi dan tindakan kepimpinan. Walaupun peranan pengetua adalah penting, tapi dia hanya dapat meraih kejayaan melalui kerjasama dengan guru-guru.

Kesan daripada kepimpinan pengetua adalah disederhanakan oleh budaya, proses kerja dan orang. Lebih khusus, yang saling mempengaruhi model menekankan mendalam kesan bahawa persekitaran sekolah mempunyai kepimpinan belajar yang baik. Kepimpinan membina kapasiti sekolah untuk pembaikan. Robinson et al. (2008) menghasilkan penemuan yang mengejutkan tentang kesan penting dari penglibatan utama pengetua dalam peningkatan profesional guru. Hal ini mengingatkan apa yang dikemukakan oleh Barth (1990) bahawa dari sekolah sebagai sebuah komuniti pembelajaran dan hubungan penting antara pembelajaranguru besar, guru dan murid yang sama-sama meluangkan masa untuk memahami persekitaran yang ditempuhi, kemudian mengembangkan strategi kepimpinan yang sesuai.

RUJUKAN

Day, C., Sammons, P., Leithwood, K., Hopkins, D., Harris, A., Gu, Q., Brown, E. (2010), *Ten Strong Claims about Successful School Leadership*, The National College for School Leadership, Nottingham.

Deal, T., Peterson, K. (1999), *Shaping School Culture: The Heart of Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, .

Gurr, D., Drysdale, L., & Mulford, B. *(2005).* Successful principal leadership: Australian case studies. *Journal of Educational Administration, 43(6), 539-551.*

Hallinger, P. (2003), "Leading educational change: reflections on the practice of instructional and transformational leadership", *Cambridge Journal of Education*, Vol. 33 No.3, pp.329-51.

Hallinger, P. (2010), "A review of three decades of doctoral studies using the Principal Instructional Management Rating Scale: a lens on methodological progress in educational leadership and management", paper prepared for presentation at the Annual Meeting of the University Council of Educational Administration, New Orleans, LA, .

Hallinger, P., & Heck, R. (1997). *Episremological frames and method for the study of school leadership.* Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL.

Hallinger, P., & Leithwood, K. (1994). introduction: Exploring the impact of principal leadership. *School Effectiveness and School Improvement, 5(3),* 206-218.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional leadership behavior of principals. *The Elementary School Journal,* 86(2), 217-248.

Hallinger, P., & Murphy, J. (Eds.). (1987). *Instructional leadership in the school context in Greenfield,. W. (ed).* Boston,MA: Aflyn and Bacon.

Hallinger, P., Heck, R.H. (2010), "Collaborative leadership and school improvement: understanding the impact on school capacity and student learning", *School Leadership and Management*, Vol. 30 No.2, pp.95-110.

Hallinger, P., Murphy, J. (1985), "Assessing the instructional leadership behavior of principals", *Elementary School Journal*, Vol. 86 No.2, pp.217-48.

Hallinger, P., Murphy, J. (1986), "The social context of effective schools", *American Journal of Education*, Vol. 94 No.3, pp.328-55.
Hallinger, P.,*(2010)* Leadership For Learning:Lesson From 40 Years of Empirical research. *Journal of Educational Administration, 49(2), 125-142.*
Hallinger., P., & Murphy, J. (1986). The social context of effective schools. *American Journal of Education 94, 328-355.*
Halpin, A.W., & Croft, D.B. (1963). *The organizational climate of* Administration Center, University of Chicago.
Halpin, A.W., & Croft, D.B. (1963). *The organizational climate of* Administration Center, University of Chicago.
Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). *The leadership challenge (3rd ed).* San Francisco: Jossey-B ass.
Krug, S. E. (1992). Instructional Ieadeship:A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly, 28(3),* 430-443.
Lee, V., Bryk. A., & Smith, M. (1993). The organisation of effective secondary schools In L. Darling-Hammond (Ed.), *Research in education* (pp. 171-226). Washington DC: American Educational Research Association.
Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly, 30,498-518.*
Leithwood, K. A, & Montgomery, D. J. (1982). The role of elementary school principal in program improvement. *Review of Educational Research, 52,309-399.*
Leithwood, K. A., & Riehl, C. (Autumn 2003). *What we know about successful school leadership:A Report by Division of AERA.* London: National College for School Leadership.
Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. *(1995).* An organizational learning perspective on school responses to central policy initiatives. *School Organisation 15(3),* 229-249.
Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic enquiry.* London: Sage.
Mulford, B., Silins, H. (2003), "Leadership for organizational learning and improved student outcomes – what do we know?", *Cambridge Journal of Education*, Vol. 33 No.2, pp.175-95.
Mulford, B., Silins, H. (2009), "Revised models and conceptualization of successful school principalship in Tasmania", in Mulford, B., Edmunds, B. (Eds),*Successful School Principalship in Tasmania*, Faculty of Education, University of Tasmania, Launceston,
Townsend, T. (1997). What makes schools effective? A comparison between school communities in Australia and the USA. *School Effectiveness and School Improvement,* 8(3), 311-326.

PENGGUNAAN MODEL KONSTRUKTIVISME DALAM PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN BAHASA MELAYU

Norul Haida Hj. Reduzan

Universiti Pendidikan Sultan Idris

ABSTRAK

Artikel ini berasaskan satu kajian kuasi eksperimen yang dijalankan ke atas Bacelor Pendidikan bahasa Melayu semester 5 dengan menggunakan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham (1987) dalam pengajaran mata pelajaran bahasa Melayu. Model ini mempunyai lima fasa, iaitu: orientasi, pencetusan idea, penstrukturan semula idea, aplikasi idea dan refleksi. Sampel kajian dipilih daripada 2 kumpulan bahasa Melayu semester 5 Universiti Pendidikan Sultan Idris dan kebolehan sampel adalah setara dari segi pencapaian akademik. Pelajar daripada kumpulan A ialah Kumpulan Eksperimen dan telah diajar secara terancang selama enam minggu dengan menggunakan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham (1987) dan pelajar daripada kumpulan B pula ialah Kumpulan Kawalan yang diajar dengan menggunakan pendekatan tradisional. Antara dapatan kajian yang menarik ialah pengajaran dengan menggunakan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham (1987) dapat meningkatkan pencapaian subjek secara signifikan dalam mata pelajaran bahasa Melayu berbanding pencapaian subjek Kumpulan Kawalan. Selain itu, didapati minat subjek Kumpulan Eksperimen terhadap mata pelajaran bahasa Melayu turut meningkat secara signifikan setelah diajar dengan menggunakan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham (1987).

Kata kunci: *Model Konstruktivisme, pengajaran dan pembelajaran Bahasa Melayu*

PENGENALAN

Bahasa Melayu merupakan bahasa rasmi negara kita dan seharusnya ia dikuasai dengan baik oleh semua lapisan masyarakat di Malaysia. Sebagaimana yang termaktub dalam Akta Pendidikan 1996, Bahasa Melayu wajib diajar di semua sekolah rendah dan menengah di Malaysia dan merupakan mata pelajaran wajib lulus dalam Sijil Peperiksaan Malaysia. Matlamat kurikulum Bahasa Melayu pula adalah untuk melengkapkan setiap murid dengan keterampilan berbahasa dan berkomunikasi bagi memenuhi keperluan diri dalam urusan harian, pendidikan dan pekerjaan. Kurikulum Bahasa Melayu sekolah menengah digubal berdasarkan penggunaan bahasa yang merangkumi tiga bidang utama, iaitu bidang Interpersonal, bidang Maklumat dan bidang Estetika (Kementerian Pendidikan Malaysia-KPM, 2000). Penumpuan kepada bidang-bidang tersebut bertujuan untuk membolehkan murid menggunakan bahasa Melayu secara berkesan dalam kehidupan harian, bidang kerjaya, dan seterusnya sebagai bahasa ilmu yang boleh dimanfaatkan sepanjang hidup mereka.

Bagi mencapai hasrat tersebut, strategi pengajaran dan pembelajaran yang dirancang hendaklah menggunakan pendekatan yang berfokuskan murid dengan menggunakan kepelbagaian teknik dan sumber pembelajaran untuk menghasilkan keberkesanannya. Selaras dengan perkembangan arus globalisasi sekarang, didapati corak pembelajaran perlu memberi banyak ruang dan peluang kepada murid untuk mendapatkan sendiri ilmu sementara guru perlu menjadi pendamping atau fasilitator sahaja. Salah satu pendekatan yang mengamalkan pembelajaran sebegini ialah pembelajaran konstruktivisme. Menurut Azizi Yahaya dan Jaafar Sidek Latif (2005), corak pembelajaran konstruktivisme sepatutnya diaplikasikan oleh guru dalam membentuk identiti murid yang berdaya saing. Pendekatan ini dapat membantu murid merangsang kecerdasan pelbagai yang dimiliki dengan cara yang berkesan seterusnya mampu melakukan anjakan paradigma bagi diri sendiri untuk berfikir pada tahap berfikir di luar kotak.

Menurut Subadrah Nair dan Malar Muthiah (2005), menjelaskan bahawa seseorang dapat membina konsep dalam struktur kognitifnya dengan pengetahuan yang sedia ada padanya dan proses ini dikenali sebagai "*accretion"*. Pendekatan konstruktivisme sangat penting dalam proses pembelajaran kerana murid digalakkan membina konsep sendiri dan menghubungkaitkan perkara yang dipelajari dengan pengetahuan yang sedia ada pada mereka. Dalam hal ini, sekali gus murid dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang sesuatu perkara.

Keberkesanan sesuatu proses pengajaran dan pembelajaran amat bergantung kepada kaedah dan strategi pengajaran dan pembelajaran yang diamalkan. Menurut Rashidi dan Abdul Razak (1995), guru perlulah memilih dan menggunakan kaedah-kaedah yang paling sesuai bagi membantu pelajar-pelajar dan dirinya sendiri bagi mencapai objektif pengajaran yang dirancangkan. Menurut Esah Sulaiman (2003), pelbagai pendekatan pengajaran dan pembelajaran boleh digunakan seperti pendekatan berpusatkan guru, pendekatan berpusatkan pelajar dan pendekatan berpusatkan bahan. Pemilihan dan perancangan guru dalam menentukan pendekatan, kaedah, teknik dan aktiviti dalam sesuatu pengajaran untuk mencapai objektif adalah yang dikatakan strategi pengajaran.

DEFINISI DAN KONSEP KONSTRUKTIVISME

Jean Piaget (1976), dalam bukunya '*To Understand is to Invent: The Future of Education'* menjelaskan bahawa pengetahuan berkembang hasil daripada pembinaan pengetahuan individu selepas pemahaman individu tersebut. Piaget menekankan pengetahuan semasa bersifat sementara dan bertukar mengikut masa. Ia merupakan sebuah proses secara berterusan dan sentiasa disusun semula. Konsep konstruktivisme merupakan satu pendekatan pengajaran dan pembelajaran yang menerangkan bagaimana manusia belajar dengan cara pengetahuan disusun dalam minda manusia. Unsur-unsur konstruktivisme telah lama dipraktikkan dalam kaedah pengajaran dan pembelajaran di semua peringkat. Konstruktivisme telah dipelopori oleh Lev Semyonich Vygotsky (1978). iaitu seorang ahli psikologi melalui bukunya

'*Mind in Society'*. Beliau memisahkan antara pemikiran dan bahasa bebas dan berkembang secara terpisah. Beliau juga menumpukan kepada zon perkembangan proksimal (ZPD) yang relevan dengan teknologi pengajaran.

Penggunaan teori konstruktivisme sangat penting kerana teori ini terbukti sangat dominan dalam pendidikan sekarang kerana menyediakan perubahan paradigma kepada pendekatan yang lebih berasaskan kognitif berbanding pendekatan tradisional yang lebih kepada behaviourisme. Kajian yang dilakukan oleh Peter, Abiadun dan Jonathan (2010), menunjukkan bahawa pendekatan konstruktivisme memberi kesan yang positif kepada akademik murid. Teori ini menyangkal dengan menyatakan perkembangan kognitif sebagai hasil pengumpulan pengetahuan dan perubahan perkembangan hanya akan berlaku apabila mencapai kematangan iaitu pendapat Piaget yang berpendapat pembelajaran hanya akan berlaku apabila perkembangan telah terbentuk. Pembelajaran berasaskan teori konstruktivisme telah digunakan secara meluas dalam mata pelajaran sains menurut Subadrah Nair & Malar Muthiah (2005).

Teori konstruktivisme menurut Abdul Jalil dan Bahtiar (2005), menyatakan bahawa murid membina makna mengenai dunia dengan mensintesis pengalaman baru terhadap apa-apa yang mereka telah fahami sebelumnya. Mereka menjelaskan bahawa melalui prinsip konstruktivisme, ilmu pengetahuan dibina secara aktif oleh setiap individu berasaskan pengalaman yang dilaluinya. Manakala menurut Vighnarajah, Wong Su Luan dan Kamariah (2008), mendapati guru yang menggunakan pendekatan teori konstruktivisme dapat mengaktifkan murid dalam penglibatan proses pengajaran dan pembelajaran.

McBrien dan Brandt (1997), menyatakan konstruktivisme adalah satu pendekatan pengajaran berdasarkan kepada penyelidikan tentang bagaimana manusia belajar. Kebanyakan penyelidik berpendapat setiap individu membina pengetahuan dan bukannya menerima pengetahuan daripada orang lain. Nik Aziz Nik Pa (1999), menyebut konstruktivisme adalah tidak lebih daripada satu komitmen terhadap pandangan bahawa manusia membina pengetahuan sendiri. Ini bermakna bahawa sesuatu pengetahuan yang dipunyai oleh seseorang individu adalah hasil daripada aktiviti yang dilakukan oleh individu tersebut dan bukan sesuatu maklumat atau pengajaran yang diterima secara pasif daripada luar.

PENGENDALIAN KAJIAN

Kajian ini dijalankan selama enam minggu. Seminggu sebelum pengajaran bagi dan Kumpulan Kawalan dimulakan, subjek daripada kedua-dua kumpulan diberikan Ujian Pra. Sehari selepas Ujian Pra dijalankan, hanya subjek daripada kumpulan Eksperimen diberikan soal selidik untuk memastikan minat mereka terhadap kursus bahasa Melayu sebelum pengajaran berasaskan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham dijalankan. Pada minggu pertama, hingga minggu keenam subjek kumpulan Eksperimen dan kumpulan Kawalan diberikan pengajaran selama enam minggu. Setiap minggu subjek diajar dua kali seminggu dans setiap kali dua waktu

pengajaran (2 jam). Pensyarah yang mengajar Kumpulan Eksperimen dan kumpulan Kawalan terdiri daripada pensyarah yang terlatih dan mempunyai banyak pengalaman.

Bagi Kumpulan Eksperimen, pensyarah menggunakan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham, iaitu fasa orientasi, pencetusan idea, penstrukturan semula idea, aplikasi idea dan refleksi untuk mengajar subjek selama enam minggu. Sebelum pengajaran dimulakan, pensyarah kursus bahasa Melayu yang mengajar Kumpulan Eksperimen telah diberi taklimat dan latihan oleh pengkaji tentang pengajaran dan perancangan pengajaran menggunakan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham. Pengkaji memberikan rancangan pengajaran berasaskan fasa-fasa dalam Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham untuk enam minggu dan membekalkan pensyarah yang mengajar Kumpulan Eksperimen dengan alat bantu mengajar untuk digunakan dalam aktiviti pengajaran berasaskan model ini. Setiap pengajaran, pensyarah daripada Kumpulan Eksperimen telah dicerap oleh pengkaji bagi memastikan pensyarah dapat mengajar setiap langkah pengajaran berasaskan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham.

Bagi subjek Kumpulan Kawalan pula, selepas Ujian Pra, subjek diberikan pengajaran selama enam minggu oleh pensyarah bahasa Melayu. Pengkaji tidak memberikan rancangan pengajaran yang menggunakan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham kepada pensyarah tersebut. Pensyarah daripada Kumpulan Kawalan diberikan objektif pengajaran selama enam minggu oleh pengkaji (sama seperti guru daripada Kumpulan Eksperimen). Berbeza dengan pensyarah daripada Kumpulan Eksperimen, pensyarah Kumpulan Kawalan tidak dilatih oleh pengkaji untuk mengajar dengan menggunakan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham.

Selepas pengajaran selama enam minggu, subjek Kumpulan Eksperimen dan Kumpulan Kawalan diberi ujian Pasca dan kandungan ujian ini sama seperti ujian Pra. Setiap subjek dikehendaki menjawab dua soalan esei, 11 soalan struktur dan 10 soalan objektif/aneka pilihan. Sehari selepas Ujian Pasca, pengkaji memberikan subjek Kumpulan Eksperimen soal selidik yang sama untuk mengetahui minat subjek terhadap mata pelajaran bahasa Melayu selepas pengajaran dengan menggunakan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham. Perbandingan pembelajaran secara tradisional dan konstruktivisme dapat dijelaskan seperti Jadual 1.

Jadual 1: *Perbandingan pembelajaran secara tradisional dan konstruktivisme*

Pembelajaran Secara Tradisional	Pembelajaran Secara Konstruktivisme
i. Pengenalan kepada konsep – konsep diperkenal secara deduktif kepada pelajar.	i.Penerokaan – pelajar menghadapi situasi atau masalah baru.
ii. Latihan – bagi mengukuhkan konsep, pelajar diberi banyak latihan.	ii. Soalan daripada pelajar – pelajar mengajukan soalan yang berkaitan situasi atau

	masalah yang dihadapi.
iii. Aplikasi – pelajar mengaplikasi konsep yang dipelajari dalam situasi baru.	iii. Penyiasatan dan kajian spesifik – pelajar memilih satu daripada soalan atau sebarang masalah yang diajukan dan menjalankan penyiasatan penuh. iv. Refleksi – pelajar mencari hubungan antara soalan-soalan dan sebarang masalah yang dijanakan dan membuat generalisasi. Seterusnya, pelajar mungkin menemui situasi atau masalah baru untuk terokai atau disiasat.

Sumber : Pusat Perkembangan Kurikulum (2001)

Menurut Abu Hassan (2003), penyampaian merupakan pengajaran sebenar, di mana segala konsep, prinsip dan fakta yang berkaitan dengan tajuk akan disampaikan kepada murid. Penyampaian yang berkesan melibatkan usaha guru menggunakan segala kemahiran, melalui peralatan, kaedah, strategi dan pendekatan yang tertentu yang sesuai untuk menyampaikan bahan pengajaran. Menurut beliau lagi, menyatakan sebelum seseorang pelatih ditauliahkan sebagai guru, kemampuannya untuk mempraktikkan segala teori, kaedah, strategi, pendekatan, kemahiran dan pengetahuan yang dipelajari di dalam bilik kuliah digilap. Melalui program latihan mengajar, guru pelatih berpeluang mendalami segala ilmu dan kemahiran yang berkaitan dengan bidang perguruan, dalam suasana bilik darjah sebenar. Dunn (1990) menyatakan kegagalan pelajar bukan disebabkan oleh kurikulum semata-mata tetapi turut dipengaruhi oleh teknik dan pendekatan yang digunakan oleh guru. Ini menunjukkan bahawa amalan pedagogi turut memainkan peranan yang sangat penting dalam pencapaian objektif pembelajaran. Justeru itu, program latihan mengajar merupakan komponen yang terpenting dalam kursus perguruan. Di bilik darjah sebenar, mereka diberi peluang berfikir memastikan cara bagaimana teori konstruktivisme yang diterimanya di universiti dan maktab dapat diamalkan dengan lancar.

Teori pembelajaran secara konstruktivisme yang berfokuskan pelajar diberi penekanan tinggi. Pendekatan, kaedah dan strategi yang digunakan oleh guru secara autokratik tidak sesuai lagi. Memang tidak dapat dinafikan bahawa salah satu cabaran pendidikan di alaf baru ini ialah melaksanakan anjakan paradigma dari pendekatan berpusatkan guru kepada pendekatan berpusatkan pelajar. Menurut kajian Loo Sai Huat (2003) pula, didapati masih terdapat beberapa kelemahan di kalangan guru dalam mengamalkan teori konstruktivisme dalam proses pengajaran fizik, guru kurang memberi peluang kepada pelajar untuk memberikan idea-idea tentang sesuatu topik pengajaran. Kebanyakan daripada idea adalah disampaikan terus daripada guru kepada palajar. Di samping itu, Chen dan Adam (1982); Singh, Marimuthu, dan Mukherjee (1990) dan Mohd Najib Ghafar(1995) menyatakan

banyak kajian yang melaporkan bahawa kaedah pengajaran sains yang diamalkan oleh kebanyakan guru ialah kaedah '*chalk and talk'*, manakala kebanyakan pelajar pula lebih berminat kepada *'expository learning'*.

Menurut Noriah (2000), biarpun keberkesanan pendekatan konstruktivisme dalam proses pengajaran dan pembelajaran kerap diketengahkan dan diperkatakan, namun pengaplikasian dan pengamalan pendekatan konstruktivisme di kalangan guru-guru di Malaysia secara amnya adalah masih kurang. Guru pelatih sebagai bakal guru harus sedar tentang strategi pengajarannya dan perlu berfikir tentang cara untuk meningkatkan proses pengajarannya.

Konstruktivisme *(contructivisme)* merupakan orientasi filosofis pendekatan konstektual (Zahorik, 1999; Sagala, 2006). Teori konstruktivisme dikembangkan oleh Piaget pada pertengahan abad ke 20 (Sanjaya, W., 2007). Menurut Piaget, pada dasarnya setiap individu sejak kecil sudah memiliki kemampuan untuk membina pengetahuannya sendiri. Pengetahuan yang dibina, menjadi pengetahuan yang bermakna, sedangkan pengetahuan yang hanya diperoleh melalui proses pemberitahuan tidak menjadi pengetahuan yang bermakna. Pengetahuan tersebut hanya untuk sementara setelah itu dilupakan. Pembinaan pengetahuan menurut Piaget dilakukan melalui proses asimilasi dan akomodasi terhadap skema yang sudah ada. Skema adalah struktur kognitif yang terbentuk melalui proses pengalaman. Asimilasi adalah proses penyempurnaan skema yang telah terbentuk, dan akomodasi adalah proses perubahan skema. Secara lengkap, teori konstruktivisme penerapannya dalam strategi pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan berfikir atau menekankan pada keaktifan individu (Sanjaya, W., 2007). Pendekatan pembelajaran yang lebih menekankan pada *student centered learning* di kelas telah lama dikembangkan oleh John Dewey di Amerika. Terdapat banyak pendekatan yang sama-sama berorientasi individu aktif, iaitu pendekatan *discovery learning*, pendekatan *constectual teaching and lerning (CTL*); dan pendekatan konstruktivisme (PK).

Pendekatan kontrukstivis, merupakan sejenis pendekatan pembelajaran yang lebih menekankan aspek keaktifan individu dalam PBM. Pendekatan konstruktivisme mempunyai sedikit kesamaan dengan pendekatan *Discovery Learning (PDL),* kerana kedua-duanya memandang individu sebagai individu kreatif, dan inovatif, tetapi terdapat perbezaan apabila PDL berusaha untuk menemukan pengetahuan yang sudah ada, sedangkan Pendekatan Konstruktivisme berusaha untuk menemukan atau membangun *(construct)* pengetahuan baharu (Fachrurrazy, 2001). Konstruktivisme berbeza dengan Behaviorisme dan Naturalisme, Behaviorisme menekankan keterampilan sebagai tujuan pengajaran, manakala konstruktivisme lebih menekankan perkembangan konsep dan pengertian yang mendalam, sedangkan Naturalisme lebih menekankan pengetahuan yang berkembang sesuai dengan langkah-langkah perkembangan. Konstruktivisme lebih menekankan pengetahuan sebagai konstruksi aktif individu (Suparno, 1997). Dalam teori Naturalisme, apabila seseorang mengikuti tahap atau langkah-langkah perkembangan yang sedia ada, dengan sendirinya ia akan menemukan pengetahuan

yang makin lengkap. Sedangkan menurut Konstruktivisme, apabila seseorang tidak membina pengetahuannya sendiri secara aktif, pengetahuannya tidak akan berkembang (Solichan A, 2003).

SOROTAN KAJIAN

Menurut Sharifah Maimunah (2001), menyatakan pembelajaran konstruktivisme ini bertitik tolak daripada teori pembelajaran Behaviorisme yang didokong oleh B.F Skinner yang mementingkan perubahan tingkahlaku ke atas pelajar. Sesuatu pembelajaran dianggap berlaku apabila terdapat perubahan tingkah laku kepada pelajar contohnya daripada tidak tahu kepada tahu. Hal ini, kemudiannya beralih kepada teori pembelajaran Kognitivisme yang diperkenalkan oleh Jean Piaget di mana idea utama pandangan ini adalah mental. Semua idea dan imej dalam minda individu diwakili melalui struktur mental dikenali sebagai skema yang akan menentukan bagaimana data dan maklumat yang diterima difahami oleh manusia. Jika idea tersebut sesuai dengan skema, idea ini akan diterima begitu juga sebaliknya dan seterusnya lahirlah teori pembelajaran Konstruktivisme yang merupakan pandangan terbaru di mana pengetahuan akan dibina sendiri oleh pelajar berdasarkan pengetahuan sedia ada mereka.

Menurut Chen, Hwe Min (2004), menyatakan jika situasi pembelajaran tidak menarik, kaedah dan strategi pengajaran guru yang tidak bersesuaian dengan tahap kognitif atau keperluan pelajar maka akan menyukarkan guru menyalurkan ilmu kepada pelajar. Kaedah pembelajaran yang kurang cekap menyebabkan proses pembelajaran menjadi kurang efektif. Kajian yang dijalankan oleh Marohaini dan Zulkifli (1997), mendapati penumpuan guru diberikan kepada hasil karangan daripada proses mengarang itu sendiri. Maka beliau mencadangkan agar bentuk pengajaran lebih menekankan aspek input isi daripada strategi mengarang. Bentuk pengajaran hendaklah lebih berpusatkan murid. Abdul Jalil dan Bahtiar (2005), menyatakan bahawa aplikasi pembelajaran konstruktivisme dalam pendidikan berupaya melahirkan murid yang boleh membina pengalaman dan pengetahuan baru berdasarkan pengetahuan dan pengalaman sedia ada. Pengajaran dan pembelajaran secara konstruktivisme adalah satu alternatif yang wajar diaplikasi guru.

Faridah, Nooreiny dan Raja Mohd Fauzi (2001), menyatakan dalam kajian terhadap penulisan murid sekolah menengah mendapati murid yang guru melakukan perubahan dalam penulisan ialah menilai proses kognitif yang menggunakan pendekatan konstruktivisme seperti perbincangan kumpulan murid boleh menambah minat dan mampu menulis dengan baik. Jones dan Arage (2002), mendapati konstruktivisme memberi peluang kepada guru untuk menyediakan pembelajaran yang aktif, membentuk prakonsep sendiri, perkembangan minda secara kompleks dan mendalam untuk pemahaman yang kukuh dan jelas.

Ibrahim, Erdal dan Mustafa (2009), pula menggunakan konstruktivisme dalam model PBL juga mendapati respondennya iaitu murid universiti (undergraduate) menunjukkan prestasi memberangsangkan berbanding kumpulan yang dikawal tetapi

tidak ada perbandingan prestasi dalam bilangan masalah. Menurut Peter, Abiadun dan Jonathan (2010), menyatakan kajian mereka melihat kesan konstruktivisme dalam pengajaran dan pembelajaran mekanikal. Mereka mendapati murid belajar dan mahir kemahiran lebih maksimum apabila digalakkan menyertai pembelajaran secara aktif melalui aktiviti interaktif secara tidak langsung dengan guru dan rakan serta bekerja dalam kumpulan.

Penggunaan Konstruktivisme Model Inkuiri dan Induktif

Beberapa kajian menggunakan pendekatan konstruktivisme model inkuiri dilaporkan. Antaranya ialah kajian Prince dan Felder (2006), yang menggunakan konstruktivisme dalam kaedah pengajaran dan pembelajaran induktif. Kajian mereka mendapati secara umumnya cara ini lebih efektif berbanding cara deduktif tradisional untuk mencapai matlamat hasil pembelajaran. Zamri, Celinea, Nik Mohd Rahimi dan Mohamed Amin (2009), dalam kajian mereka mendapati pembelajaran Bahasa Melayu di Institusi Pendidikan Tinggi Swasta murid dapat meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka apabila guru menggunakan pendekatan konstruktivisme yang sesuai dengan dunia pendidikan. Kajian mereka mendapati strategi pembelajaran bahasa yang menggunakan pendekatan konstruktivisme dapat meningkatkan pengetahuan dalam berbahasa murid melalui bacaan, juga mereka dapat berkongsi idea untuk menulis idea dengan berkesan.

Kajian lain ialah Faridah, Nooreiny dan Raja Mohd Fauzi (2001), dalam kajian terhadap penulisan murid sekolah menengah mendapati murid yang guru melakukan perubahan dalam penulisan ialah menilai proses kognitif yang menggunakan pendekatan konstruktivisme seperti perbincangan kumpulan murid boleh menambah minat dan mampu menulis dengan baik. Jones dan Arage (2002), mendapati konstruktivisme memberi peluang kepada guru untuk menyediakan pembelajaran yang aktif, membentuk prakonsep sendiri, perkembangan minda secara kompleks dan mendalam untuk pemahaman yang kukuh dan jelas.

Penggunaan Konstruktivisme Model Lima Fasa Needham

Noor Azliza dan Lilia (2002), mendapati penggunaan model Lima Fasa Needham (1987), telah memberi kesan yang penting dalam hasil pembelajaran pelajar, iaitu berlaku peningkatan markah selepas menggunakan prototaip. Pelajar didapati lebih memahami tajuk. Subadrah Nair dan Malar Muthiah (2005), juga menggunakan Konstruktivisme Lima Fasa Needham (Needham 1987), mendapati pelajar lebih mudah memahami mata pelajaran Sejarah dan lebih berminat mempelajari subjek ini. Menurut Subadrah Nair dan Malar Muthiah (2005), menyatakan teori konstruktivisme pada struktur kognitif seseorang akan berkembang dan berubah apabila pelajar mendapat pengalaman baharu yang dialaminya dikenali sebagai penalaan. Dalam kajian mereka dengan menggunakan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham (Needham, 1987) dalam pembelajaran mata pelajaran Sejarah didapati bahawa pelajar lebih seronok belajar dan mereka melibatkan diri secara

aktif dalam pembelajaran. Selain itu, pencapaian murid dalam ujian mata pelajaran Sejarah turut meningkat secara signifikan setelah didedahkan dengan model tersebut.

Dapatan kajian Fahriye, Zehra dan Aytekin (2008) pula menunjukkan pembelajaran menggunakan model ini lebih berpusatkan kepada pelajar. Pelajar dapat mengorganisasi maklumat dan melakarkan peta konsep mengikut pemahaman konsep masing-masing. Menurut Fahriye, Zehra dan Aytekin (2008), dalam kajian mereka yang menggunakan teori konstruktivisme mendapati bahawa pelajar telah dapat mempelbagaikan aktiviti seperti portfolio, kerja kumpulan dan sebagainya. Mereka yang mempunyai masalah bertutur dalam Bahasa Inggeris dapat melibatkan diri secara aktif dalam perbincangan kumpulan. Akhir sekali, kajian Affendi dan Mohamed Amin (2010), yang menggunakan konstruktivisme dalam merangka kemudahan belajar secara atas talian mendapati bahawa pelajar lebih mudah memberi maklum balas sekiranya pelajar didedahkan dengan kaedah pembelajaran konstruktivisme kerana pelajar dapat membuat pencarian sendiri mengikut kehendak dan kesediaan masing-masing secara fleksibel.

KESIMPULAN

Kajian ini telah memperoleh dapatan bahawa penggunaan Model Konstruktivisme Lima Fasa Needham (Needham 1987) memberi kesan yang sangat positif dan signifikan bagi meningkatkan prestasi pelajar dalam kursus Bahasa Melayu di IPTA. Dapatan kajian ini turut membuktikan bahawa pendekatan pengajaran dan pembelajaran secara konstruktivisme lebih efektif berbanding pengajaran dan pembelajaran secara tradisional. Oleh itu, para pendidik harus melakukan inovasi dalam gaya pengajaran masing-masing bagi mencapai anjakan paradigma pedagogi dunia pendidikan.

RUJUKAN

Abdul Jalil Othman dan Bahtiar Omar. (2005). Aplikasi pembelajaran secara konstruktivisme dalam pengajaran karangan berpandu. *Makalah Pendidikan,* 4: 6-*8*

Abu Hassan bin Kassim (2003). *Kurikulum Sains Sekolah Malaysia*. Johor: Fakulti Pendidikan UniversitiTeknologi Malaysia.

Afendi Hamat dan Mohamed Amin Embi. (2010). Constructivism in the design of online learnings tools. *European Journal of Educational Studies,* 2: 3-13

Azizi Yahaya dan Jaafar Sidek Latif. (2005). *Membentuk identiti remaja.* Bentong, Pahang: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Esah Sulaiman (2003). *Asas Pedagogi*. Edisi Pertama. Johor Bahru: Cetak Ratu Sdn.Bhd.

Fahriye Altinay Aksal, Zehra Altinay Gazi dan Aytekin Isman. (2008). A comprehensive look into the learners' transferable skills related to constructivist approach. *World Applied Sciences Journal,* 4 (4): 558-567.

Faridah Serajul Haq, Nooreiny Maarof dan Raja Mohd Fauzi Raja Musa. (2001). Masalah penulisan naratif di kalangan murid sekolah menengah. *Jurnal Pendidik, 27*: 3-26.

Ibrahim Bilgin, Erdal Senocak & Mustafa Sozbilir. (2009). The effect of problem-based learning instruction on university student's performance of conceptual and quantitative problems in gas concepts. *Euroasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 5 (2): 153-164.

Jones, M. G. dan Araje, L. B. (2002). The impact of constructivism on education language, discourse, and meaning. *American Communication Journal,* 5: 14-26

Loo, Sai Huat (2003). *Amalan Konstruktivisme Dalam Proses Pengajaran dan Pembelajaran Fizik Tingkatan 4.* Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Marohaini Yusoff dan Zulkifli A. Manaf. (1997). Pengajaran kemahiran menulis karangan bahasa Melayu di sekolah menengah: Satu penilaian kualitatif. *Pertanika Journal Social Science & Humanities,* 5 (2): 65-71.

Mc Brien, J.L. dan Brandt, R.S. (1997). *The language of learning: A guide to education terms.* Alexandria VA: Association for Supervision And Curriculum Development.

Nik Aziz Nik Pa. (1999). *Pendekatan konstruktivisme radikal dalam pendidikan Matematik*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.

Noor Azliza Che Mat dan Lilia Halim. (2002). Reka bentuk dan keberkesanan pembelajaran berbantukan multimedia pendekatan konstruktivisme bagi sains KBSM. *Jurnal Teknologi, 36*, 1-38.

Noriah Abdul Rahman (2000). Tahap Penggunaan Model Konstruktivisme 5-Fasa Needham dalam Pengajaran dan Pembelajaran Sekolah Rendah – Satu Tinjauan. Universiti teknologi Malaysia: Tesis Projek Saujana Muda.

Peter, O. I., Abiodun, A. P. dan Jonathan, O. O. (2010). Effect of constructivism instructional approach on teaching practical skills to mechanical related trade students in western nigeria technical colleges, *International NGO Journals,* 5 (3): 59-64.

Piaget, J. (1976). *To understand is to invent: The future of education*. New York: Penguin Books.

Prince, M. J. dan Felder, R. M. (2006). Inductive teaching and learning methods definitions comparisons, and research bases. *Journal Engr. Education,* 95 (2): 123-138 .

Rashidi Azizan., dan Abdul Razak Habib. (1995). *Pengajaran dalam bilik darjah*. Kaedah dan Strategi, Kajang: MASA Enterprise. Kementerian Pelajaran Malaysia. (2000). *Huraian sukatan pelajaran Bahasa Melayu edisi penyesuaian.* Kuala Lumpur: Pusat Perkembangan Kurikulum, Kementerian Pelajaran Malaysia.

Subadrah Nair dan Malar Muthiah. (2005). Penggunaan model konstruktivisme lima fasa Needham dalam pembelajaran sejarah. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan,* 20: 21-41.

Vighnarajah, Wong Su Luan & Kamariah Abu Bakar. (2008). The shift in the role of teachers in the learning process. *European Journal of Social Sciences*, 7 (2).

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society*. Cambridge, MA Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society*. Cambridge, MA.: Harvard University Press.

Zamri Mahamod, Celina Anak Lasan, Nik Mohd Rahimi Nik Yusoff & Mohamed Amin Embi. (2009). Teaching and learning the Malay language in the private institutions of higher learning (PIHL) in Sarawak, Malaysia. *European Journal of Social Sciences,* 9 (4).

KEMAHIRAN PENGURUSAN BENGKEL DALAM KALANGAN GURU KEMAHIRAN HIDUP BERSEPADU

Sharifah Shafie

Kementerian Pendidikan Malaysia

Suhaida Abdul Kadir
Soaib Asimiran

Universiti Putra Malaysia

ABSTRAK

Bengkel Kemahiran Hidup merupakan sebuah organisasi formal yang diwujudkan untuk kepentingan pelajar.Dalam pengurusan bengkel guru merupakan faktor penting yang terlibat dan seharusnya mempunyai kemahiran yang tinggi dalam pengurusan bengkel bagi memastikan bengkel dapat diurus dengan baik dan memastikan kerja amali pelajar dapat dijalankan dengan lancar.Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk menentukan tahap kemahiran pengurusan bengkel dalam kalangan guru Kemahiran Hidup Bersepadu (KHB) sekolah menengah.Borang soal selidik yang mengandungi empat aspek iaitu kemahiran pengurusan dan pengendalian bengkel, kemahiran penyenggaraan alatan tangan dan mesin, kemahiran pengurusan aset alih kerajaan dan kemahiran amalan keselamatan telah diedarkan kepada 30 orang guru KHB.Dapatan kajian menunjukkan tahap kemahiran guru KHB dalam pengurusan bengkel secara keseluruhan berada pada tahap sederhana. Kajian mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kemahiran pengurusan bengkel berdasarkan faktor jantina dan tidak pada faktor demografi yang lain.

Kata kunci : *Bengkel Kemahiran Hidup, Guru Kemahiran Hidup, Pengurusan Bengkel*

PENGENALAN

Menurut McLarty's (1998), kemahiran terdiri daripada perkara-perkara berikut iaitu komitmen yang bermaksud kesungguhan dan ketahanan seseorang menghadapi sesuatu tugas, kompeten iaitu kemahiran untuk menjalankan tugas dengan cara yang efektif, keyakinan diri iaitu percaya kepada diri sendiri dan yakin boleh pada keupayaan diri, kreativiti atau keupayaan berimaginasi dan membayang dan menghasilkan sesuatu yang baru, dedikasi iaitu keupayaan mengekalkan diri untuk membuat sesuatu tugas, keseronokan iaitu berasa bahagia dan nikmat serta bersedia dalam membuat sesuatu tugas, fleksibiliti iaitu keupayaan seseorang menyesuaikan diri dalam situasi tertentu, kebijaksanaan iaitu kekuatan fikiran memahami dan

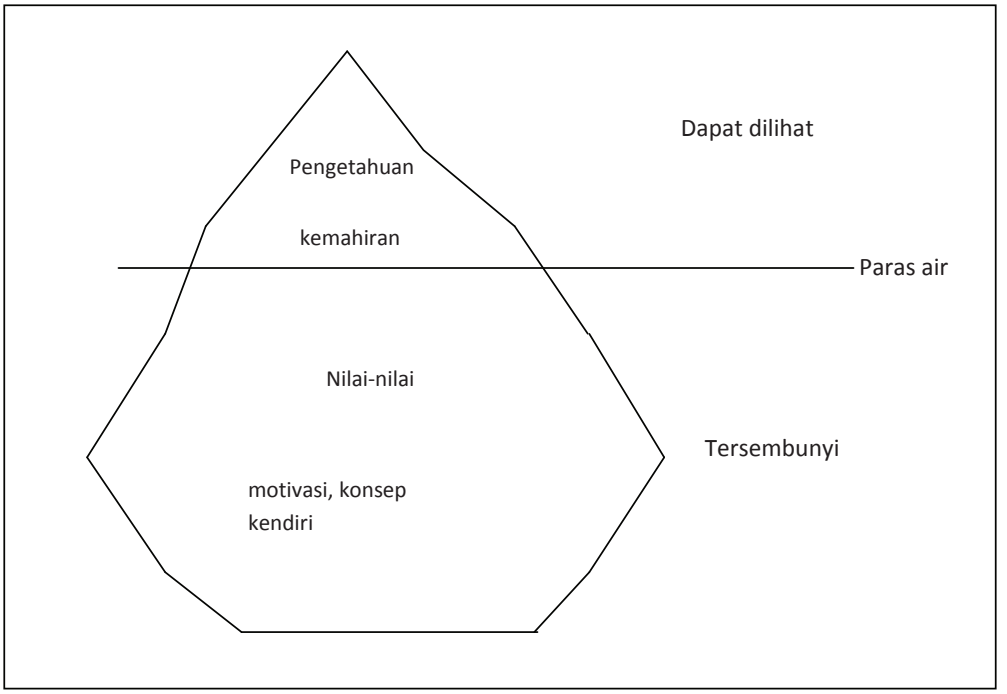
mena'kul, kepimpinan iaitu kebolehan membimbing dan memberi semangat kepada orang lain, kematangan iaitu mempunyai pengalaman yang luas dan keperibadian yang mengagumkan, motivasi iaitu keupayaan untuk membawa kecemerlangan komersil, persepsi iaitu keupayaan untuk mengenalpasti isu yang signifikan, personaliti iaitu mempunyai keperibadian yang menarik dan sikap yang mudah bersosial dan mendampingi orang sekeliling, profesionalisme iaitu mempunyai kaedah dan cara yang berkesan dalam membuat sesuatu serta kebolehpercayaan iaitu mempunyai tabiat yang boleh dipercayai dan dapat ditentukan.Daripada kesemua aspek tersebut, kompeten iaitu kemahiran untuk menjalankan tugas secara efektif merupakan aspek penting yang diperlukan oleh seorang guru KHB dalam melaksanakan tugas pengurusan bengkel.

Mata pelajaran KHB yang menekankan konsep "*hands on*" dalam kerja amali di bengkel menuntut guru-guru mata pelajaran KHB menggunakan bengkel-bengkel yang terdapat di sekolah untuk menjalankan kerja amali dalam proses pengajaran dan pembelajaran (Zainudin & Rosini, 2010). Oleh itu guru-guru KHB perlu mempunyai pengetahuan dan kemahiran dalam pelbagai aspek seperti kerja kayu dan logam, elektrik dan elektronik, pertanian dan sebagainya.Di samping itu, guru-guru KHB juga memerlukan kemahiran yang tinggi dalam pengurusan bengkel kerana ketiadaan pembantu bengkel sejak mata pelajaran ini diperkenalkan pada tahun 1991. Azman (2006) mengatakan bahawa guru-guru KHB sekolah menengah mengajar antara 22 hingga 26 waktu seminggu dan masa yang padat ini menyebabkan mereka tidak dapat menghasilkan bahan bantu mengajar, menyediakan peralatan dan bahan untuk amali, menyenggara peralatan bengkel dan menyebabkan guru-guru ini rasa terbeban. Antara tugas-tugas yang perlu dilaksanakan oleh guru KHB ialah mengemas, menyenggara pelbagai alatan dan mesin, mengemas terutamanya selepas menjalankan kerja amali, membuat semakan serta merekod stok dan inventori.Selain itu guru-guru KHB juga tidak terlepas dari dibebani dengan tugas menyemak kerja pelajar serta menilai kerja kursus atau evidens PBS pelajar.Guru-guru KHB juga memikul tugas seperti guru-guru lain seperti mengajar 26 waktu seminggu dan melaksanakan kerja-kerja perkeranian.

Guru mata pelajaran sains yang menjalankan pengajaran dan pembelajaran di makmal disediakan dengan 5 hingga 6 orang pembantu makmal sedangkan bengkel KHB tidak diwujudkan jawatan pembantu bengkel. Dalam menjalankan kerja amali di bengkel, guru-guru KHB terpaksa menyediakan semua bahan dan peralatan sendiri termasuklah urusan pembelian bahan mentah.Zainudin & Rosini (2010) mengatakan tugas mengurus dan menyenggara bengkel menuntut guru-guru KHB supaya mempunyai pengetahuan dan kecekapan dalam aspek pengurusan bengkel kerana pengetahuan dalam aspek pengurusan bengkel yang berkesan adalah sangat penting bagi memastikan bengkel KHB dapat diuruskan dengan sempurna. Oleh itu proses pengajaran dan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

SOROTAN LITERATUR

Terdapat beberapa model dan teori yang boleh dikaitkan dengan kompetensi guru dalam pengurusan bengkel.Model Kompetensi Iceberg oleh Spencer & Spencer (1993) menerangkan tentang faktor-faktor yang menentukan kecekapan seseorang pekerja. Spencer & Spencer (1993) telah mencadangkan seni bina kecekapan individu yang merangkumi kedua-dua pendekatan dan mendefinisikan mereka sebagai satu siri lapisan seperti iceberg, di mana hanya lapisan atas paras air dapat dilihat melalui tingkah laku seperti dalam Rajah 1.



Rajah 1: Model Kompetensi Iceberg, Spencer & Spencer (1993)

Lapisan pertama struktur kecekapan iceberg adalah berkenaan dengan pengetahuan dan kemahiran yang dapat dilihat.Pengetahuan dan kemahiran ini adalah yang berkaitan dengan tugas dan kerja yang boleh dipelajari dalam kursus latihan profesional dan teknikal serta pengalaman seseorang.Ianya juga boleh dikaitkan dengan kelayakan akademik seseorang.Pembangunan ciri-ciri peribadi seseorang pekerja melalui latihan dan pembangunan adalah sesuatu yang mencabar dan perlu diberi penekanan khas bagi mencapai kejayaan yang diharapkan.

Bengkel merupakan bilik atau tempat bagi menjalakan aktiviti pengajaran dan pembelajaran dalam bidang teknikal khususnya dalam mata pelajaran KHB.Ujian-ujian dan kerja-kerja amali di bengkel atau makmal adalah merupakan sebahagian daripada isi kandungan pengajaran yang hendak disampaikan. Ini adalah kerana ujian-ujian dan kerja-kerja amali di makmal atau bengkel adalah penterjemah kepada teori dan formula yang disampaikan di dalam sesi pengajaran secara teori (Samsul, 2001).

Antara aspek yang penting dalam pengurusan sesebuah makmal ialah aspek pendokumentasian yang melibatkan penyediaan informasi rasmi, bukti atau rekod perjalanan sesebuah makmal, maklumat peralatan kelengkapan makmal sama ada melibatkan aktiviti pengajaran dan pembelajaran atau pun tidak. Ini bertujuan memudahkan urusan penyelenggaraan, inventori audit dan tambah nilai kepada pengurusan makmal yang sedia ada. Dokumentasi yang sistematik amat penting untuk dijadikan sumber rujukan bagi perkembangan kerja pada masa akan datang serta memudahkan lagi kerja-kerja pengurusan. Label adalah menjadi suatu keutamaan dalam proses pengajaran dan pembelajaran di dalam makmal. Ini kerana dengan adanya label yang bersesuaian dan tepat mengenai sesuatu peralatan kelengkapan makmal itu, pemahaman dan pengetahuan pelajar dapat dipertingkatkan seiring dan selari dengan pengajaran yang disampaikan oleh pengajar. Pelajar juga dapat mempelajari peralatan kelengkapan makmal secara terus dan menjadikan proses pengajaran dan pembelajaran bertambah menarik dan pantas (Mohd. Hazwan, 2009).

Aspek keselamatan juga menjadi keutamaan dalam bekerja di bengkel.Sebahagian besar daripada kepatuhan langkah-langkah keselamatan bengkel adalah menjadi tanggungjawab guru. Penerimaan guru terhadap tugas ini, kesedarannya terhadap peraturan dan kepekaannya
akan dapat menentukan selamat tidaknya suasana bagi murid-muridnya. Guru mestilah merancang pengalaman pembelajaran yang sejajar dengan keselamatan murid-murid dan menyediakan peluang untuk mereka membina sikap-sikap yang wajar terhadap keselamatan (Hassan et al., 1977). Adalah menjadi tanggungjawab guru mata pelajaran teknik dan vokasional untuk melaporkan keadaan yang merbahaya, mengelolakan bengkel untuk mencegah kemalangan, memeriksa keadaan keselamatan, memahami punca-punca kemalangan, menyediakan semua murid dengan langkah-langkah keselamatan, mentadbir, merekod dan menfailkan ujian-ujian keselamatan, menyediakan arahan-arahan keselamatan bagi penggunaan alat-alat tangan dan menyediakan arahan-arahan keselamatan bagi kegunaan mesin-mesin berkuasa.

Kemalangan adalah sesuatu yang kompleks dan berlaku tanpa dirancang, namun ia boleh dicegah. Kemalangan boleh diakibatkan oleh dua sebab utama iaitu tindakan yang tidak selamat (*unsafe act*) dan keadaan kerja tidak selamat (*unsafe condition*).Selain daripada itu, perilaku selamat perlu diamalkan serta keadaan kerja yang selamat juga perlu diwujudkan untuk mengelakkan kemalangan berlaku. Antara perilaku selamat yang perlu diamalkan ialah sentiasa mengikut protokol kerja

selamat, menumpukan sepenuh perhatian semasa bekerja, mematuhi arahan keselamatan sepanjang masa, menyelenggara mesin dan peralatan secara sistematik, tidak makan, minum atau merokok semasa bekerja, tidak dipengaruhi alkohol atau dadah semasa bekerja, menghadiri latihan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dari masa ke semasa dan menggunakan kelengkapan atau pakaian perlindungan peribadi yang sesuai dengan betul. Aspek kompetensi manusia menjadi salah satu faktor yang penting dalam konsep pencegahan kemalangan di tempat kerja (Unit Kesihatan Pekerjaan, 2008).

Antara keadaan kerja selamat yang perlu diwujudkan pula ialah susun atur yang kemas, ruang kerja yang selesa, pencahayaan yang mencukupi bagi kerja yang dilakukan, pengalihan udara yang baik, bunyi bising yang terkawal, peralatan yang berfungsi dengan baik dan sesuai, peranti keselamatan pada mesin yang sesuai, bahan kimia berbahaya disimpan di tempat yang selamat, sistem penggera yang berfungsi, sistem pencegahan kebakaran yang lengkap dan berfungsi, tanda-tanda amaran bahaya dan tanda-tanda arahan keselamatan yang jelas dan mencukupi (Hassan et al., 1977).

Selain itu, aspek keselamatan di tempat kerja juga meliputi kawasan persekitaran tempat kerja.Bagi membentuk dan mewujudkan amalan pengurusan makmal yang selamat dan sihat secara menyeluruh, aspek persekitaran tempat kerja ini adalah tidak boleh diabaikan.Kekemasan dan kebersihan adalah merupakan antara perkara yang diutamakan dalam usaha membentuk persekitaran kerja yang selamat dan sihat.Tahap kekemasan dan kebersihan yang tinggi diamalkan mampu mengelakkan daripada berlakunya kemalangan dan kecederaan akibat faktor persekitaran serta tergelincir, terjatuh dan sebagainya.Kebersihan makmal perlu dipantau dan dikawal sentiasa kerana sesetengah sisa sampingan produk adalah berbahaya seperti tajam, toksik, bertindak balas dan sebagainya boleh menyebabkan kemalangan kepada individu di dalam makmal terutama pada aspek kesihatan (Mohd.Hazwan, 2009).

Satu kajian telah dilakukan oleh Asnul Dahar & Nurul Faizah (2011) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengurusan bengkel di sekolah-sekolah menengah teknik yang dinaiktaraf di Negeri Selangor dan Kuala Lumpur telah mendapati, sebanyak 97.7% daripada responden yang menguruskan bengkel bersetuju bahawa pengetahuan sedia ada banyak membantu mereka dalam pengurusan bengkel. Sekiranya sesuatu bengkel diuruskan oleh guru yang tidak berpengetahuan, ini akan mendatangkan masalah dan seterusnya pengurusan bengkel yang berkesan tidak dapat dilaksanakan (Asnul Dahar & Nurul Faizah, 2011). Jelas di sini aspek kompetensi dalam pengurusan bengkel sangat penting bagi melicinkan segala aktiviti di bengkel.

Kompetensi dalam strategi dan sistem pengajaran yang baik serta keupayaan untuk memindahkan pengetahuan kepada pelajar adalah sebahagian daripada tugas utama seseorang guru (Chansirisira, 2012). Pengurusan bahan dan peralatan dalam sesebuah bengkel adalah berkaitan dengan pengetahuan tentang keadaan peralatan dan bahan tersebut, kuantitinya, penyelenggaraan, cara mengendalikan dan cara

penyimpanannya agar sentiasa dalam keadaan sempurna dan selamat. Bahan dan peralatan yang tidak sempurna akan menjejaskan proses pengajaran dan pembelajaran di dalam bengkel (Asnul Dahar & Nurul Faizah, 2011 dan Samsul, 2001). Maka aspek kompetensi dalam pengurusan bengkel dilihat sebagai salah satu aspek yang penting bagi sesebuah organisasi yang berjaya. Guru yang mempunyai tahap kompetensi yang tinggi akan dapat menerajui sesebuah organisasi dengan baik. Tahap kompetensi guru yang tinggi akan memudahkan guru mengurus bengkel dengan baik.

OBJEKTIF KAJIAN

Secara umumnya kajian ini adalah untuk mengkaji tahap kompetensi guru-guru KHB dari aspek kemahiran dalam pengurusan bengkel.

Objektif khusus kajian ini dijalankan adalah untuk :

i) Menentukan tahap kemahiran guru KHBdalam aspek pengurusan dan pengendalian bengkel.
ii) Menentukan tahap kemahiran guru dalam aspek pengenggaraan alatan tangan dan mesin di bengkel.
iii) Menentukan tahap kemahiran guru dalam aspek pengurusan aset alih kerajaan.
iv) Menentukan tahap kemahiran guru dalam aspek amalan keselamatan.
v) Membandingkan tahap kemahiran guru dalam pengurusan bengkel dengan faktor demografi (jantina, pengalaman mengajar dan kelulusan akademik tertinggi).

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian tinjauan atau *survey* yang menggunakan soal selidik sebagai instrumen.Sampel kajian dipilih menggunakan kaedah persampelan bertujuan atau *purposivesampling*. Seramai 30 orang responden telah dipilih dan mereka ini merupakan guru-guru KHB yang mengajar di tingkatan 1, 2 dan 3 yang terdiri daripada 7 orang guru lelaki dan 23 orang guru perempuan.

Bagi menentukan tahap kemahiran guru KHB dalam pengurusan bengkel, satu set soal selidik telah dibina oleh pengkaji sendiri berdasarkan buku Panduan Keselamatan Bengkel Sekolah, (Hassan et al., 1977), buku Standard Persekitaran Bengkel (Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, 2007) dan Tatacara Pengurusan Aset Alih Kerajaan (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2008). Soal selidik bagi pengurusan bengkel mengandungi 20 item yang terdiri daripada 4 aspek iaitu pengurusan dan pengendalian bengkel, penyenggaraan alatan tangan dan mesin, pengurusan aset alih kerajaan dan amalan keselamatan. Setiap aspek mengandungi 5 item dan menjadikan jumlah item dalam soal selidik ini berjumlah 20 item.Setelah item ini siap dibina oleh pengkaji, terlebih dahulu pengesahan oleh pakar telah dibuat.

Set soal selidik ini mengandungi tiga bahagian utama iaitu Bahagian A (Maklumat Demografi), Bahagian B (Kemahiran Pengurusan Bengkel) dan Bahagian C (Cadangan). Secara keseluruhan, soal selidik ini mengandungi 28 item merangkumi tiga bahagian seperti yang dinyatakan. Item-item yang terdapat pada Bahagian A adalah tentang maklumat demografi responden. Tujuan utama pengumpulan maklumat demografi adalah untuk mengenalpasti faktor yang mungkin mempengaruhi jawapan responden di bahagian lain soal selidik. Soalan yang terdapat di bahagian ini ialah umur, jantina, bangsa, taraf jawatan, kelulusan akademik tertinggi, kelayakan ikhtisas dan pengalaman mengajar sebagai guru.Bahagian A mengandungi tujuh soalan di mana setiap soalan disediakan pilihan jawapan.

Bahagian B mengandungi 20 soalan berkaitan kemahiran pengurusan bengkel yang dipecahkan kepada empat aspek iaitu pengurusan dan pengendalian bengkel, penyenggaraan alatan tangan dan mesin, pengurusan aset alih kerajaan dan amalan keselamatan. Setiap aspek mengandungi lima item yang berkaitan dengan aspek yang dinyatakan. Untuk bahagian ini pilihan jawapan disediakan dan skala likert lima mata digunakan iaitu 1=sangat tidak mahir, 2=tidak mahir, 3= kurang mahir, 4=mahir dan 5=sangat mahir. Jumlah nilai alpha kebolehpercayaan instrumen ialah 0.882.Bahagian C pula hanya mengandungi satu item iaitu cadangan responden bagi meningkatkan kemahiran dalam pengurusan bengkel.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Maklumat demografi

Seramai 30 orang responden dari empat buah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu Kedah terlibat dalam kajian ini.Daripada jumlah tersebut 7 responden (23.3%) ialah lelaki dan 23 responden (76.7%) adalah perempuan. Bagi faktor umur, didapati seorang responden (3.3%) berusia kurang daripada 30 tahun, seorang responden (3.3%) berusia antara 31 hingga 35 tahun, 7 responden (23.3%) berusia antara 36 hingga 40 tahun dan 21 responden (70%) berusia lebih daripada 41 tahun. Bagi faktor bangsa, didapati 29 responden (96.7%) ialah Melayu dan seorang responden (3.3%) menjawab lain-lain.

Bagi maklumat mengenai taraf jawatan, didapati kesemua responden iaitu 30 responden (100%) adalah berjawatan tetap dan tiada seorang pun responden yang taraf jawatan sementara atau kontrak. Bagi faktor kelulusan akademik tertinggi 19 responden (63.3%) adalah berkelulusan Sarjana Muda, 8 responden (26.7%) berkelulusan diploma dan 3 responden (10%) berkelulusan sijil. Bagi faktor kelayakan ikhtisas pula, 12 responden (40.0%) berkelayakan Ijazah Sarjana Muda Pendidikan, 8 responden (26.7%) berkelulusan Diploma Pendidikan, seorang responden (3.3%) berkelulusan KPLI / DPLI dan 9 responden (30.0%) berkelulusan Sijil Perguruan.

Bagi maklumat mengenai pengalaman mengajar, seorang responden (3.3%) mengajar kurang daripada 5 tahun, 2 responden (6.7%) mengajar antara 6 hingga 10 tahun, 7 responden (23.3%) mengajar 11 hingga 15 tahun, 6 responden (20.0%) mengajar antara 16 hingga 20 tahun dan 14 responden (46.7%) mengajar lebih daripada 20 tahun. Bagi maklumat opsyen pula, 27 responden (90.0%) adalah opsyen KHB dan 3 responden (10.0%) adalah bukan opsyen KHB.

Jadual 2: *Maklumat demografi responden*

		n	Frekuensi (%)
Umur	Kurang 30 tahun	1	3.3
	31 hingga 35 tahun	1	3.3
	36 hingga 40 tahun	7	23.3
	Lebih 41 tahun	21	70
Jantina	Lelaki	7	23.3
	Perempuan	23	76.7
Bangsa	Melayu	29	96.7
	Cina	0	0
	India	0	0
	Lain-lain	1	3.3
Taraf Jawatan	Tetap	30	100
	Sementara	0	0
	Kontrak	0	0
Kelulusan Akademik Tertinggi	PhD	0	0
	Sarjana /Master	0	0
	Sarjana Muda	19	63.3
	Diploma	8	26.7
	Sijil	3	10.0
Kelayakan Ikhtisas	Ijazah Sarjana Muda Pendidikan	12	40.0
	Diploma Pendidikan	8	26.7
	KPLI/DPLI	1	3.3
	Sijil Perguruan	9	30.0
Pengalaman Mengajar	Kurang 5 tahun	1	3.3
	6 hingga 10 tahun	2	6.7
	11 hingga 15 tahun	7	23.3
	16 hingga 20 tahun	6	20.0
	21 tahun dan lebih	14	46.7
Opsyen	Opsyen KHB	27	90.0
	Bukan Opsyen KHB	3	10.0

Tahap Kemahiran Pengurusan Bengkel

Guru-guru KHB juga dinilai tahap kemahiran dalam pengurusan bengkel yang merangkumi empat aspek iaitu kemahiran pengurusan dan pengendalian bengkel, kemahiran penyenggaraan alatan tangan dan mesin, kemahiran pengurusan aset alih kerajaan dan kemahiran dalam amalan keselamatan.Dapatan kajian berkaitan kemahiran pengurusan bengkel bagi aspek kemahiran pengurusan dan pengendalian bengkel menunjukkan guru KHB berada di tahap sederhana(min=3.81, s.p= .285) iaitu mengurus ruang kerja, ruang pembelajaran dan susun atur peralatan di bengkel (min=3.93, s.p= .365), menyusun dan melabel semua alatan tangan di dalam bengkel (min=3.90, s.p= .403), mengurus penyimpanan bahan dan alatan di dalam bilik stor (min=3.90, s.p= .305), mengurus penyimpanan bahan mudah terbakar (min=3.83, s.p= .379) dan menyediakan panel alatan berlabel di bengkel (min=3.47, s.p= .937). Dapatan kajian juga merekodkan 15 orang responden (50%) berada pada tahap tinggi dan 15 responden lagi (50%) berada pada tahap sederhana dalam aspek pengurusan dan pengendalian bengkel. Kemahiran guru pada tahap sederhana boleh lagi ditingkatkan dengan menghadiri kursus berkaitan pengurusan bengkel yang dianjurkan di peringkat Jabatan Pelajaran Negeri serta pembacaan buku pengurusan bengkel.

Jadual 3*: Min dan sisihan piawai Kemahiran Pengurusan Bengkel bagi aspek Pengurusan dan Pengendalian Bengkel*

Pernyataan	**min**	**s.p**
Mengurus ruang kerja, ruang pembelajaran dan susun atur peralatan di bengkel	3.93	.365
Menyusun dan melabel semua alatan tangan di dalam bengkel	3.90	.403
Mengurus penyimpanan bahan dan alatan di dalam bilik stor	3.90	. 305
Mengurus penyimpanan bahan mudah terbakar	3.83	.379
Menyediakan panel alatan yang berlabel di bengkel	3.47	.937

Min keseluruhan= 3.81, s.p= .285

Selain itu, guru KHB juga dinilai tentang kemahiran pengurusan bengkel dari aspek kemahiran penyenggaraan alatan tangan dan mesin.Dapatan kajian menunjukkan kemahiran guru dalam merekod setiap aktiviti penyenggaraan yang dilakukan juga berada pada tahap sederhana (min=3.40, s.p= .675), menyenggara alatan tangan yang tumpul berada pada tahap sederhana (min=3.33, s.p= .922), meminyakkan mesin dan peralatan bengkel yang lain juga berada pada tahap sederhana (min=3.33, s.p= .922),menggantikan mata gergaji jig yang patah juga pada tahap sederhana (min=3.30, s.p= .988) dan membaikpulih alatan tangan yang rosak berada pada tahap rendah (min=2.90, s.p= .803). Secara keseluruhan, kemahiran guru dalam aspek kemahiran penyenggaraan alatan tangan dan mesin berada pada tahap sederhana (min=3.25, s.p= .737). Dapatan kajian juga menunjukkan tidak sampai 20% guru mempunyai kemahiran yang tinggi dalam aspek penyenggaraan alatan tangan dan mesin iaitu 4 orang (13.3%) mempunyai kemahiran yang tinggi, diikuti 14 orang (46.67%) responden berada pada tahap

sederhana dan bakinya 12 orang (40%) responden berada pada tahap rendah. Bilangan dan peratusan guru yang mempunyai kemahiran pada tahap rendah agak tinggi. Perkara ini membimbangkan kerana dalam menguruskan sesebuah bengkel KHB, guru-guru seharusnya dapat menyelenggara pelbagai alatan tangan dan mesin kerana ketiadaan pembantu bengkel (Azman, 2006).

Jadual 4: Min dan sisihan piawai Kemahiran Pengurusan Bengkel bagi aspek Penyenggaraan Alatan Tangan dan Mesin

Pernyataan	**min**	**s.p**
Merekod setiap aktiviti penyenggaraan yang dilakukan	3.40	.675
Menyenggara alatan tangan yang tumpul	3.33	.922
Meminyakkan mesin dan perlatan bengkel yang lain	3.33	.922
Menggantikan mata gergaji jig yang patah	3.30	.988
Membaikpulih alatan tangan yang rosak	2.90	.803

Min keseluruhan = 3.25; s.p=.737

Kemahiran pengurusan bengkel dari aspek kemahiran pengurusan aset alih kerajaan pula menunjukkan berada pada tahap sederhana (min=3.19, s.p= .475) iaitu bagi aspek merekod setiap aset dalam dokumen pendaftaran aset (KEW.PA-2 dan KEW.PA-3) (min=3.33, s.p= .661), mengisi setiap borang hapus kira dan pelupusan aset alih kerajaan (min=3.20, s.p= .664), membuat laporan polis apabila berlaku kehilangan aset di bengkel (min=3.20, s.p= .761) dan menyediakan maklumat aset yang hendak dilupuskan dan membuat hapus kira aset alih yang perlukan pelupusan (min=3.10, s.p= .548). Dapatan kajian juga menunjukkan hanya 3 orang responden (10%) yang mempunyai kemahiran yang tinggi dalam aspek pengurusan aset alih kerajaan.Kebanyakan responden iaitu 20 orang (66.67%) mempunyai kemahiran pada tahap sederhana.Pengurusan aset alih kerajaan juga merupakan sebilangan tugas utama guru KHB dalam pengurusan bengkel.Oleh itu guru seharusnya mempunyai kemahiran yang tinggi dalam aspek ini bagi memudahkan guru menguruskan bengkel. Guru yang tidak mahir tentu akan merasakan dirinya terbeban dengan tugas yang perlu dilakukan (Azman, 2006).

Jadual 5: Min dan sisihan piawai Kemahiran Pengurusan Bengkel bagi aspek Pengurusan Aset Alih Kerajaan

Pernyataan	**min**	**s.p**
Merekod setiap aset dalam dokumen pendaftaran aset (KEW.PA-2 dan KEW.PA-3)	3.33	.661
Mengisi setiap borang hapus kira dan pelupusan aset alih kerajaan	3.20	.664
Membuat laporan polis apabila berlaku kehilangan aset di bengkel	3.20	.761
Menyediakan maklumat aset yang hendak dilupuskan	3.10	.662
Membuat hapus kira aset alih yang perlukan pelupusan	3.10	.548

Min keseluruhan = 3.19; s.p= .475

Kemahiran guru KHB dalam pengurusan bengkel bagi aspek amalan keselamatan pula berada di tahap sederhana (min=3.84, s.p= .447). Bagi aspek merekod semua kemalangan yang berlaku di bengkel di dalam buku rekod kemalangan berada pada tahap yang tinggi (min=4.10, s.p= .662), menyediakan arahan keselamatan di dalam bengkel dan kawasan tempat kerja (min=3.97, s.p= .414), menyediakan alat pemadam api yang sesuai (min=3.80, s.p= .664), menyediakan arahan penggunaan bagi setiap mesin yang ada di bengkel (min=3.80, s.p= .551) dan membuat tanda pada kawasan kerja yang berbahaya (min=3.53, s.p= .819). Dapatan kajian bagi aspek amalan keselamatan juga menunjukkan hampir 50% daripada responden iaitu 14 orang (46.67%) mempunyai kemahiran yang tinggi, diikuti 15 orang responden (50%) berada pada tahap sederhana dan hanya seorang responden (3.33%) berada pada tahap yang rendah. Dapatan ini menunjukkan kebanyakkan guru lebih mengutamakan keselamatan dalam menguruskan bengkel. Pengurusan bengkel yang lebih teratur akan dapat menghindarkan risiko yang buruk seperti kemalangan di bengkel.

Jadual 6: *Tahap Kemahiran Pengurusan Bengkel bagi aspek Amalan Keselamatan*

Pernyataan	**min**	**s.p**
Merekod semua kemalangan yang berlaku di bengkel di dalam buku rekod kemalangan	4.10	.662
Menyediakan arahan keselamatan di dalam bengkel dan kawasan tempat kerja	3.97	.414
Menyediakan alat pemadam api yang sesuai	3.80	.664
Menyediakan arahan penggunaan bagi setiap mesin yang ada di bengkel	3.80	.551
Membuat tanda pada kawasan kerja yang berbahaya	3.53	.819

Min keseluruhan= 3.84; s.p= .447

Analisis Perbezaan Tahap Kemahiran Pengurusan Bengkel Antara Jantina, Pengalaman Mengajar dan Kelulusan Akademik Tertinggi

Jadual 7 menunjukkan hasil dapatan ujian t untuk menentukan perbezaan antara tahap kemahiran pengurusan bengkel di antara guru KHB berlainan jantina, pengalaman mengajar dan kelulusan akademik tertinggi. Hasil ujian t menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap kemahiran pengurusan bengkel antara guru lelaki dan perempuan ($t=3.55$, $p<0.05$). Dari segi pengalaman mengajar pula, hasil ujian t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara guru yang mengajar kurang daripada 20 tahun dan lebih daripada 20 tahun ($t=1.263$, $p>0.05$). Hasil ujian t bagi perbezaan tahap pengurusan bengkel antara guru yang berkelulusan Sarjana Muda dan Diploma dan Sijil Perguruan pula menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru yang mempunyai kelulusan Sarjana Muda dan Diploma dan Sijil Perguruan ($t=1.678$, $p>0.05$). Secara umumnya, dapatan ini menunjukkan bahawa faktor jantina memainkan peranan yang penting dalam menentukan tahap kemahiran pengurusan bengkel.Perkara ini mungkin disebabkan guru lelaki lebih berkemahiran dalam pengendalian mesin-

mesin berkuasa tinggi serta alatan tangan yang lebih berbahaya dan berisiko.Guru perempuan biasanya kurang keyakinan diri dalam pengendalian mesin berkuasa tinggi. Bagi faktor pengalaman mengajar dan kelulusan akademik tertinggi pula, dapatan kajian menunjukkan kedua-dua faktor initidak memainkan peranan yang penting dalam menentukan tahap kemahiran pengurusan bengkel.Ini bermaksud, walaupun kelulusan seseorang guru itu tinggi dan mempunyai pengalaman mengajar yang banyak, ianya belum tentu dapat memastikan seseorang itu mempunyai kemahiran yang tinggi dalam menguruskan bengkel KHB.Kemahiran guru dalam pengurusan bengkel ini boleh ditingkatkan dengan menghadiri kursus-kursus berkaitan serta melaui pembacaan dan rujukan buku tentang pengurusan sesebuah bengkel.

Jadual 7*: Analisis Perbezaan Tahap Kemahiran Pengurusan Bengkel antara Jantina, Kelulusan Akademik Tertinggi dan Pengalaman Mengajar*

Ujian t	n	min	s.p	t	p
Jantina					
Lelaki	7	3.90	0.22	3.55	0.001
Perempuan	23	3.41	0.35		
Pengalaman Mengajar					
< 20 tahun	16	3.60	0.36	1.263	0.217
> 20 tahun	14	3.43	0.39		
Kelulusan Akademik Tertinggi					
Sarjana Muda	19	3.61	0.301	1.678	0.105
Sijil dan Diploma	11	3.37	0.469		

Signifikan pada aras 0.05

CADANGAN

Secara keseluruhan dapatan kajian ini telah menunjukkan bahawa kemahiran pengurusan bengkel dalam kalangan guru KHB berada pada tahap sederhana.Dalam meningkatkan kemahiran guru dalam pengurusan bengkel dicadangkan pihak pejabat pelajaran daerah atau pejabat pelajaran negeri menganjurkan kursus-kursus yang berkaitan pengurusan bengkel.Kursus-kursus ini dijangkakan akan dapat meningkatkan kemahiran guru terutamanya guru yang baru berkhidmat. Latihan yang diterima di peringkat universiti atau maktab perguruan mungkin tidak sama apabila seseorang guru berhadapan dengan situasi sebenar. Disamping itu juga dicadangkan pihak KPM, JPN dan PPD terutamanya pegawai di Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional melakukan pemeriksaan dan pemantauan ke atas bengkel-bengkel KHB di sekolah dari semasa ke semasa. Dengan ini, tahap pengurusan bengkel KHB di sesebuah sekolah dapat dikenalpasti dan dibuat penambahbaikan. Selain itu, dicadangkan juga pihak KPM mengambil inisiatif dan tindakan sewajarnya dalam menyediakan satu jawatan pembantu bengkel bagi mata pelajaran KHB sebagaimana jawatan pembantu makmal yang membantu tugas guru

mata pelajaran sains.Ini bertujuan meringankan beban tugas guru KHB yang terpaksa menguruskan bengkel dengan ketiadaan pembantu bengkel.Dengan adanya jawatan pembantu bengkel, guru KHB dapat menumpukan perhatian yang lebih terhadap pengajaran dan pencapaian pelajar secara berterusan.

KESIMPULAN

Dapatlah disimpulkan bahawa kemahiran guru dalam menguruskan bengkel KHB adalah sangat penting. Guru merupakan faktor penting yang terlibat dan perlu mengamalkan prinsip-prinsip pengurusan untuk melicinkan segala aktiviti di bengkel. Kemahiran yang tinggi akan dapat memastikan sesebuah bengkel dapat diuruskan dengan baik dan risiko yang buruk seperti kemalangan dapat dihindarkan.

RUJUKAN

Asnul Dahar, M., & Nurul Faizah, S. (2011). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengurusan Bengkel Di Sekolah-Sekolah Menengah Teknik Yang Dinaik Taraf Di Negeri Selangor Dan Kuala Lumpur. *Journal of Educational Management*, *3*, 1–17.

Azman, Y. (2006). *Tekanan Kerja Guru Kemahiran Hidup Bersepadu Di Beberapa Buah Sekolah Menengah Di Daerah Bentong, Pahang Darul Makmur.* Tesis Sarjana Kepengetuaan, Universiti Malaya.

Chansirisira, P. (2012). Study of Core Competency Elements and Factors Affecting Performance Efficiency of Government Teachers in Northeastern Thailand. *International Education Studies*, *5*(6). doi:10.5539/ies.v5n6p161

Hassan, S., Tan, G. S., Ta, K. M., Toh, K. T., Mohd Rafik, K., & H.S., G. (1977). *Panduan Keselamatan Bengkel Sekolah* (Cetakan Pe.). Dewan Bahasa Dan Pustaka.

Mohd. Hazwan, M. P. (2009). Hubungan Antara Faktor Pengetahuan Dengan Amalan Pengurusan Makmal Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Di Makmal Kimpalan Arka Dan Gas. In N. Zainal Abidin, S. Abdul Kadir, & A. Kamis (Eds.), *Strategi Memperkasa Pendidikan Teknik Dan Vokasional* (Cetakan Pe., pp. 13–39). Penerbit Universiti Putra Malaysia.

Samsul, A. R. (2001). *Perkaitan Antara Pengurusan Berkesan Dari Segi Kesediaan Pengurus Makmal, Pengendalian Peralatan Dan Keadaan Persekitaran Dengan Peningkatan Ciri-Ciri Keselamatan Di Makmal*. Tesis Master, Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.

Unit Kesihatan Pekerjaan, K. (2008). *Garis Panduan Pencegahan Kemalangan Di Tempat Kerja*. Kementerian Kesihatan Malaysia. Retrieved from http://www.dph.gov.my/ohu

Zainudin, A., & Rosini, A. (2010). Hubungan Pengurusan Bengkel Kemahiran Hidup Bersepadu Dengan Persepsi Guru Terhadap Sokongan Pihak Pentadbir Sekolah. *Jurnal Pendidikan Teknikal dan Vokasional Malaysia*, *1*(1), 61–79.

TAHAP PERSEKITARAN SEKOLAH DALAM PELAKSANAAN AKTIVITI KOKURIKULUM DI SEKOLAH

Mohd Fazli Hasan

Kementerian Pendidikan Malaysia

Suhaida Abdul Kadir
Soaib Asmiran

Universiti Putra Malaysia

ABSTRAK

Satu kajian telah dijalankan untuk mengenalpasti sejauhmana persekitaran sekolah menyokong pelaksanaan aktiviti kokurikulum di sekolah. Data dikumpulkan daripada 291 orang guru sekolah menengah daerah Klang menggunakan soalselidik yang diubahsuai berdasarkan tiga dimensi daripada "School-Level Environment Questionnaire (SLEQ)" yang dibangunkan oleh Rentouldan Fraser (1983). Dapatan kajian menunjukkan skor min bagi persekitaran sekolah adalah pada tahap sederhana (M=3.17; sp= .20). Ini bermakna persekitaran sekolah dalam aspek hubungan, pembangunan peribadi dan sistem penyelenggaraan dan perubahan masih kurang menyokong pelaksanaan aktiviti kokurikulum di sekolah. Berdasarkan dapatan kajian ini, pentadbir sekolah dicadangkan menambahbaik persekitaran sekolah agar aktitiviti kokurikulum dapat dilaksanakan dengan lebih cekap dan berkesan.

Kata Kunci: *persekitaran sekolah, kokurikulum sekolah, sekolah menengah*

PENGENALAN

Kokurikulum adalah aktiviti luar atau gerak kerja yang bercorak pendidikan serta dapat menyediakan pengalaman pembelajaran kepada pelajar. Aktiviti kokurikulum merupakan lanjutan daripada proses pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah.Aktiviti Kokurikulum merupakan suatu aktiviti dan pengalaman pendidikan yang dilaksanakan di luar atau di dalam bilik darjah (Nor Azah, 2007).Peraturan-Peraturan Pendidikan dalam Warta Kerajaan(1998) menjelaskan kegiatan atau aktiviti kokurikulum adalah apa-apa kegiatan yang dirancang lanjutan daripada proses pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah yang memberikan murid peluang menambah, mengukuh dan mengamalkan pengetahuan, kemahiran dan nilai yang dipelajari di bilik darjah.

Aktiviti kokurikulum adalah jelas boleh menambah pengalaman penting dan kemahiran kepada pelajar(Reaves et al. 2010). Menurut Ramlan (2002),

kokurikulum adalah aktiviti pembelajaran tidak formal yang berteraskan keperluan murid mengalami sendiri aktiviti-aktiviti kependidikan dalam keadaan sebenar. Kokurikulum mesti dilihat sebagai pelengkap kepada akademik dan sebahagian cara hidup (Saifuddin, 2006).Kokurikulum penting dalam membantu melengkapi dan memperkukuhkan proses pembelajaran di dalam bilik darjah, di samping itu ianya dapat menunjukkan perubahan tingkah laku serta mempengaruhi sahsiah pelajar. Perdebatan kesan aktiviti kokurikulum berpunca daripada minat yang semakin meningkat bagaimana belia menghabiskan masa mereka, terutama bagi manfaat akademik, psikologi, dan sosial(Marsh danKleitman, 2002). Perspektif pada aktiviti kokurikulum telah diambil perhatian sejak penyelidik menemui kesan positif terhadap kemahiran hidupdan pencapai anak ademik terhadap aktiviti kokurikulum yang boleh untuk pelajar(Marsh dan Kleitman, 2002). Penglibatan kokurikulum mempunyai kesan positif ke atas kegigihan dan pencapaian pendidikan (Pascarella dan Terenzini, 2005).

Kesepaduan antara kurikulum dan kokurikulum bagi melahirkan pelajar yang seimbang telah termaktub dalam rancanngan KBSR (1983) dan KBSM (1989).Pihak sekolah perlu mengadakan atau menjalankan aktiviti kokurikulum untuk mengembangkan potensi individu meliputi pelbagai aspek seperti peluasan pengalaman pelajar dalam bidang tertentu, pembentukan sahsiah dan disiplin, peningkatan tahap kesihatan dan kesejahteraan diri, peningkatan kemahiran dan komunikasi (Omardin, 2007).Menurut Foster (2008) aktiviti kokurikulum terdapat pada semua peringkat dalam semua sistem pendidikan terutama sekolah menengah. Di sekolah menengah, setiap pelajar diwajibkan menyertai tiga jenis bidang kokurikulum iaitu kelab dan persatuan, sukan dan permainan, dan unit beruniform (Kementerian Pelajaran Malaysia, 1985).

Aktiviti kokurikulum sekolah merangkumi aktiviti kelab/persatuan, badan beruniform serta kelab sukan dan permainan merupakan aktiviti luar bilik darjah.Kepentingan aktiviti kokurikulum juga setara dengan kepentingan aktiviti dalam bilik darjah kerana peranannya sebagai penyumbang dan pelengkap kepada keberkesanan pengajaran dan pembelajaran. Penilaian aktiviti kokurikulum boleh meransang pelajar untuk bergiat lebih aktif dalam aktiviti kokurikulum.Penglibatan yang cemerlang dalam aktiviti kokurikulum boleh dijadikan sandaran atau sokongan untuk melanjutkan pelajaran ke institusi pengajian tinggi.

SOROTAN LITERATUR

Persekitaran Sekolah

Persekitaran sekolah boleh ditakrifkan sebagai set ciri-ciri dalaman yang membezakan satu sekolah dengan sekolah lain, dan mempengaruhi tingkah laku ahli-ahlinya, kedua-dua kakitangan dan pelajar (Hoy dan Miskel, 1987). Fraser (1986) menyatakan bahawa faktor persekitaran sekolah adalah lebih luas. Iklim bilik darjah terhad kerana melibatkan hubungan antara pelajar dan pelajar dan antara pelajar dan guru dalam sempadan bilik individu. Jarzabkowski (2002) menyatakan

bahawa persekitaran sekolah bermakna semua keadaan, sumber dan aktiviti saling bersepadu secara langsung atau tidak langsung yang memberi kesan kepada fungsi sekolah. Persekitaran sekolah merujuk kepada persekitaran fizikal dan iklim psikososial boleh menetapkan peringkat persepsi positif guru dan pelajar terhadap sekolah.

Odogwu et al. (2011) menyatakan bahawa persekitaran sekolah sebagai persekitaran sosial (hubungan guru-pelajar, hubungan dengan guru-guru lain dan pengetua sekolah), persekitaran afektif (kesejawatan, kesaksamaan gender, rasa keberkesanan guru dan kebebasan kakitangan) dan persekitaran akademik (pembangunan profesionalguru, sumber dan peralatan serta tekanan kerja). Tableman (2004) telah mengenal pasti empat aspek persekitaran sekolah iaitu:

(1) persekitaran fizikal yang mesra dan kondusif untuk pembelajaran,
(2) persekitaran sosial yang menggalakkan komunikasi dan interaksi,
(3) persekitaran yang berkesan yang menggalakkan rasa kekitaan dan harga diri,
(4) persekitaran akademik yang menggalakkan pembelajaran dan memenuhi diri.

Persekitaran sekolah yang menyokong adalah penting untuk meningkatkan pengurusan oleh guru penasihat dan penglibatan pelajar dalam aktviti kokurikulum. Beberapa aspek persekitaran sekolah mempengaruhi guru-guru penasihat merancang untuk membimbing dan mengajar dan niat mereka untuk meningkatkan keberkesanan perlaksanaan kokurikulum. Aspek persekitaran sekolah seperti jenis sekolah, bilik darjah,dan masyarakat yang mempunyai kesan ke atas hubungan antara pengajaran dan pembangunan pelajar (Zeichner, 1986). Pelbagai faktor dalam persekitaran sekolah, seperti gabungan guru dan kepentingan profesional, telah didapati mempengaruhi amalan pengajaran guru, yang seterusnya mempengaruhi sikap dan pencapaian pelajar (Webster & Fisher, 2003). Persekitaran sekolah sering dikonsepkan sebagai konteks psikososial di mana guru-guru bekerja dan mengajar (Fisher dan Fraser, 1991). Kajian oleh Templeton et al. (1998) bagi menilai persekitaran sekolah di sekolah bandar untuk menerangkan apa yang guru merasakan menjadi faktor penting dalam membangunkan persekitaran sekolah yang lebih selamat. Respon kepadas oal selidik Tahap Persekitaran Sekolah (SLEQ) mencadangkan bahawa guru mahukan lebih sokongan pelajar, lebih banyak sumber dan kerja-kerja yang kurang tekanan.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif-objektif khusus dalam kajian ini adalah seperti berikut:

1. Menentukan tahap persekitaran sekolah dalam pelaksanaan aktiviti kokurikulum di sekolah.
2. Menentukan tahap persekitaran sekolah dalam aspek hubungan
3. Menentukan tahap persekitaran sekolah dalam aspek pembangunan peribadi
4. Menentukan tahap persekitaran sekolah dalam aspek sistem penyelenggaraan dan perubahan

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif menggunakan kaedah tinjauan.Kajian ini menggunakan soal-selidik bagi melihat tahap persekitaran sekolah dalam perlaksanaan aktiviti kokurikulum.Kaedah ini digunakan untuk mengumpul data dari sampel yang kecil untuk membuat generalisasi terhadap populasi yang lebih besar.Saiz sampel ditentukan melalui kaedah pengiraan jadual Krejcie dan Morgan (1970).Pemilihan sampel ketua guru penasihat adalah melalui dua peringkat iaitu pertama menggunakan teknik persempelan berkadaran.Teknik persempelan berkadaran adalah dengan menentukan jumlah responden bagi setiap sekolah adalah berkadar dengan jumlah populasi ketua guru penasihat unit kokurikulum di sekolah menengah kebangsaan daerah Klang.Seterusnya pemilihan sempel secara rawak ketua guru penasihat unit kokurikulum di setiap sekolah.Bilangan sampel ini adalah memadai untuk mewakili populasi kajian ini. Kemungkinan berlaku ralat persampelan hanya pada 5% kerana formula penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970) dibangunkan pada 95% aras keyakinan.

Konstrak dimensi persekitaran sekolah mengandungi dimensi hubungan, dimensi pembangunan peribadi dan dimensi sistem penyelenggaraan-perubahan yang telah diubahsuai daripada "*School-Level Environment Questionnaire (SLEQ)*" yang dibangunkan oleh Rentoul dan Fraser (1983). Setiap item soalan untuk mengukur persekitaran sekolah menggunakan ukuran skala Likert lima poin. Jumlah populasi ketua guru penasihat di 31 buah sekolah menengah adalah seramai 1096 orang (PPD Klang, 2012).Seramai 350 orang guru telah dipilih secara rawak mengikut kadaran jumlah guru di setiap sekolah sebagai sampel kajian.Dari jumlah tersebut hanya 291 responden telah menjawab soal selidik kajian.

Kajian rintis telah dijalankan untuk mendapatkan kebolehpercayaan instrumen atau soal selidik menggunakan pekali *Alpha Cronbach.*Nilai yang diperolehi untuk 50 item faktor persekitaran sekolah ialah 0.79.Nilai bacaan Alpha Cronbac ini menunjukkan kebolehpercayaan soal selidik sesuai dan boleh digunakan sebagai alat kajian.Mengikut '*Guilford's rule of thumb* (Guilford, 1973), nilai alpha >0.9 adalah dalam tahap yang cemerlang dan nilai alfa >0.8 adalah dalam tahap yang baik.Nilai alfa >0.6 adalah dalam tahap yang dipersoalkan, tetapi masih boleh diterima (Ary et al., 2002).Secara keseluruhannya, instrumen dalam kajian ini mempunyai kebolehpercayaan yang baik dan dalam tahap yang boleh diterima.

Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian adalah berbentuk soal selidik yang dijawab sendiri oleh responden.Soal selidik digunakan bagi tujuan mendapatkan data daripada responden mengenai tahap persekitaran sekolah dalam perlaksanaan aktiviti kokurikulum di sekolah menengah. Soal selidik guru mempunyai dua bahagian iaitu bahagian A mengenai maklumat demografi responden dan bahagian B adalah item mengenai faktor persekitaran sekolah. Sebanyak enam item terdapat pada bahagian A iaitu jantina, kumpulan umur,

kelayakan akademik, kelulusan iktisas, tempoh perkhidmatan dan jawatan yang disandang.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Maklumat Demografi

Seramai 350 orang guru telah dipilih secara rawak mengikut kadaran jumlah guru di setiap sekolah sebagai sampel kajian.Dari jumlah tersebut hanya 291 responden telah menjawab soal selidik kajian.Majoriti responden terdiri daripada guru perempuan. Sejumlah 74.6% (n=217) daripada responden adalah orang guru perempuan dan selebihnya iaitu 25.4% (n=74) orang guru lelaki. Mengikut taburan kumpulan umur, sejumlah 4.5% (n=13) berusia kurang 25 tahun. Sejumlah 41.9% (n=122) responden berumur antara 26 hingga 35 tahun. Sejumlah 38.8% (n=113) responden berumur antara 36 hingga 45 tahun, dan sebanyak 14.8% (n=43) responden berumur 45 tahun ke atas.

Bagi maklumat tahap pendidikan atau kelayakan akademik tertinggi responden kajian ialah Ijazah Sarjana Muda iaitu sebanyak 84.5% (n=246). Manakala sejumlah 13.4% (n=39) responden memiliki Ijazah Sarjana. Selebihnya sejumlah 1.0% (n=3) responden memiliki kedoktoran dan 1.0% (n=3) responden memiliki lain-lain kelayakan akademik seperti sijil STPM atau diploma. Analisis data kelulusan iktisas menunjukkan 11.7% (n=34) responden memiliki kelulusan iktisas sijil perguruan sahaja dan sejumlah 8.6% (n=25) responden memilik diploma perguruan. Sejumlah 22.0% (n=64) responden mempunyai kelulusan iktisas diploma pendidikan. Responden yang mempunyai kelulusan iktisas kursus perguruan lepasan ijazah (KPLI) ialah 21.6% (n=63). Kelulusan iktisas yang paling banyak ialah dari integrasi pendidikan iaitu sebanyak 36.1% (n=105).

Maklumat bagi tempoh perkhidmatan pula menunjukkan sebanyak 27.1% (n=79) kurang dari 5 tahun, 22% (n=64) telah berkhidmat antara 6 hingga 10 tahun. Sebanyak 20.6% (n=60) telah berkhidmat antara 11 hingga 15 tahun. Sebanyak 30.2% (n=88) telah atau sedang berkhidmat 16 tahun ke atas. Dari segi jawatan, sejumlah 2.7% (n=8) adalah responden yang memegang jawatan guru kanan mata pelajaran. Sejumlah 25.4% (n=74) merupakan responden sebagai ketua panitia. Selebihnya, sejumlah 71.8% (n=209) adalah responden sebagai guru penolong atau guru biasa.

Tahap Persekitaran Sekolah

Analisis data bagi persekitaran sekolah berdasarkan dapatan responden guru ditunjukkan dalam dalam Jadual 1. Berdasarkan Jadual 1, min bagi persekitaran sekolah ialah 3.17 dengan sisihan piawai .20. Secara keseluruhan, persepsi responden terhadap faktor persekitaran sekolah adalah sederhana dalam perlaksanaan aktiviti kokurikulum.Pembolehubah persekitaran sekolah mempunyai

tiga dimensi iaitu dimensi hubungan, dimensi pembangunan peribadi dan dimensi sistem penyelenggaraan dan perubahan.

Jadual 1: *Min dan sisihan piawai Persekitaran Sekolah dan Setiap Dimensi*

Pembolehubah	**Min**	**SP**
Persekitaran Sekolah	3.17	.2
Hubungan	3.45	.36
Pembangunan Peribadi	3.44	.39
Sistem Penyelenggaraan dan Perubahan	2.98	.18

Berdasarkan Jadual 1, min bagi dimensi hubungan dalam aspek persekitaran sekolah ialah 3.45 dengan sisihan piawai .36. Secara keseluruhan, persepsi responden terhadap aspek persekitaran sekolah dalam dimensi hubungan adalah sederhana.Analisa dapatan menunjukkan min bagi dimensi pembangunan peribadi dalam aspek persekitaran sekolah ialah 3.44 dengan sisihan piawai .39.Secara keseluruhan, persepsi responden terhadap aspek persekitaran sekolah dalam dimensi hubungan adalah sederhana.Dapatan juga menunjukkan min bagi dimensi sistem penyelenggaraan dan perubahan dalam persekitaran sekolah ialah 2.98 dengan sisihan piawai .18.Secara keseluruhan, persepsi responden terhadap persekitaran sekolah dalam dimensi sistem penyelenggaraan dan perubahan adalah rendah.

Dapatan hasil kajian menunjukkan bahawa persepsi guru-guru terhadap persekitaran sekolah secara keseluruhannya adalah pada tahap sederhana.Mohd Jaflus (2008) menyatakan bahawa faktor struktur adalah faktor utama penghalang kepada penglibatan pelajar dalam aktiviti kokurikulum diikuti dengan faktor intrapersonal dan interpersonal pelajar.Faktor struktur kajian beliau merujuk kepada prasarana dan peralatan di sekolah, masa perlaksanaan dan peruntukan kewangan.Faktor intrapersonal lebih merujuk kepada faktor dalaman pelajar seperti interaksi atau hubungan sesama pelajar, atau pelajar dengan guru.Faktor interpersonal pula merujuk kepada faktor yang wujud dari luar yang mempengaruhi diri pelajar seperti tekanan, budaya, kemampuan dan kemahiran.Oleh itu ketiga-tiga dimensi pada persekitaran sekolah memainkan peranan mempengaruhi penglibatan pelajar aktiviti kokurikulum di sekolah.

Dalam kajian ini dimensi hubungan mengukur sejauh mana warga sekolah terlibat dengan pelaksanaan aktiviti ko-kurikulum dan sejauhmana mereka saling membantu antara satu sama lain. Secara keseluruhannya, dimensi hubungan adalah pada tahap sederhana (M=3.45; SP=.36). Berdasarkan analisis item seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2, penyataan yang mendapat skor min yang rendah ialah dari segi pelajar membuat bising, berkelakuan buruk dan menimbulkan masalah semasa aktiviti ko-kurikulum. Dapatan ini menunjukkan perlunya pentadbir sekolah memperbaiki persekitaran ini agar perlaksanaan aktiviti ko-kurikulum dapat berjalan lebih lancer

Jadual 2: *Analisa Item Persekitaran Sekolah bagi dimensi Hubungan*

Item	Min	SP
Saya merasakan bahawa saya mempunyai ramai kawan dalam kalangan rakan sejawat di sekolah ini.	4.06	0.53
Pelajar dapat bergaul baik dengan guru semasa aktiviti kokurikulum.	3.99	0.58
Saya rasa diterima oleh guru lain dalam kokurikulum.	3.92	0.74
Saya merasakan bahawa saya boleh bergantung kepada rakan sejawat untuk bantuan, jika perlu.	3.75	0.77
Kebanyakan pelajar membantu dan memberi kerjasama kepada guru semasa aktiviti kokurikulum.	3.70	0.84
Kebanyakan pelajar adalah menyenangkan dan mesra terhadap guru semasa aktiviti kokurikulum.	3.68	0.81
Kebanyakan pelajar bersopan santun dan menghormati kakitangan sekolah semasa aktiviti kokurikulum.	3.68	0.69
Saya selalu berasa keseorangan dan terbiar daripada perkara yang berlaku dalam bilik guru.	3.58	0.92
Saya jarang menerima galakan daripada rakan sejawatan dalam perkara berkaitan kokurikulum.	3.19	0.93
Rakan sejawat saya jarang mengambil perhatian terhadap pandangan dan pendapat profesional saya dalam kokurikulum.	3.05	0.84
Terdapat ramai pelajar bising dan berkelakuan buruk semasa aktiviti kokurikulum.	3.01	0.98
Terdapat ramai pelajar yang suka mengganggu dan menimbulkan masalah di sekolah semasa aktiviti kokurikulum.	2.97	0.98
Disiplin yang amat ketat diperlukan untuk mengawal kebanyakan pelajar semasa aktiviti kokurikulum.	2.24	0.85

Dimensi pembangunan peribadi dalam kajian ini mengukur sejauhmana perkembangan professional guru menyokong pelaksanaan aktiviti ko-kurikulum. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa dimensi pembangunan peribadi juga adalah pada tahap sederhana (M=3.49;SP=.39). Analisis item dalam Jadual 3 menunjukkan responden melaporkan bahawa aktiviti perkembangan professional yang berkait dengan ko-kurikulum kurang diberi penekanan dan responden juga kurang berbincang sesama mereka tentang aktiviti ko-kurikulum. Pentadbir sekolah dicadangkan melihat aspek ini secara lebih serius dalam usaha meningkatkan persekitaran yang kondusif untuk perlaksanaan aktiviti ko-kurikulum.

Jadual 3: *Analisa Item Persekitaran Sekolah bagi dimensi Pembangunan Peribadi*

Item	Min	SP
Guru menunjukkan minat dalam aktiviti profesional rakan sejawat mereka.	3.92	0.51
Guru berminat belajar daripada rakan sejawat mengenai kokurikulum.	3.89	0.57
Guru kerap membincangkan kaedah dan strategi perlaksanaan aktiviti kokurikkulum antara satu sama lain.	3.78	0.61
Ramai guru yang menghadiri kursus dalam perkhidmatan dan kursus pembangunan profesional lain yang berkaitan kokurikulum.	3.41	0.85
Guru mengelak bercakap antara satu sama lain mengenai aktiviti unit kokurikulum masing-masing.	3.34	0.98
Perkara profesional jarang dibincangkan semasa mesyuarat kokurikulum.	2.96	0.9
Guru menunjukkan minat yang sedikit mengenai perkara kokurikulum yang sedang berlaku di sekolah lain.	2.74	0.85

Sistem penyelenggaraan dan perubahan dalam kajian ini mengukur sejauhmana wujud kelancaran kerja, ekspektasi yang jelas, terkawal dan responsif kepada perubahan dalam pelaksanaan aktiviti ko-kurikulum. Skor min bagi dimensi ini adalah paling rendah berbanding dengan dimensi yang lain, iaitu M=2.98(S.P=.19). Analisis item menunjukkan responden mempersepsikan kemudahan dan kebebasan untuk melakukan perubahan dalam pelaksanaan aktiviti kokurikulum adalah pada skor min yang rendah.

Jadual 4: *Analisa Item Persekitaran Sekolah bagi dimensi Sistem Penyelenggaraan dan Perubahan*

Item	Min	SP
Guru digalakkan bersifat inovatif di sekolah ini dalam melaksanakan aktiviti kokurikulum.	4.07	0.65
Guru perlu bekerja lebih masa untuk menyiapkan kerja mereka berkaitan kokurikulum.	3.82	0.82
Terdapat sedikit peraturan yang perlu saya patuhi dalam melaksanakan aktiviti kokurikulum.	3.6	0.76
Kebanyakan guru suka akan idea untuk berubah.	3.59	0.76
Idea berkaitan kokurikulum baru yang berbeza sentiasa dicuba di sekolah ini.	3.55	0.64
Tidak ada masa untuk guru untuk berehat di sekolah.	3.48	0.96
Saya dibenarkan melakukan apa sahaja yang saya ingin semasa mengendalikan aktiviti kokurikulum.	3.47	0.78
Adalah sukar untuk menangani beban kerja kokurikulum yang ada.	3.46	0.86
Guru sering diminta untuk mengambil bahagian dalam proses membuat keputusan mengenai dasar dan prosedur pentadbiran kokurikulum.	3.44	0.84

Guru tidak perlu bekerja keras di sekolah ini dalam melaksanakan aktiviti kokurikulum.	3.37	0.97
Sekolah atau perpustakaan mempunyai buku dan jurnal terpilih berkaitan kokurikulum yang mencukupi.	3.18	0.83
Jarang ada tarikh akhir yang perlu dipatuhi dalam menyiapkan tugasan kokurikulum.	3.18	0.93
Peralatan seperti video, tape dan filem tayangan wujud dan boleh dicapai untuk digunakan dalam aktiviti kokurikulum.	3.17	0.96
Tindakan biasanya boleh diambil tanpa mendapat persetujuan ketua penasihat atau guru penolong kanan kokurikulum.	3.06	0.96
Anda boleh mengambil mudah berkaitan kokurikulum dan masih menyiapkan kerja yang dilakukan.	2.94	0.91
Saya digalakkan untuk membuat keputusan tanpa merujuk kepada guru penolong kanan kokurikulum.	2.91	0.87
Kursus atau bahan kokurikulum baru jarang dilaksanakan di sekolah.	2.85	0.77
Adalah amat sukar untuk membuat sesuatu perubahan di sekolah ini berkaitan kokurikulum.	2.8	0.91
Saya amat sedikit kuasa berkaitan pengurusan kokurikulum sekolah.	2.76	0.83
Saya tidak diharapkan untuk mematuhi jadual aktiviti kokurikulum tertentu.	2.7	1.01
Perakam pita dan kaset jarang atau sukar didapati jika diperlukan dalam aktiviti kokurikulum.	2.61	0.87
Terdapat banyak rintangan terhadap cadangan-cadangan bagi perubahan kokurikulum.	2.59	0.83
Saya harus merujuk guru penolong kanan kokurikulum untuk mendapatkan keputusan muktamad walaupun berkaitan perkara kecil.	2.58	0.93
Bekalan peralatan dan sumber tidak mencukupi untuk aktiviti kokurikulum.	2.55	0.93
Saya diminta mengekalkan kawalan yang sangat ketat semasa aktiviti kokurikulum dijalankan.	2.44	0.76
Saya selalu diselia untuk memastikan bahawa saya mengikuti arahan dengan betul dalam melaksanakan aktiviti berkaitan kokurikulum.	2.4	0.73
Keputusan mengenai pengurusan/pentadbiran kokurikulum sekolah biasanya dibuat oleh pengetua atau sekumpulan kecil guru.	2.4	0.85
Kemudahan tidak mencukupi untuk memenuhi pelbagai aktiviti kokurikulum dan saiz kumpulan yang berbeza.	2.39	0.89
Saya perlu memberitahu pengetua/guru penolong kanan kokurikulum sebelum saya melakukan kebanyakan perkara berkaitan kokurikulum.	2.18	0.64
Adalah dianggap sangat penting saya sentiasa mengikuti jadual dan takwim aktiviti kokurikulum.	1.95	0.65

CADANGAN

Secara keseluruhan dapatan kajian ini telah menunjukkan bahawa faktor persekitaran sekolah dalam perlaksanaan aktiviti kokurikulum adalah pada tahap sederhana.Bagi meningkatkan sokongan persekitaran sekolah dalam perlaksanaan aktiviti kokurikulum, pihak sekolah, pejabat pelajaran daerah, jabatan pelajaran negeri dan Kementerian Pendidikan perlu memberikan perhatian kepada aspek persekitaran sekolah. Segala bantuan sama ada dalam bentuk latihan kemahiran, tenaga pakar, jurulatih atau peruntukan kewangan adalah perlu bagi meningkatkan tahap persekitaran sekolah yang lebih baik. Guru-guru perlu diberi latihan yang berterusan oleh pihak sekolah sendiri atau jabatan pelajaran dalam meningkatkan kemahiran untuk mengendalikan aktiviti kokurikulum agar lebih berkesan. Melalui cara ini dapat meningkatkan tahap profesional guru dalam bidang kokurikulum.

Pengalaman dan kemahiran guru-guru lama dalam mengendalikan aktiviti kokurikulum perlu sentiasa dikongsi bersama dengan guru baru. Hubungan yang baik juga perlu dijalin sesama rakan sejawat atau antara guru dengan pelajar kerana ia memberikan impak yang baik dalam menggalakan penyertaan pelajar dalam aktiviti yang dilaksanakan. Suasana yang kondusif ini juga akan menambahkan sokongan guru dan pelajar dalam melaksanakan aktiviti di sekolah. Guru-guru yang berpengalaman juga dapat melakukan berbagai aktiviti yang menarik serta berinovasi dalam merancang perlaksanaan aktiviti kokurikulum.

Pihak sekolah perlu memberikan perhatian terhadap kemudahan dan prasarana yang ada agar ia lengkap dan mencukupi bagi pengurusan dan pelaksanaan aktiviti kokurikulum. Faktor sumber dan kemudahan atau kelengkapan untuk aktiviti kokurikulum adalah perkara penting dalam perjalanan sesuatu aktiviti kokurikulum. Kekurangan kelengkapan atau sumber akan menyebabkan aktiviti kokurikulum tidak dapat berjalan dengan baik atau sempurna.

KESIMPULAN

Memahami bagaimana persekitaran sekolah mampu membantu dalam perlaksanaan aktiviti kokurikulum di sekolah.Ia merupakan faktor penting dalam membantu pihak pentadbir dan guru di sekolah, pegawai di Pejabat Pendidikan Daerah, Pejabat Pendidikan Negeri, seterusnya pihak tertentu di Kementerian Pendidikan Malaysia dalam melaksanakan dasar dan perancangan yang telah ditetapkan. Faktor persekitaran sekolah perlu diberi perhatian dari beberapa aspek seperti sokongan pelajar dan guru-guru, kepentingan profesional guru, kebebasan dan penyertaan guru-guru dalam membuat keputusan secara bersama, guru dan pihak sekolah yang berinovasi, sumber atau kemudahan yang mencukupi serta kurangnya tekanan kerja.

RUJUKAN

Ary, D., Jacobs, L. C., dan Razavieh, A. (2002). *Introduction to Research in Education*. U.S.A.: Wadsworth/Thomson Learning.

Fisher, D. L., & Fraser, B. J. (1991b). Validity and use of the school-level environment.*Journal of Classroom Interaction*, 26(2), 13–18

Foster, C. R. (2008) *Extracurricular activities in the high school*. New York, NY: Read Books.

Fraser, B. J. (1986). *Classroom Environment*. Croom Helm, London.

Freiberg, H. J., & Stein, T. A. (1999). Measuring, improving and sustaining healthy learning environments. In H. J. Freiberg (Ed.), School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments (pp. 11–30). London: Falmer Press.

Guildford, J. P. (1973). *Foundamental Statistics in Psychology and Education*, 5th edition. New york: McGraw-Hill.

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (1987). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (3rd ed.). Random House, New York.
http://www.ipislam.edu.my/uploaded/file/jaflus.pdf [18 Januari 2011]
http://www.saifuddinabdullah.com.my/k_bharian/2006 [26 Febuari 2011]

Jarzabkowski L. M. (2002). The social dimensions of teacher collegiality, *Journal of Educational Enquiry*, Vol. 3 No. 2, pp. 1-20.

Kementerian Pelajaran Malaysia (1989). "*Buku Panduan Pengurusan Gerak Kerja Kokurikulum Sekolah Menengah.*" Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Marsh, H. W., & Kleitman, S. (2002). Extracurricular school activities: The good, the bad, and the nonlinear. *Harvard Educational Review, Vol. 72, Issu.* 4, pp. 464-511.

Mohd Jaflus Bahari (2008). *Faktor-faktor yang Menghalang Penglibatan pelajar dalam Kegiatan Kokurikulum Sukan di Kalangan Pelajar Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Seremban*.

Nor Azah Azman (2007).*Peranan Pengetua Sebagai Pengurus Kokurikulum di Sekolah Menengah Daerahj Mersing*.Disretasi Sarjana Pengurusan dan Pentadbiran. Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.

Odogwu H., Adeyemo S.A., Jimoh J.A., Yewonde R.O., (2011). Science, mathematics and technology teachers' perception of school environment: Gender differences. Multicultural Education & Technology Journal, Vol. 5 Iss: 4 pp. 274 - 287

Omardin Ashaari (2007). *Pengurusan Sekolah : Satu Panduan Lengkap.* Kuala Lumpur. Utusan Publication and Distribution Sdn. Bhd.

Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (2005).*How college affects students*: A third decade of research. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Ramlan Abd.Wahab.Dewan Masyarakat (Januari 2002).Kerangkraf Publication Sdn. Bhd.

Reaves W. D., Hinson A. Roger dan Marchant A. M. (2010).Benefits and Costs of Faculty Participation in Extra- and Co-curricular Activities.*NACTA Journal, pp. 54-60.*

Rentoul, A. J. dan Fraser, B. J. (1983).Development of a school-level environment questionnaire.*Journal of Educational Administration*, Vol 21, pp. 21-37.

Saifuddin Abdullah (2006). Kokurikulum pelengkap akademik, Keseimbangan dalam sistem pendidikan mampu lahirkan insan cemerlang.

Surat Pekeliling Ikhtisas Bil.1/1986 KP(BS)8591/Jld. 11/(41) bertarikh 15 Januari 1986

Tableman, B. (2004), "School climate and learning", Best Practice Beliefs, Vol. 31, pp. 1-10.

Templeton R. A dan Johnson C. E. (1998).Making the School Environment Safe: Red Rose's Formula.*Learning Environments Research* 1: 35–57

Warta Kerajaan Jil. 42/No. 11(Tambahan No. 41) Perundangan (A)/ P.U.(A) 196 bertarikh 21hb Mei 1998

Webster, B. J., & Fisher, D. L. (2003).School level environment and student outcomes in mathematics.*Learning Environment Research*. Vol. 6, 309–326

Zeichner, K. (1986*). The ecology of field experience: toward an understanding of the role of field experiences in teacher development*. In M. Haberman, & J. M. Backus (Eds.), Advances in teacher education, Vol. 3 (pp. 94–117).

BEBAN TUGAS GURU KEMAHIRAN HIDUP BERSEPADU: ISU DAN CADANGAN

Sharifah Shafie

Kementerian Pendidikan Malaysia

Suhaida Abdul Kadir
Soaib Asimiran

Universiti Putra Malaysia

ABSTRAK

Sistem pendidikan peringkat sekolah sering kali mengalami perubahan.Perubahan tersebut seterusnya memberi kesan kepada beban tugas guru.Satu kajian telah dijalankan untuk mengenal pasti beban tugas guru Kemahiran Hidup Bersepadu.Responden terdiri daripada 28 guru KHB di sekitar Kedah telah mengisi soal selidik tentang beban tugas mereka dalam bentuk jumlah masa yang diluangkan untuk menyiapkan tugas yang berkaitan dengan sekolah.Beban tugas guru diukur dalam sembilan aspek.Dapatan kajian menunjukkan bahawa purata beban tugas guru KHB dalam seminggu ialah 40.5 jam.Implikasi kajian ini adalah beban tugas guru KHB perlu dikurangkan untuk memastikan guru KHB dapat memberi fokus kepada inovasi pengajaran.Dicadangkan jawatan pembantu bengkel Kemahiran Hidup perlu diwujudkansebagaimana pembantu makmal sains yang berperanan membantu tugas guru sains.

Kata kunci: *beban tugas, Guru Kemahiran Hidup Bersepadu, Bengkel Kemahiran Hidup*

PENGENALAN

Perkembangan dalam sistem pendidikan di Malaysia sedikit sebanyak telah meransang perubahan dari segi peranan dan tanggungjawab guru.Kesannya guru bukan sahaja melakukan tugasan sedia ada tetapi perlu memikul pelbagai tugas dan tanggungjawab sejajar dengan perubahan tersebut.

Beban tugas adalah merujuk kepada tanggungjawab yang mesti dipikul dan dilakukan oleh guru sama ada tanggungjawab di dalam bilik darjah atau pun di luar bilik darjah untuk menyelesaikan kerja-kerja sekolah (Muhammad Shukri, 1998). Guru terpaksa melaksanakan pelbagai tugas seperti tugas sebagai guru tingkatan, tugas sebagai ketua panitia mata pelajaran dan sebagainya. Sebagai guru tingkatan terutamanya untuk tingkatan satu memerlukan guru mengisi kad-kad laporan secara lengkap dan terperinci (Rohani, 1991). Ada ketikanya guru-guru dikehendaki bertugas pada hari Ahad bagi memastikan rancangan pihak jabatan pelajaran dapat

dijalankan dengan baik seperti yang dirancangkan (Adam, 2002). Dengan kepelbagaian melakukan tugas ini, guru bukan sahaja berperanan sebagai pendidik yang hanya menyampaikan maklumat tetapi juga sebagi pengurus, perancang, fasilitator serta *role-model* kepada masyarakat (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2007). Pelbagai tugas rencam yang perlu dilakukan oleh guru ini telah menyebabkan guru hilang fokus terhadap pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah.

Beban tugas yang terpaksa dipikul oleh guru perlu dikaji dengan lebih mendalam kerana beban tugas yang berlebihan akan menimbulkan pelbagai kesan negatif kepada murid dan juga organisasi sekolah. Kualiti pengajaran guru khususnya dan kualiti pendidikan negara amnya akan terjejas. Beban tugas juga akan memberi kesan kepada nilai moral, kepuasan kerja dan kualiti hidup peribadi seseorang (Bridges & Searle, 2011). Ini disebabkan salah satu punca tekanan kerja di kalangan guru adalah disebabkan oleh faktor beban tugas yang banyak (Lukman, 2008). Ekspektasi masyarakat terutamanya ibu bapa terhadap guru sangat tinggi dan mereka menaruh harapan yang sangat tinggi terhadap anak-anak mereka untuk mencapai kecemerlangan akademik, kokurikulum dan pembentukan sahsiah yang tinggi.Jadi, guru sebagi penjana pembina masyarakat berilmu dan bertamadun merupakan elemen penting dalam pendidikan berkualiti. Hanya guru yang berprestasi tinggi akan dapat menjiwai sepenuhnya profesion keguruan boleh menghasilkan pendidikan yang berkualiti.

MODEL BEBAN TUGAS GURU

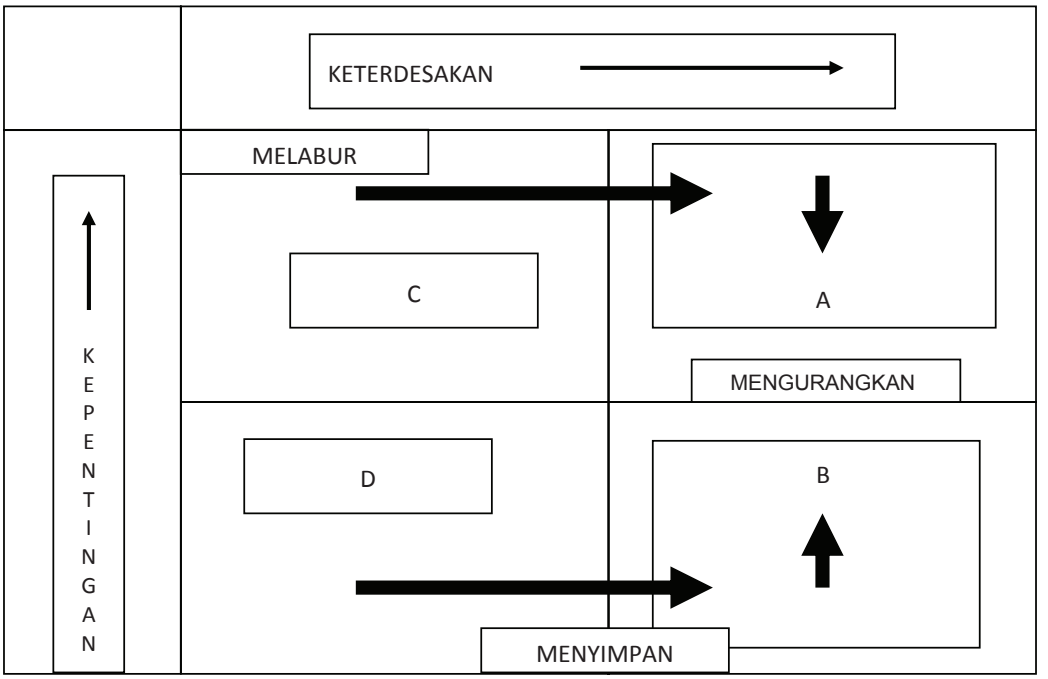
Beban tugas merujuk kepada tanggungjawab yang mesti dipikul dan dilakukan oleh para guru sama ada tanggungjawab di dalam bilik darjah atau pun di luar bilik darjah untuk menyelesaikan segala tugas. Beban tugas boleh diukur dengan melihat jumlah masa yang diperuntukan bagi menyelesaikannya.Walau bagaimanapun, terdapat beberapa model yang digunakan dalam kajian beban tugas guru. Antaranya ialah Work Allocation Models (WAMs) dan Model Keutamaan (Cooper, 2013).

Merujuk kepada Rajah 1, Cooper (2013) telah membincangkan bagaimana mengurus beban kerja dan menugaskan kerja dan tanggungjawab secara efektif. Beliau menyatakan halangan yang biasanya dihadapi oleh kebanyakan pemimpin dalam persekitaran moden hari ini ialah kekurangan masa bagi melakukan pelbagai perkara yang boleh membantu mereka membina, mengembang dan memimpin pasukan berprestasi tinggi. Beliau memperkenalkan satu model yang berkaitan iaitu Model Keutamaan.Model ini mempunyai dua dimensi yang berdasarkan penting dan keterdesakan.

Perkara pertama yang perlu dipertimbangkan adalah apa yang membuatkan tugas itu lebih penting atau kurang penting dan lebih mendesak atau kurang mendesak. Apa yang menyebabkan sesuatu perkara itu penting boleh dilihat daripada segi akibat iaitu apakah impak negatif daripada tugas yang diselesaikan. Yang kedua ialah manfaat iaitu kesan positif daripada tugas yang diselesaikan. Yang ketiga ialah saling kebergantungan iaitu sejauh mana orang lain atau tugas lain

bergantung kepada tugas ini dan yang terakhir ialah metrik prestasi iaitu adakah pekerjaan ini berkaitan langsung dengan metrik prestasi di mana pasukan atau individu tersebut akan diukur.

Perkara kedua yang menjadi dimensi utama dalam model ini ialah faktor keterdesakan.Keterdesakan berkait rapat dengan tarikh akhir dan saling kebergantungan.Tarikh akhir lebih kepada bilakah sesuatu tugas perlu diselesaikan. Saling kebergantungan pula melibatkan keadaan tugas itu iaitu sejauh manakah orang lain atau tugas lain bergantung kepada tugas yang perlu dilaksanakan itu.



Rajah 2: Model Keutamaan
Sumber : Cooper (2013)

Berdasarkan gambaran keseluruhan model ini, dimensi kepentingan adalah berdasarkan kepentingan sesuatu faktor dan dimensi keterdesakan adalah garis masa bila sesuatu tugas itu harus diselesaikan oleh sama ada dengan tarikh akhir tertentu yang berasingan atau tarikh akhir yang dicipta melalui saling kebergantungan. Rajah 1 menunjukkan aliran kerja yang tetap untuk hampir setiap jenis pekerjaan. Sesetengah tugas memerlukan perhatian segera dan yang lain pula tiba pada tahap keterdesakan yang lebih rendah dan menjadi lebih mendesak jika ia tidak diselesaikan. Maksudnya sesetengah tugas sama ada sebagai keutamaan A atau B, sedangkan tugas keutamaan C yang tidak diselesaikan akan menjadi keutamaan A

dan tugas keutamaan D yang tidak diselesaikan biasanya akan menjadi keutamaan B. Dalam keadaan normal, tugas-tugas ini adalah kurang penting dan ia hanya akan menjadi lebih mendesak.

Aliran kerja dalam rajah 1 ini juga menerangkan bagaimana untuk mengurangkan jumlah masa yang dihabiskan untuk tugas keutamaan A di mana tempat ini bukanlah bagus untuk bekerja kerana kerja yang dilakukan bersifat tekanan yang tinggi dan perlu disiapkan dengan cara tergesa-gesa dan menyebabkan penghasilan kerja yang berkualiti rendah dan persekitaran kerja yang kelam kabut. Sebaiknya ialah dengan mempersediakan tugas itu dahulu, iaitu melabur masa untuk tugas apabila ia berada pada keutamaan C. Seorang pemimpin yang cemerlang akan menghabiskan sebahagian besar masa bekerja di zon C.

Menurut Vardi (2008), dalam kajian beliau di beberapa buah universiti di Australia, beliau telah mendapati bahawa Work Allocation Models (WAMs) yang digunakan boleh mengagihkan beban tugas secara saksama. Walaubagaimanapun, untuk mengatasi beban yang meluas, terdapat keperluan bagi sesebuah organisasi untuk mengkaji faktor-faktor lain, seperti tahap kakitangan dan proses pentadbiran. Sehingga kini, ia menunjukkan penggunaan dan proses pembangunan model sebagai penentu utama kejayaan dan keberkesanan WAMs. Walaubagaimanapun, kajian ini menunjukkan kepentingan struktur dan tujuan mereka pada kehidupan bekerja dan kepuasan kedua-dua pengurus dan staf akademik mereka.Penemuan ini menunjukkan bahawa WAMs adalah berstruktur, dengan satu tujuan untuk mengagihkan kerja, menyebabkan kurangnya rasa tidak puas hati dalam kalangan kakitangannya.

OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini bertujuan mengenal pasti beban tugas guru KHB berdasarkan sembilan aspek tugas rasmi guru KHB. Secara khususnya, objektif kajian ini adalah:

1. Menghuraikan beban tugas guru KHB berdasarkan aspek kurikulum, kokurikulum, kewangan, hal ehwal murid, pengurusan dan pentadbiran, pembangunan fizikal, pembangunan staf, komuniti, dan pengurusan asrama.
2. Membandingkan beban tugas guru KHB berdasarkan faktor demografi (umur, pengalaman mengajar dan kelayakan akademik dan jumlah tingkatan yang diajar).

METODOLOGI

Kajian ini berbentuk tinjauan dan soal selidik digunakan untuk mengumpul data.Seramai 28 orang guru KHB di sebuah daerah di Kedah terlibat sebagai responden kajian. Responden kajian terdiri daripada 6 guru lelaki (21.4%) dan 22 guru perempuan (78.6%); 9 guru (32.1%) dalam lingkungan umur 40 tahun ke bawah dan 19 guru (67.9%) berumur melebihi 40 tahun; 10 guru (10.7%) memiliki kelayakan akademik tertinggi sijil atau diploma, 18 guru (42.9%) memiliki ijazah

sarjana muda;15 guru (53.6%) mempunyai pengalaman mengajar selama 20 tahun ke bawah dan 13 guru (46.4%) berpengalaman mengajar melebihi 20 tahun.

Beban tugas guru KHB diukur menggunakan soal selidik yang diubahsuai daripada Kajian Tugas dan Tanggungjawab Guru (KPM, 2007).Soal selidik ini meminta responden menyatakan kekerapan sesuatu tugas itu dilakukan dalam sesuatu tempoh dan jumlah masa yang diperlukan untuk menyiapkan tugasan tersebut. Beban tugas guru dihitung dengan menjumlahkan masa yang terlibat dan dilaporkan dalam bentuk jam per minggu.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Dapatan berkaitan demografi tugas menunjukkan kebanyakan responden (n=27, 96.4%) mengajara satu atau dua tingkatan. Bagi jumlah waktu mengajar seminggu pula, kebanyakan responden (n=20, 71.4%) mengajar antara 21 hingga 25 waktu seminggu dan hanya 5 responden (17.9%) mengajar melebihi 25 waktu seminggu. Bagi jumlah bilangan kelas di ajar pula, kebanyakan responden mengajar 7 hingga 8 kelas iaitu 19 responden (67.9%). Daripada dapatan ini, tugas guru KHB dirasakan berat kerana perlu mengajar sehingga 8 kelas ditambah pula dengan mengajar sehingga 2 tingkatan yang sudah tentunya mengikut sukatan pelajaran dan isi kandungan yang berbeza. Di samping itu juga jumlah waktu mengajar melebihi 25 waktu seminggu menambah beban kepada guru kerana guru KHB juga perlu menguruskan bilik-bilik khas di samping tugas mengajar.

Jadual 1: *Taburan responden berdasarkan demografi tugas*

		n	**Frekuensi (%)**
Tingkatan diajar	Satu tingkatan sahaja	15	53.6
	Dua tingkatan	12	42.9
	Tiga Tingkatan	1	3.6
Jumlah waktu mengajar seminggu	20 waktu ke bawah	3	10.7
	21 – 25 waktu	20	71.4
	Melebihi 25 waktu	5	17.9
Bilangan kelas yang diajar	5 – 6 kelas	6	21.4
	7 – 8 kelas	19	67.9
	9 kelas ke atas	3	10.7

Kebanyakan responden (n=26, 92.9%) responden mempunyai bilik khas yang dipertanggungjawabkan ke atas mereka. Peranan guru KHB dalam mengurus bilik khas ialah memastikan setiap bilik di bawah kawalan masing-masing terurus, bersih dan ceria. Tugas ini termasuklah memastikan setiap peralatan yang terdapat di dalam bilik-bilik khas tersebut di rekod dan disusun dengan kemas dan teratur, di samping memastikan bilik-bilik tersebut dapat digunakan semasa proses pengajaran dan

pembelajarandengan sebaik yang mungkin. Senarai bilik khas tersebut ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2: *Taburan responden yang memegang bilik khas*

		n	Frekuensi (%)
Bilik Khas	Bengkel Kerja Kayu dan Logam	5	17.9
	Bengkel Elektrik dan Elektronik	5	17.9
	Bengkel Paip Asas	2	7.1
	Bilik Jahitan	5	17.9
	Bilik Masakan	5	17.9
	Bilik Pengurusan Diri	2	7.1
	Lain-lain bilik khas	2	7.1
	Tiada	2	7.1

Waktu Penyelenggaraan Makmal (WPM) ialah waktu yang diperuntukkan kepada guru bagi tujuan penyenggaraan bengkel KHB.Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 1/1998 dikeluarkan semula pada tahun 2003 mengenai alternatif meringankan beban tugas guru KHB sekolah menengah dengan mengrahkan semua pengetua memperuntukkan 4 waktu seminggu kepada guru kanan mata pelajaran KHB. Persoalannya adakah setiap sekolah melaksanakan peruntukan 4 waktu tersebut kepada guru yang menguruskan bilik-bilik khas seperti makmal atau bengkel KHB? Atau adakah WPM ini hanya diperuntukkan kepada guru kanan atau ketua panitia sahaja sedangkan guru-guru KHB yang lain juga menguruskan penyenggaraan bengkel KHB? Persoalan ini terjawab setelah kajian ini dijalankan.Taburan responden yang diperuntukkan WPM ditunjukkan dalam Jadual 3. Ini bermakna hanya sebilangan kecil sahaja guru yang diberi peruntukkan WPM iaitu 5 responden (17.9%) dan 23 responden lagi (82.1%) tidak diberi peruntukkan WPM sedangkan sebilangan besar responden (n=26, 92.9%) diberi tugas menguruskan bilik-bilik khas atau bengkel KHB. Dapatan ini juga menunjukkan hanya sebilangan kecil sekolah sahaja yang mengikuti sepenuhnya Surat Pekeliling Ikhtisas Bil. 1/1998. Ini akan memberi kesan kepada pengurusan bengkel KHB, iaitu guru-guru KHB akan merasa terbeban kerana pelbagai tugas pengurusan bengkel terpaksa dilakukan sendiri, antaranya ialah mengemas, mencuci bengkel selepas proses pengajaran dan pembelajaran terutamanya yang melibatkan amali, mengurus dan menyenggara pelbagai peralatan dan mesin, membuat semakan stok dan inventori terhadap pelbagai jenis peralatan di bengkel serta menyenggara bengkel dari segi susun atur dan keceriaan.Di samping itu, guru KHB juga tidak terkecuali dari memikul tugas dan tanggungjawab menyemak dan menilai kerja kursus dan pentaksiran berasaskan sekolah (PBS) setiap pelajar dan tugas-tugas perkeranian sebagaimana guru-guru mata pelajaran yang lain.Taburan responden yang diberi peruntukan WPM ditunjukkan dalam Jadual 3.

Jadual 3: *Peruntukan Waktu Penyelenggaraan Makmal (WPM)*

		n	Frekuensi (%)
Waktu Penyelenggaraan Makmal	Ya	5	17.9
	Tidak	23	82.1

Dapatan kajian menunjukkan secara purata guru menggunakan 40.5 jam seminggu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Purata jam seminggu yang dinyatakan adalah berdasarkan tujuh hari seminggu meliputi semua tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakan dalam waktu persekolahan dan di luar waktu persekolahan sepanjang tahun. Dapatan kajian juga menunjukkan kebanyakan guru menggunakan 30 hingga 39.99 jam seminggu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab (n=15, 53.6%). Hanya terdapat 5 responden (17.9%) yang menggunakan masa melebihi 50 jam seminggu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan. Guru-guru ini memegang jawatan penting di sekolah seperti ketua panitia, setiausaha peperiksaan dan juga guru koperasi. Jumlah melebihi 50 jam seminggu dianggap berat kerana melebihi jumlah jam bekerja penjawat awam (40 jam seminggu). Jumlah beban tugas guru KHB ditunjukkan dalam Jadual 4.

Jadual 4: *Jumlah Beban Tugas Guru KHB*

		n	Frekuensi (%)
Beban Tugas Guru KHB	Kurang dari 30 jam	3	10.7
	30 hingga 39.99 jam	15	53.6
	40 hingga 49.99 jam	5	17.9
	50 jam ke atas	5	17.9

Guru menggunakan jumlah jam bekerja seminggu untuk melaksanakan sembilan aspek tugas dan tanggungjawab yang meliputi kurikulum, kokurikulum, Hal Ehwal Murid, Kewangan, Pengurusan dan Pentadbiran, Pembangunan Staf, Komuniti, Asrama dan Pembangunan Fizikal. Daripada kesembilan aspek tugas dan tanggungjawab guru, dapatan kajian menunjukkan guru memperuntukkan masa yang banyak dalam dua aspek utama iaitu kurikulum (purata 31.7 jam) dan juga kokurikulum (purata 4.36 jam). Dapatan kajian ini adalah munasabah kerana tugas utama seorang guru adalah mengajar disamping dipertanggungjawabkan membentuk sahsiah pelajar agar menjadi warganegara yang mempunyai jati diri yang tinggi. Jumlah waktu mengajar seminggu bagi seorang guru boleh memberi kesan yang besar terhadap kualiti pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Jumlah waktu mengajar yang terlalu banyak ditambah dengan tugas-tugas lain menyebabkan guru sukar memberi tumpuan yang sewajarnya dalam proses pengajaran dan pembelajaran sesuai dengan keperluan setiap murid. Purata jumlah beban tugas guru secara keseluruhan dan berdasarkan sembilan aspek ditunjukkan dalam Jadual 5.

Jadual 4: *Jumlah beban tugas keseluruhan dan 9 aspek*

		Min	**s.p**
Beban tugas keseluruhan	Jumlah jam beban tugas	40.50	1.7
Beban tugas mengikut aspek	Kurikulum	31.70	8.2
	Kokurikulum	4.36	6.8
	Hal Ehwal Murid	2.05	2.3
	Kewangan	0.80	0.98
	Pengurusan dan Pentadbiran	0.68	1.4
	Pembangunan staf	0.56	0.5
	Komuniti	0.26	0.59
	Asrama	0.06	0.29
	Pembangunan fizikal	0.03	0.05

Dapatan kajian menunjukkan kebanyakan guru memperuntukkan 20 hingga 29.9 jam (n=14, 50%) masa untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam aspek kurikulum. Hanya 4 responden (14.29%) menggunakan masa melebihi 40 jam untuk melaksanakan tugas dalam aspek kurikulum. Aspek kurikulum meliputi tugas dan tanggungjawab guru dalam pengajaran dan pembelajaran, pencerapan, pengujian dan penilaian, pengurusan panitia, pengurusan makmal dan bengkel, bimbingan kepada guru dan murid, mengadakan kelas tambahan, menjadi guru ganti, menghadiri mesyuarat, perjumpaan dengan ibu bapa atau penjaga, mengadakan majlis berkaitan pembelajaran dan membuat laporan murid.Taburan jumlah beban tugas dalam aspek kurikulum ditunjukkan dalam Jadual 6.

Jadual 5: *Taburan jumlah beban tugas dalam aspek kurikulum*

		n	**Frekuensi (%)**
Tugas Kurikulum	Kurang dari 20 jam	2	7.14
	20 hingga 29.9 jam	14	50.0
	30 hingga 39.9 jam	8	28.57
	40 jam ke atas	4	14.29

Dapatan kajian menunjukkan kebanyakan guru memperuntukkan kurang daripada 30 jam setahun (n=16, 57.1%) masa untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam aspek kokurikulum. Hanya 4 responden (14.3%) menggunakan masa melebihi 40 jam setahun untuk melaksanakan tugas dalam aspek kokurikulum. Ini menjadikan purata penggunaan masa adalah 4.36 jam dalam seminggu. Aspek kokurikulum pula meliputi aktiviti sukan, kelab dan persatuan serta badan beruniform.Ia juga melibatkan pengurusan mesyuarat, latihan kejurulatihan, pengelolaan pertandingan, logistik (pengurusan stor/peralatan/kewagan), penghargaan (Sukan Tahunan, Hari Kokurikulum, Jogathon) dan membuat dokumentasi.

Jadual 6*: Taburan jumlah beban tugas dalam aspek kokurikulum*

		n	Frekuensi (%)
Tugas Kokurikulum	Kurang dari 30 jam	16	57.1
	30 hingga 39.9 jam	8	28.6
	40 jam ke atas	4	14.3

Jadual 8 menunjukkan hasil dapatan ujian t untuk menentukan perbezaan jumlah beban tugas di antara guru KHB berlainan umur, kelulusan akademik tertinggi, pengalaman mengajar dan jumlah tingkatan diajar. Hasil ujian t menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara guru yang berumur 40 tahun ke bawah dengan guru yang berumur melebihi 40 tahun ($t=2.198$, $p<0.05$). Ini menunjukkan bahawa faktor umur juga memainkan peranan penting dalam menentukan jumlah waktu mengajar bagi seseorang guru.Guru yang berumur lebih muda mungkin diberikan jumlah tugas dan tanggungjawab yang lebih berbanding guru yang lebih berusia. Bagi faktor kelulusan akademik, hasil ujian t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru yang berkelulusan sijil dan diploma berbanding guru yang berkelulusan sarjana muda ($t=1.571$, $p>0.05$). Ini menunjukkan kelulusan akademik tertinggi tidak menentukan jumlah bebn tugas bagi seseorang guru dan jumlah tugas dan tanggungjawab bagi seseorang itu diberi tanpa mengira kelulusan akademik dan semua guru dianggap tiada perbezaan latar belakang dari segi kelulusan akademik dan mampu melaksanakan semua tugas yang diamanahkan. Bagi faktor pengalaman mengajar pula, hasil ujian t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru yang mengajar 20 tahun ke bawah dengan guru yang mengajar melebihi 20 tahun ($t=0.289$, $p>0.05$). Ini menunjukkan pengalaman mengajar tidak mempengaruhi jumlah beban tugas bagi seseorang guru tersebut. Begitu juga dengan factor jumlah kelas yang diajar, hasil ujian t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru yang mengajar satu kelas dengan yang mengajar 2 dan 3 kelas ($t=-1.048$, $p>0.05$). Dapat dirumuskan di sini, jumlah beban tugas bagi seseorang guru KHB tidak berbeza antara kelulusan akademik tertinggi, pengalaman mengajar dan juga jumlah tingkatan yang diajar.Ini bermaksud, jumlah tugas dan tanggungjawab bagi seseorang guru tersebut diberi tanpa memikirkan faktor-faktor ini terlebih dahulu.Hanya factor umur sahaja yang diberi keutamaan iaitu guru yang berusia kurang 40 tahun dan yang melebihi 40 tahun. Kemungkinan apa yang difikirkan oleh pihak pentadbir ialah, guru yang lebih muda boleh memberikan komitmen yang lebih dan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan lebih berdedikasi.

Jadual 7: *Analisis Perbezaan Jumlah Beban Tugas Antara Umur, Kelulusan Akademik Tertinggi, Pengalaman Mengajar dan Jumlah Tingkatan Diajar*

Ujian t	n	min	s.p	t	p
Umur					
40 tahun ke bawah	9	48.24	16.09	2.198	.037
Melebihi 40 tahun	19	36.83	11.09		
Kelulusan akademik tertinggi					
Sijil dan Diploma	10	36.19	6.01	1.571	0.129
Sarjana Muda	18	42.89	16.21		
Pengalaman Mengajar					
20 tahun ke bawah	15	41.21	15.44	0.289	0.775
Melebihi 20 tahun	13	39.68	11.99		
Tingkatan diajar					
Satu tingkatan	15	37.88	10.13	-1.048	0.308
Dua dan tiga tingkatan	13	43.51	16.89		

CADANGAN

Dapatan kajian ini menunjukkan kebanyakan sekolah tidak melaksanakan WPM seperti yang terkandung di dalam Surat Pekeliling Ikhtisas Bil 1/1998 Alternatif Meringankan Beban Tugas Guru KHB Sekolah Menengah.Pada pandangan penyelidik, pihak Kementerian Pelajaran Malaysia perlu memikirkan perkara ini. Kenpa makmal sains disediakan dengan lima hingga enam orang pembantu makmal untuk membantu tugas guru sains sedangkan bengkel KHB tidak diwujudkan jawatan pembantu bengkel. Beban kerja dalam pengurusan bengkel sahaja sudah cukup membebankan dan ditambah pula dengan tugas-tugas rencam sebagaimana guru-guru lain.Daripada dapatan kajian ini juga beberapa cadangan dikemukakan bagi tujuan penambahbaikan tugas dan tanggungjawab guru khususnya guru KHB.Antara cadangan tersebut ialah mewujudkan jawatan pembantu bengkel untuk membantu guru-guru mata pelajaran KHB menguruskan bengkel KHB di setiap sekolah.Dengan ini dapat meringankan beban tugas guru KHB yang terpaksa membuat persediaan lebih awal sebelum pengajaran dan terpaksa menyenggara bengkel selepas pengajaran amali KHB.Dengan adanya jawatan pembantu bengkel, guru dapat menumpukan perhatian yang lebih terhadap pengajaran dan juga dapat memberi tumpuan terhadap pelajar secara berterusan.

KESIMPULAN

Dapatlah disimpulkan bahawa tugas dan tanggungjawab guru sebagai pendidik amat berat lebih-lebih lagi guru yang mengajar mata pelajaran KHB yang lebih

menitikberatkan pencapaian kemahiran praktis di samping pengetahuan.Ini ditambah lagi dengan tanggungjawab guru dalam menguruskan bengkel dengan ketiadaan pembantu bengkel. Waktu bekerja guru tidak dinyatakan secara jelas berbanding penjawat awam lain, maka umum mengatakan guru hanya bekerja lima hingga enam jam sehari. Pada hakikatnya, tugas bagi seseorang guru melampaui waktu mengajar dan juga waktu persekolahan.Jumlah waktu mengajar bagi seseorang guru boleh memberi kesan yang besar terhadap kualiti pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Jadi jumlah waktu mengajar dengan pertambahan tugas-tugas lain akan menyebabkan guru sukar memberi tumpuan yang sewajarnya dalam pengajaran dan pembelajaran yang berkesan sesuai dengan keperluan setiap murid yang diajar.

BIBLIOGRAFI

Adam, B. (2002). *Beban Tugas Guru Sekolah Rendah Aliran Bahasa Melayu Di Kawasan Perbandaran Bahagian Sibu, Sarawak*. Tesis Master, Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.

Bridges, S., & Searle, A. (2011). Changing workloads of primary school teachers : " I seem to live on the edge of chaos ." *School Leadership & Management*, *31*(5), 413–433.

Cooper, S. (2013). *Pemimpin*. Pearson Education Limited.

Kementerian Pelajaran Malaysia. (2007). *Kajian Tugas Dan Tanggungjawab Guru*.

Lukman, M. (2008). *Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Dua Buah Daerah Di Negeri Kedah*. Universiti Malaya.

Muhammad Shukri, S. (1998). *Beban Tugas Di Kalangan Guru Sekolah Rendah*. Tesis Master, Universiti Utara Malaysia, Sintok Kedah.

Rohani, C. (1991). *Beban Tugas Guru Dalam Pelaksanaan KBSM*. Tesis Master, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

Vardi, I. (2008). The impacts of different types of workload allocation models on academic satisfaction and working life. *Higher Education*, *57*(4), 499–508. doi:10.1007/s10734-008-9159-8

PART IV

ARABIC PAPERS PRESENTED

THE PROPHETIC WAY OF CREATING FUTURE LEADERS THROUGH EDUCATION

Dr. Muhammad Zaid Malik

King Saud University, Riyadh

ABSTRACT

Education is not just passing on the information. It's a complete process of formation. Prophet Muhammad, peace be upon him, prepared leaders out of Bedouins through education. How did he evolve an illiterate nation into the leaders of the world? This article will try to shed some light on these aspects of the comprehensive life of Prophet Muhammad, peace be upon him. In this paper inductive and analytical methods are used. It is suggested that by using the Prophetic methodology, our education system could be reformed and start producing leaders.

Keywords: e*ducation, leadership, Prophet's methodology*

INTRODUCTION

The Prophet, peace be upon him, said "I have been sent as a teacher". While Allah the Almighty told us about the holy Prophet:

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ

"Indeed, Allah conferred a great favor on the believers when He sent among them a Messenger (Muhammad) from among themselves, reciting unto them His verses (the Qur'an) purifying them, and instructing them in the Book (the Qur'an) and Wisdom (the Sunnah), while before that they had been in manifest error."

The word "purifying them" is of importance here. It means to clean the heart from bad qualities and fill it with good qualities. It is mentioned as one of the duties of the holy Prophet. This cleansing of the heart was highly important in the eyes of the Prophet. He said:

ألا إن في الجسد مضغة إذا صلحت صلح الجسد كله وإذا فسدت فسد الجسد كله ألا وهي القلب

"Verily, there is a piece of flesh in the body, if it is healthy, the whole body is healthy, and if it is corrupt, the whole body is corrupt. Verily, it is the heart."

So this duty contained both the teaching and cleansing. The Prophet himself was taught by his Lord Allah the Almighty as he told us in one of his sayings:

"My Lord taught me, and He excelled in teaching me and my Lord educated me the manners and He excelled in educating me". So these two kinds of education i.e. giving knowledge and teaching good manners (purifying the heart), go together, side by side and hand in hand.It is useless if a person has only one of them without the other.

Allah the Almighty has honored the humanity by making them His representatives on earth. This honor was given to humanity because of one quality that they had, i.e. knowledge. Then Allah the Almighty gave them three additional qualities that were never given to any of His creatures; hearing, seeing and thinking. By hearing it is meant to get the knowledge that is acquired by other nations before him, by seeing it is meant to develop this acquired knowledge with research andobservations, and by thinking it is meant to filter and cleanse this knowledge from the mistakes that it contained and then come out with results to the humanity. If all these 3 qualities get together, they will produce that kind of knowledge which Allah bestowed upon Adam and through which Adam was considered superior over all other creatures.

The Prophet (pbuh) used to encourage his companions through different examples and parables to pay attention to his teachings and actions so that they may acquire the knowledge in the way mentioned above and learn the Prophetic way of living this life successfully. He once said:

مثل ما بعثني الله به من الهدى والعلم كمثل الغيث الكثير أصاب أرضاً ، فكان منها نقية قبلت الماء فأنبتت الكلأ والعشب الكثير، وكانت منها أجادب أمسكت الماء، فنفع الله بها الناس فشربوا وسقوا وزرعوا، وأصاب منها طائفة أخرى إنما هي قيعان لا تمسك ماءً ولا تنبت الكلأ فذلك مثل من فقه في دين الله ونفعه ما بعثني الله به فعلم وعلم، ومثل من لم يرفع بذلك رأساً، ولم يقبل هدى الله الذي أرسلت به.

"The parable of guidance and knowledge with which Allah has sent me is like abundant rain falling on the earth, some of which was fertile soil that absorbed rain water and brought forth vegetation and grass in abundance. (And) another portion of it was hard and held the rain water and Allah benefited the people with it and they utilized it for drinking, making their animals drink from it and for irrigation of the land for cultivation. (And) a portion of it was barren which could neither hold the water nor bring forth vegetation (then that land gave no benefits). The first is the example of the person who comprehends Allah's religion and gets benefit (from the knowledge) which Allah has revealed through me (the Prophet) and learns and then teaches others. The last example is that of a person who does not care for it and does not take Allah's guidance revealed through me (He is like that barren land.)".

He established study circles in his mosque/masjid and taught his companions the matters of religion.Once he was in one of these study circles when 3 men entered the mosque. One found a place among the people and sat with them, the other was a bit

shy so he sat at the end of the circle. The third man left. After the study circle was over, the Prophet talked about these 3 men and said: one of them turned to Allah, so Allah also turned to him with His mercy, the second was shy, so Allah also felt shy from him. The third one turned a cold shoulder, so Allah also deserted him. Usama bin Shareek says that once I went to the holy Prophet while he was sitting with his companions. They were so quiet and motionless as if there were birds sitting on their heads.

One of the great scholars of the early Muslims was Imam Malik bin Anas. He once said:

لن يصلح آخر هذه الأمة إلا بما صلح به أولها

"The last part of this Ummah can never be corrected except with what the first part was corrected".

So it is the need of the time to know how the first part of this Ummah was corrected. What was the Prophetic method with which the holy Prophet pbuh educated his companions who later became the leaders of the world. How did he address the his companions who were his students also? How did he stop people from doing bad things? How did he encourage or order them to do good things?How did he change the lives of the desert dwellers into the most civilized people on earth? This article is an attempt to know the main features of his educational method.

Equality of students in front of the Teacher

The holy Prophet dealt each and every companion with equality. He made this very clear that no one is better on the basis of race, color, gender or nationality. He started his farewell address by saying:

"يا أيها الناس إن ربكم واحد وإن أباكم واحد،كلكم من آدم وآدم من تراب، ألا لا فضل لعربي على أعجمي ولا لأعجمي على عربي ولا لأحمر على أسود ولا لأسود على أحمر إلا بالتقوى ، أبلغت ؟ قالوا بلغ رسول الله صلى الله عليه وسلم".

"O people! Your Lord is one and your father is also one. All mankind is from Adam and Eve, an Arab has no superiority over a non-Arab nor a non-Arab has any superiority over an Arab; also a white has no superiority over black nor a black has any superiority over white except by piety (taqwa)*and good action. Learn that* every Muslim is a brother to every Muslim and that the Muslims constitute one brotherhood.

One syllabus for all Students

The Prophet (pbuh) used only one text book for all his students and that was the holy Qur'an. He sometimes explained the injunctions of the Holy Qur'an through his

sayings or deeds. It shows the importance of unifying the syllabus in all schools, whether they belong to public sector or private sector. In Pakistan we see several educational systems that have their own syllabi which is constantly widening the gap among the various segments of our society.

Teacher as Role Model – Do what you preach

It is highly important that what is taught to the students should be practiced by the teacher also, otherwise it will lose its value and the students will consider it as a piece of information and not an essential part of education. It will be just information, having no part in formation of the students. The Prophet used to apply upon himself first what he taught to his companion. He said:

صلوا كما رأيتموني أصلي

"Pray (the daily prayers) as you see me praying".

He performed Hajj with his companions and told them repeatedly:

خذوا عني مناسككم

"Take from me the details of the rituals of Hajj"

IbnIshaq, a great historian and scholar of Hadith, narrated a story from one of the battlefields of the holy Prophet. He says that at the battle ofBadr, when the Prophet was straightening the rows of the companions, he had a stick in his hand with which he was pointing towards the companions to get straight in line. There was a companion whose name was Sawad bin GhaziyyahAnsari, he was standing ahead of the line. The Prophet touched his abdomen with the stick and asked him to get back in the line. The man said: O Messenger of Allah, you hurt me with your stick while Allah has sent you with truth and justice. The Prophet immediately handed over the stick to him, took off his shirt and said: you may take your revenge from me.Sawad came forward hugged the Prophet and kissed his abdomen. The Prophet said: O Sawad, why did you do so? He said: You see that the battle is about to start, I wanted that my last meeting with you should be in this way that my skin should touch your skin. Hearing this, the Prophet prayed for his wellbeing. The Prophet while talking about the people of the Hell firesaid:

يجاء بالرجل يوم القيامة فيلقى في النار ، فتندلق أقتابه في النار ، فيدور كما يدورالحمار برحاه ، فيجتمع أهل النار عليه فيقولون : أي فلانا ما شأنك ؟ أليس كنتتأمرننا بالمعروف وتنهانا عن المنكر ؟ قال : كنت آمركم بالمعروف ولا آتيه ، وأنهاكمعن المنكر وآتيه.

"There will be a man who will be thrown in the Hell. His intestines will come out of his belly. He will go in rounds like a donkey goes around its edge wheel. The people of Hell will gather around him and ask him what brought him there. He would reply that I used to enjoin you to do good things but I never acted upon what I asked you. I prohibit you from doing evil but I myself did that evil".

His soft speech and merciful behavior

Allah the Almighty while praising the soft nature of the holy Prophet said:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

"And by the mercy of Allah you dealt with them gently. And had you been severe and harsh-hearted, they would have broken away from about you; so pass over their faults and ask Allah's forgiveness for them; and consult them in the affairs. Then when you have taken a decision, put your trust in Allah, certainly Allah loves those who put their trust in Him."

- Mu'awiah bin Hakam al-Sulami says:

بينا أنا أُصلِّي مع رسول الله ـ صلَّى الله عليه وسلَّم ـ إذ عَطَس رجلٌ من القوم، فقلتُ: يرحمك الله، فرماني القومُ بأبصارهم، فقلت: واثُكل أُمِّياه! ما شأنكم تنظرون إليَّ؟ فجعلوا يضربون بأيديهم على أفخاذهم، فلمَّا رأيتهم يُصمِّتونني، لكنِّي سكت، فلمَّا صلَّى رسول الله صلَّى الله عليه وسلَّمفبأبي هو وأمي، ما رأيتُ معلِّمًا قبلَه ولا بعدَه أحسنَ تعليمًا منه، فوالله ما كَهَرني ولا ضَرَبني ولا شتمني، قال: إنَّ هذه الصَّلاةَ لا يصلح فيها شيءٌ من كلام الناس، إنَّما هو التسبيحُ والتكبير، وقراءة القرآن.

"That once while praying behind the holy Prophet in congregation, a man sneezed, so I said: May Allah bless you. The people felt bad and exchanged bad looks with me. What is the matter with you? Why you are looking at me like this? They started hitting their thyes to make me quiet. I stopped talking. When the Prophet finished his prayer he talked to me very softly. May my parents be ransom for him, I never saw a teacher better than him, neither before him nor after him. I swear by Allah, he was never rude to me or called me names. He just said:

"This is the prayer, no human conversation is allowed in it. It just contains glorification of Allah, magnification of Allah and recitation of the Holy Qur'an"

His soft attitude and kind behavior was not only with his companions, rather he was softin speaking and gentle in dealing with the non-Muslims also. Imam ibnQayyim al-Jawziyyah narrates a story in his book Zad al-Ma'ad. It is about a transaction that took place between the Prophet and a Jew. InbQayyim writes:

وباعه يهودي بيعاً إلى أجل، فجاءه قبل الأجل يتقاضاه ثمنَه، فقال: لم يَحِلَّ الأجلُ، فقال اليهوديُّ: إنكم لَمطْل يَا بنَي عبدِ المطلب، فهمَّ به أصحابُه، فنهاهم، فلم يَزِدْه ذلك إلا حِلماً، فقال اليهودي: كُلُّ شيء منه قد عرفته من علامات النبوة، وبقيت واحدةٌ، وهي أنه لا تزيدُه شدةُ الجهل عليه إلا حلماً، فأردتُ أن أعْرِفَها، فأسلم اليهودي.

"A Jew sold him something on the condition that the price will be paid on a future date, but he came before that date to ask for his money. The Prophet said: the time

has not come yet. The Jew said: You the sons of Abdul Muttalib, like to linger on in paying the debt. The companions of the holy Prophet wanted to teach him a lesson but the Prophet stopped them. This rudeness of the Jew only increased him in softness. Seeing this, the Jew said: I knew all the signs of Prophet hood in this man except one sign that remained; and it is that if he is faced with the excessive rudeness, it only increases him in forbearance and leniency. Today I wanted to know that sign. So that Jew accepted Islam as he was testing the Prophet.

- A Bedouin started urinating in the Masjid of the Prophet. The companions rushed to stop him. The Prophet asked them to let him finish. When he finished urinating, the Prophet called him and said:

"إن هذه المساجد لا تصلح لشيء من هذا البول، ولا القذر، إنما هي لذكر اللَّه، والصلاة وقراءة القرآن"

"Urinating or littering is inappropriate in the Masjid. Mosques are built for the remembrance of Allah, for the daily prayers and for reciting the Holy Qur'an.

- A man from the tribe of Sa'd bin Bakr whose name was Dhamam bin Tha'laba, came to the holy Prophet and said: I will ask you some difficult questions so do not be angry on me. The Prophet said: ask whatever you want to ask.

Admonition, not Humiliation

The Prophet never mentioned the name of the person in public, who made a mistake, rather he would talk indirectly and say: What is the matter with some people who do this and that. The Prophet appointed a man to collect the Zakat of some tribes. The whole story is narrated by Abu Bakr bin AbiShaiba, who says:

استعمل رسول الله صلى الله عليه وسلم رجلا من الأسد يقال له ابن اللتبية على الصدقة فلما قدم قال هذا لكم وهذا لي أهدي لي قال فقام رسول الله صلى الله عليه وسلم على المنبر فحمد الله وأثنى عليه وقال ما بال عامل أبعثه فيقول هذا لكم وهذا أهدي لي أفلا قعد في بيت أبيه أو في بيت أمه حتى ينظر أيهدى إليه أم لا والذي نفس محمد بيده لا ينال أحد منكم منها شيئا إلا جاء به يوم القيامة يحمله على عنقه بعير له رغاء أو بقرة لها خوار أو شاة تيعر ثم رفع يديه حتى رأينا عفرتي إبطيه ثم قال اللهم هل بلغت مرتين.

"The Messenger of Allah peace be upon him appointed a man from the tribe of BanuAsad, whose name was ibn al-Lutbiyyah, to collect the Zakat. When he came back from his assignment, he said: this is for you and this is for me as these things were gifted to me. The Messenger of Allah peace be upon him rose over his pulpit, and after praising Allah the Almighty and thanking Him, said: what is the matter with my workers? I send one of them to perform a duty and he says: this is for you and this is gifted to me? Why he did not sit in his father's house or in his mother's house and then see if anyone sends him a gift or not? I swear by the one in whose hand is Muhammad's life, if anyone of you takes anything from this he will bring it on the Day of Judgment carry it on his neck; a camel growlingor a cow bellowingor

sheep mooing, then he raised both his hands until we saw the whiteness of his armpits, and said twice: O Allah! I conveyed."

Similarly, there is another occasion in which it is seen that three people came to the house of the holy Prophet to know what is his daily schedule, so that they may copy him. It is narrated by Anas bin Malik who says:

جاء ثلاثة رهط إلى بيوت أزواج النبي صلى الله عليه وسلم يسألون عن عبادة النبي صلى الله عليه وسلم فلما أخبروا كأنهم تقالوها فقالوا وأين نحن من النبي صلى الله عليه وسلم قد غفر له ما تقدم من ذنبه وما تأخر قال أحدهم أما أنا فإني أصلي الليل أبدا وقال آخر أنا أصوم الدهر ولا أفطر وقال آخر أنا أعتزل النساء فلا أتزوج أبدا فبلغ ذلك النبي صلى الله عليه وسلم فحمد الله وأثنى عليه وقال : ما بال أقوام قالوا وكذا أما والله إني لأخشاكم لله وأتقاكم له لكني أصوم وأفطر وأصلي وأرقد وأتزوج النساء فمن رغب عن سنتي فليس مني.

"Three men came to the houses of the wives of the holy Prophet. They wanted to ask about the worship of the Prophet at home. When they were told about it, it was felt as if they belittled it. They said: where are we from the Prophet, peace be upon him? Allah has forgiven all his previous and latter mistakes. So one of them said, from now onward, I will pray the whole night.The second one said: I will observe fasting forever, and never break my fast. The third one said: I will avoid women. I will never marry. When this incident was brought in the notice of the Prophet peace be upon him, he after praising Allah and thanking Him, said: what is the matter with some people who said so and so? I swear upon Allah that I am the most fearing of Allah among you and the most pious among you, but I fast and I also break my fast, I pray at night and sleep also, and I marry the women. So whoever turns away from my Sunnah, is not from me".

Consideration of the human nature and age

The Prophet kept in mind and gave consideration to the natural weaknesses that are based on the human nature. A good example could be of the actions or reactions showed by his fellow wives. Umm Salamah, the wife of the holy Prophet says:

عَنْأُمِّ سَلَمَةَ،أَنَّهَا يَعْنِي أَتَتْ بِطَعَامٍ فِي صَحْفَةٍ لَهَا إِلَى رَسُولِ اللَّهِصَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَصْحَابِهِ ، فَجَاءَتْ عَائِشَةُمُتَّزِرَةٌ بِكِسَاءٍ وَمَعَهَا فِهْرٌ فَفَلَقَتْ بِهِ الصَّحْفَةَ ، فَجَمَعَالنَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَيْنَ فَلْقَتَيِ الصَّحْفَةِ وَيَقُولِ:كُلُوا غَارَتْ أُمُّكُمْ مَرَّتَيْنِ ثُمَّ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ صَحْفَةَعَائِشَةَ فَبَعَثَ بِهَا إِلَى أُمِّ سَلَمَةَ وَأَعْطَى صَحْفَةَ أُمِّسَلَمَةَ لِعَائِشَةَ.

"Once, when the Prophet was in Ayesha's house, she brought some food for the Messenger of Allah and some of his companions. Ayesha, covered in a garment, came, she had astone with her, so hit it on the pot. Consequently the food fell and the pot that contained food broke. (Instead of getting angry) the Prophet collected the food in the two pieces of pot and said twice: keep on eating, your mother got jealous. Then he took another pot from the house of Ayesha and gave it to the servant to take it to Umm Salama and gave the pot of Umm Salama to Ayesha."

There is an interesting story narrated by Abu Huraira. He says:

أَنَّ رَجُلاً قَالَ لِلنَّبِيِّ صلى الله عليه وسلم: أَوْصِنِى ، قَالَ : لاَ تَغْضَبْ ، فَرَدَّدَ مِرَارًا ، قَالَ : لاَ تَغْضَبْ. قال الرجل ففكرت حين قال النبي صلى الله عليه وسلم ما قال فإذا الغضب يجمع الشر كله.

"A man asked the holy Prophet to advise him. He advised him by saying: Do not get angry. He asked many times for another advice. The Prophet repeated the same advice by saying: do not get angry. The man later said, I thought a lot about what the Prophet said and I concluded that the anger has gathered all the evil in it.

Similarly, the following incident could be even more interesting:

عن عائشة رضي الله عنها أنرسول الله صلى الله عليه وسلم رخص في القبلة للشيخ وهو صائم, ونهى عنها الشاب, وقال :الشيخ يملك إربهوالشاب يفسد صومه.

Ayesha the wife of the holy Prophet narrated that an old man came to the holy Prophet and asked him whether it was allowed for him to kiss his wife while fasting? The Prophet allowed him. Then a young man came to him and asked him the same question. The Prophet did not allow him. When he was asked about it he said: the old man will control his desire while the young man will spoil his fast.

While addressing the youth specially,the Prophet peace be upon him said:

يا معشر الشباب من استطاع منكم الباءة فليتزوج فإنه أغض للبصر وأحصن للفرج ومن لم يستطع فعليه بالصوم فإنه له وجاء

“O the community of the youth! Whoever among you can afford to get married the he must marry, as marriage helps you to lower your gaze and protect your private parts. And whoever cannot afford then he/she should fast, as fasting is a shield for him/her”.

Encouraging the good work

The Prophet used to encourage his companions to do good deeds. On the occasion of the battle of Tabook, the Prophet appealed from the companions to spend their money in the cause of Jihad. He had to prepare a big army to fight the Roman Empire. Hearing his appeal Uthman bin Affan presented 900 camels fully loaded with the equipments needed for this expedition. He also gave 100 horses and 1000 Dinars for this battle. The Prophet was so happy seeing all this that he said: from today onward no sin will harmUthman.

In the preparation of the same expedition, it was seen that a poor man whose name was Abu 'Aqeel, worked all day as a laborer and earned some dates that were equal to 4 kilo grams. He gave 2 kilo grams to his house hold and brought 2 kilograms to the holy Prophet. The Prophet ordered that his dates be spread over all

the valuable goods that were brought for the expedition, as an encouragement for him.

Praising the good qualities

The Prophet peace be upon him used to praise the good qualities that he saw in his companions, so that the others may work hard to achieve them. He once said to AshajjAbd al-Qais:

إن فيك خصلتين يحبهما الله: الحلم والأناة

"Certainly, you have two good qualities that Allah loves; forbearance and tolerance."

At another occasion when he was sitting with a group of his companions, he asked:

مَنْ أَصْبَحَ مِنْكُمُ الْيَوْمَ صَائِمًا ؟ ، قَالَ أَبُو بَكْرٍ : أَنَا ، قَالَ : فَمَنْ تَبِعَ مِنْكُمُ الْيَوْمَ جَنَازَةً ؟ قَالَ أَبُو بَكْرٍ : أَنَا ، قَالَ : فَمَنْ أَطْعَمَ مِنْكُمُ الْيَوْمَ مِسْكِينًا ؟ قَالَ أَبُو بَكْرٍ : أَنَا ، قَالَ : فَمَنْ عَادَ مِنْكُمُ الْيَوْمَ مَرِيضًا ؟ قَالَ أَبُو بَكْرٍ : أَنَا ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِصَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : مَا اجْتَمَعْنَ فِي امْرِئٍ إِلَّا دَخَلَ الْجَنَّةَ .

"Who among you fasted today? Abu Bakr said, I. The Prophet said: Who among you attended and followed the funeral today? Abu Bakr said, I. The Prophet said: Who among you fed a poor person today? Abu Bakr said, I. The Prophet said: Who among you visited a sick person today? Abu Bakr said, I. Hearing this the Messenger of Allah said: If all these qualities get together in one person, he will surely enter the Paradise."

Scolding and Reprehension

The Prophet used to apply kindness and merciful behavior as much as possible. He said:

لا يكون الرفق في شئ إلا زانه ولا ينزع من شئ إلا شانه

"Kindness if put in something, it makes it beautiful and if it is taken out of something it makes it ugly".

But sometimes where kindness does not work he ordered that strict measures be taken. He, while training the children over daily prayers, ordered that they should be punished if they do not pray. He said:

مروا أبناءكم بالصلوة لسبع واضربوهم عليها لعشر وفرقوا بينهم في المضاجع

"Order you children to pray when they are seven. When they are ten, beat them for not praying and separate their beds".

Striking while the Iron is hot

The Prophet waited for the appropriate time and place to give his piece of advice.Once some prisoners of war were brought to the Prophet. There was a woman also among them. Milk was flowing out of her chest. She was looking for her lost child. Then she saw a child among the prisoners, she took him, held him to her chest and started feeding him. The Prophet and a group of his companions were seeing her. They were all highly impressed by her love to her child. Taking advantage of this feeling that the companions were going through the Prophet asked them a question. He said: if this woman is given the option to through her child in the fire, would she do that? All the companions who were there said: By Allah, she will never do that. The Prophet said: Allah loves His servants way more than the love of this woman for her child.

Narrowing or eliminating the gap between the religious knowledge and the modern knowledge

The separation of knowledge into religious and modern is actually based on the idea of separating between the religion and life. Hence this ideology is in total clash with the teachings of Islam, as the religion according to Islam is not something separate from the life. Moreover, considering the universe as Allah's dominion and considering the people in it as the servants of Allah who try to live their lives according to His will and injunctions, is actually the true meaning of religion. At the same time this the base on which the whole Sharia is based. A concept like this of the human life on this earth leads to converting all modern sciences into religious sciences. The same concept is mentioned in the statement of Allah when He says:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً

"O you who believe! Enter perfectly in Islam."

If we teach history, geography, physics, chemistry, biology, botany, zoology, geology, astronomy, economics, politics and the rest of the modern sciences in a way that there is no mention or part of Allah then we should not expect from the students that they will have any respect for the laws made by Allah or any intention for obeying His will. The knowledge, whatsoever, should be related to Allah. This is actually what is meant by the very first verses reveled in the Holy Qur'an where Allah the Almighty said:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

"Read in the name of your Lord has created. He has created man from a clot. Read and your Lord is the most generous. Who has taught by the pen. He has taught man that which he knew not."

There is an incident that also leads to the same point. Imam Tabarani narrates this story:

أخرج الطبراني في "الكبير" عن كعب بن عُجْرَة، قال: "مر على النبي - صلى الله عليه وسلم - رجل، فرأى أصحابه من جلَده ونشاطه ما أعجَبهم، فقالوا: يا رسول الله، لو كان هذا في سبيل الله؟ فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : إن كان خرج يسعى على ولده صغارًا، فهو في سبيل الله، وإن كان خرج يسعى على أبوين شيخين، فهو في سبيل الله، وإن كان خرج يسعى على نفسه يعفها، فهو في سبيل الله، وإن كان خرج يسعى على رياء ومفاخرة، فهو في سبيل الشيطان.

"The Prophet was standing with some of his companions when a young man passed by them in a hurry. The companions were impressed by his activeness and strength. They said: We wish he went like this in the cause of Allah. The Messenger of Allah replied: if he went to bring something for his children then it is in the cause of Allah, if he went to bring something for his old parents then it is in the cause of Allah, if he went to bring something for himself so that he may not have to ask anyone, then it is in the cause of Allah, and if he went out to show off and be proud then it is in the cause of Satan."

One of the great scholars of Islam, Abdullah bin Mubarak considers earning Halah livelihood for the family as better and more rewarding than Jihad. He is quoted to have said:

لا يقع موقع الكسب على العيال شيء، ولا الجهاد في سبيل الله.

"Nothing takes the place of earning livelihood for the family, ever Jihad in the cause of Allah."

So this dualism in the education should be eliminated. We in Pakistan have religious schools where only religious education is given, and we have modern schools, colleges and universities where modern education is given. The graduated of the religious institutions know the Holy Qur'an, Sunnah and Hadith and Fiqh. They have the Islamic solutions to resolve the problems of the modern world, but the issue is they do not know the real problems of the modern world, as they were never exposed to these problems. On the other hand we have the graduates from the modern colleges and universities who know and are afflicted with the problems the world is facing, but they are unable to find the solutions from Islam as they never studies Islam as code of life.

Hasting for Specialization

It is wrong to let the student study so many subjects without knowing what he/she is going to be in future. It is highly important for the student and for the parents and teachers to help him/her in finding out his/her orientation, so that his/her precious time may not be wasted. The Prophet peace be upon him led us in this aspect also. He prepared some of his companions and let them excel in different fields. The companions of the holy Prophet also knew about these specialties among themselves. Once Umar bin Khattab delivered a sermon at a place called al-Jabiyah, and in that sermon he said:

مَنْ أَرَادَ أَنْ يَسْأَلَ عَنِ القُرْآنِ، فَلْيَأْتِ أُبَيَّ بنَ كَعْبٍ، وَمَنْ أَرَادَ أَنْ يَسْأَلَ عَنِ الفَرَائِضِ، فَلْيَأْتِ زَيْداً، وَمَنْ أَرَادَ أَنْ يَسْأَلَ عَنِ الفِقْهِ، فَلْيَأْتِ مُعَاذاً، وَمَنْ أَرَادَ أَنْ يَسْأَلَ عَنِ المَالِ، فَلْيَأْتِنِي، فَإِنَّ اللهَ جَعَلَنِي خَازِناً وَقَاسِماً.

"Whoever wants to ask anything about the Holy Qur'an, he should consult Ubayy bin Ka'b, whoever wants to ask anything about the law of inheritance shouldconsult Zaid, whoever wants to ask anything about jurisprudence should go to Mu'adh and whoever wants money should come to me as Allah has made mea treasurer and a distributer."

Similarly, Abdullah bin 'Amr narrated this Hadith:

اسْتَقْرِئُوا القُرْآنَ مِنْ أَرْبَعَةٍ: مِنِ ابْنِ مَسْعُوْدٍ، وَأُبَيٍّ، وَمُعَاذٍ، وَسَالِمٍ مَوْلَى أَبِي حُذَيْفَةَ.

"Learn how to recite the Holy Qur'an from four people; ibnMas'ood, Ubayy, Mu'adh and Salim, the freed slave of Abu Hudhaifah."

It is suggested that a student may have a general syllabus in his/her first ten years of age. In this level he/she should learn whatever is necessary about the human history and his life, about the earth and universe from Islamic perspective. He should have the true picture of the universe that the Holy Qur'an gives us. In this level the student should know the language of his own country, the Arabic language which will help him understand the Qur'an and Sunnah directly, then he should also learn some of the European languages also, so that he may be able to appreciate the knowledge written in these languages and be able to examine it. After this general level the student may go for 6 or 7 years of specialization in the subject he/she chooses.

Student must have a goal

Every student must act like a soldier in an endless battle, for the sake of starting a new life based on faith in Allah and obeying His commands. This noble goal will leave its imprints over the whole system and penetrate in it like the soul penetrates in the blood veins. This noble goal will achieve its priority in the life of an individual, in the society, in dramas, sports clubs, education and research studies. In a nutshell it will control all manifestations of the mental and physical activities of the students. It will lead to only one result; the behavior of an individual and his dealings will come under the frame of Islam, as all the manifestations of life around him will start changing and whole society will become a society filled with faith, supporting each other towards development and prosperity, a society whose members will consider themselves as soldiers in the cause of Allah and in the cause of the betterment of humanity.

REFERENCES

The Holy Qur'an
Ahmad, Musnad, Beirut: Dar al-Fikr.

Albani, Silsilat al-Ahadith al-Sahiha, Riyadh: Maktabat al-Ma'arif, 1995.

Albani, Ghayat al-Muram.

Asqalani, Ahmad, IbnHajar, Fath al-Bari

Baihaqi, al-Sunan al-Kubra

Bukhari, al-Jami al-Sahih

Haithami, Nuruddin, Majma' al-Zawa'id, Maktaba al-Qudsi, 1994.

Hindi, Ali Muttaqi, Kanz al-'Ummal, Beirut: Muassasah al-Risalah, 5th edition, 1985.

Ibn al-Atheer, Usd al-Ghabah

Ibn al-Mulaqqin, Mughni al-Muhtaj

IbnIshaq, al-Seerah, (SeeratibnHisham)

IbnQayyim, Zad al-Ma'ad, Beirut: Muassat al-Risalah, 1998.

IbnSa'd, Tabaqat.

IbnTaymiyyah, Iqtidhaa al-Sirat al-Mustaqeem, Maktaba al-Rushd.

Khateeb Baghdadi, al-Faqeehwa al-Mutafaqqih, Beirut: Dar al-Kutub al-ilmiyyah, 1980.

Maliki, Isma'eel bin Ishaq, al-Mabsoot. Maktaba al-Rushd.

Maududi, AbulA'la, New Islamic Method for Education and Teaching, Beirut: al-Maktab al-Islami, 1985.

Munziri, al-Targheebwa al-Tarheeb

Muslim, Sahih, Hadith

Nasaee, Sunan

Tirmidhi, al-Jami'

Zahabi, SiarA'lam al-Nubalaa

Zarqani, Commentary of al-Muwatta

واقع تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المدارس الثانوية

د.عبد الكريم بن عبد العزيز المحرج

الأستاذ المساعد في قسم الإدارة والتخطيط التربوي
كلية العلوم الاجتماعية ـ جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
المملكة العربية السعودية

1- مشكلة الدراسة

تمهيد :

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ..أما بعد ..

فيعد النشاط أحد المكونات الرئيسة للمنهج بمفهومه الواسع ، كما يعتمد المنهج بشكل أساس على نشاط الطلاب ومشاركتهم وإيجابيتهم في الحياة المدرسية ،حيث يسهم النشاط الطلابي في تنمية الخلق الحسن والسلوك القويم والاتجاهات الإيجابية ،إضافة إلى تثبيت المفاهيم والمصطلحات العلمية وإدراكها بشكل عملي، كما يسهم في كشف الميول والمواهب والقدرات ويعمل على تنميتها بشكل ايجابي وصحيح .

" والنشاط المدرسي جزء من منهج المدرسة الحديثة , فهو يساعد الطلاب على تكوين عادات ومهارات وقيم وأساليب تفكير لازمة لمواصلة التعليم , وللمشاركة في التنمية الشاملة . "(الدخيل,1422هـ، ص 131) .

ويرى بعض التربويين أن النشاط الطلابي الفعّال " يسهم في ترغيب المدرسة للطلاب وجعلها أكثر فعالية وتأثيراً في حياة الطالب " (الفهد, 1422هـ , ص0 25) .

" ومن وجهة نظر التربية الحديثة يعد النشاط الطلابي من أهم ما ينبغي أن يركز عليه المنهج المدرسي كوسيلة لا غاية , فالنشاط يساعد على بناء الجانب النفسي والاجتماعي والقيمي والروحي والجمالي والحركي عند إنسان المستقبل . إنه جزء مهم ومتمم للبرنامج التعليمي الذي يهدف إلى بناء الجانب المعرفي كما أنه يعمل على توفير المناخ المناسب لتحقيق الإبداع والابتكار والجوانب الوجدانية و المهارية على اختلاف مستوياتها مما تنشده حركة تطوير التعليم في هذه الآونة "

(وزارة التربية والتعليم - الإدارة العامة للنشاط الطلابي , 1427 هـ , ص5) .

وعلى أي حال فإن النشاط الطلابي عامة " يعتبر وسيلة لتحقيق كثير من الغايات التربوية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية والجسمية ؛ إذا ما أحسن تنفيذه , وأجيد تنظيمه وأتقنت خططه , واستمر تقويمه ومتابعته داخل المؤسسة التربوية "(ملا, 1422هـ , ص 93) .

- **مشكلة الدراسة**

لا شك أن الإدارة الفعّالة للنشاط الطلابي غير الصفي تسهم في تحقيقه لأهدافه ، سواء كان ذلك في جانب التخطيط أو التنظيم أو التوجيه أو الرقابة أو القيادة أو اتخاذ القرارات أو الاتصال الفعّال أو العلاقات الإنسانية أو التدريب أو... ، أو كان ذلك في جانب الإفادة من الاتجاهات الإدارية والتربوية المعاصرة في إدارته مثل الجودة الشاملة .

وقد كشفت عدد من الدراسات عن أن واقع إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية يشوبه قصور كبير ومن هذه الدراسات ودراسة الدايل (1416هـ) ودراسة آل غائب (1419هـ) ودراسة الجندل (1419هـ) و دراسة السويد(1420هـ) ودراسة سعودي(1421هـ) ودراسة العتيبي (1422هـ) وغيرها .

ويتفق الباحث مع صفحي (1431هـ) في أن تطبيق الجودة الشاملة في إدارة النشاط الطلابي يحقق عدة فوائد منها ضبط النظام الإداري وتطويره في النشاط الطلابي نتيجة لوضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات بدقة ، وكذلك الارتقاء بمستويات الطلاب في جميع الجوانب الايمانية والعقلية والاجتماعية والنفسية والجسمية ، وزيادة كفاءة الإداريين والمعلمين والعاملين في إدارة النشاط الطلابي ورفع مستوى أدائهم والترابط والتكامل بين جميع العاملين للعمل بروح الفريق وزيادة الثقة والتعاون بين إدارة النشاط الطلابي والمجتمع المحلي . وتعد إدارة الجودة الشاملة أحد أهم الأساليب والمداخل الإدارية الحديثة لتطوير النشاط الطلابي وتحسين عملياته وتجويد مخرجاته..، وقد أوصي المؤتمر الدولي الأول للجودة الشاملة في التعليم العام بتعزيز ثقافة الجودة الشاملة في التعليم العام والذي يشكل النشاط الطلابي فيه أحد ركائزه الأساسية. (صفحي ،1431هـ، ص 38).

ولقد أشارت دراسات عديدة إلى إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في قطاع التعليم (المركز العربي للبحوث التربوية بدول الخليج العربي 2002م ص41) ويرى محافظة وناصر(1430هـ، ص46) أن مفاهيم الجودة الشاملة في التربية والتعليم موجودة أصلا قبل ظهور مصطلح الجودة الشاملة إلا أن ممارستها كان بمعان ومصطلحات أخرى .

كما أن الباحث ومن خلال عمله سابقاً في شؤون الطلاب في وزارة التربية والتعليم وزياراته للمدارس لاحظ القصور الذي يصاحب إدارة النشاط الطلابي غير الصفي ، وقد أكد ذلك نتائج الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث على (20) من مديري التربية والتعليم في المملكة و (10) من مشرفي النشاط الطلابي في الوزارة ،وتبين من خلال إجاباتهم أن واقع إدارة النشاط الطلابي في المرحلة الثانوية يشوبه قصور ويحتاج إلى تطوير ،مما أيد أهمية دراسة هذا الموضوع ، وقد هدف الباحث في هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية.

- **أسئلة الدراسة:**

تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي :

ما واقع تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية ؟ .

- **أهداف الدراسة :**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية .

- **حدود الدراسة :**

أجريت هذه الدراسة على المدارس الثانوية النهارية الحكومية للبنين في التعليم العام في المملكة العربية السعودية.

- **مصطلحات الدراسة :**

النشاط الطلابي غير الصفي:

تُعرفه دائرة المعارف الأمريكية بأنه"يتمثل في البرامج التي تنفذ بإشراف وتوجيه المدرسة ،والتي تتناول كل ما يتصل بالحياة المدرسية ونشاطاتها المختلفة ذات الارتباط بالمواد الدراسية أو الجوانب الاجتماعية أو البيئية أو الأندية (الجماعات والجمعيات)ذات الاهتمامات الخاصة بالنواحي العملية أو العلمية أو الرياضية ..." (سالم ،1425هـ ، ص617) .

ويقصد بالنشاط الطلابي غير الصفي في هذه الدراسة جميع البرامج والفعاليات التي تقدمها المدرسة لطلابها ليمارسوها خارج الصف الدراسي تحت إشرافها سواءً كانت داخل المدرسة أو خارجها وفقاً لميولهم واستعداداتهم وقدراتهم والتي تكون ذات علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالمنهج محققة للأهداف التربوية والتعليمية .

أ- إدارة النشاط الطلابي :

يقصد بإدارة النشاط الطلابي في هذه الدراسة الجهة الإدارية المشرفة على النشاط الطلابي في الوزارة و إدارات التربية والتعليم والمدارس الثانوية ، وسواءً كان الإشراف يتم من قبل مشرف النشاط الطلابي في وزارة التربية والتعليم أو مشرف النشاط في إدارات التربية والتعليم ، أو مديري المدارس الثانوية أو رواد النشاط بها .

ج- إدارة الجودة الشاملة TQM :

ترى البنا (2003م ، ص256) أن "إدارة الجودة الشاملة ثقافة تهتم بالتركيز على الطلاب ، و المديرين ، و جميع العاملين ، والمصادر المتنوعة بالنظام التعليمي ،وتقوية طاقاتهم ، وتنمية إمكاناتهم في ضوء استراتيجية النظام التعليمي "

وقد عرف معهد المقاييس البريطاني إدارة الجودة الشاملة على أنها "فلسفة إدارية تشمل كافة نشاطات المنظمة التي من خلالها يتم تحقيق احتياجات وتوقعات العميل و المجتمع, وتحقيق أهداف المنظمة كذلك بأكفأ الطرق وأقلها كلفة عن طريق الاستخدام الأمثل لطاقات جميع العاملين بدافع مستمر للتطوير" (بطاح ، 2006، ص 118)

وعرفها الدندني (1431هـ، ص13) بأنها: "مجموعة من العمليات التي تقوم على العديد من الأسس والمتطلبات الأساسية في تلبية احتياجات المستفيدين، وتقديم التحفيز للعاملين، والتحسين المستمر للأداء، والخدمات المقدمة، وتطويرها، باستخدام كافة الموارد المادية والبشرية المتاحة".

وبناءً على ما سبق يمكن اعتبار مفهوم إدارة الجودة الشاملة فلسفة فكرية لإدارةالمنظمة التربوية تهدف إلى التعاون والمشاركة المستمرة من كل العاملين من أجل تحسين المنتج أو الخدمات وكذلك الأنشطة لتحقيق رضا المستفيد سواءً كان فرداً أو مجتمعاً،كما أنها تعبر عن تأدية الشيء بطريقة سليمة من أول مرة في الوقت المحدد وفي كل مرة والسعي الدائم من أجل التحسين والحصول على الرضا الدائم من قبل المستفيدين .

2- الإطار النظري للدراسة.

أ - مبادئ إدارة الجودة الشاملة :

تقوم الجودة الشاملة على عدد من المبادئ الرئيسة وفق ما يذكره وعالم (1425هـ،ص90) و السحيم (1425هـ،ص122) و صفحي (1431هـ، ص 38) و محافظة وناصر (1430هـ، ص46) ومنها ما يأتي

1- التركيز على المستفيد:

بحيث يُعد رضا العميل الركيزة الأساس والقاعدة التي تنطلق منها أعمال المنظمة،فتسعى إلى توفير احتياجات ومتطلبات العملاء ومحاولة تنفيذ توقعاتهم .

2- التحسين المستمر :

فالعمل هو ثمرة سلسلة من الخطوات والنشاطات المترابطة التي تؤدي إلى محصلة نهائية ، ومن الضروري أن تلقى كل خطوة من هذه الخطوات ما تحتاجه من الاهتمام ومن ثم التحسين سعياً للتطوير المستمر .

3- التعاون الجماعي بدلاً من المنافسة :

حيث يركز نظام إدارة الجودة الشاملة على التعاون بين مختلف المستويات الإدارية في المنظمة بدلاً من المنافسة وذلك سعياً للتحسين المستمر ومن ثم التطوير وقد اشتهر اليابانيون بذلك في الإدارة اليابانية أو النموذج الياباني ، وذلك من خلال استخدام أسلوب حلقات الجودة .

4- الوقاية بدلاً من التفتيش :

تنطلق فلسفة إدارة الجودة الشاملة من مبدأ أن الجودة عبارة عن ثمرة العملية الوقائية وليس العملية التفتيشية وذلك بهدف زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف ويكون ذلك من خلال الوقاية في العملية الإنتاجية حيث يتم مراقبة الانحرافات منذ البداية .

5- المشاركة الكاملة :
حيث تتم عملية المشاركة في العمل الجماعي من قبل جميع الأفراد في المنظمة وذلك لزيادة ولائهم وانتمائهم لها ، فيركز نظام إدارة الجودة الشاملة على أهمية استخدام أسلوب اللامركزية والاتصالات الأفقية بدلاً من المركزية والاتصالات الرأسية وذلك لدعم العمل الجماعي، وهذا يتم من خلال مساندة ودعم الإدارة العليا.
6- اتخاذ القرار بناءاً على الحقائق :
تمتاز المنظمات التي تطبق نظام إدارة الجودة الشاملة بأن قراراتها مبنية على حقائق وبيانات صحيحة وليست مجرد تكهنات حيث تستخدم أدوات إحصائية وأدوات علمية تسهم في وضع السياسات والإستراتيجيات .

ب – أهداف إدارة الجودة الشاملة :

تتعدد أهداف إدارة الجودة الشاملة وفق ما يشير إليه العمري (1425هـ،ص24) و الكرزاب والكيلاني (1425هـ،ص68)، و الحمودي (1425هـ، ص 267) والغامدي (1430هـ) و صفحي (1431ه ـ، ص 38) ، وغيرهم ، ولعل من أبرزها ما يأتي :

1. تحقيق التميز والإتقان والسرعة في أداء العمل .
2. تحقيق الأهداف بصورة أفضل .
3. تحسين استخدام التقنية لمعرفة متطلبات المستفيدين من الخدمة .
4. أداء العمل بكفاءة عالية وفقاً للمواصفات والمعايير المطلوبة لأداء الأعمال .
5. تحديد الطرق المثلى لزيادة الإنتاجية .
6. تخفيض التكاليف وتقليل الهدر المالي والتربوي .
7. تحقيق رضا وتوقعات المستفيدين .
8. إيجاد نظام شامل ومتكامل للأداء .
9. الوقاية من الوقوع في الأخطاء في أداء العمل .
10. حسن استثمار الموارد المتاحة للإدارة .

ج ـ خطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة :

يحتاج تطبيق إدارة الجودة الشاملة إلى المرور بخمس مراحل هي :
- مرحلة الإعداد والتهيئة.
- ومرحلة التخطيط .
- ومرحلة التقويم
- ومرحلة التنفيذ .
- ومرحلة تبادل الخبرات ونشرها .

وذلك وفق ما يذكره هيجان (1415هـ ص427) والطويل (2002م،ص 11/2) وعليمات (2008م) و صفحي (1431هـ، ص 44) وغيرهم ، وذلك على النحو الآتي :

1- مرحلة الإعداد والتهيئة :

وتعتبر من أهم المراحل لأنها تمهد لتهيئة البيئة الثقافية السليمة من خلال إعداد القادة الذين سيتولون الإشراف على التطبيق وتستدعي هذه المرحلة بعض الخطوات التنفيذية وذلك وفق الآتي:
أ- تحديد مدى الحاجة إلى تطبيق إدارة الجودة الشاملة من خلال استعراض تجارب مماثلين والنجاحات التي تحققت لديهم مما أكسبهم صفة التميز .
ب- تدريب كبار المديرين الذين ستناط بهم مرحلة الإعداد وفق منهج تدريبي يتناول مفاهيم وفلسفة الجودة الشاملة .
ج- التخطيط الاستراتيجي الشامل للمنظمة ،وتحديد الأهداف العامة من خلال رؤية المنظمة .
د- تبيان المنهجية التي ستتبعها المنظمة من حيث مستوى الدعم الإداري مع التركيز على عدم تأثير تطبيق الجودة على الأمن الوظيفي للعاملين .

هـ- اتخاذ القرار بالالتزام بتخصيص الموارد ومتابعة التقدم بقياس وتقييم مراحل التطبيق .
و- النقل التفصيلي الكامل للعاملين بوضوح تام وشامل .

2- مرحلة التخطيط للتنفيذ :
وتشمل هذه المرحلة ما يأتي :
أ- اختيار أعضاء المجلس الاستشاري للجودة بمن فيهم الرئيس والعضو المنتدب والمديرين المعنيين في المستويات الإدارية المختلفة وكذلك اختيار منسق الجودة الشاملة.
ب- تدريب المجلس الاستشاري ومنسق إدارة الجودة الشاملة .
ج- وضع الأسس والمنطلقات التي يجب أن يسير عليها المجلس وإعداد مسودة خطة التنفيذ وتوزيع المسئوليات ومواعيد الاجتماعات والمناقشات .
د- تحديد العمليات الأساسية واختيار استراتيجية تنفيذ الخطة على أن يتم تدارس المشاكل التي تعترض فرق العمل وتحديد مداخل التحسين .
هـ- اعتماد الخطة والتعهد بتوفير المواد اللازمة لتنال الموافقة النهائية من المعنيين عقب مناقشتها من الجميع .

3- مرحلة التقويم :
وتشمل هذه المرحلة أربع خطوات هي :
أ- التقويم الذاتي :
في هذه المرحلة يتم الحصول على إجابات لمجموعة من التساؤلات عما يجب فعله للمحافظة على الوضع المتميز ،والمبادرات التي يجب أن تقوم و يؤخذ بها لتحسين العمل ، والمنافع والمزايا التي يتوقع الحصول عليها من تطبيق إدارة الجودة الشاملة ،و كيفية قياس النجاح والتقدم ،وأوجه الاختلاف عن المنظمات المثيلة ،و أوجه القصور والضعف التي تواجه المنظمة ،والمعوقات الحقيقية التي تواجه المنظمة ،ودور قائد الفريق في التغيير ،ونوع التدريب والبرامج التي تزيد من فاعلية التطبيق ،ومن الجهة المستهدفة ؟ و كيف يمكن إرضائها ؟ وما مستوى المناخ العام الداخلي للمنظمة وثقافتها التنظيمية(قيم، مصالح ، اهتمام) ؟.
ب- التقدير التنظيمي :
وتهدف هذه الخطوة إلى تقييم الوضع الحالي للمنظمة وتقييم كل العناصر التي تسير بها في المواقف والظروف الإيجابية بغرض التحسين المستمر والتطور الحقيقي وذلك عن طريق المقابلات الشخصية ،والدراسات والبحوث ،وتقويم أداء العاملين ،والمسوحات البحثية ،والتعرف على ثقافة المنظمة .
ج- دراسة مسحية للمستهدفين :
ويشمل ذلك التعرف على مدى قبول الجهة المستهدفة لنشاط المنظمة ،والوقوف على رغبات المجتمع وحاجاته الضرورية من التعليم ،والتعرف على اقتراحات المعنيين بقصد التطوير والتحسين .
د- التغذية العكسية :
تهدف هذه الخطوة إلى الوقوف على أراء العملاء نحو البرنامج التعليمي وآلية تنفيذه والخدمات.

4- مرحلة التنفيذ :
وتشمل هذه المرحلة اختيار المنسقين وتدريبهم وتدريب الإدارة والعاملين ، وتدريب المشاركين في فرق العمل ،ليصبحوا خبراء يقودوا عملية تطبيق الجودة الشاملة مستقبلاً ، ويمثلوا حلقة وصل بين فرق العمل و المنسقين والمجلس المختص بالجودة .

5- مرحلة تبادل الخبرات ونشرها :
يتم في هذه المرحلة استثمار الخبرات واستعراض النجاح الذي تحقق ودعوة جميع وحدات المنظمة والمتعاملين معها من ممثلي الفعاليات الاجتماعية ، والمهتمين التربويين والممولين ، لشرح الإنجازات والتركيز على المزايا التي تعود بالفائدة من المشاركة في عملية التحسين بقصد طلب التأييد والمؤازرة .
وفي نهاية هذه المرحلة يتم وضع برنامج زمني لتطبيق إدارة الجودة الشاملة على أن يؤخذ بعين الاعتبار ما يأتي :
أ- تتم عملية التخطيط لإدارة الجودة عند نهاية مرحلة الإعداد على أن تلتزم الإدارة فيها بتوفير الدعم وتخصيص الموارد .

ب- تبدأ مرحلة التنفيذ عقب موافقة المجلس الاستشاري للجودة على الخطة .
ج- تبدأ فرق العمل في التنفيذ بعد توفير الخدمات الداعمة من تدريب واستشارات.
د- بعد التأكد من نجاح التطبيق يبدأ في عملية النشر وتبادل الخبرة .

د - أدوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة :
تتعدد الأدوات والوسائل المستخدمة في الجودة الشاملة وفق ما يذكره الطويل (2002م،ص23) والشرقاوي(2003م،ص54) ودمنهوري(1425هـ،ص235) والشمراني (2008م) ومن ذلك ما يأتي:

1- **العصف الذهني** :
وتهدف هذه الأداة إلى الحصول على أكبر قدر من الأفكار الإبداعية في ظل بيئة مشجعة مؤيدة وتشمل جميع أعضاء فريق إدارة الجودة .
2- **عوامل النجاح الحاكمة** :
حيث يساعد تحديد الأهداف في تحديد عدد قليل من القضايا الحاكمة في أي نشاط. ومن الأمثلة على عوامل النجاح الحاكمة ما يأتي: رضاء المستهدفين - تنفيذ منهج دراسي ابتكاري - القيمة المضافة للطلاب – جودة بيئة التعليم - الهيئة التعليمية الفعالة .
3- **المعيار الأساسي أو النموذجي** :
ويهدف إلى معرفة مكانة المنظمة من حيث الأداء المحقق قياسا مع أداء المنظمات الأخرى والمساعدة في وضع الأهداف وتجاوز العقبات .
4- **مصفوفة العملية** :
وتهدف إلى توضيح كيفية تأثير الأنشطة على النتائج المرغوبة أو عوامل النجاح الحاكمة ، ثم تحديد الأولويات للعمليات حسب أهميتها .
5- **تحديد العملية** :
وتهدف إلى تحديد المتطلبات بدقة وتعتبر الخطوة الأولى في أي نشاط يهدف إلى التحسين أو التغيير .
6- **خريطة التدفق** :
تبين تتابع العمليات المرتبطة بنقاط اتخاذ القرار الرئيسية ، ولها رموز ومصطلحات .
7- **خريطة العقل** :
وتهدف إلى جعل التفكير منصبا نحو الموضوع مناط البحث والدراسة ، ليتسنى هيكلة الأفكار والمفاهيم المرتبطة ، وتظهر أهميتها عند إعداد التقارير أو تقديم العروض وإجراء المقابلات والحوارات .

8- **خريطة الشجرة البيانية** :
وتهدف إلى تجزئة المشكلة المعقدة إلى العناصر المسببة لها وإبراز الأثر والنتيجة التي يمكن التوصل إليها بشكل مبسط وسلس من خلال الرسم البياني المتضمن للإجابة على الأسئلة (لماذا ؟ لماذا ؟) وكذلك (كيف ؟ كيف ؟) .
كما يلاحظ أن هنالك أدوات مهمة تستخدم في هذا المجال ومنها مصفوفة باريتو 20/80 (المجالات القليلة المؤثرة)،وتحليل مجالات القوة التي تعنى بتحديد القوى الرئيسة الداعمة والمناهضة أو المعوقة ،و خريطة القياس باستعمال مقياس بياني يرسم لبيان مستوى الأداء ،و قائمة المراجعة وغيرها .Histogram ، والمدرج التكراري (Check Sheet) والمراقبة

3- منهج الدراسة وإجراءاتها :

3-1- منهج الدراسة:
استخدم الباحث منهج البحث الوصفي المسحي في دراسته التي هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية.

3-2- عينة الدراسة :

تم إجراء الدراسة على عينة تمثل مشرفي النشاط في إدارات التربية والتعليم ، والمديرين ورواد النشاط في المدارس الثانوية النهارية الحكومية، و تم اختيار العينة وفق الآتي :

أ- تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العنقودية متعددة المراحل ، وفق ما يشير إليه العساف (1409هـ،ص98) ، حيث تم أولاً اختيار عينة عشوائية من إدارات التربية والتعليم تمثل 25% من إدارات التربية والتعليم في المملكة فوقع الاختيار على الإدارات الآتية (وعددها تسع إدارات):

1. المنطقة الشرقية . 2.القصيم. 3. الطائف. 4. الحدود الشمالية. 5. القنفذة .
6. المهد . 7.وادي الدواسر. 8. الاحساء. 9. رجال ألمع .

ثم أجريت الدراسة على جميع مشرفي النشاط الطلابي في هذه الإدارات التسع .

ب- فيما يتعلق بمديري المدارس ورواد النشاط في المدارس الثانوية فقد أُعيد تطبيق الطريقة العنقودية أيضاً وتم اختيار عينة من المدارس الثانوية تمثل 20% من المدارس في إدارات التربية والتعليم المختارة ، ثم أجريت الدراسة على جميع المديرين ورواد النشاط الطلابي في تلك المدارس .

د- و نظراً لقلة عدد مشرفي النشاط في وزارة التربية والتعليم (22مشرفاً) فقد تم إجراء الدراسة عليهم جميعاً .

وقد استأنس الباحث في تحديد نسبة العينة وهي حوالي (20%) من مجتمع الدراسة بالنسبة للمشرفين والمديرين ورواد النشاط إلى حجم عينات الدراسات السابقة ، وما أشار إليه بعض الباحثين في منهجية الدراسات مثل سيكاران(1419هـ ، ص388) .

3-3- أداة الدراسة :

طبق الباحث في دراسته الاستبانة ، حيث تم تطبيقها على مشرفي النشاط الطلابي في وزارة التربية والتعليم ومشرفي النشاط الطلابي في إدارات التربية و التعليم المختارة ومديري المدارس ورواد النشاط في المدارس الثانوية المختارة، وقد احتوت هذه الاستبانة على الآتي :

أ- جزء خاص بالبيانات الشخصية للمستجوبين .

ب- عبارات الاستبانة، و تضمنت 8 عبارات .

وقد هدفت الاستبانة إلى معرفة واقع تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية .

و استخدم الباحث مقياس (ليكرت) الخماسي للخيارات وكانت الخيارات هي : **"بدرجة كبيرة جداً " "بدرجة كبيرة "** و **"بدرجة متوسطة "** و **"بدرجة ضعيفة "** و **" لا أوافق "** ، وذلك للمزايا التي ينفرد بها هذا المقياس عن غيره ، و أُعطيت للخيارات الدرجات الآتية **(5)**، **(4)** ، **(3)** ، **(2)** ، **(1)** بالترتيب .

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة ؛ تم حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4=0,80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهو الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي :

- من 1,00 وحتى 1,80 يمثل (لا أوافق)
- من 1,81 وحتى 2,60 يمثل (موافق بدرجة ضعيفة)
- من 2,61 وحتى 3,40 يمثل (موافق بدرجة متوسطة)
- من 3,41 وحتى 4,20 يمثل (موافق بدرجة كبيرة)
- من 4,21 وحتى5,00 يمثل (موافق بدرجة كبيرة جدًا).

3-4-صدق أداة الدراسـة :

قام الباحث بإجراء اختبار صدق الاستبانة وذلك بعرض الاستبانة على بعض المحكمين من أساتذة الجامعات والمتخصصين في الإدارة والتخطيط التربوي بلغ عددهم 12 محكّماً ، و من ثم تم تعديها وفق ملحوظاتهم .

3-5 - ثبات أداة الدراسة :

تم حساب معامل الثبات للاستبانة بطريقة الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) حيث بلغ معامل الثبات 97.5% وهو مرتفع جداً مما يعكس ثبات أداة الدراسة .

3-6- الأساليب الإحصائية التي استخدمت في الدراسة :

1. أساليب الإحصاء الوصفي (التكرار والنسب المئوية) .
2. بعض مقاييس النزعة المركزية والتشتت (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري) .
3. معامل ارتباط (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات الاستبانة .

4- تحليل البيانات ونتائج الدراسة :

4-1- خصائص عينة الدراسة :

تتميز عينة الدراسة (وهم مشرفو النشاط الطلابي و مديرو المدارس ورواد النشاط في المدارس الثانوية النهارية الحكومية للبنين) بأن متوسط أعمار معظمهم (72% منهم) تراوح بين (31-50 سنة) ومتوسط عدد سنوات الخدمة (الخبرة في مجال الوظيفة الحالية) لمعظمهم (85% منهم) ثلاث سنوات فأكثر وفق ما يتضح من الجدول رقم (1) الآتي :

جدول رقم (1) بيانات وصفية لوظائف ومؤهلات وأعمار وخبرة عينة الدراسة من المشرفين والمديرين والرواد

المتغير		التكرار	النسبة المئوية
الوظيفة	مشرف نشاط	124	%42.5
	مدير مدرسة	83	%28.5
	رائد نشاط	79	%27
	لم يحدد	5	%2
	المجموع	291	%100
المؤهل العلمي	كلية غير تربوية	31	% 10.5
	كلية تربوية	198	% 68
	مؤهل أعلى	22	% 7.5
	لم يحدد	40	%14
	المجموع	291	% 100
العمر	30 سنة فأقل	50	% 17
	من 31-40 سنة	135	% 46.5
	من 41-50سنة	74	% 25.5
	من 51-60سنة	16	% 5.5
	لم يحدد	16	% 5.5
	المجموع	291	% 100
عدد سنوات الخدمة (الخبرة في مجال	أقل من 3 سنوات	24	% 8
	من 3-7 سنوات	102	% 35

الوظيفة الحالية)	أكثر من 7 سنوات	145	% 50
	لم يحدد	20	%7
	المجموع	291	% 100

4-2- الإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة وهو :
ما واقع تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية ؟ .

يبين الجدول الآتي رقم(2) البيانات الوصفية لعبارات واقع تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية:

جدول رقم (2) بيانات وصفية لتطبيق مبادئ الجودة الشاملة في النشاط الطلابي غير الصفي

م	العبـــارة		أوافق بدرجة كبيرة جدا (5)	أوافق بدرجة كبيرة (4)	أوافق بدرجة متوسطة (3)	أوافق بدرجة ضعيفة (2)	لا أوافق (1)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	**تطبق إدارة النشاط الطلابي الجودة الشاملة في أعمالها .**	**ت***	**25**	**64**	**99**	**56**	**43**	**2.86**	**1.21**
		%*	**%9**	**%22**	**%34**	**%19**	**%15**		
2	**تستخدم إدارة النشاط الطلابي الأدوات المستخدمة في الجودة الشاملة أو بعضها ومنها العصف الذهني وقائمة المراجعة والمراقبة وغيرها**	**ت**	**14**	**68**	**113**	**59**	**34**	**2.86**	**1.08**
		%	**%5**	**%23**	**%39**	**%20**	**%12**		
3	**تركز إدارة النشاط الطلابي على الطالب ومدى رضاه عن برامج النشاط**	**ت**	**29**	**71**	**107**	**53**	**30**	**3.04**	**1.13**
		%	**%10**	**%24**	**%37**	**%18**	**%10**		
4	**تعتمد إدارة النشاط الطلابي استراتيجية التحسين المستمر.**	**ت**	**36**	**77**	**105**	**51**	**17**	**3.17**	**1.14**
		%	**%12**	**%27**	**%36**	**%18**	**%6**		
5	**تشرك إدارة النشاط الطلابي جميع العاملين فيها في البرامج والأنشطة .**	**ت**	**29**	**83**	**100**	**55**	**20**	**3.12**	**1.12**
		%	**%10**	**%29**	**%34**	**%19**	**%7**		
6	**تعتمد إدارة النشاط الطلابي عند اتخاذ قراراتها على الحقائق والبيانات الصحيحة وليس على التكهنات**	**ت**	**35**	**86**	**82**	**64**	**22**	**3.14**	**1.16**
		%	**%12**	**%30**	**%28**	**%22**	**%8**		
7	**تُستخدم إدارة النشاط**	**ت**	**25**	**68**	**94**	**69**	**33**	**2.92**	**1.15**

	الطلابي أدوات إحصائية علمية تسهم في اختيار استراتيجيات النشاط.	%	%9	%23	%32	%24	%11		
8	تُركز إدارة النشاط الطلابي على اذكاء التعاون الجماعي والعمل بروح الفريق بدلاً من المنافسة في النشاط.	ت	42	94	83	51	19	3.29	1.15
		%	%14	%32	%29	%18	%7		
	المتوسط العام							3.05	

* ت : تعني التكرار .

** % : تعني النسبة المئوية ويلاحظ أن الفرق بين النسبة 100% وبين مجموع النسب لخيارات كل عبارة يمثل نسبة الذين لم يجيبوا على العبارة ، كما أن النسب مقربة لأقرب عدد صحيح .

1- رأى (31%) من عينة الدراسة أن إدارة النشاط الطلابي تطبق دائماً أو في أغلب الأحيان الجودة الشاملة في أعمالها ، في حين يرى (34%) من العينة أنها تقوم بذلك ولكن بدرجة متوسطة ، بينما يرى (34%) من المجيبين أنها لا تطبق الجودة الشاملة في أعمالها ، أو أنها نادراً ما تفعل ذلك ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة(2.86) وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2,61 وحتى 3,40) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن إدارة النشاط الطلابي في المرحلة الثانوية تطبق الجودة الشاملة في أعمالها بدرجة متوسطة.

2- رأى (28%) من عينة الدراسة أن إدارة النشاط الطلابي تستخدم دائماً أو في أغلب الأحيان الأدوات المستخدمة في الجودة الشاملة أو بعضها ومنها العصف الذهني وقائمة المراجعة والمراقبة وغيرها ، في حين يرى (39%) من العينة أنها تستخدمها ولكن بدرجة متوسطة ، بينما يرى (32%) من المجيبين أنها لا تستخدمها ، أو أنها نادراً ما تستخدمها، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة(2.86) وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2,61 وحتى 3,40) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن استخدام إدارة النشاط الطلابي لأدوات الجودة الشاملة أو بعضها يتم بدرجة متوسطة .

3- أن (34%) من عينة الدراسة ترى أن إدارة النشاط الطلابي تركز دائماً أو في أغلب الأحيان على الطالب ومدى رضاه عن برامج النشاط ، في حين يرى (37%) من العينة أنها تفعل ذلك ولكن بدرجة متوسطة ، بينما يرى (28%) من المجيبين أنها لا تفعل ذلك ، أو أنها نادراً ما تركز عليه، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة(3.04) وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2,61 وحتى 3,40) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن إدارة النشاط الطلابي تركز على الطالب ومدى رضاه عن برامج النشاط بدرجة متوسطة.

4- يرى (39%) من عينة الدراسة أن إدارة النشاط الطلابي تعتمد دائماً أو في أغلب الأحيان استراتيجية التحسين المستمر ، في حين يرى (36%) من العينة أنها تقوم بذلك ولكن بدرجة متوسطة ، بينما يرى (24%) من المجيبين أنها لا تعتمد هذه الاستراتيجية ، أو أنها نادراً ما تعتمد ذلك في عملها ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة(3.17) وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2,61 وحتى 3,40) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن إدارة النشاط الطلابي تعتمد استراتيجية التحسين المستمر بدرجة متوسطة.

5- رأى (39%)من عينة الدراسة أن إدارة النشاط الطلابي تشرك دائماً أو في أغلب الأحيان جميع العاملين فيها في البرامج والأنشطة ، في حين يرى (34%) من العينة أنها تقوم بذلك ولكن بدرجة متوسطة ، بينما يرى(26%) من المجيبين أنها لا تشرك جميع العاملين فيها في البرامج والأنشطة ، أو أنها نادراً ما تفعل ذلك ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.12) وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2,61 وحتى 3,40) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن إدارة النشاط الطلابي تشرك جميع العاملين فيها في البرامج والأنشطة بدرجة متوسطة.

6- أن (42%) من عينة الدراسة ترى أن إدارة النشاط الطلابي تعتمد دائماً أو في أغلب الأحيان عند اتخاذ قراراتها على الحقائق والبيانات الصحيحة وليس على التكهنات ، في حين يرى (28%) من العينة أنها تقوم بذلك ولكن بدرجة متوسطة ، بينما يرى (30%) من المجيبين أنها لا تقوم بذلك ، أو أنها نادراً ما تفعله ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة(3.14) وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2,61 وحتى 3,40) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن إدارة النشاط الطلابي تعتمد بدرجة متوسطة على الحقائق والبيانات الصحيحة وليس على التكهنات عند اتخاذ قراراتها.

7- يرى (32%) من عينة الدراسة أن إدارة النشاط الطلابي تستخدم دائماً أو في أغلب الأحيان أدوات إحصائية علمية تسهم في اختيار استراتيجيات النشاط ، في حين يرى (32%) من العينة أنها تقوم بذلك ولكن بدرجة متوسطة ، بينما يرى (35%)من المجيبين أنها لا تفعل ذلك ، أو أنها نادراً ما تفعله ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة(2.92) وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2,61 وحتى 3,40) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن إدارة النشاط الطلابي تستخدم أدوات إحصائية علمية تسهم في اختيار استراتيجيات النشاط بدرجة متوسطة.

9- يرى (46%) من عينة الدراسة أن إدارة النشاط الطلابي تركز دائماً أو في أغلب الأحيان على إذكاء التعاون الجماعي والعمل بروح الفريق في أعمالها ، في حين يرى (29%) من العينة أنها تقوم بذلك ولكن بدرجة متوسطة ، بينما يرى (25%) من المجيبين أنها لا تركز على ذلك ، أو أنها نادراً ما تفعله ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة(3.29) وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2,61 وحتى 3,40) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن إدارة النشاط الطلابي تركز على إذكاء التعاون الجماعي والعمل بروح الفريق في أعمالها بدرجة متوسطة.

ويُلحظ من الجدول رقم (2) أن مهمات تطبيق الجودة الشاملة و مبادئها في إدارة النشاط الطلابي يتم بدرجة متوسطة.

كما يُلحظ من الجدول رقم (2) أن أقل عبارتين حظيتا بقيام إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية بهما في تطبيق الجودة الشاملة في النشاط الطلابي هما عبارة " تطبق إدارة النشاط الطلابي الجودة الشاملة في أعمالها " وعبارة " تستخدم إدارة النشاط الطلابي الأدوات المستخدمة في الجودة الشاملة أو بعضها ومنها العصف الذهني وقائمة المراجعة والمراقبة وغيرها " حيث بلغ المتوسط الحسابي لهما (2.86).

كما يتبين من الجدول رقم(2) أن التركيز على إذكاء التعاون الجماعي والعمل بروح الفريق بدلاً من المنافسة في النشاط حظي بأكبر متوسط حسابي في هذا البند حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.29)ورغم أنه أكبر متوسط حسابي في بند الجودة إلاّ أنه لم يتجاوز الدرجة المتوسطة.

وأخيراً يُلحظ من الجدول رقم (2) أن المتوسط الحسابي لعبارات البند تراوح بين(2.86) من واقع (5) في تطبيق إدارة النشاط الطلابي للجودة الشاملة في أعمالها ، واستخدامها للأدوات المستخدمة في الجودة الشاملة أو بعضها ، و (3.29) في التركيز على إذكاء التعاون الجماعي والعمل بروح الفريق بدلاً من المنافسة في النشاط وبلغ المتوسط الحسابي للعبارات ككل (3.05)، مما يشير إلى أن اهتمام إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية بتطبيق مبادئ الجودة الشاملة ومتطلباتها متوسطاً ، وقد يُعزى ذلك إلى حداثة هذا الاتجاه

الإداري وقلة اطلاع العاملين في النشاط عليه أو تدريبهم على مفاهيمه وتطبيقاته وتوظيفه في إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية .

5- توصيات الدراسة :

في ضوء النتائج التي كشفت عنها الدراسة ، يوصي الباحث بالآتي :

1. تكثيف الجهود لتبني مفاهيم الجودة الشاملة ومبادئها في إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية .
2. التركيز على الطالب ومدى رضاه عن برامج النشاط الطلابي.
3. التحسين المستمر في خطط وبرامج النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية .
4. زيادة إشراك العاملين في إعداد الخطط والبرامج الخاصة بالنشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية .
5. زيادة اعتماد إدارة النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية على الحقائق والبيانات الصحيحة عند اتخاذ قراراتها .
6. ضرورة استخدام الأدوات الإحصائية العلمية التي تسهم في اختيار استراتيجيات النشاط الطلابي
7. التركيز على إذكاء روح التعاون والعمل بروح الفريق في برامج النشاط الطلابي غير الصفي في المرحلة الثانوية ، حيث ثبت من الدراسة أن ذلك يتم بدرجة متوسطة ، مما يعني أهمية العناية بذلك .

مراجع الدراسة :

بطاح ، أحمد (2006م) **قضايا معاصرة في الادارة التربوية** . عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع .

البنا، دريـة (2003م). **تطوير التعليم الثانوي الفني بمصر في ضوء إدارة الجودة الشاملة** .مجلة دراسات تربوية واجتماعية المجلد (9).العدد(4) كلية التربية.جامعة حلوان .

الجندل ، عبدالملك (1419هـ)**تنظيم النشاط غير الصيفي وإدارته في المرحلة الابتدائية** . رسالة ماجستير غـير منشورة ، كلية التربيـــة ، جامعة الملك سعود .الرياض .

الحمودي ، سلوى (1425هـ). **الجودة في التدريب** . ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للجودة . 26-1425/3/28هـ .اللجنة الوطنية السعودية للجودة : الرياض .

الدايل ، خالد بن سليمان . (1416هـ) . **دراسة تحليلية عن واقع النشاط المدرسي في المرحلة الثانوية بمدينة الرياض** . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة الملك سعود . الرياض .

الدخيل،محمد(1422هـ). **النشاط المدرسي ومعوقاته في منطقة المدينة المنورة التعليمية** .دراسة مقدمة إلى اللقاء السنوي التاسع للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية . جامعة الملك سعود : الرياض .

دمنهوري ، أمل (1425هـ) . **نموذج مقترح لتطبيق عوامل إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات الحكومية** . ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للجودة . 26-1425/3/28هـ .اللجنة الوطنية السعودية للجودة : الرياض .

السحيم، خالد (1425).**واقع تطبيق إدارة الجودة آيزو 9000 في مدارس التعليم العام في المملكة** . ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للجودة. 26-1425/3/28هـ .اللجنة الوطنية السعودية للجودة : الرياض .

سعودي، عماد (1421هـ) . **تصور مقترح لإدارة وتنظيم الأنشطة الطلابية بالمرحلة الثانوية العامة بمصرفي ضوء خبرات بعض الدول**. رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة الأزهر - كلية التربية قسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة.

السويد ، محمد بن ناصر (1420هـ) . **المهام الإدارية لمديري المدارس المتوسطة في تخطيط ومتابعة النشاط المدرسي غير الصفي** ، رسالة ماجستير غير منشورة . كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض .

سيكاران ، أوما (1419هـ) . **طرق البحث في الإدارة :مدخل بناء المهارات البحثية** . ترجمة: بسيوني ، إسماعيل و العزاز ، عبدالله . مطابع جامعة الملك سعود : الرياض .

الشرقاوي ، مريم (2003م) . **إدارة المدارس بالجودة الشاملة** . مكتبة النهضة المصرية : القاهرة .
الشمراني ، حامد محمد (2008م) **معايير مقترحة للجودة التعليمية في ضوء معايير بالدريج للجودة الشاملة في مدارس التعليم العام بالمملكة: نموذج مقترح**, كلية التربية- جامعة ام القرى- مكة المكرمة .
صفحي ، فاطمة (1432هـ) **معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مكاتب التربية والتعليم (بنات) بمحافظة الخرج من وجهة نظر المشرفات التربويات** . رسالة ماجستير غـير منشورة ، قسم الإدارة والتخطيط التربوي ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض.
الطويل للاستشارات الإدارية والتدريب (2002 م) .**إدارة الجودة الشاملة** .برنامج تدريبي خاص لوزارة التربية والتعليم .
عالم ،مصطفى (1425هـ) . **إدارة الجودة الشاملة وأثرها في التغيير المؤسسي** . ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للجودة 26-1425/3/28هـ .اللجنة الوطنية السعودية للجودة : الرياض .
العتيبي ، فالح بن فيصل(1422هـ) **دور الإدارة المدرسية في تفعيل النشاطات المدرسية غير الصفية في المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض**. رسالة ماجستير غير منشورة .كلية التربية .جامعة الملك سعود:الرياض .
العساف ، صالح (1409هـ). **المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية** .شركة العبيكان للطباعة والنشر: الرياض .
عليمات، صالح (2008م) . **إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية (التطبيق ومقترحات التطوير)** ط2 عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع .
العمري ، هاني (1425هـ) . **منهجية إدارة الجودة الاستراتيجية** ، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للجودة . 26-1425/3/28هـ .اللجنة الوطنية السعودية للجودة : الرياض .
آل غائب ، سعد بن سعيد.(1419هـ). **تطوير خطة النشاط اللاصفي في المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة** . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية .جامعة الملك سعود: الرياض .
الغامدي ، عادل بن مشعل بن عزيز (1430هـ) **أهمية معايير الجودة الشاملة لمعلمي التربية الاسلامية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المختصين**. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية- جامعة أم القرى- مكة المكرمة.
الفهد ، عبدالله (1422هـ) . **الأنشطة الإبداعية في المناهج الكشفية** .دراسة مقدمة إلى اللقاء السنوي التاسع للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية . جامعة الملك سعود : الرياض .
القحطاني ، سالم (1993م). **إدارة الجودة الكلية وإمكانية تطبيقها في القطاع الحكومي** . مجلة الإدارة العامة .العدد(78). معهد الإدارة العامة : الرياض .
الكرزاب ، حسين و الكيلاني ، سالم (1425هـ) . **الجودة : تكاليف وعادات** . ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للجودة 26-1425/3/28هـ .اللجنة الوطنية السعودية للجودة : الرياض .
محافظة ، سامح وناصر، خيرة خليل (1430هـ) **أثر تطبيق نظام إدارة الجودة في فاعلية أداء مديرات التربية والتعليم في محافظة الزرقاء**، مجلة دراسات ، الجامعية الاردنية ، مجلد 36 ، الأردن.
ملا ، محمد (1422هـ). **النشاط المدرسي وسبل تطويره في مدارسنا** . . ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء السنوي التاسع للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية . جامعة الملك سعود : الرياض .
ابن منظور،محمد (1419هـ) . **لسان العرب** .الطبعة الثالثة . المجلد السابع. دار صادر : بيروت .
هيجان ، عبدالرحمن (1415هـ) . **منهج عملي لتطبيق مفاهيم إدارة الجودة الكلية** . مجلة الإدارة العامة .المجلد (34) العدد(3) معهد الإدارة العامة : الرياض .
وزارة التربية والتعليم (1427هـ) **دليل الأنشطة الطلابية للمرحلة الثانوية** ، الإدارة العامة للنشاط الطلابي, شركة مطابع إرتياد : الرياض .

اتجاهات تلاميذ المرحلة الإعدادية نحو التنوع الثقافي في المجتمع المصري عقب ثورة

دكتور إدريس سلطان صالح
أستاذ مساعد بكلية التربية ـ جامعة المنيا ـ جمهورية مصر العربية

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس اتجاهات تلاميذ المرحلة الإعدادية نحو التنوع الثقافي في المجتمع المصري عقب ثورة 25 يناير 2011.
ولذلك أعد الباحث مقياساً للاتجاه نحو التنوع الثقافي تكون من ثلاثين عبارة موزعة على ثلاثة محاور هي: طبيعة التنوع الثقافى، وأهمية التنوع الثقافى، والاتجاه نحو الثقافات الأخرى. وتم حساب صدقه وثباته، وتطبيقه على عينة من تلاميذ المرحلة الإعدادية بمدينة المنيا.
وتوصلت النتائج إلى ارتفاع اتجاهات التلاميذ نحو التنوع الثقافي في المجتمع المصري، حيث كانت قيم "ت" إيجابية ودالة في كل محور من محاور المقياس والمقياس ككل، مما يعنى وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات التلاميذ في كل محور من المحاور والمقياس ككل (23,78، 24,43، 25,89، 74,10 على الترتيب) وبين المتوسطات الفرضية - (22,5 لكل محور، 67,5 للمقياس ككل) - التى حددت في ضوء المستوى المقبول للاتجاه 75%).وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتنوع الثقافي في المجتمع المصري والتأكيد على دوره في تحقيق تقدم المجتمع، من خلال تفعيل دور الإعلام والمؤسسات الثقافية وتطوير مناهج الدراسات الاجتماعية من حيث أهدافها ومحتواها وأنشطتها، لتقوم بدور فاعل في تنمية الاتجاه نحو التنوع الثقافي لدى التلاميذ.

يمر المجتمع المصري اليوم بتغيرات سريعة ومتلاحقة عقب أحداث ثورة 25 يناير 2011م، جعلت حاجتها ماسة إلى الصحوة والانتفاضة والنهوض واليقظة منسباتها العميق؛ ليأخذ مكانه دورها الذي تراجع نهفيالآونةالأخيرةبينمصافالمجتمعات
المتقدمة،فيستعيدمجدهوحضارته،يصبحقوةفعالةومؤثرةفيالمنطقة،ولنيتحققلهذاإلاإذاتوافرتلهالطاقاتالبشريةالفعالة ،صاحبةلإرادةالقوية،والقادرةعلىصنعالنهضةوالتقدموالرقيبخطىسريعة،وروحوقادة ،بإرادةوثابة .؛حتىيمكنهاالتعايشمعالعالمالمعاصربمايوجبهمنمتغيرات متسارعة وتحديات مستدامة
إذا كانت ثورة 25 يناير قد كشفت عن معادلة سياسية غير مسبوقة في المجتمع المصري، قوامها " مواطن جرئ في مواجهة نظام سياسي هش"، فإنها بالقدر ذاته أتاحت الفرصة على مدى عام كامل لإعادة وصف الخرائط السياسية والدينية والمجتمعية التي أطلت برأسها في اعتصامات فئوية، ومليونيات سياسية، (خالد حنفي على: 2013).وانتخابات برلمانية
حيث صعدت تيارات فكرية وسياسية متباينة إلى سطح المجتمع المصري وتصدرت المشهد السياسي والاجتماعي، مثل جماعة الإخوان المسلمين والتيار السلفي والائتلافات والحركات الشبابية الثورية مثل حركة 6 أبريل إضافة إلى الأحزاب القديمة التى حاولت إعادة صياغة أفكارها بعد الثورة. وممارسة الجميع لحرياتهم السياسية والثقافية والاجتماعية، والتعبير عن أرائهم وأفكارهم واتجاهاتهم الفكرية والسياسية والثقافية.

ورغم الاختلافات التي قد تظهر بين هذه التيارات والاتجاهات الفكرية والسياسية والثقافية، إلا أنها لا تنفصل عن المجتمع المصري وثقافته العريقة، حيث يحظى المجتمع المصرى بثقافة استطاعت أن تستوعب ما طرأ على مصر من حضارات وثقافات أخرى، كما أن المجتمع المصرى استطاع الحفاظ على الكثير من ملامح وأشكال حياته منذ قرون بعيدة. ويجسد المجتمع المصرى فى تكوينه وفئاته في عاداته وتقاليده، في أعياده ومناسباته .. فى طعامه وملبسه .. خلاصة لمجموعة من التجارب التاريخية التي مر بها شعب مصر عبر آلاف السنين. تفاعل خلالها مع غيرها من الحضارات والأمم.. أثر فيها، وتأثر بها .. ولكنه ظل فى كل الأحوال محتفظاً بسماته وخصائصه، وبمظاهر حياته المادية والاجتماعية والثقافية. كما يعكس المجتمع المصرى أيضاً

منظومة القيم والأعراف التى استمدها من الديانات السماوية التي يؤمن بها، وعمد إلي تنمية المكونات الفكرية والثقافية التي ترسخت في وجدانه عبر العصور. (الهيئة العامة للاستعلامات، 2013)
وإذا نظرنا إلي الأقاليم المصرية وماتحويه من تراث غير مادي نجد أن هناك خصوصية تتميز بها بعض الأقاليم المصرية ثقافيا عن غيرها, فمجتمع الصحراء الغربيةحيث مطروح وسيوة والوادي الجديد وغيرها، نجد أن لهم ثقافات من فنون وآداب وعادات بنمط خاص يتميزون به, ويمتد إلي مابعد حدود الدولة ليتجاوزها إلي المغرب العربي, وإذا نظرنا إلي الجنوب حيث أسوانوالنوبة ومثلث حلايب فيه ما يميزه ثقافيا وقد يمتد إلي السودان والعمق الإفريقي, وكذلك يندرج الحال علي شبة جزيرة سيناءحيث الأنماط الثقافية والعادات التي تميزها وتمتد بها إلي مابعد حدود الدولة حيث المشرق العربي والشام, وكذلك ما نراه في صعيد مصر والوجه البحري من أنماط وتنوع ثقافي يميزه عن غيره مما جعل كل منها جزء من مكونات الشخصية المصرية التي تعتمد علي عبقرية المكان وفطنة الإنسان.

" في مقال لها نشر بجريدة "كورنل Amelia Brownوقد أكدت الكاتبة الأمريكية "أميليا برون " الأمريكية أن التنوع الثقافى المصرى يقف وراء الثورة المصرية، The Cornell Daily Sunدايلى سن فالمصادر الثقافية العديدة التى يستمد منها المصريون هويتهم تشبه الفسيفساء، ولا يمكن التعرف عليها إلا برؤية الصورة كاملة، وأضافت الكاتبة أنها خلال زيارتها العديدة إلى مصر رأت الكثير من التناقضات التى يدمجها المجتمع بطريقة مثيرة للإعجاب والدهشة، كما أن وصف الثقافة المصرية بأنها تنتمى إلى الثقافة العربية الإسلامية أمر غير دقيق، فبجانب الثقافة الإسلامية يوجد الثقافة اليونانية والفرعونية، وتأثيرات ثقافية أخرى نتيجة للجاليات الأجنبية العديدة، هذا غير التأثر بأيقونات الديانات السماوية الثلاث (Amelia Brown, 2011).

لعل كل ما سبق يؤكد عمق الثقافة المصرية وإن تنوعت بين أقاليمها المتعددة، إلا أن هذا التنوع كان عاملاً من عوامل قوتها ووحدتها ، الأمر الذي يستوجب المحافظة على التنوع واحترامه، والعمل على تنمية الاتجاهات الإيجابية نحوه، بما يعود بالنفع على المجتمع واستثمار كل تنوعاته الثقافية في إطار تحقيق وحدة المجتمع وتقدمه.

حيث يمثل التنوع الثقافي عاملاً مهماً من عوامل قوة المجتمع ووسيلة من وسائل تقدمه، لما للثقافة دور أساسي في توجيه سلوك الأفراد والجماعات وتشكيل العلاقات بينهم على نحو يساعد وفقا لطبيعة تلك الثقافة وخصائصها ، إما على تعزيز السلوك الرشيد واستتباب السلم والاستقرار وتشجيع حركة التنمية والتطوير وإما على الدفع الى السلوك غير الرشيد وإثارة القلاقل والاضطرابات وتكريس التخلف.

ومؤخراً ازداد الوعي بدور الثقافة بسبب تنامي الوعي البشري عموماً ونتيجة لما تمخض عنه تقدم الدراسات الثقافية والانثروبولوجية والنفسية من لفت الانتباه إلى أهمية دور الثقافة في توجيه وإمكانية السيطرة على سلوك الأفراد والجماعات بما فيه سلوكهم السياسي والاقتصادي والعسكري ، حيث عزز ذلك من الرغبة في التركيز على توظيف الثقافة لتحقيق الاطماع الاقتصادية والسياسية والاستراتيجية ، خاصة وأن سلاح الثقافة أقل تكلفة وأكثر تأثيراً من سلاح القوة العسكرية أو الاقتصادية . و قد نتج عن ذلك أن تحول الصراع في هذا المجال من صراع ديني ثم أيديولوجي وفكري إلى صراع ثقافي شامل.
ومن ثم يمكن النظر إلى أهمية التنوع الثقافى من خلال بعض النقاط التى عرض لها الإعلان العالمى للتنوع الثقافى (اليونسكو، 2002) :
التنوعالثقافي بوصفه تراثا مشتركاللإنسانية :
ويتجلى هذاالتنوعفي أصالة وتعدد الهوياتالمميزة .تتخذالثقافة أشكالا متنوعة عبر المكان والزمان للمجموعات والمجتمعات التي تتألفمنها الإنسانية. والتنوع الثقافي، بوصفهمصدرا للتبادل والتجديد والإبداع، وهو ضروريللجنس البشري ضرورةالتنوعالبيولوجي بالنسبةللكائنات الحية. وبهذا المعنى، فإنالتنوعالثقافي هو التراث المشترك للإنسانية، وينبغي الاعتراف به والتأكيد عليه لصالحأجيال الحاضر والمستقبل

التنوعالثقافي بوصفه عاملا من عواملالتنمية :

إنالتنوعالثقافي يوسع نطاق الخيارات المتاحة لكلفرد، فهو أحد مصادر التنمية، لا بمعنى النموالاقتصادي فحسب، وإنما من حيث هي أيضا وسيلةلبلوغ حياة فكرية وعاطفية وأخلاقية وروحيةمرضية

حقوق الإنسان بوصفها ضمانا للتنوع الثقافي :
إن الدفاععنالتنوعالثقافي واجب أخلاقي لا ينفصلعن احترام كرامة الإنسان. فهو يفترض الالتزامباحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية،وخاصة حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقلياتوحقوق الشعوب الاصلية. ولا يجوز لأحد أنيستند إلىالتنوعالثقافي لكي ينتهك أويحدّ من نطاق حقوق الإنسان التي يضمنهاالقانون الدولي

التراث الثقافي بوصفه مصدرا للإبداع :
ولذلك لا بد .إن كلإبداع ينهل من منابع التقاليد الثقافية،ولكنه يزدهر بالاتصال مع الثقافات الاخرى من صون التراث بمختلف أشكالهوإحيائه ونقله إلى الاجيال القادمة كشاهدعلى تجارب الإنسان وطموحاته، وذلك لتغذيةالإبداع بكل تنوعه والحفز على قيام حوارحقيقي بين الثقافات .
ونتيجة لهذه الأهمية للتنوع الثقافي في المجتمع، تزداد الحاجة إلى تنمية اتجاهات نحوه لعدد من الأسباب منها:

- **تنمية الوعي بأهمية إيجاد حلول للمشكلات المجتمعية.**
- **تعزيز بناء قيم وقدرات كالتضامن والقدرات الإبداعية والشعور بالمسئولية المدنية والقدرة علي حل النزاعات .**
- **تضمين المناهج الدراسية علي جميع المستويات تعليما حقيقيا لروح المواطنة.**
- **تنمية القيم العالمية الإنسانية ، والأسس الأخلاقية والدينية والفلسفية التي تستند إليها حقوق الإنسان.**
- **إزالة كل أشكال التعصب والعنصرية والتميز الجنسي وجميع الأشكال الأخرى للتمييز والنبذ من المناهج التعليمية والتأكيد علي كيفية التعلم للعيش معا في عالم واحد .**
- **احترام ثقافة الأخر علي المستويين الوطني والعالمى في ضوء مدخل التعليم متعدد الثقافات .**
- **الاهتمام بحقوق الأقليات وأي فئة اجتماعية أو ثقافية مهشمة.**
- **غرس مهارات التفاعل مع الغير من خلال الحوار الحر والمناظرة ، مع عدم اللجوء لأساليب العنف في حل الخلافات .**
- **الاهتمام بموضوعات التنمية الاقتصادية وقضايا السكان والفقر والهوة بين الثقافات لمواكبة التغيرات العالمية .**
- **تناول قضايا البيئة بما تتضمن من معالجة أسباب وآثار النظام البيئي علي المستويات المحلية والوطنية والعالمية ، باعتبارها قضايا ملحة جدا .**
- **تعرف ثقافات وعادات الدول الأخرى وتعرف أوجه الشبه والاختلاف بينها .**

(برويلز وكراويك Broyles and Krawic : 1990)، (عبد الله بن إبراهيم العجاجي: 1999)، (اليونسكو : 1992)، (أيمن عبد القادر عيسى : 2004)

لذلك اهتمت كثير من المنظمات المهتمة بالثقافة والتربية والعلوم بهذا الموضوع من خلال تبني بعض المبادرات التى تدعو إلى الاهتمام بتنوع الثقافات، مثل إعلان اليونسكو بشأن التنوع الثقافى ، والذى اعتمده المؤتمر العام لليونسكو فى دورته الحادية والثلاثين فى باريس 2 نوفمبر 2001 م (اليونسكو، 2002) ، وكذلك الإعلان الإسلامى حولالتنوع الثقافيالمعتمد من المؤتمر الإسلامي الرابعلوزراء الثقافة المنعقد في الجزائر في ديسمبر2004 (الإيسيسكو، 2004). وعقد المؤتمرات التى تعمل على نشر تلك المفاهيم ، والعمل على توضيح وبيان أهميتها، ومنها: المؤتمر العربيالأوروبيللحواربينالثقافات :
مرتكزاتالتعرفعلىالآخرمنأجلالعيشمعاً (الإيسيسكو، 2002)، والمؤتمر الدولي حول "تعزيز الحوار بين الثقافات والحضارات، المغرب (الإليسكو، 2005)، والمؤتمر الدولي حوار الحضارات والتنوّع الثقافي (الإيسيسكو، 2009).

ونتيجة لأهمية التنوع الثقافي واهتمام المنظمات المهتمة بالثقافة والتربية والعلوم بهذا الموضوع، فقد استجابت التربية والتعليم للنداءات التي تطالب بإدراج هذه المفاهيم في مناهج التعليم، وذلك من خلال إعادة التفكير في معنى التربية وإعادة نمذجة وتشكيل محتويات التعليم ومناهجه، وتنمية مهارات وطرائق تدريس جديدة، وأن تقوم التربية على فلسفة إنسانية تعددية، تعزز قدرة الفرد على فهم وضعه في المجتمع المحلى والعالمى والقدرة على اتخاذ القرارات الفعالة تجاه العالم، عن طريق دراسة الأمم والثقافات، والحضارات، مع التركيز على فهم كيفية ترابط العالم وثقافاته، ومسؤولية الفرد في هذه العملية (تقرير اللجنة الدولية للقرن الحادى والعشرين، 1997، ص 292)

ولذلك قامت وزارة التربية والتعليم عقب ثورة 25 يناير 2011م، بإعداد وثائق نوعية للمناهج الدراسية المختلفة في مرحلتى التعليم الأساسي والثانوي، ومنها وثيقة الدراسات الاجتماعية، التي عكست في نواتج التعلم ومعايير الدراسات الاجتماعية الاهتمام بالتنوع الثقافي داخل المجتمع المصري وفي العالم ككل، من خلال تركيز أهدافها على التعرف على البيئات المصرية المتنوعة (الزراعية والصناعية والساحلية والصحراوية)، احترام ثقافات الشعوب وعاداتهم وتقاليدهم، والاعتزاز بالموروث الثقافي. (مركز تطوير المناهج، 2012)

- **مشكلة الدراسة:**

يتضح مما سبق أهمية الأحداث والتطورات التي مر بها المجتمع المصري عقب ثورة 25 يناير 2011م، وما أدت إليه من تنامي ظهور تيارات واتجاهات فكرية وثقافية متعددة في المجتمع المصري، تتطلب الوعي بها وتكوين اتجاهات إيجابية نحو هذا التنوع مما يساعد على تقييمها والاستفادة من الجوانب الإيجابية لكل منها في تطوير مسيرة الوطن.

ومع اهتمام وزارة التربية والتعليم بتطوير المناهج الدراسية عقب ثورة 25 يناير 2011م، استجابة للتطورات والتغيرات التي فرضتها الثورة ، والسعى لتحقيق أهدافها، تسعى الدراسة الحالية إلى قياس الاتجاه نحو التنوع الثقافي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية عقب ثورة 25 يناير 2011م.

ويمكن صياغة ذلك فى السؤال الآتى:

– ما اتجاهات تلاميذ المرحلة الإعدادية نحو التنوع الثقافي في المجتمع المصري عقب ثورة 25 يناير 2011؟

- **فرض الدراسة:**

سعت الدراسة الحالية إلى اختبار صحة الفرض التالي:

– لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات التلاميذ في مقياس الاتجاه نحو التنوع الثقافي والمتوسط الفرضي (المستوى المقبول).

- **أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة إلى:

– تعرف اتجاهات تلاميذ المرحلة الإعدادية نحو التنوع الثقافي في المجتمع المصري عقب ثورة 25 يناير 2011

- **أهمية الدراسة**

:اتضحت أهمية الدراسة الحالية من خلال

- تقديم مقترحات تسهم في تطوير مناهج التعليم في المرحلة الإعدادية لتفعيل دورها في تنمية الاتجاه نحو التنوع الثقافي في المجتمع المصري؛
- الإسهام في مسايرة الاتجاهات التربوية الحديثة التي تنادي بضرورة ربط مناهج التعليم بالقضايا المجتمعية؛
- تقديم مقترحات تسهم في تنمية الاتجاه الإيجابي للتلاميذ نحو التنوع الثقافي.

- **حدود الدراسة**

:اقتصرت الدراسة الحالية على ما يأتي

- عينة عشوائية بسيطة تتكون من (46) تلميذاً من تلاميذ المرحلة الإعدادية بمحافظة المنيا،
- المستوى المقبول لاتجاهات التلاميذ نحو التنوع الثقافي 75% (م = 67,5).
- تطبيق المقياس في نهاية العام الدراسي 2012 / 2013م

- **مصطلحات الدراسة**

الاتجاه نحو التنوع الثقافي: يُعرف إجرائياً بأنه: محصلة استجابات التلاميذ بالقبول أو الرفض تجاه تنوع الأقاليم المصرية في الدين واللهجة ونمط الحياة وأسلوب التفكير والعادات والتقاليد والظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية من منطقة جغرافية لأخرى، والتعامل معها وقبولها على أساس هذا التنوع ، وتقاس بالدرجة التى يحصل عليها التلاميذ فى المقياس المعد لذلك.

- **منهجية الدراسة وإجراءتها:**
- **منهج الدراسة**

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي في تعرف أثر مناهج الدراسات الاجتماعية في تنمية اتجاهات تلاميذ المرحلة الإعدادية نحو التنوع الثقافي في المجتمع المصري عقب ثورة 25 يناير 2011م من .خلال تطبيق المقياس المعد لذلك، وتحليل النتائج وتفسيرها، وتقديم المقترحات والتوصيات

- **عينة الدراسة**

أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (46) تلميذاً في الصف الثالث الإعدادي بمحافظة المنيا، تم اختيارهم بحيث يتمثل فيهم تنوع الصفوف الثلاثة وتنوع الموقع الجغرافي ما بين القرى والمدن، والنوع ذكر وأنثى، وتم اختيارهم لعدد من الأسباب منها:

الانتهاء من الدراسة في مرحلة التعليم الأساسي، التى تناولت مناهج دراسية مرتبطة بالتنوع الثقافي، مثل مناهج الدراسات الاجتماعية التي تناولت جغرافية مصر البشرية والطبيعية وتاريخها منذ عصور ما قبل التاريخ حتى الأن.

- **أدوات الدراسة**

- **مقياس الاتجاه نحو التنوع الثقافي:**

بالرجوع إلى الدراسات مثل(Adams; Swell; Hall, 2004; Gillispie, 2008; Henderson, 2002; Jay, 2002; Stanley, 1992; Stanley, 1996; Wergin, 1989; Zhai& Scheer, 2004) ، والأدبيات التربوية. تم تحديد محاور مقياس الاتجاه نحو التنوع الثقافى فيما يلى: طبيعة التنوع الثقافى ، أهمية التنوع الثقافى ، الاتجاه نحو الثقافات الأخرى.

وصياغة العبارات المناسبة لكل محور من المحاور السابقة، بواقع (10) عبارات لكل محور، (5) عبارات موجبة ومثلها سالبة. ووضع التعليمات وإعداد ورقة الإجابة، ومفتاح التصحيح.

وعرض المقياس على مجموعة من المحكمين، وعمل التعديلات المطلوبة، ثم حساب الثبات (الفا كرونباخ Alpha Cronbach باستخدام برنامج الإحصاء (SPSS, Version 10)) وكانت (0.762) وهى قيمة مقبولة، وجدول (1) يوضح محاور المقياس وأرقام العبارات الموجبة والسالبة التى تمثل كل محور .

جدول (1) العبارات الإيجابية والسلبية لمحاور مقياس الاتجاه نحو التنوع الثقافى

المحور	أرقام العبارات الإيجابية	أرقام العبارات السلبية
طبيعة التنوع الثقافى	2 ، 4، 5، 6 ، 7	1 ، 3، 8 ، 9، 10
أهمية التنوع الثقافى	13، 14 ، 15، 17، 18	11، 12 ، 16، 19، 20
الاتجاه نحو الثقافات الأخرى	22، 24، 25، 28 ، 30	21 ، 23 ، 26، 27، 29

- **المعالجات الإحصائية**

للتحقق من صحة فرض الدراسة، استخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (version 10) ، وذلك باستخدام اختبار " ت " للعينة الواحدة، لحساب الفرق بين متوسطات استجابة عينة الدراسة والمتوسط الاختباري (الفرضي)الذي يشير إلى المستوى المقبول.

- **نتائج الدراسة**

تم استخدام اختبار " ت " للمجموعة الواحدة، مع تحديد القيمة الاختبارية " أو المتوسط الفرضي لمستوى الاتجاه المقبول (75%)، وذلك لكل محور من محاور المقياس وللمقياس ككل، ولما كان عدد عبارات كل محور (10 عبارات) فإن المستوى الفرضي المقبول لكل محور = (22,5 درجة)، والمتوسط الفرضي للمقياس ككل (30 عبارة) = 67,5 درجة، وذلك في ضوء نسبة 75% المحددة كمستوى مقبول للاتجاه. إذا كانت قيمة "ت" موجبة ودالة فإن هذا يعني وجود اتجاهات إيجابية لدى التلاميذ تصل إلى المستوى المقبول، وإذا كانت قيمة "ت" موجبة وغير دالة، أو وإذا كانت قيمة "ت" سالبة، فإن هذا يعني عدم وصول اتجاهات التلاميذ للمستوى المقبول. ويوضح الجدول رقم (2) البيانات اللازمة لاختبار صحة هذا الفرض .

جدول (2) عدد العبارات والمتوسط الفرضي والمتوسط والانحراف المعياري وقيمة ت المحسوبة ودلالتها لمستوى الاتجاه في كل محور وللمقياس ككل .

المحور	ع	م ف	م	ن	ت	الدلالة
طبيعة التنوع الثقافى	10	22,5	23,78	2,93	2,96	0,005
أهمية التنوع الثقافى	10	22,5	24,43	3,39	3,86	0,000
الاتجاه نحو الثقافات الأخرى	10	22,5	25,89	2,45	9,38	0,000
المقياس ككل	30	67,5	74,10	7,43	6,025	0,000

ع = عدد العبارات الممثلة للبند، م ف = المتوسط الفرضي، م = المتوسط، ن = الانحراف المعياري ، ت : قيمةT

يتضح من الجدول السابق وجود اتجاهات إيجابية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية نحو التنوع الثقافي في المجتمع المصري عقب ثورة 25 يناير 2011م، حيث كانت قيم "ت" إيجابية ودالة في كل محور من محاور المقياس والمقياس ككل، مما يعنى وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات الاتلاميذ في كل محور من المحاور والمقياس ككل وبين المتوسطات الفرضية (التى حددت في ضوء المستوى المقبول للاتجاه 75%).

- **مناقشة نتائج الدراسة:**

اتضح من نتائج الدراسة الحالية وجود اتجاهات إيجابية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية نحو التنوع الثقافي في المجتمع المصري عقب ثورة 25 يناير 2011م.

وقد يرجع ذلك إلى كثير من العوامل التى قد تكون أدت إلى هذه النتيجة منها:

- **طبيعة المناهج الدراسية التي درسها التلاميذ في مرحلة التعليم الأساسي، وخاصة مناهج الدراسات الاجتماعية التى تتميز بطبيعة خاصة في تناول التنوع الثقافي.**

حيث تعد مناهج الدراسات الاجتماعية بصفة عامة ومناهج الجغرافيا بصفة خاصة من المناهج التى يمكن تسهم فى تنمية اتجاهات إيجابية نحو التنوع الثقافى، من خلال دراسة المكان ، والناس ، والموارد الطبيعية ، ونمط حياة البشر فى مختلف بقاع العالم، ومن ثم فإن معرفة الطرق التى يعيش بها الناس فى أجزاء مختلفة من العالم، وفهم بيئاتهم الطبيعية والاجتماعية ، والتعاطف واحترام الأخرين. (هوتسنين Houtsonen ، 2002)

وهذا ما أشار إليه الإعلان العالمى بشأن التربية الجغرافية للتنوع الثقافى فى مؤتمر الاتحاد الجغرافى الدولى ، من حيث قدرة الجغرافيا على توفير الأساس الذى يساعد التلاميذ على الإحساس بقيمة حقوق الإنسان والدفاع عنها ، وفهم وقبول وتقدير التنوع الثقافى ، وفهم وجهات نظر الآخرين ، وتعرف التأثيرات المختلفة على أساليب حياة الأخرين ، الأمر الذى يساعده على العمل الفعال فى مجتمعه والمجتمع العالمى . (الاتحاد الجغرافى الدولى International Geographical Union(2000 ،
وكذلك تأكيد الدراسات على دور الدراسات الاجتماعية في تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو التنوع الثقافي، ومنها دراسات كل من (إدريس سلطان صالح، 2010) (هوتسنين Houtsonen.(2002 ،

- **تداعيات ثورة 25 يناير 2011م على الثقافة السياسية في المجتمع المصري:**

تسارعت أحداث ثورة 25 يناير وتطورت مطالب الشباب بشأن بعض الإصلاحات في سياسات النظام الحاكم - الذي لم يستطع اتخاذ قرارات بشأنها في ظل تردده وعدم قدرته علي استيعاب التحول الحادث في الثقافة السياسية للشباب المصري - إلي المناداة بإسقاط النظام ذاته، وذلك في ظل ثورة بلا قيادات معروفة أو تنظيمات خططت لها، وهو ما قدم نموذجا فريدا من الثورات يحتاج إلي تفسير يتعلق بالثقافة السياسية .للقائمين بها (محمد أحمد العدوي، 2011)
حيث أتاحت الثورة للشباب في التعبير عن آرائهم بحرية، ومن ثم ظهرت على الساحة السياسية المصرية كل الآراء والتوجهات الفكرية والسياسية التي لم يسمح لها النظام القديم بالظهور والتعبير عن أفكارها، مما ساعد على نشر هذه الأفكار والتوجهات بين قطاعات كبيرة من الشعب المصري بمختلف فئاته العمرية، خاصة بعد انتشار القنوات الفضائية الخاصة وشبكات التواصل الاجتماعي.

- **الإعلام الالكتروني وتنامي دوره في المجتمع المصري:**

شهدت السنوات الماضية تزايداً رهيباً في الدخول إلى الإنترنت، وتزايد أعداد مستخدميه بشكل كبير؛ واكتسب الفيسبوك المزيد من الشعبية بعد الثورة المصرية، فقد أكد التقرير الذي أعده مركز معلومات مجلس الوزراء المصري تحت عنوان "الإعلام الإلكتروني في مصر"
أن المدونات المصرية تشكل وحدها 30,7% من إجمالي المدونات العربية و0,2% من إجمالي المدونات عالمياً، وأن عدد الصحف والمجلات المطبوعة التي لها نسخ إلكترونية علي الإنترنت بلغ 63 صحيفة بنسبة 40,4% من إجمالي الصحف والمجلات المطبوعة في مصر، كما أن عدد مستخدمي الفيس بوك في مصر بلغ نحو 2,4 مليون مستخدم وترتفع نسبة الاستخدام بين الذكور بنسبة 60,6% وتبلغ بين الإناث 39,4% وهو ما يشير إلي تضاعف عدد مستخدمي الإنترنت في مصر بشكل لافت ليتجاوز إلي 22 مليون شخص حسب إحصاءات وزارة الاتصالات في نهاية شهر ديسمبر من العام 2010م مقارنة بنحو 14,5 مليون مستخدم في نوفمبر 2009م و300 ألف مستخدم في أكتوبر من 1999م (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء المصري، 2010).

- **توصيات الدراسة:**

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي بـ:

- ضرورة إبراز التنوعات الثقافية في المجتمع المصري وتحديد الجوانب الإيجابية لتلك التنوعات بما يعمل على تحقيق التألف والاتجاه الإيجابي نحوها.
- تدعيم الروابط والصلات بين التنوعات الثقافية في الأقاليم المصرية المتعددة، من خلال دعم الجوانب الإيجابية لكل منها.
- تفعيل دور وسائل الإعلام في إبراز الجوانب الثقافية المميزة للأقاليم المصرية المتعددة.
- تطوير مناهج التعليم بما يساعد على تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو التنوع الثقافي في المجتمع المصري.

المراجع

تقرير اللجنة الدولية للقرن الحادى والعشرين (1997). *التعليم ذلك الكنز المكنون*. تعريب جابرعبدالحميد جابر، القاهرة: دار النهضة العربية.

صالح، إدريس سلطان (2010). فاعلية برنامج مقترح قائم على الأنشطة اللاصفية فى الجغرافيا فى تنمية العقلية الكونية والاتجاه نحو التنوع الثقافى لدى تلاميذ الصف الثالث الإعدادى، *مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس*، العدد 159 يونيو، الجزء الأول، ص ص 145 – 182.

العجاجى، عبد الله إبراهيم (1999). أهمية تدريس قضايا السلام فى محتوى مناهج الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة فى المملكة العربية السعودية كما يراها المعلمون. *المؤتمر العلمى الحادى عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (العولمة ومناهج التعليم)*، القاهرة ، ديسمبر.

العدوي، محمد أحمد (2011). تداعيات الثورة على الثقافة السياسية فى المجتمعات العربية، *مجلة الديمقراطية*(تصدر عن مؤسسة الأهرام) ، العدد 42 ، أبريل.

على، خالد حنفي (2013). وصف مصر: الدولة والإقليم والعالم بعد ثورة 25 يناير، *مجلة السياسة الدولية* (تصدر عن مؤسسة الأهرام)،متاح عبر شبكة الانترنت http://www.siyassa.org.eg/NewsQ/2126.aspx

عيسى، أيمن عبد القادر (2004). *دراسة مقارنة لصيغ التربية الدولية بمرحلة التعليم الثانوي في مصر وبعض دول غرب أوروبا* . رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس .

مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية، وزارة التربية والتعليم (2012). *وثيقة الدراسات الاجتماعية لمرحلة التعليم الأساسي*، القاهرة.

مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء المصري (2010). *الإعلام الالكتروني في مصر .. الواقع والتحديات*، السنة 4، العدد 38، أبريل.

المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (2004). *الإعلان الإسلامي حول التنوع الثقافي*، متاح عبر شبكة الانترنت http://www.isesco.org.ma

المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (2009). *المؤتمر الدولي حول حوار الحضارات والتنوع الثقافي*، القيروان، تونس، 2-4 يونيو، متاح عبر شبكة الانترنت http://www.isesco.org.ma

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (2002). *إعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي*، متاح عبر شبكة الانترنت http://www.unesco.org/culture

المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة (2002). *المؤتمرالعربيالأوروبيللحواربينالثقافات: مرتكزاتالتعرفعلىالآخرمنأجلالعيشمعا*، باريس، 15 - 16يوليو، متاح عبر شبكة الانترنت http://www.alecso.org.tn

المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة (2005). *المؤتمر الدولي حول "تعزيز الحوار بين الثقافات والحضارات*، الرباط، المغرب: 14-16يونيو، متاح عبر شبكة الانترنت http://www.alecso.org.tn

الهيئة العامة للاستعلامات (2013). *المجتمع المصري*، متاح عبر شبكة الانترنت http://www.sis.gov.eg/Ar/Templates/Articles/tmpArticles.aspx?CatID=810

Adams, E. A., Swell, D. T., & Hall, H. C. (2004). Cultural Pluralism and Diversity: Issues Important to Family and Consumer Sciences Education Elaine. *Journal of Family and Consumer Sciences Education, 22*(1), 17-28, Spring/Summer.

Brown, A. (2011). Egypt: A Mosaic Culture, The Cornell Daily Sun, February 9

Broyles, I, L., & Krawic, J. (1990). *Maine's Approach to Global education*. Paper presented at the annual Meeting of the New England Educational Research Organization, Rockland, ME, (Retrieved August 28, 2009, from ERIC Document Reproduction Service No. ED360193).

Gillispie, D. H. (2008). *Cultural diversity: Development of pre-service teachers learning and understanding of multiculturalism in a teacher education program*.

(Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses. (AAT 3330249).

Henderson, T. B. (2002). *Attitudes toward cultural diversity, Attitudes toward multicultural education and communication effectiveness in early education centers*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses. (AAT 3066502).

Houtsonen, L. (2002). Geographical Education for Environmental and Cultural Diversity. *International Research in Geographical and Environmental Education, 11*(3), 213-217.

International Geographical Union. (2000). *International Déclaration on Geographical Education for Cultural Diversity*. Seoul, Korea.

Jay, R. D. (2002). Assessing Dispositions toward Cultural Diversity among Pre-service Teachers. *Urban Education, 37*(1), 22-40.

Stanley, L. S. (1992). *The development of an instrument to assess the attitudes toward cultural diversity and cultural pluralism among pre-service physical education majors*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses. (AAT 9301225).

Stanley, L. S. (1996). The development and validation of an instrument to assess attitudes toward cultural diversity and pluralism among pre-service physical educators. *Educational & Psychological Measurement, 56*, 891-897.

Wergin, J. F. (1989). *Assessing Student Attitudes towards Cultural Diversity***.** Paper presented at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Atlanta, GA, November 2-5, (Retrieved August 8, 2009, from ERIC Document Reproduction Service No. ED313979).

Zhai, L.,& Scheer, S. D. (2004).Global perspectives and Attitudes toward Cultural Diversity among summer. Agriculture Students at the Ohio State University. *Journal of Agricultural Education, 45*(2), 39-51.

الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال (تصور مقترح)

د: ظافر بن أحمد مصلح القرني

دكتوراه الفلسفة في المناهج وتقنيات التعليم
مدير إدارة شؤون المعلمين بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة جدة
محاضر بكلية الآداب بجامعة الملك عبدالعزيز
محاضر بقسم التربية بالجامعة العربية المفتوحة ـــ فرع جدة

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى حصر أبرز التقنيات الحديثة التي ينبغي أن يوظفها القائد التربوي التحويلي في مهامه، ثم استقصاء أهم الكفايات التقنية المعرفية والمهارية اللازمة للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال سعياً للوصول إلى التصور المقترح لتنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال . وقد استخدم الباحث في دراسته المنهج التحليلي، من خلال مراجعة الأدبيات والوثائق المتخصصة والمرتبطة بموضوع الدراسة ومحاورها الأساسية. وقد خلصت الدراسة إلى بناء تصور للكفايات التقنية اللازمة للقيادات التربوية وكيفية تنميتها في ظل مستحدثات القيادة التحويلية وثورة المعلومات والاتصال، كما تم تصميم نموذج علمي للتصور. كما قدمت الدراسة بعضاً من الأفكار والمقترحات العملية للمخططين وصناع القرار والتي يمكن الاستفادة منها في مجالات كفايات القيادات التربوية التحويلية وكيفية ترشيحها للمراكز القيادية وتطوير وتنمية كفاياتها التقنية.

كلمات مفتاحية:الكفايات التقنية ـ القيادة التحويلية- ثورة المعلومات والاتصال.

1. افتتاحية الدراسة

1 مقدمة الدراسة .1

الحمد لله الذي (علَّمَ الإنسان مالم يعلم ! علَّمَ بالقلم والصلاة والسلام على سيد الأولين والآخرين وقائد الغر المحجلين إلى جنَّات النعيم وبعد

فقد كانت بداية الألفية الثالثة منعطفاً حقيقياً في تاريخ البشرية، حيث جاءت بالتحولات الكبرى اجتماعياً وثقافياً وسياسياً واقتصادياً وتربوياً متزامنة مع موجة العولمة بفعل المد الكبير لتقنية المعلومات والاتصال التي مهدت للشفافية الثقافية والتكتلات الاقتصادية، وعولمة التعليم، واقتصاد المعْرِفة، وتقننة العديد من مهام الحياة اليومية للإنسان المعاصر ويبدو أن هذه التقنية ستصبح فيصلاً بين عالمين: عالم رأس المال البشري المعتمد على اقتصاد المعْرِفة الذي نشهد بداياته، وعالم الصناعة التقليدي الذي ربما يشهد فصوله الأخيرة.

وقد أدت التطورات المتسارعة في تقنيات المعلومات، والسرعات العالية لتقنيات الاتصالات، وتطبيقاتها على الشبكة العنكبوتية، إلى شيوع العديد من التطبيقات التربوية، من أبرزها التعلم الإلكتروني بأنواعه والتعليم عن بعد، ومدارس المستقبل والمدارس الذكية، وظهور العديد من المدارس والجامعات الافتراضية، مما أدى إلى ظهور توجهات حديثة لاستثمار التقنية كداعم أساس لاقتصادات الدول من خلال المنتجات التكنولوجية التعليمية والمعَرَّفية، كتقنية النانو Nano Technology، وما يسمى بمجتمع المعْرِفة واقتصاد المعْرِفة Knowledge Economy، وغيرها.

ومما لاشك فيه بأن التغيرات الكبرى في عالم اليوم بأشكالها المتنوعة وتياراتها الفكرية وبأبعادها المختلفة تشكل انعطافاً معرفياً وثقافياً واقتصادياً واجتماعياً وحضارياً في تاريخ الأمم والشعوب ،كما أن ما أفرزته ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال من تحديات أحدثت فجوات في عالمنا هذا ، متخذة شتى المسميات منها : الفجوة الرقمية ، والفجوة التقنية ، والفجوة الغذائية ، والفجوة الصحية ، والفجوة المعرفية وغيرها من الفجوات التي تفرض علينا مطلباً حتمياً في مراجعة وإعادة النظر في أنظمتنا التربوية من حيث التشريعات والسياسات

وهياكلها التنظيمية وقياداتها التربوية لتعطي مزيداً من المشاركة المجتمعية في العمل التربوي وتطويره، هذا العمل الذي تتمحور غاياته وأهدافه حول الإنسان وتنمية شخصيته المتكاملة في المجتمع .
الجدير بالذكر أن الكفايات التقنية تعد مطلباً أساس في الحياة المعاصرة لأنه لا تقدم حضاري أو تطوير مؤسسي بدون امتلاك الكفايات التقنية ، يقول زين الدين (1428هـ ، 28) " التحول من الأنظمة التقليدية في مجالات الحياة إلى الحياة الرقمية يعتبر من أهم سمات المجتمع المتحضر ، وهذا دليل على رقي هذه المجتمعات ، والمتتبع لتطور الحياة إلى العالم الرقمي يلحظ أن هذه المواضيع تحظى باهتمام الدول على أعلى مستوياتها ضمن تخطيط محكم لنشر مجالات المعلوماتية بكافة مناحي الحياة " ، وللكفايات التقنية أهمية في عدة مجالات فكرية وتعليمية واجتماعية واقتصادية ، منها ما أشار إليه (التركي 1431هـ ،155) بأن عدد من التربويين أوضحوا أن التعلم الإلكتروني " التقني " مهم في عدة جوانب منها :

- إيجاد بيئة تعليمية تفاعلية من خلال تقنيات إلكترونية جديدة .
- دعم عملية التفاعل بين الطلاب والمعلمين من خلال تبادل الخبرات والحوارات عبر قنوات الاتصال الإلكتروني كالبريد الإلكتروني (E-Mail) ، المحادثات (Chatting) ، غرفة الصف الافتراضية (Virtual Classroom) .
- رفع قدرات التفكير العليا لدى الطلاب .
- إكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات التقنية الحديثة .
- إكساب الطلاب مهارات تقنية الاتصالات والمعلومات .
- تطوير أداء عضو هيئة التدريس حتى يتواكب مع المتغيرات التكنولوجية المتسارعة .

وقد أصبحت التقنية محوراً رئيساً في اهتمامات الباحثين ومطوري البرامج لأن لها أهمية في جلب المعلومات بأقل وقت وأقل جهد ، مما جعلها مطلباً للدول والمؤسسات التي تسعى لتطوير مؤسساتها وتنمية مواردها ، إذ أوضح لال (2000م ، 163) أن المجتمعات العربية تسعى لإدراك أهمية التقنية في مختلف الأنشطة ، خاصة في المجال التعليمي وبشكل أخص في الجانب الأكاديمي ، لأن الحاسب الآلي أصبح من متطلبات الأداء لدى الطالب والأستاذ وفي الوقت نفسه أداة لتنفيذ بعض المقررات .
كما يُعدُ امتلاك الكفايات التقنية في عالمنا المعاصر مطلباً للتطوير وإحداث التغيير الإيجابي في الأداء ، يقول برونر (2001 م ، 170) " إننا الآن في مرحلة التحول والانتقال إلى التعليم باستخدام التكنولوجيا الراقية على " Tapscott . " الشهيرة التي وضعها تابسكوت LTCنحو ما توضحه السلسلة المتصلة لتكنولوجيا التعليم "
لذا ففي ضوء متغيرات العصر صارت التقنية أحد معايير التقويم لأي مؤسسة ، بل إنها معيارا أساسياً لتقويم الأفراد ، وفي الوقت ذاته أداة لجمع المعلومات ، ووسيلة للتطوير الذاتي والمؤسسي .
وتعد المدرسة من أكثر المؤسسات التربوية شيوعاً في العالم أجمع ، حيث لا يخلو مجتمعاً منها لارتباط التعليم الرسمي بها ارتباطاً مباشراً ، كما وأن التعليم نفسه يعد أيضاً من الأنشطة البشرية الأكثر عالمية في الوقت الذي نجده شديد الذاتية نظراً لاختلاف أساليب التوظيف المجتمعي للتعليم ، علماً أن كل هذا يرجع إلى اختلاف النظم السياسية والتربوية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية بين المجتمعات الإنسانية . من هنا ظهر الاتجاه الحديث في مجال التوظيف الاجتماعي للتربية والذي ركز على النظام التعليمي ومراحله المختلفة من أجل تحقيق الاندماج الفاعل في الألفية الثالثة معتمداً على أربعة أعمدة رئيسية هي : التعلم للمعرفة ، والتعلم للعمل ، والتعلم للعيش مع الآخرين، والتعلم لتكون ، هذه الأعمدة الرئيسية للتربية جاءت لتخرج المدرسة من إطارها التقليدي حيث الصفة البيئية الضيقة المحصورة في جدرانها الأربعة لتدخلها في رحاب المجتمع الواسع ببيئته المجتمعية التي يتسع نطاقها باطراد يوم بعد يوم .
وفي حين إن المدرسة تمثل مركز الدائرة في الميدان التربوي إلا إنها لا يمكن أن تضطلع بمهامها بالصورة المأمولة إلا من خلال القيادة التربوية الحصيفة الفاعلة بكافة مستوياتها سواء على مستوى المدارس أو على مستوى إدارات التربية والتعليم أو على مستوى وزارة التربية والتعليم ، حيث أصبح التغيير وكيفية قيادته بنجاح من أهم المواضيع التي تشغل عقلية القيادات الإدارية، ذلك أن التغيير يحدث في كل مكان، وأن سرعته في ازدياد وتعقد، وأن مستقبل نجاح مؤسساتنا التربوية يستند على كيفية قدرة القادة على قيادة التغيير. ولاشك في أن القيادة والتغيير من أعظم التحديات التي تواجه المنظمات في الوقت الحاضر. وقد يتفق أغلب الباحثين ـ صاحب مفهوم القيادة التحويلية ـ في أن مهام القائد الرئيسية (1978) Burnفي مجال القيادة والتغيير مع تحقيق التغيير وأن التغيير يتطلب قيادة. وأن القدرة على التعامل مع التغيير بأسلوب فعال يتطلب أسلوب قيادي، مسمى القائد التحويلي. ووفقاً لدراسة الجمعية الأمريكية للإدارة (1994) فان القيادة تمثل Burnأطلق علية

المفتاح الأساسي لنجاح التغيير، ومن هنا أصبح موضوع دور وأهمية قيادة التغيير محور اهتمام الدارسين والباحثين طوال العقدين الماضيين. فلا شك أن الاهتمام بمفهوم القيادة التحويلية يشكل عنصراً أساسياً للمؤسسات التربوية في المملكة العربية السعودية خصوصاً في ظل التحديات والتغيرات المتسارعة.

2 مشكلة الدراسة : .1

يشير زيتون (1997م ، 87) إلى أن " المساهمة التي يمكن أن يقدمها التقدم العلمي والتكنولوجي للتنمية أصبحت لا تحتاج إلى مزيد من التأكيد فالمعرفة العلمية والابتكارية التكنولوجية تعد أهم العوامل التي ساهمت في تحقيق النمو الاقتصادي للدول المتقدمة "
والجدير بالذكر أن هناك العديد من العوامل التي تدعو لدراسة الكفايات التقنية في مجالات التعليم أو الإدارة الإلكترونية بشكل عام ، من أهم هذه العوامل ما أشار إليه العواملة (1423 هـ ، ص : 266- 268) , كما يلي :

1- تسارع التقدم التكنولوجي والثورة المعرفية المرتبطة به .
2- توجهات العولمة وترابط المجتمعات الإنسانية .
3- التحولات الديمقراطية وما رافقها من متغيرات وتوقعات .
4- الاستجابة والتكيف مع متطلبات البيئة المحيطة .

ويضيف الباحث للعوامل التي تبرر أهمية تنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية ما يلي :

- حرص وزارة التربية على تطوير المواقع الإلكترونية وسبل التواصل الإلكتروني .
- اتجاه الوزارة إلى لغة الأرقام ونظام المؤشرات في تقييم مخرجات وتقارير إدارات التربية والتعليم ومناشطها المختلفة.
- حاجة العاملين بالميدان التربوي لأحدث المعلومات مما يتطلب توافر الكفايات التقنية للوصول لهذه المعلومات ثم تصنيفها وتوظفها من خلال التقنية .
- اعتماد كثير من البرامج كالمقررات الرقمية والدورات التطويرية على التقنية الحديثة .

من هنا فلم تَعُد التقنية لم تعد ترفاً كما كانت عليه من قبل، إنما أصبحت ضرورة ومدخلاً أساسياً من مدخلات منظومة التربية والتعليم والقيادة التربوية ؛ وبناء عليه تبرز الحاجة الملحة لوجود قائداً تربوياً يمتلك مقومات القيادة التحويلية المختلفة والتي من أهمها التوظيف الأمثل لتقنيات وتكنولوجيا العصر الحديث المتسارعة والمتجددة وتطويعها واستثمارها في القيادة التربوية الفاعلة لمنظمته على كافة مستويات القيادة؛ وهو ما تسعى هذه الدراسة لتحقيقه من خلال تحديد ودراسة الكفايات المهنية التربوية المتعلقة بالتقنية الحديثة للقائد التحويلي وبناء تصوراً مقترحاً لكيفية الارتقاء بها لمواكبة العصر وتحقيق المنافسة المحلية والإقليمية والعالمية الفاعلة.

3 أهداف الدراسة .1

تهدف الدراسة في مجملها إلى بناء تصور للكفايات التقنية اللازمة للقيادات التربوية وكيفية تنميتها في ظل مستحدثات القيادة التحويلية وثورة المعلومات والاتصال.

4 أسئلة الدراسة .1

تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس :

ما التصور المقترح لتنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال ؟

وينبثق من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية :

- ماهي أبرز التقنيات الحديثة التي يحتاجها القائد التربوي التحويلي تحقيقاً لأدواره القيادية المأمولة ؟
- ما الكفايات التقنية المعرفية والمهارية اللازمة للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال ؟
- ما التصور المقترح لتنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال ؟

5 أهمية الدراسة .1

تبرز أهمية الدراسة الحالية فيما يلي :-

1. قلة الدراسات التي تجمع بين كفايات القيادات والتقنيات التربوية كقنوات مهمة للارتقاء بمخرجات العمل التربوي.
2. فاعلية التقنيات الحديثة في تطوير وتحسين العملية التربوية وتوفير عناصر الوقت والجهد والمال بالإضافة لتحقيق مبدأ الجودة .
3. تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في التعرف على أبرز التطبيقات التقنية الحديثة التي يمكن للقائد التربوي توظيفها في العملية التربوية بفاعلية.
4. تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في استنباط أهم الكفايات التقنية اللازمة للقائد التحويلي تمشياً مع معطيات ثورة المعلومات والاتصال والاتجاهات المعاصرة في الإدارة والقيادة .

6 مصطلحات الدراسة .1

- **الكفايات التقنية**

يُعَرِّف الحيلة (2004م ، 99) التقنية **Technology** بأنها: "مصطلح مرادف لمصطلح تكنولوجيا ذات الأصل اليوناني المشتق من الكلمة اليونانية TECHNE" التي تعني فناً أو مهارة، والكلمة اللاتينية" وتعني تركيبياً أو نسجاً، والكلمة" LOGOS" وتعني علماً أو دراسة، وبذلك فإن مصطلح التقنية TEXERE" يعني علم المهارات أو الفنون، إي دراسة المهارات بشكل منطقي لتأدية وظيفة محددة" .

وهو يتفق مع ما ورد في قاموس المورد بأن معنى التكنولوجيا : المعالجة النظامية للفن, أو جميع الوسائل التي تستخدم لإنتاج الأشياء الضرورية لراحة الإنسان, واستمرارية وجوده, وهي طريقة فنية لأداء, أو إنجاز أغراض عملية.

أما الباحث فيُعَرِّف التقنية إجرائياً في هذه الدراسة، بأنها: جميع الأجهزة والمنتجات الحديثة وتطبيقاتها المختلفة التي يمكن أن توظف لإتمام عمليات التعليم والتعلم والقيادة سواءً داخل المدرسة أو خارجها، وتتضمن أجهزة الاتصال كالهواتف بأنواعها؛ وأجهزة البث كالتلفاز بقنواته المختلفة؛ والحاسب الآلي وتطبيقاته المختلفة كالإنترنت والبريد الإلكتروني والمنتديات التعليمية، والمواقع الاجتماعية والمواقع البحثية، والمواقع العلمية..... وغيرها.

وعليه فإن الباحث يعرف **الكفايات التقنية إجرائياً** بأنها مجموعة المعارف والمهارات والممارسات المتعلقة بالتقنيات الحديثة اللازم توافرها لدى القائد التربوي في عصر ثورة المعلومات والاتصال .

- **القيادة التحويلية :**

ظهر مصطلح القيادة التحويلية على يد (Burns) في كتابة القيادة، وذلك للتمييز بين أولئك القادة الذين يبنون علاقة تحفيزية وذات هدف مع مرؤوسيهم من أولئك القادة الذين يعتمدون بشكل واسع على عملية تبادل المنافع للحصول على نتائج.

وتسعى القيادة التحويلية إلى النهوض بشعور التابعين وذلك من خلال الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية مثل الحرية والعدالة والمساواة والسلام والإنسانية (Bass, 1985). فسلوك القيادة التحويلية يبدأ من القيم والمعتقدات الشخصية للقائد وليس على تبادل مصالح مع المرؤوسين (Bass, 1985). فالقائد التحويلي يتحرك في عملة من خلال نظم قيمية راسخة كالعدالة والاستقامة، ويسمى Burns تلك القيم بالقيم الداخلية ، حيث لا يمكن التفاوض حولها أو تبادلها بين الإفراد. ومن خلال التعبير عن تلك المعايير الشخصية يوحد القائد التحويلي بين نوعي القيادة الإجرائية والتحويلية. فالمبدأ أتباعه ويستطيع أن يغير معتقداتهم وأهدافهم. وقد ميز Burns الرئيس لنمط القيادة الإجرائية تبادل المنافع بين الرئيس والمرؤوس. حيث يؤثر كل منهم في الآخر وذلك بأن يحصل كل من الفريقين على شيء ذو قيمة. وبعبارة أخرى، فالرئيس يقدم للمرؤوسين شيء يريدون الحصول علية على سبيل المثال، زيادة في المكافآت وفى المقابل يحصل الرئيس على أشياء يرغبون بها كزيادة الإنتاجية على سبيل المثال.

Multifactor Leadership استبانة متعددة العناصر "Bass and Avolio (1994"وقد طور (
" بنيت على نظرية أن القيادة التحويلية تتضمن أربعة أبعاد:Questionaire

- الجاذبية (التأثير المثالي) : حيث تصف سلوك القائد الذي يحظى بإعجاب واحترام وتقدير التابعين، ويتطلب ذلك المشاركة في المخاطر من قبل القائد، وتقديم احتياجات التابعين فبل الاحتياجات الشخصية للقائد، والقيام بتصرفات ذات طابع أخلاقي.
- الحفز الإلهامي : يركز هذا البعد على تصرفات وسلوكيات القائد التي تثير في التابعين حب التحدي ،وتلك السلوكيات تعمل على إيضاح التوقعات للتابعين، وتصف أسلوب الالتزام للأهداف التنظيمية، واستثارة روح الفريق من خلال الحماسة والمثالية.
- الاستثارة الفكرية: وفيها يعمل القائد التحويلي على البحث عن الأفكار الجديدة وتشجيع حل المشاكل بطريقة إبداعية من قبل التابعين، ودعم النماذج الجديدة والخلاقة لأداء العمل.
- الاعتبار الفردي: وتظهر هذه الصفة من خلال أسلوب القائد الذي يستمع بلطف، ويولى اهتمام خاص لاحتياجات التابعين وكذلك إنجازاتهم من خلال تبنى استراتيجيات التقدير والإطراء.

وعليه فإن الباحث يُعَرِف **القائد التحويلي إجرائياً** بأنه : ذلك القائد الذي ينطلق في ممارساته من إطار قيمي يعتمد على مبادئ العدالة والمساواة والتحفيز واستثارة حماس التابعين والعمل لحل مشكلاتهم والاستماع لأفكارهم وتقديرها وكسب إعجابهم في سبيل
إحداث نقلة نوعية تحولية في إنجازات وممارسات ومخرجات فريق العمل الذي يتولى قيادته .

7 منهج الدراسة .1

سيتم تناول الدراسة من خلال المنهج الوصفي التحليلي التنبؤي التاريخي (المعتمد على وصف الظاهرة وتحليلها وتناول جميع جوانبها وأبعادها التاريخية من خلال المراجع والدراسات والتجارب السابقة ثم الخلوص لرؤية وتصور متكامل حول ماهية وسبل تطوير الكفايات التقنية اللازمة للقيادات التربوية تمشياً مع منطلقات القيادة التحويلية ومقتضيات عصر ثورة المعلومات والاتصال) .

8 محددات الدراسة .1

تنحصر محددات الدراسة في الإجابة عن أسئلة الدراسة.

الإطار الفني للدراسة

يتناول هذا الجانب من الدراسة القسم الفني المتمثل في الإجابة عن تساؤلات الدراسة، وسيتم ذلك من خلال عرض أبرز التقنيات الحديثة التي يحتاجها القائد التربوي التحويلي تحقيقاً لأدواره القيادية المأمولة **من خلال الإجابة عن سؤال الدراسة الأول** ، ثم استقصاء الكفايات التقنية اللازمة للقائد التحويلي المتعلقة بكل تقنية وذلك للموائمة بين ما يمتلك القائد التحويلي من كفايات وما تقتضيه متطلبات العصر من ثورة تقنية وتقدم في أساليب واتجاهات القيادة المعاصرة **من خلال الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني**، ثم الوصول إلى التصور المقترح لتنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال **من خلال الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث** .

إجابة السؤال الأول:

- ماهي أبرز التقنيات الحديثة التي يحتاجها القائد التربوي التحويلي تحقيقاً لأدواره القيادية المأمولة ؟

إجابة السؤال الثاني:

- ما الكفايات التقنية المعرفية والمهارية اللازمة للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال ؟

سيتم دمج الإجابة عن السؤالين الأول والثاني في إطارٍ واحد بهدف الحصول على إجابة متكاملة حول كل تقنية والكفايات اللازمة للقائد للتعامل معها وتوظيفها بالصورة المناسبة ، وذلك من خلال السياق التالي :

التقنيات الحديثة التي يحتاجها القائد التربوي التحويلي تحقيقاً لأدواره القيادية المأمولة :

❖ **الإنترنت :**

وهي شبكة اتصالات عالمية تسمح بتبادل المعلومات بين شبكات أصغر تتصل من خلالها الحواسيب حول العالم ،وتعمل وفق أنظمة محددة تُعرف بالبروتوكولات الموحدة وهي بروتوكولات الإنترنت. وتشير كلمة

«إنترنت» إلى جملة المعلومات المتداولة عبر الشبكة وأيضا إلى البنية التحتية التي تنقل تلك المعلومات عبر القارات.

تشكل الإنترنت الثورة السادسة في عالم الاتصال بعد الثورة الأولى التي تمثلت في اكتشاف الكلمة المنطوقة, والثانية التي بدأت باختراع الكتابة, والثالثة التي تلت اختراع الطباعة, والرابعة التي نتجت عن اكتشاف وتطور الإلكترونيات والتي ظهر معها الهاتف والراديو, والتي أعقبها نقل الصور بخطوط المواصلات السلكية, وبعد ذلك تحركت الصورة على شاشة السينما ثم صاحبها الصوت, ثم جاء التلفاز ليعرض صوراً متحركة ناطقة للأحداث وقت وقوعها. ثم شكلت الأقمار الصناعية الثورة الخامسة, حيث استطاعت القنوات الفضائية أن تضيف بعداً آخر لتسهم بدورها في تحقيق عالمية المعْرِفة وإلغاء عنصري الزمان والمكان .

وتعد الإنترنت من أحدث التقنيات التي شهدها العقد الأخير من القرن العشرين , فهي بمنزلة موسوعة علمية تقدم خدماتها لكافة المستفيدين في جميع المجالات. وقد حولت هذه الشبكة الكرة الأرضية إلى سوق واحدة في شكل جديد ومتطور, حيث ساعد على إزالة الحواجز بين الدول, وجعلت العالم قرية كونية صغيرة, فأتاحت Internetالتواصل بين الأشخاص في أي مكان من العالم, وسهلت تبادل المعلومات والحصول عليها، وكلمة ولذلك عند ترجمتها للعربية تسمى "الشبكة العالمية International Networkهي اختصار للكلمتين للمعلومات" وبين علامات تنصيص أو قوسين نكتب "الإنترنت" أو يتم تعريبها إلى كلمة "الإنترنت" مثل كلمات أجنبية كثيرة, ومن الخطأ أن نقول الإنترنت.(سالم،2009 :80)

وتُعدُ الشبكة العنكبوتية العالمية أشهر عنصر في الإنترنت، ويمكن الوصول لها عبر برامج المتصفحات، وبها خاصية عرض شاشة مترابطة تشمل على النصوص والرسومات والصور والحركة والفيديو. (عبد الحميد وزملاؤه: ٢٠٠٥ م: ٥٣). وقد فتحت الإنترنت آفاقاً كبيرة في التعليم والتدريب ؛ لربط المستخدمين من Internetالمعلمين والطلاب والمصادر بمرونة وتفاعلية عالية، ويطلق على التعلم المعتمد على الإنترنت (، Internet Based Training) مسميات متعددة منها: التدريب المعتمد على الإنترنت Based Learning) وقد بدأ استخدام هذا المصطلح منذ منتصف Online Learning / Trainingوالتعلم أو التدريب المباشر (التسعينات.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع الإنترنت وتوظيفها في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم الإنترنت
- القدرة على الاتصال بشبكة الإنترنت
- الوصول لمتصفحات الإنترنت (فايروفكس – إكسبلورر - ....)
- ممارسة البحث والنشر عبر الإنترنت.
- التفاعل الإيجابي مع المنتديات التعليمية عبر الإنترنت.
-

❖ **المدونات الإلكترونية:**

) بأنها: "منشورات على شبكة Blog) أو (Weblog تُعرف موسوعة ويكيبيديا المدونات الإلكترونية (الويب تتألف بالدرجة الأولى من مقالات دورية, وتكون في معظم الأحيان مرتبة زمنياً بشكل معكوس".

وتنتشر هذه المدونات على مواقع الويب بشكل كبير لسهولة تصميمها وقلة تكلفتها, حيث تقدم مواقع مثل: ") خدمة مجانية للتدوين, إضافة إلى برامج مهمة ومجانية تساعد في إنشاء Google Blogs(مدونات غوغل " هذه المدونات, التي لا تحتاج إلى مهارات كثيرة في التصميم والبرمجة, وهي بالتالي مبسطة ومن السهولة الوصول إليها.

وتأتي هذه المدونات بأشكال مختلفة من حيث الإمكانيات والإطارات الفنية من أهمها:

) : هذا النوع من المدونات Link Blogs1- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على الروابط التشعبية( ), تحتوي على العديد من Web blogالإلكترونية التي تم نشرها لأول مرة على شبكة الإنترنت والتي تسمى (الروابط, التي يوصي بزيارتها صاحب المدونة.

) : تعتبر هذه المدونات Online Biary Blogs2- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على المذكرات اليومية (كدفتر الملاحظات, يسجل فيها المدون ما يدور حوله وبخلده في ذلك اليوم, وهي عادة لا تحتوي على روابط, لمواقع أخرى. (67 ,موقع إلكتروني).

) : وهي بمجموعها عبارة عن تعليقات 3Article Blogs- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على المقالات(واستعراض للأخبار والحوادث والتقارير, وتبتعد لحد الآن عن كتابة الملاحظات الخاصة, والأحداث التي تقتصر على صاحب هذه المدونة.
) : تتخصص هذه المدونات بنوع محدد, 4Photo Blogs- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على الصور(وهو عرض الصور, التي يرى أصحابها بأنها ذات فائدة, ومهمة لزوار الموقع مثل الصور اليومية.
) : هذه المدونات بمثابة موقع 5Podcast Blogs- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على مقاطع بث إذاعي(بث إذاعي, يقدم مقاطع من برامج إذاعية قصيرة, يرى صاحب المدونة بأنها مفيدة للمستمع, أو يرغب بأن يستمع إليها عدد كبير من الزوار, فيقوم بتسجيلها ووضعها على المدونة, وهي عبارة عن ملفات صوتية بصيغةmp3
) : تعتبر هذه المدونات من 6Videocast Blogs- المدونات الإلكترونية التي تحتوي على مقاطع بث مرئي ( ), لكن Podcastsأحدث ما توصلت إليه التدوينات الإلكترونية, فهي مماثلة إلى حد ما البث الإذاعي (الاختلاف فيها أنها تكون على شكل فيديو فيلم.
7- المدونات الإلكترونية المنوعة: تضم هذه المدونات كافة أنواع التدوين السالفة الذكر, ويأتي تنوعها من اسمها.
8- المدونات الإلكترونية الجماعية: كل المدونات السابقة يقوم شخص واحد بكتابة إحداها وتنسب إليه, ما عدا هذه المدونات, التي يتولى إعدادها والكتابة فيها مجموعة من الأشخاص, وإذا كانت المدونات الشخصية للمتعة فقط, فإن المدونات التحريرية يقوم بكتابتها وتحريرها محررون أكفاء, ومن الجدير بالذكر هنا أن العديد من الشركات والمنظمات والمدارس, تمتلك مدوناتها الخاصة بها لتكون على تواصل مستمر مع زوارها, واطلاعهم على الجديد لديها من الأخبار والأحداث والأمور المتعلقة بها.
لقد أصبحت ظاهرة المدونات من المسلمات البديهية في عالم الإنترنت, ووسائل الإعلام الإلكترونية والاجتماعية الجديدة, وهي تجسيداً لمصطلح (صحافة المواطن) التي هي إحدى ثمرات الإعلام الجديد.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع المدونات وتوظيفها في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم المدونة
- معرفة أنواع المدونات
- القدرة على إنشاء مدونة شخصية إلكترونية
- معرفة المكونات الأساسية للمدونة الإلكترونية
- القدرة على التعامل مع برامج التدوين الإلكتروني
- القدرة على التواصل مع الآخرين والرد عليهم من خلال المدونة الشخصية أو المدونات الجماعية

❖ **<u>التعليم الإلكتروني :</u>**

عَرَّف الموسى والمبارك (2005م) التعليم الإلكتروني بأنه: "طريقة للتعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكاته ووسائطه المتعددة من صوت وصورة، ورسومات , وآليات بحث، ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الإنترنت سواءً كان عن بعد أو في الفصل الدراسي" ص113
في حين يعرف سالم (2009م) التعليم الإلكتروني بأنه " منظومة تعليمية لتقديم البرامج التعليمية أو التدريبية للمتعلمين أو المتدربين في أي وقت وفي أي مكان باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات التفاعلية مثل (الإنترنت، الإنترانت، الإذاعة، القنوات المحلية أو الفضائية للتلفاز، الأقراص الممغنطة، البريد الإلكتروني، أجهزة الحاسوب، المؤتمرات عن بعد) لتوفير بيئة تعليمية تعلُمية تفاعلية متعددة المصادر بطريقة متزامنة أو غير متزامنة دون الالتزام بمكان محدد اعتماداً على التعلم الذاتي والتفاعل بين المتعلم والمعلم" ص92
وهو وسيلة من الوسائل التي تدعم العملية التعليمية وتحولها من طور التلقين إلى طور الإبداع والتفاعل وتنمية المهارات، ويجمع كل الأشكال الإلكترونية للتعليم والتعلم، حيث تستخدم أحدث الطرق في مجالات التعليم والنشر والترفيه باعتماد الحواسيب ووسائطها التخزينية وشبكاتها. وقد أدت النقلات السريعة في مجال التقنية إلى ظهور أنماط جديدة للتعلم والتعليم، مما يزيد في ترسيخ مفهوم التعليم الفردي أو الذاتي ؛ حيث يتابع المتعلم تعلّمه حسب طاقته وقدرته وسرعة تعلمه ووفقا لما لديه من خبرات ومهارات سابقة.

ويعتبر التعليم الإلكتروني أحد هذه الأنماط المتطورة لما يسمى التعلم عن بعد عامة، والتعليم المعتمد على الحاسوب خاصة، حيث يعتمد التعليم الإلكتروني أساسا على الحاسوب والشبكات في نقل المعارف والمهارات، وتضم تطبيقاته التعلم عبر الويب والتعلم بالحاسوب وغرف التدريس الافتراضية والتعاون الرقمي ، ويتم تقديم محتوى الدروس عبر الإنترنت والأشرطة السمعية والفيديو والأقراص المدمجة.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع التعليم الإلكتروني وتوظيفه في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم التعليم الإلكتروني
- معرفة أنواع التعليم الإلكتروني
- القدرة على إيجاد بيئة تعلم إلكترونية
- توظيف التدريب الإلكتروني لخدمة العملية التعليمية
- القدرة على التصميم الإلكتروني التعليمي
- معرفة استراتيجيات التعلم المزيج(الجمع بين التعلم التقليدي والتقني).
- توظيف الفصول الافتراضية في التعليم
- توظيف الكتاب الإلكتروني التعليمي

❖ **البريد الإلكتروني (Electronic Mail (E-Mail :**

وسيلة لتبادل الرسائل الرقمية عبر الإنترنت أو غيرها من الشبكات الحاسوبي
وقد كان التراسل بالبريد في بداياته يتوجب دخول كلا من المرسل و المرسل إليه إلى الشبكة في الوقت ذاته لتنتقل الرسالة بينهما آليا كما هو الحال في محادثات التراسل اللحظي المعروفة اليوم، إلا أن البريد الإلكتروني لاحقا أصبح مبنياً على مبدأ التخزين و التمرير، حيث تُحفظ الرسائل الواردة في صناديق بريد المستخدمين ليطلعوا عليها في أي وقت .

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع البريد الإلكتروني وتوظيفه في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- القدرة على إنشاء بريد الإلكتروني
- القدرة على الإرسال والاستقبال من خلال البريد الإلكتروني
- القدرة على إنشاء قوائم البريد الإلكتروني
- القدرة على التعامل مع البريد العشوائي وحماية بريده الإلكتروني
- القدرة على استخدام البريد الإلكتروني كوسيط لتسليم التكليفات وإرسال اللوائح والتعاميم مع المرؤوسين والزملاء

❖ **التعليم النقال (الجوال) :**

يعرف هذا النوع من التعليم بأنه شكل من أشكال التعليم عن بعد يتم من خلال استخدام الأجهزة اللاسلكية الصغيرةmobile phone والمحمولة يدوياً مثل الهواتف النقالة والمساعدات الرقمية الشخصية PDAs لتحقيق المرونة والتفاعل في Tablet PCs والحاسبات الشخصية الصغيرة Smart phonesوالهواتف الذكية عمليتي التدريس والتعلم في أي وقت وفي أي مكان.
ويعتمد هذا التعليم على استخدام التقنيات المتوفرة بأجهزة الاتصالات اللاسلكية لتوصيل المعلومة خارج قاعات التدريس حيث وجد ،وهو يركز على أن يكون المتعلم متنقلاً، ويتفاعل مع التقنيات المحمولة .
ويمكن تصنيفه على أنه نمط من أنماط التعليم الإلكتروني، كما أنه قد يكون تعاونياً، ويحقق التبادل الفوري تقريبا بين كل شخص يستخدم نفس المحتوي، مما يؤدي إلى استقبال ردود الفعل الفورية والنصائح. ويحقق انتشارا قويا عن طريق الاستعاضة عن الكتب والمذكرات ب "ذاكرة الوصول العشوائي" RAMsوالتي تكون ،مليئة بمحتويات التعلم المصممة لهذا الغرض.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع التعليم النقال وتوظيفه في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم التعليم النقال
- معرفة أنواع التعليم النقال
- معرفة إيجابيات التعليم النقال
- القدرة على توظيف التعليم النقال في عمليتي التعليم والتعلم.

❖ **سادساً / السبورة التفاعلية :**

هي شاشة عرض أو لوحة إلكترونية حساسة بيضاء ، يتم التعامل معها باستخدام اللمس (بإصبع اليد أو أقلام الحبر الرقمي أو أي أداة تأشير) ويتم توصيلها بالحاسب الآلي وجهاز عارض البيانات data show حيث تعرض و تتفاعل مع تطبيقات الحاسب المختلفة المخزنة على الحاسب أو الموجودة على الانترنت سواء بشكل مباشر أو من بُعد.

وقد ظهرت في منتصف 1980م: ظهرت كفكرة من قبل الكنديان نانسي نولتون وزوجها ديفيد مارتن ، وفي بداية عام 1991م تم الإنتاج الفعلي لأول سبورة ذكية وانتشرت في الأسواق من قبل شركة سمارت، ثم سرعت الشركة بشكل مطرد عملياتها لتلبية زيادة الطلب العالمي ، وهي تتوقع أنها سوف تنتج حوالي 2000000 سبورة تفاعلية في خلال العامين 2013، 2014م ، حيث يقول وديفيد مارتن ، المؤسس المشارك لشركة سمارت والرئيس التنفيذي (رأينا منذ أن تم اصدار أول سبورة تفاعلية أنها مجزية وفعالة في عملية التعليم، وأن عدد العملاء الذين يقدرون أهمية السبورة التفاعلية في ازدياد).

ويطلق عليها مسمى السبورة الذكية، كون مسارات المعلومات بالجهاز تسير في اتجاهين في الكتابة خلافاً عن السبورة العادية، فحين يقوم المعلم بسحب قلم من لوحة الأدوات والكتابة على سطح الجهاز (المزود بمستشعرات خاصة باللمس) يقوم الجهاز بإرسال تلك البيانات إلى برنامج خاص بالكمبيوتر ليحول النقاط التي لمسها إلى لون يعرض من خلال جهاز عرض البيانات ومن ثم فالبيانات تتجه من السبورة البيضاء إلى الكمبيوتر ومن الكمبيوتر إلى جهاز عرض البيانات لتعرض مرة أخرى على السبورة .

كما يمكن الكتابة السبورة التفاعلية بشكل إلكتروني والتفاعل معها وإظهار التطبيقات الحاسوبية عليها والتفاعل معها باللمس باليد أو بالقلم أو بأدوات التأشير المختلفة. بالإضافة إلى أنها عبارة عن شاشة تخزن ما يتم كتابته عليها ويمكن الرجوع إليها ، كما يمحو المستخدم ما كتبه بممحاة إلكترونية وهي مجهزة للاتصال بالحاسب وأجهزة العرض وبمجرد توصيلها تتحول في ثواني إلى شاشة كمبيوتر عالية الوضوح ، وفضلا عن ذلك هي مزودة بسماعات وميكرفون لنقل الصوت والصورة ويمكن القول بأن السبورة التفاعلية من أحدث الوسائل المستخدمة في العملية التعليمية . وتستخدم في الصف الدراسي، وفي الاجتماعات والمؤتمرات والندوات وورش العمل وفي التواصل من خلال الانترنت.

الجدير بالذكر أنه يطلق على السبورة التفاعلية عدد من المسميات ، منها :

- السبورة الذكية Smart Board
- السبورة الإلكترونية Electronic Board (e-board)
- السبورة الرقمية Digital Board
- السبورة البيضاء التفاعلية Interactive whiteboard
-

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع السبورة التفاعلية وتوظيفها في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- القدرة على التعامل مع السبورة التفاعلية
- معرفة إيجابيات السبورة التفاعلية
- معرفة الخدمات التي تضيفها السبورة التفاعلية للعملية التربوية
- توظيف السبورة التفاعلية في العملية التربوية بفاعلية

❖ **الفيسبوك :**

تعتبر الشبكات الاجتماعية من أكثر وأوسع المواقع على شبكة الإنترنت انتشاراً واستمراراً, لتقديمها خاصية التواصل بين الأفراد والجماعات المستخدمين لها, حيث تمكنهم من التواصل وتبادل الأفكار والآراء والمعلومات والملفات والصور وأفلام الفيديو.

ومن أهم هذه المواقع ما يسمى بالفيسبوك فهو عبارة عن شبكة اجتماعية يمكن الدخول إليه مجاناً ؛ فالمستخدمون بإمكانهم الانضمام إلى الشبكات التي تنظمها جهة العمل أو المدرسة أو الإقليم، وذلك من أجل الاتصال بالآخرين والتفاعل معهم. كما يمكن للمستخدمين إضافة أصدقاء إلى قائمة أصدقائهم وإرسال الرسائل إليهم، وتحديث ملفاتهم الشخصية وتعريف الأصدقاء بأنفسهم.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع الفيسبوك وتوظيفه في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم الفيسبوك
- القدرة على إنشاء حساب في الفيسبوك
- القدرة على التواصل مع الجمهور من خلال حساب الفيسبوك
- القدرة على استثمار إيجابيات الفيسبوك في العملية التربوية

❖ **تويتر :**

هذا الموقع أخذ أسمه من مصطلح (تويت) الذي يعني (التغريد), وأتخذ من العصفورة رمزاً له, وهو من مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح لمن سجل به أن يتابع الآخرين ليقرأ ماذا يكتبون ويناقشهم وأن يكتب هو تغريداته ليتابعه الآخرون ويناقشونه ، كل ذلك في فيما لايتجاوز 140 حرفاً فقط .

وهو أمر برمجي في تويتر يبدأ Hash tag ومن أهم المصطلحات المرتبطة بتويتر ، مصطلح الهاشتاق بعلامة الشبكة # وبإمكانك إنشاء ما تشاء من الهاشتاقات ، ووظيفة الهاشتاق هي تصفية وجمع التغريدات التي تحتوي عليه في صفحة واحدة ، كما أنه بإمكان أي شخص أن ينشيء أي Hash tagفإن كان ثمة من سبقه Hash tag لإنشائه ستظهر التغريدات فوق بعض في نفس الصفحة ، أما إن كان هو المؤسس لهذا فستظهر تغريدته لوحدها في الصفحة

ويغرد في تويتر كل :

1- من لديه رسالة يتميز بها ، ويريد التعريف بها بين أكبر عدد من الجمهور ، كالشعراء والإعلاميين والسياسيين والفنانين والمشايخ والتقنيين وقس على ذلك .

2- الهيئات والمؤسسات والشركات والتنظيمات وكل الشخصيات الاعتبارية ، البعض يريد تسويق منتج والبعض يريد تسويق فكرة أو سياسة أو توجه معين ونحو ذلك

3- أجهزة الاستخبارات العربية ، لمتابعة أفكار الأفراد والتنظيمات والأحزاب ، ولقياس نبض الشارع العربي في بلد معين .

4- أي شخص يريد متابعة مجموعة من الكتاب والمفكرين والدعاة والإعلاميين من خلال م ينشرونه كل يوم من تجاربهم وآرائهم المختصرة .

الجدير بالذكر أن شركة (digital surgeons) المتخصصة بتسويق العلامات التجارية علي الشبكات الاجتماعية قامت بإعداد دراسة تحليلية لمستخدمي (الفيس بوك وتويتر) خلال 2010 أو ما يسمي بـ (Social demographics), وبينت إن هناك أكثر من (500) مليون مستخدم للفيس بوك و (100) مليون مستخدم لتوتير, وقد أظهرت نتائج الدراسة الإحصاءات التالية:

الفيس بوك: نسبة اهتمام المستخدمين (88%), والمستخدمين للفيس بوك بشكل دائم ويومي 41%), ومستخدمي الفيس بوك عبر الهواتف (30%), والمستخدمين المهتمين بالعلامات التجارية (40%), نسبة المستخدمين المحدثين لحساباتهم الشخصية بشكل يومي (12%), ونسبة المستخدمين خارج الولايات المتحدة (70%).

تويتر: نسبة اهتمام المستخدمين (87%), والمستخدمين بشكل دائم ويومي (27%), ومستخدمي التوتير عبر الهواتف (37%), والمستخدمين المهتمين بالعلامات التجارية (25%), والمستخدمين المحدثين لحساباتهم الشخصية بشكل يومي (67%), ونسبة المستخدمين خارج الولايات المتحدة (60%).
وذكر المصدر إن معظم الدراسة قامت علي دراسة سلوك وتركيبة المستخدمين داخل الولايات المتحدة, وبالرغم من الاختلاف الواضح في الاستخدام بين (الفيس بوك وتويتر), إلا أن الدراسة توضح مدى قوة الشبكات الاجتماعية وجذبها لطبقات المجتمع المختلفة, ومن الجديد بالذكر أن أحدى الدراسات أثبتت وجود ما يسمي: (الضمير الافتراضي), والذي تكون نتيجة استخدام الشبكات الاجتماعية.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع التويتر وتوظيفه في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم التويتر
- القدرة على إنشاء حساب في التويتر
- القدرة على التواصل مع الجمهور من خلال حساب التويتر
- القدرة على استثمار إيجابيات التويتر في العملية التربوية
- القدرة على نشر الأفكار والأخبار الخاصة من خلال حساب التويتر

❖ **اليوتيوب :**

اليوتيوب: هو الموقع الذي استطاع بفترة زمنية قصيرة, الحصول على مكانة متقدمة ضمن مواقع التواصل الاجتماعي, وهو موقع متخصص بمشاركة الفيديو متفرع من (غوغل), يتيح للمستخدمين رفع ومشاهدة ومشاركة عدد هائل من مقاطع الفيديو بشكل مجاني .

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع اليوتيوب وتوظيفه في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم اليوتيوب
- القدرة على إنشاء حساب في موقع اليوتيوب
- القدرة على نشر ملفات الفيديو الخاصة من خلال موقع اليوتيوب لخدمة العملية التربوية
- القدرة على استثمار إيجابيات موقع اليوتيوب في العملية التربوية

❖ **الواتس أب :**

هو تطبيق تراسل فوري محتكر، ومتعدد المنصات للهواتف الذكية. ويمكن بالإضافة إلى الرسائل الأساسية للمستخدمين إرسال الصور، والرسائل الصوتية، والفيديو والوسائط ،وهو متزامن مع جهات الاتصال في الهاتف تلقائياً، لذلك لا يحتاج المستخدم لإضافة الأسماء في سجل منفصل.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع الواتس أب وتوظيفه في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- القدرة على تحميل برنامج الواتس أب على الهواتف الذكية
- القدرة على إنشاء مجموعات عمل مشتركة على برنامج الواتس أب
- القدرة على التواصل مع الآخرين من خلال برنامج الواتس أب
- القدرة على حجب رسائل الأشخاص الغير مرغوب فيهم في برنامج الواتس أب
- القدرة على تصنيف رسائل الواتس أب ومعرفة ما يستحق النشر منها
- القدرة على استثمار إيجابيات الواتس أب في العملية التربوية
- القدرة على استثمار إيجابيات الواتس أب في التواصل الاجتماعي

❖ **البودكاست :**

هذا المسمى مأخوذ من كلمتين هما (الآي بود ipod) و (برود كاست Broadcast) . وهو – البث سلسلة وسائط متعددة صوتية أو مرئية، مثل أي ملف موجود على الشبكة، لكن ملفات البودكاست تحتوي على XMLالسيديكيشن وهي أن تصنع ملفًا صغيرًا من نوع ، ويخزن هذا الملف على إنترنت حتى تلتقطه برامج البودكاست، ثم تبث هذه الملفات عبر قناة ثابتة للبث الصوتي - المرئي تمكن الأشخاص من الاشتراك في هذه القناة وتنزيل آخر الحلقات تلقائيًا بمجرد الاتصال بالإنترنت "التزامن عن طريق وب"، ويمكن تنزيل هذه Podcatchersالحلقات عن طريق برامج خاصة لتصيد البودكاست تسمى ، منها آي تونز من شركة أبل.

يسمى كل ملف في البودكاست حلقة ويمكن تخزينها في جهاز الحاسب الشخصي ومن ثم نقلها إلى أي مشغل وسائط والاستماع إليها في أي وقت دون الحاجة للاتصال بالإنترنت.
وقد استخدمت تقنية البودكاست في التعليم الإلكتروني كوسيلة لنشر المحاضرات الصوتية – ومحاضرات الفيديو لاحقاً – عبر أجهزة المتعلمين الرقمية . ويشبه البودكاست المدونة كثيراً, إلا إن المدخلات في البودكاست هي عبارة عن ملفات وسائط متعددة (صوت أو فيديو أو صور أو الخ) .

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع البودكاست وتوظيفها في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم البودكاست
- القدرة على توظيف تقنية البودكاست في العملية التربوية

❖ **برامج الأوفيس :**

هي حزمة مكتبية من إنتاج شركة مايكروسوفت للبرمجيات. تضم مجموعة من البرامج المكتبية كبرنامج تحرير النصوص وبرنامج قواعد البيانات وبرنامج العروض التقديمية وبرنامج القوائم المحاسبية وغيرها.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع الأوفيس وتوظيفها في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم الأوفيس
- معرفة برامج الأوفيس المختلفة
- توظيف برنامج الباوربوينت كأهم تطبيقات الأوفيس في العملية التربوية
- توظيف برنامج الوورد كأهم تطبيقات الأوفيس في العملية التربوية
- توظيف برنامج الأكسل كأهم تطبيقات الأوفيس في العملية التربوية
- توظيف برنامج الآكسس كأهم تطبيقات الأوفيس في العملية التربوية
- بناء ملف الانجاز الإلكتروني E-portfolio .

❖ **موسوعة الويكيبيديا**

هي مشروع موسوعة متعددة اللغات مبنية على الإنترنت حرة المحتوى ، حيثهناك 285 لغة. في النسخة العربية فقط ، ويساهم أكثر من 2,867 مساهما نشطا في كتابة ما يزيد عن 240,729 مقالة. ويجري آلاف الزوار من مختلف أنحاء العالم الكثير من التعديلات، وينشؤون الكثير من المقالات الجديدة يوميا.
وقد أنشأت ويكيبيديا في عام 2001، نمت وتطورت بسرعة لتصبح واحدة من أكبر المواقع على الإنترنت، حيث جذبت أكثر من 86 مليون زائر شهريا في 2012. الزوار ليسوا بحاجة إلى أي مؤهلات للمشاركة في ويكيبيديا، ولذلك فإن الكثير من المساهمين من مختلف الأعمار والخلفيات الثقافية يحررونها. باستثناءات نادرة؛ أي شخص يمكنه تعديل الصفحات، بنقر وصلة "عدل هذه الصفحة" في أعلى كل الصفحات. وأي شخص مرحب بمساهمته المرفقة باستشهادات ومصادر في ويكيبيديا وفقاً لبعض السياسات والإرشادات، ولكن النصوص بدون مصادر معرضة للحذف.
وتكمن قوة موسوعة ويكيبيديا في نظام إدارة المحتوى المستعمل فيها المسمى "ميدياويكي"، حيث لا حاجة للقلق عند إضافة أو تحسين معلومة.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع الويكيبيديا في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم ويكيبيديا
- معرفة آلية الكتابة في ويكيبيديا
- القدرة على توظيف موسوعة ويكيبيديا في خدمة العملية التربوية

❖ **الإدارة الإلكترونية**

الإدارة الإلكترونية هي منظومة الكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسب وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف.
وتهدف الإدارة الإلكترونية إلى إدخال الشفافية الكاملة مما يؤدي إلى تحسين الإدارة الالكترونية داخل أي منظمة.
كما تهدف الإدارة الإلكترونية إلى :
1.السرعة في إنجاز العمل.

2.المساعدة في اتخاذ القرار بالتوفير الدائم للمعلومات بين يدي متخذي القرار.
3.خفض تكاليف العمل الإداري مع رفع مستوى الإداء.
4.تجاوز مشكلة البعدين الجغرافي والزمني.
5.معالجة البيروقراطية والرشوة.
6.تطوير آلية العمل ومواكبة التطورات.
7.رفع كفاءة العاملين في الإدارة.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للاستفادة من الإدارة الإلكترونية في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم الإدارة الإلكترونية
- معرفة أنماط ومجالات الإدارة الإلكترونية
- التعرف على الأنواع المختلفة على البرمجيات التي يمكن توظيفها في الإدارة الإلكترونية
- القدرة على تطوير آليات العمل ومواكبة التطورات من خلال الإدارة الإلكترونية

❖ **أنظمة إدارة التعلم Learning Management System (LMS)**

هي برامج حاسوبية صممت للمساعدة في إدارة ومتابعة وتقييم التدريب والتعليم المستمر. حيث جميع أنشطة التعلم e-learning من هي). وتسمى أيضا بمنصة للتعلم الإلكتروني (بالإنجليزية: أهم الأدوات الحديثة للتعليم عن بعد عبر الواب.

ويسمح هذا النوع من البرامج للأساتذة والطلبة والمديرين بتوفير جميع الأدوات اللازمة لإتمام العمليات التعليمية. كل ذلك عبر موقع واب واحد.

وتتمثل مهام المنصة في :

- استضافة المحتويات التعليمية متعددة الوسائط.
- مراقبة صلاحيات المنتسبين في استعمال الموارد.
- توفير نشاطات تربوية.
- تسهيل مهام الأساتذة والمديرين في متابعة الطلبة في مسارهم التعليمي.

وغيرها .IM LMS ومن أهم أنظمة إدارة التعلم نظام :موودل ـ تدارس ـ دوكيوس ـ بلاك بورد ـ

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع أنظمة إدارة التعلم وتوظيفها في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم نظام إدارة التعلم
- معرفة أهم برامج إدارة التعلم
- معرفة أهم الشركات التي تقدم خدمات أنظمة إدارة التعلم
- القدرة على توظيف أنظمة إدارة التعلم في خدمة العملية التربوية

❖ **محرك البحث قوقل**

هي شركة عامة أمريكية تعمل في مجال الإعلان المرتبط بخدمات البحث على الإنترنت وإرسال رسائل البريد الإليكتروني. وقد اختير اسم غوغل ليعكس المُهمة التي تقوم بها الشركة، وهي تنظيم ذلك الكم الهائل من المعلومات المُتاحة على الويب.[

يضاف إلى ذلك توفيرها لإمكانية نشر المواقع التي توفر معلومات نصية ورسومية في شكل قواعد بيانات وخرائط على شبكة الإنترنت وبرامج الأوفيس وإتاحة شبكات التواصل الاجتماعي التي تتيح الاتصال عبر الشبكة بين الأفراد ومشاركة أفلام وعروض الفيديو، علاوةً على الإعلان عن نسخ مجانية إعلانية من الخدمات التكنولوجية السابقة.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع محرك البحث قوقل وتوظيفه في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- القدرة على الوصول إلى محرك البحث قوقل
- معرفة طرق البحث المتنوعة التي يوفرها محرك البحث قوقل
- معرفة الخدمات المختلفة التي يقدمها محرك البحث قوقل
- القدرة على توظيف ميزات محرك البحث قوقل في خدمة العملية التربوية

❖ **مؤتمرات الفيديو Video Conference**

وهي عبارة عن " اتصال سمعي مرئي يجري في وقت واحد بين أطراف متفاعلة معاً في مواقع مختلفة حيث يمكن من خلال تلك المواقع استعمال شبكة الإنترنت في التحاور معاً أو مع الموقع الرئيس من خلال إمكانيات أجهزة الكمبيوتر السمعية والمرئية وكاميرات الفيديو الرقمية، ويمكن للمتحاورين في المواقع المختلفة توجيه الأسئلة والاستفسارات والتعليقات إلى الموقع الرئيس واستقبال الإجابات والاستفسارات الخاصة بها".

تُعد مؤتمرات الفيديو من أهم المستحدثات التقنية نظراً لقدرتها على إيجاد اتصال شخصي ومباشر بالصورة والصوت بين جميع الأفراد المشتركين في العملية كما لو كانوا في قاعة واحدة يسمع كل منهم الأخر، ويتحدثون مع بعضهم البعض بيسر وسهولة.

كما أنها تعطي للمتحدث فرصة للتعرف على لغة التغييرات الحاصلة على وجوه المستمعين أو ما يسمى (لغة الجسد) وهذه الميزات ستمنح للمتحدثين الثقة بهذا النوع من التعليم أو التدريب, كما أنها ستوفر لهم الدافع القوي للإقبال على الحوار دون خوف أو تردد.

وتقدم مؤتمرات الفيديو العديد من المزايا والفوائد للعملية التعليمية منها ما يلي:

- **نقل التعلم**، حيث وفرت بيئة تعلم جديدة أكثر فاعلية ووظيفية في نقل التعلم، حيث ساعدت في نقل المحاضرات والمناقشات التفاعلية عن بعد.
- **التفاعلية**، حيث تعد هذه المؤتمرات طريقة فريدة في توفير التفاعل الآني، إذ وفرت بيئة تعلم تفاعلية تسمح لفرد أو مجموعة أفراد في مدينة أو إقليم بالاتصال الحي المباشر بفرد أو مجموعة أخرى في أي مكان من العالم بالصوت والصورة .
- **تحسين التعليم**، حيث ساعدت في تحسين التعلم وزيادته، وتحصيل الأهداف المختلفة، وتزويد المتعلمين بخبرات ثرية.
- **استقلالية المتعلم**، حيث ساعدت في تنمية عادات العمل المستقل لدى المتعلم وأدت إلى استقلالية المتعلم التي ساعدت على زيادة معدل النجاح .
- **العمل التشاركي**، حيث أعدت المساندة والعون للمتعلمين من خلال أنشطة التعلم التشاركي والمناقشات وتنمية روح الفريق لديهم والرغبة في التعلم من الآخرين.
- **الدافعية للتعلم**، حيث ساعدت في إثارة الدافعية للتعلم لدى المتعلمين، نتيجة لما يبذلونه من جهد ومشاركة نشطة.
- **تنمية الاتجاهات**، حيث ساعدت في زيادة تقدير المتعلمين للأساتذة والمقرر والخبرات المقدمة وتنمية الاتجاهات لديهم .
- **التكاملية**، وتعني استخدام هذه المؤتمرات بشكل متكامل مع تكنولوجيا التعليم الأخرى .
- **تطوير وتحسين العملية التدريبية** واستكمال إعداد وتأهيل المعلمين وتدريبهم من خلال أسلوب التدريب من بعد عن طريق شبكة الإنترنت.
- **تشجيع المدرب على التفاعل مع المتدربين** بالمواقع المختلفة وتقليل عدد ساعات التدريب.
- **التغلب على ضعف إمكانيات التدريب** في المراكز الإقليمية.
- **إتاحة الفرص لزيادة عدد المتدربين** بالمواقع المختلفة.
- **تقديم تغذية راجعة فورية** للدارسين وإجراء المناقشات المباشرة بين المدرب والمتدربين .

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع مؤتمرات الفيديو في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم مؤتمرات الفيديو
- معرفة أنماط مؤتمرات الفيديو
- معرفة إيجابيات مؤتمرات الفيديو

- القدرة على إقامة مؤتمرات فيديو تخدم العملية التربوية
- القدرة على نشر مؤتمرات الفيديو عبر الشبكة لخدمة العملية التربوية

❖ **مواقع التخزين الإلكترونية SKYBE &Google Drive**

) هي خدمة تخزين سحابي ومزامنة ملفات مقدمة من قبل شركة جوجل. Google Drive جوجل درايف (أعلن عن هذه الخدمة في 24 نيسان / أبريل 2012 وتعتبر امتداداً لخدمة جوجل دوكس التي تسمح للمستخدمين بإنشاء وتعديل وتخزين الملفات المكتبية على خوادم جوجل التي تضمن أمن الملفات فيها وعدم الوصول إليها (التعرف البصري على الحروف) الأمر OCRإلا من قبل مالك الملف أو من يخوله. كما أنها أضافت ميزة الذي يساعد في تحرير المستندات التي تم حفظها باستخدام الماسح الضوئي.

ويمكن رفع الملفات وتحميلها وحتى تعديلها على الإنترنت باستخدام الحواسيب أياً كان نظام التشغيل فيها والهواتف الذكية والأجهزة اللوحية العاملة بنظام تشغيل وأجهزة الآيفون والآيباد. و كذلك الحال بالنسبة لسكايبي فإنه يقدم نفس الخدمات.MSN على موقع SKYBE

وتوظيفهما في ظل ثورة SKYBEوGoogle Drive **كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع المعلومات والاتصال:**

- معرفة مفهوم كل من Google Driveو SKYBE
- معرفة إيجابيات كل من Google Driveو SKYBE
- القدرة على تصنيف ملفات كل من Google Driveو SKYBE
- القدرة على توظيف كل من Google Driveو SKYBEلخدمة العملية التربوية .

❖ **برنامج الموفي ميكر**

الموفي ميكر هو فن ترتيب المشاهد واللقطات المصورة وتنسيقها ضمن تتابع زمني مدروس، بحيث تتحول إلى رسالة مترابطة ،جذابة، محددة المعنى ويسمى البرنامج المستخدم في ذلك برنامج الموفيميكرأو صانع الأفلام.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة للتعامل مع برنامج الموفي ميكر وتوظيفه في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم الموفي ميكر
- معرفة ميزات برنامج الموفي ميكر
- القدرة على دمج الملفات من برنامج الموفي ميكر
- القدرة على توظيف برنامج الموفي ميكر لخدمة العملية التربوية

❖ **الرحلات المعرفية WEB QUEST**

هي نموذج تربوي محكم لتنظيم المعلومات بصورة يسهل على **WEB QUEST**الرحلات المعرفية المتعلم استكشاف واستنتاج المعرفة باستخدام الكمبيوتر ومصادر المعرفة المتاحة على شبكة الإنترنت، كما تسهل تقييم أداء المتعلم وقياس تطور المهارات العقلية العليا حسب تصنيف بلوم للعمليات العقلية مثل التحليل والتركيب والتقييم".

وتعتبر الرحلات المعرفية من أكثر الأنشطة الحديثة التي تستخدم في العمل التربوي والذي يوظف أنشطة معتمدة على الانترنت في غرفة الصف، حيث تهدف إلى تشجيع المتعلم على عملية التعلم الذاتي وطريقة البحث العلمي لمصادر موجودة على مواقع الشبكة العالمية, وهذا بدوره يزود المتعلم بمهارات اتخاذ القرار, وحل المشكلات, ومهارات التفكير الناقد, وخلق نوع من أسلوب النقاش والتعلم التعاوني.

والرحلة المعرفية الجيدة ينبغي أن يناسب جميع مستويات المتعلمين كما يجب أن تحتوي على أنشطة تعليمية تنمي قدرات وحاجاتهم المختلفة وتتيح لهم حرية التعامل مع المحتوى التعليمي والمعرفي وتنمي الشخصية المتزنة التي تقف على جميع الآراء والحلول الممكنة لموضوع البحث، لذلك فهي تحوي:

1. دليل للطلبة حول المادة التدريسية
2. توفر العمل الجماعي والتشاركي بمرونة وحسب الظروف
3. بها روابط لمواقع (المصادر) لإثراء الدرس بشكل ايجابي

4. تمكن الطالب من العمل باستقلالية، ويقتصر دور المعلم من ناقل للمعرفة إلى ميسر للتعلم والتعليم
5. على المعلم أن يقوم بفحص مخططات الدرس التي يقوم بتصميمها بنفسه حول ارتباط الدرس بالمنهج وكذلك فحص الروابط
6. إذا أراد المعلم استخدام الويب كويست عليه أولا أن يبحث عن مخططات جاهزة على الانترنت لتوفير الوقت والجهد والمال.

كفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة لتوظيف الرحلات المعرفية في ظل ثورة المعلومات والاتصال:

- معرفة مفهوم الرحلات المعرفية
- معرفة ميزات الرحلات المعرفية
- القدرة على تكوين برنامج تعليمي من خلال خطوات الرحلات المعرفية
- القدرة على توظيف الرحلات المعرفية لخدمة العملية التربوية

❖ **برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) :**

) "الحزم الإحصائية للعلوم Statistical package for social sciences أو (SPSS برنامج ال الاجتماعية" ، وهوعبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها. ويستخدم عادة في جميع البحوث العلمية التي تشتمل على العديد من البيانات الرقمية ولا يقتصر على البحوث الاجتماعية فقط بالرغم من أنه أنشأ أصلاً لهذا الغرض، ولكن اشتماله على معظم الاختبارات الإحصائية (تقريبًا) وقدرته الفائقة في معالجة البيانات وتوافقه مع معظم البرمجيات المشهورة جعل منه أداة فاعلة لتحليل شتى أنواع البحوث العلمية .

من خلال الخطوات التالية:SPSS ويتم تحليل البيانات ببرنامج

أولا : ترميز البيانات.

. SPSSثانيا : إدخال البيانات في ال

ثالثا : اختيار الاختبار أو الشكل المناسب.

رابعا : تحديد المتغيرات المراد تحليلها.

)في ظل ثورة المعلومات SPSSكفايات القائد التربوي التحويلي اللازمة لتوظيف برنامج الحزم الإحصائية (والاتصال:

- معرفة مدلولات الرمز المختصر (SPSS) .
- القدرة على تنصيب برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) على أجهزة الحاسب الآلي .
- معرفة أهم استخدامات برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في عمليات الإحصاء الوصفي والاستدلالي.
- القدرة على توظيف برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في خدمة العملية التربوية .

إجابة السؤال الثالث:

للإجابة عن الســــــــــؤال الثالث، والذي نصه " ما التصوّر المقترح لتنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال ؟"

استند الباحث في تصميم التصوّر المقترح الذي يمكن من خلاله تنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية على نتائج الدراسات السابقة، والأدب النظري الذي اطلع عليه الباحث تمهيداً لهذه الدراسة ،والخبرة المهنية والأكاديمية للباحث .

وسعياً للخروج برؤية استراتيجية واضحة وتصور نظري تطبيقي يتميز بالتكامل، والشمول، والاستمرارية، والمرونة، وقابلية التطوير؛ فقد اعتمد عرضه وفق مدخل النظم الذي يتكون مما يلي:

)Inputs.- مدخلات التصوّر (

)Process.- عمليات التصوّر (

)Outputs.- مخرجات التصوّر(

)Feedback.- التغذية الراجعة(

أولاً: المدخلات (Inputs:)

وهي تمثل الأسس التي يتطلبها بناء التصوّر المقترح الذي يمكن من خلاله تنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية ، وتتألف مدخلات التصور من المكونات الرئيسة التالية:

1. عنوان التصور :

تصوّر مقترح لتنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية

2. رؤية التصور :

نحو توظيف هادف للتقنية الحديثة في واقع ممارسات القادة التحويليون

3. رسالة التصور :

إعداد صف مميز من القادة التربويون الذين يمتلكون القدرة على استثمار التقنيات الحديثة باحترافية وفعالية.

4. أهداف التصور :

تتلخص أهداف التصور في العناصر التالية:

- حصر أبرز التقنيات الحديثة التي يحتاجها القائد التربوي التحويلي تحقيقاً لأدواره القيادية المأمولة .
- استنتاج أهم الكفايات التقنية المعرفية والمهارية اللازمة للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال .
- صياغة الإطار الفلسفي والنظري للتصور(ويتمثل في المدخلات (Inputs) المتضمنة لــ: عنوان التصور، ورؤيته، ورسالته، ومنطلقاته، ومحدداته، ومبرراته، بالإضافة للأدب النظري المضمن في الدراسة الحالية)
- تحديد الآليات والخطط التنظيمية اللازمة لتنفيذ هذا التصور على أرض الواقع،ويأتي ضمن العمليات (Process).
- تحديد أدوات ووسائل التصور والمحتوى المعرفي التقني بشقيه(النظري ـ التطبيقي) اللازمة لتنفيذ التصور، وتأتي ضمن العمليات (Process).
- تحديد الصورة المأمولة لدرجة امتلاك القيادات التربوية التحويلية للكفايات التقنية المعرفية والمهارية المتوائمة مع عصر ثورة المعلومات والاتصال ؛ وتتمثل في المخرجات (Outputs).

5. منطلقات التصور :

ويُقصد بها مجموعة القناعات التي انطلق منها الباحث في صياغة هذا التصوّر . والإفصاح عن هذه المنطلقات، أمر مهم ليتفهم القارئ من البداية على وجهة الباحث وانحيازاته البحثية، وهو أمر بالغ الأهمية لفهم ما يتوصل إليه الباحث من توصيات ومقترحات.

وفي هذا التصوّر تُعبّر المنطلقات التي بُني عليها التصوّر المقترح عن الدوافع التي تجعل المجتمع التربوي في المملكة العربية السعودية يتطلع نحو التوظيف الأمثل للمعطيات التكنولوجية الحديثة في تطوير معارف وممارسات القادة التربويون التحويليون.

ويمكن تلخيص المنطلقات التي بُني عليها التصوّر في النقاط التالية :

- توفر الإرادة السياسية في المملكة العربية السعودية نحو تطوير المنظومة التعليمية، مما يضمن لعملية التطوير الدعم والمساندة من النواحي التشريعية والمؤسسية والمادية والبشرية .
- أن رأس المال الفكري أضحى أكثر أهمية وتأثيراً من رأس المال المادي في نجاح جهود التنمية، ولذلك يعتبر التعليم من أهم مخصبات التنمية المستدامة، إن لم يكن أهمها .
- أن المعرفة صارت مصدر القوة الحقيقية في أي مجتمع، فالأمة العارفة هي الأمة القوية، ولا تُصنع المعرفة ولا تُكتشف ولا تُوظف في التطوير إلا من خلال القيادة المبدعة المتطورة.
- تطور تقنية الاتصالات وتوظيفها لخدمة التربية والتعليم، وتنوع مصادر التعلم ووسائطه وإمكانية استثمار معطيات العولمة فيما هو مناسب ومفيد وفقاً لمتطلبات المملكة واحتياجاتها.
- أن الاقتصاد العالمي تحوّل إلى اقتصاد مبني على المعرفة، ولا يمكن التحوّل إلى الاقتصاد المعرفي إلا من خلال نظام تعليمي قادر على تنمية القدرات الإبداعية للقيادات بكافة مستوياتها وتمكينهم من التعامل الإيجابي مع المعطيات التكنولوجية الحديثة.

- إجماع عدد من المؤتمرات والتقارير والدراسات على ضرورة إحداث تطوير في التعليم من خلال التوظيف المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتعايش مع الآخرين من أجل منافسة عالمية لمواكبة عصر اقتصاد المعرفة.

6. مبررات التصور :

وتأتي هذه الخطوة لتحديد إجابات واضحة على التساؤل الرئيس الذي جاء التصور ليجيب عليه، وهو: لماذا نريد تنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية ؟

وكإجابة لهذا التساؤل يمكن تلخيص المبررات التي تمثل نواة التصوّر في النقاط التالية:

- ❖ يأتي هذا التصور كترجمة لنتائج وتوصيات عدد من الدراسات السابقة، التي أثبتت أن هناك دور فاعل للتقنيات الحديثة في تحسين العملية التعليمية، وفي بناء وتشكيل السلوك والمهارات والقيم والاتجاهات الإنسانية بشكل عام، كدراسة الزيودي (2012م)، ودراسة المنصور (2012م)، ودراسة العتيبي (1432هـ)، ودراسة العسيلي (1430هـ)، ودراسة كشكول (2010م)، ودراسة السبيعي (1430هـ)، ودراسة دومي (2010م)، ودراسة حسن (2010م)، ودراسة الوحيدي (2009م)، ودراسة صبري (2009م)، ودراسة كنسارة (2007م).
- ❖ يأتي هذا التّصور استجابة للتوصيات التي خرجت بها العديد من الندوات والمؤتمرات العلمية والتي من أهمها :
  - ✍ مؤتمر تقنية المعلومات والأمن الوطني بمدينة الرياض، بالمملكة العربية السعودية، ذو القعدة 1428هـ.
  - ✍ المؤتمر الدولي الأول للتعليم الالكتروني والتعليم عن بعد تحت عنوان ((صناعة التعلم للمستقبل)) ــ المملكة العربية السعودية ــ الرياض ــ ربيع الأول1430هـ
  - ✍ مؤتمر التربية التكنولوجية وتكنولوجيا التعليم - بجامعة الأقصى ــ فلسطين - أكتوبر 2010م
  - ✍ المؤتمر الدولي الثاني للتعليم الالكتروني والتعليم عن بعد تحت عنوان ((تعلم فريد لجيل جديد)) ــ المملكة العربية السعودية - الرياض - ربيع الأول1432هـ
  - ✍ المؤتمر الدولي الأول لتقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب، تونس ــ في الفترة : 7-2012/5/10م
  - ✍ مؤتمر التعليم وكفايات القرن الواحد والعشرين ــ سلطنة عُمان ــ في الفترة :22-24/ 10/ 2013م
- ❖ التطور المذهل لتقنيات الاتصالات والمعلومات،الذي جعلنا لا نستغني عنها في جميع مناحي حياتنا،ولكوننا لابد أن نستخدمها فمن الأولى بنا أن نستخدمها استخداما إيجابياً وبناءً.
- ❖ في ظل عصر العولمة واندماج الثقافات والتطور المستمر في المفاهيم والممارسات ، ظهرت مفاهيم وأنماط جديدة ومتعددة في القيادة والإدارة كالمدير الكونيGlobal Manager والقيادة التحويلية، والسيجما 6، وإدارة الجودة،وإدارة الضغوط ....وغيرها ، فإن من الأهمية بمكان السعي الجاد لتطوير وتنمية قدرات القادة في التعامل مع المستحدثات التقنية وتطبيقاتها المختلفة.

7. محددات التصور :

في ضوء ما سقناه من مبررات يتضح لنا ضرورة تنمية وتطوير الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية، ويتأكد لنا أنها عملية تفرض نفسها،ولم تعد شيئاً يمكن تجاوزه ،ولكن في الوقت نفسه نجد أن التطوير عملية كبيرة تستلزم تضافر الجهود بين قطاع كبير من الأفراد والمؤسسات المعنية، كما أنها عملية تحكمها عوامل ومحددات، وفيما يلي بيان بأهم المحددات التي ينبغي أن تحكمنا عند الشروع في تنفيذ هذا التصور:

- ▪ أن يتم تنفيذ التصور على مستوى وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، وعلى جميع مستويات القادة في الوزارة والإدارات التعليمية والمدارس.
- ▪ ينبغي أن يأخذ المشروع طابع العمل المؤسسي حتى نضمن استمراريته ؛ فأهم المشكلات التي تواجه خطط التطوير أنها تبدأ، أو تكاد تبدأ من الصفر، فالهم الذي يشغل المسؤول الجديد هو كيف يترك بصمته ؟ حتى ولو مسح آثار سابقه، وهذا يجعل عمليات التطوير تظهر ككيانات مستقلة.

- أن تكون عملية تنفيذ المشروع عملية مستمرة تتطور مع المستجدات لا تتوقف عند مرحلة معينة وكأنه لبى حاجة معينة وانتهت وظيفته ؛ لأن الحاجة التي لباها التطوير اليوم قد تستمر، وقد تتجدد دواعيها ومبرراتها.
- أن يكون المحتوى عبارة عن حقائب تدريبية يتم تنفيذها في بداية كل فصل دراسي من العام .
- أن يتم تنفيذ التصور بالتزامن بين شقيه النظري والعملي التطبيقي، مع إعطاء الأهمية الكافية للتطبيق العملي،حيث أن الجانب النظري لايكفي لتحقيق الأهداف المنشودة من التصور.
- ينبغي أن تكون متابعة التنفيذ جزءً مهماً من خطته، إذ لا بد من التأكد من أن ما وضعت خطته صح تنفيذه،وأن الأمور تسير في مسارها الصحيح .
- ينبغي أن تكون جميع الوسائل والأدوات اللازمة لعمليات المشروع متوافرة قبل البدء في أولى خطوات التنفيذ،إذ أن من أكبر معيقات نجاح المشاريع التربوية هو عدم تهيئة بيئة ومستلزمات التنفيذ، وبالتالي يكون الفشل ملازماً دائماً لهذه المشاريع.
- أن تسير عمليات التنفيذ في ضوء مرجعية السياسة العامة للتعليم في المملكة العربية السعودية.

ثانياً: العمليات (Process:)

و يقصد بالعمليات في هذا التصوّر؛ الخطط والآليات الممارسات والوسائل التي يتطلبها تنفيذ التصوّر الذي يمكن من خلاله تنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية، وتأتي في خطوات تتابعية وعلى مستويات إدارية متتالية، ومن الأهمية بمكان أن المشروع يكون على مستوى الوزارة، ويرتبط بوزير التربية والتعليم مباشرة، فتبدأ أولى خطواته من الوزارة وتصب مخرجاته في المدرسة، للأسباب التالية:

1) أن التغيير يكون أكثر فعالية عندما يبدأ من الأعلى.
2) إن البرامج والفعاليات في المشروع تحتاج إلى قرارات ودعم إداري، وإلى ميزانية مالية، لذا فإن الميدان قد يعجز عن تنفيذها بدون دعم الوزارة.
3) إن النظرة التخطيطية والمعالجات على مستوى الوزارة ستكون أوسع وأكثر نضجاً منها عندما تكون على مستوى الإدارة التعليمية أو المدرسة.

وتأتي عمليات التصور،كما في المراحل التالية:

1. على مستوى وزارة التربية والتعليم :

يتم على مستوى الوزارة اتخاذ الخطوات التالية:

☑ تشكيل قائد وفريق المشروع:

يتطلب المشروع في البداية اختيار قائد للفريق ؛ بحيث يمتلك الصفات التالية :

- لديه الخلفية الكافية عن سياسة وأنظمة التعليم في المملكة.
- لديه القدرات والمهارات اللازمة لإدارة وقيادة فريق العمل وتحفيزهم على الإنجاز .
- لديه خلفية نظرية وعملية في النواحي المتعلقة بعمليات التطوير والمشاريع التربوية.
- يحمل درجة علمية ذات علاقة وثيقة بمجالي التقنيات، و القيادة أو الاثنين معاً.
- لديه قناعة شخصية بأهمية المشروع.
- لديه الحماس والالتزام المناسبين للمشروع.
- الصبر وتقبل الآراء والأفكار المختلفة .

وبعد اختيار قائد الفريق يتم تشكيل فريق التطوير بعناية شديدة بحيث تتوفر في كل واحد منهم الرغبة في التطوير والقدرة على تحمل المسئولية ويجب أن يشمل الفريق كافة الشرائح التالية:

- المتخصصون في القيادة والإدارة التربوية.
- المتخصصون في تقنيات التعليم.
- المتخصصون في الجودة
- المتخصصون في التخطيط والتطوير.
- المتخصصون في التدريب و إعداد الحقائب والبرامج التدريبية.
- مشرفو تقنيات العليم بالوزارة.

- مشرفو الإدارة المدرسية بالوزارة
- مشرفو الجودة بالوزارة
- مشرفو الإعلام التربوي بالوزارة.

☑ تحديد مهام الفريق:

يتولى فريق الوزارة، تنفيذ المهام التالية:

- ✍ الاطلاع على مدخلات التصور المقترح، وفهمها فهماً جيداً، واعتماد المشروع وفق المدخلات بمنطلقاته ومحدداته.
- ✍ اختيار منسقين على مستوى إدارات التعليم مهمتها التواصل مع لجنة الوزارة، ومتابعة التنفيذ والتقويم وإعطاء تغذية راجعة مستمرة للجنة الوزارية.
- ✍ التعريف بالمشروع عبر وسائل الإعلام والاتصال المختلفة: الجرائد ـ الإذاعة ـ التلفزيون ـ المواقع الالكترونية.
- ✍ إنشاء موقع إلكتروني للمشروع على شبكة الإنترنت،بهدف التعريف والتوعية والتواصل وتقديم الاستشارات،واستقبال الاستفسارات من الميدان التربوي.
- ✍ وضع الخطة الزمنية لمراحل المشروع بدء من التخطيط إلى التقويم .
- ✍ إعداد الحقائب التدريبية التي تمثل المحتوى (المعرفي ـ والمهاري) التطبيقي لكل تقنية والكفايات المرتبطة بها .
- ✍ التعميم على جميع المناطق التعليمية بخطة المشروع وإيضاح ماسيتم تنفيذه في كل مرحلة وما بعدها وأساليب التقويم ومسؤول التنسيق في كل منطقة.
- ✍ المتابعة والتقويم للخطوات التالية.
- ✍ استقبال التقارير الدورية من المناطق وعلى ضوئها يتم إعداد تقرير سنوي لوزير التربية أو من ينوب عنه،بهدف توفير التغذية الراجعة لصاحب القرار، وتحسين العمل.

2. على مستوى إدارات التربية والتعليم :

يتم على مستوى إدارات التربية والتعليم تشكيل لجنة الإشراف والمتابعة، بحيث تشمل أعضاء من كافة الإدارات و الأقسام بالإدارة فتشمل:

- مدير عام التربية والتعليم بالمنطقة(رئيساً للّجنة).
- مدير إدارة الإشراف التربوي.
- مدير إدارة تقنية المعلومات بالإدارة.
- مدير إدارة الجودة بالإدارة.
- مدير إدارة الإعلام التربوي بالإدارة.
- رئيس قسم الإدارة المدرسية .
- فئة مختارة من مديري الإدارات المميزين.

وتتولى اللجنة، تنفيذ المهام التالية:

- ✍ تعيين منسق عام يتواصل مع وزارة التربية، ويرأس اللجنة المكونة على مستوى إدارة التربية والتعليم.
- ✍ استلام الحقائب والأدوات من الوزارة.
- ✍ وضع الخطط التنفيذية على مستوى إدارة التربية والتعليم.
- ✍ التعميم على كافة مكاتب التربية والإدارات والمدارس وفق ما جاء من الوزارة.
- ✍ القيام بكافة إجراءات التهيئة من توعية أو تدريب أو اجتماعات لتجهيز الميدان للمشروع والبدء في التنفيذ حسب خطة الوزارة.
- ✍ يقتصر عمل اللجنة في النواحي التنفيذية والإشرافية والتقويمية، وتتولى الوزارة النواحي التشريعية والتنظيمية بشكل عام(بمعنى إن المشروع يأتي من الوزارة متكامل حتى لا يكون هناك تجزيء للمشروع أو بتر لبعض مكوناته).
- ✍ رفع التقارير الدورية لفريق الوزارة.

3. على مستوى مكاتب التربية والتعليم :

يتم على مستوى مكتب التربية تشكيل لجنة تسمى بلجنة (الكفايات التقنية)، بحيث تتكون من:

- مدير المكتب(رئيس اللجنة).
- مساعد مدير المكتب (نائب الرئيس).
- رئيس شعبة الإدارة المدرسية(منسق اللجنة).
- رؤساء شعب الإشراف التربوي بالمكتب.
- فئة مختارة من مديري المدارس المميزين.

وتتولى اللجنة، تنفيذ المهام التالية:

- يعمل منسق اللجنة كحلقة وصل بين لجنة إدارة التربية والتعليم وبين لجنة المكتب والمدارس ويتولى عمليات التوجيه والتقويم والمتابعة ورفع التقارير الدورية.
- يتم تشكيل فريق التدريب من ذوي الكفاءة والتميز والحماس للمشروع..
- وضع الخطة التنفيذية والتقويمية للمشروع على مستوى المكتب وفق ما جاء من إدارة التربية والتعليم و الوزارة.
- تتولى اللجنة القيام بكافة إجراءات التهيئة ونشر الثقافة والتوعية السابقة للتنفيذ من خلال قنوات الإعلام التربوي، والمواقع الإلكترونية، والنشرات ، و غيرها من القنوات.
- مكاتب التربية جهة تنفيذية للمشروع كما جاء من الوزارة، ولا يحق لها التعديل لا بالحذف ولا بالزيادة (بمعنى إن المشروع يأتي من الوزارة متكامل حتى لا يكون هناك تجزيء للمشروع أو بتر لبعض مكوناته).
- رفع التقارير الدورية للجنة المتابعة بإدارة التربية والتعليم.

ثالثاً:مخرجات التصوّر(Outputs):

يقصد بالمخرجات في هذا التصوّر؛ ما يتوقع تحقيقه من خلال اعتماد مدخلات وعمليات التصوّر المقترح، ويمكن وصفها بالصورة المأمولة لمعارف ومهارات وممارسات القيادات التربوية التحويلية لواقع التوظيف الأمثل للتقنيات الحديثة في مجال عملهم ، والتي تتمثل في :

❖ **مخرجات مباشرة:**

- قيادي مستخدم للتقنيات الحديثة بصورة واعية، في عمليات التخطيط والتنفيذ والتطوير والتقويم وحل المشكلات والبحث العلمي ... وغيرها.
- قيادي يمتلك قدر مناسب من مهارات القيادة اللازمة للعصر الراهن،من خلال توظيفه للتقنيات الحديثة بصورة جيدة في ممارساته ،كـ:
  - ✓ قدرة على التعلّم الذاتي .
  - ✓ دافعية للتطوير المستمر .
  - ✓ مهارات قيادة فرق العمل .
  - ✓ القدرة على فهم الأخرين.
  - ✓ التطوير المتوازن معرفياً ومهارياً وقيمياً.
  - ✓ مهارات التعامل بإيجابية مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
- اتجاهات إيجابية نحو التقنية لدى القيادات التربوية .

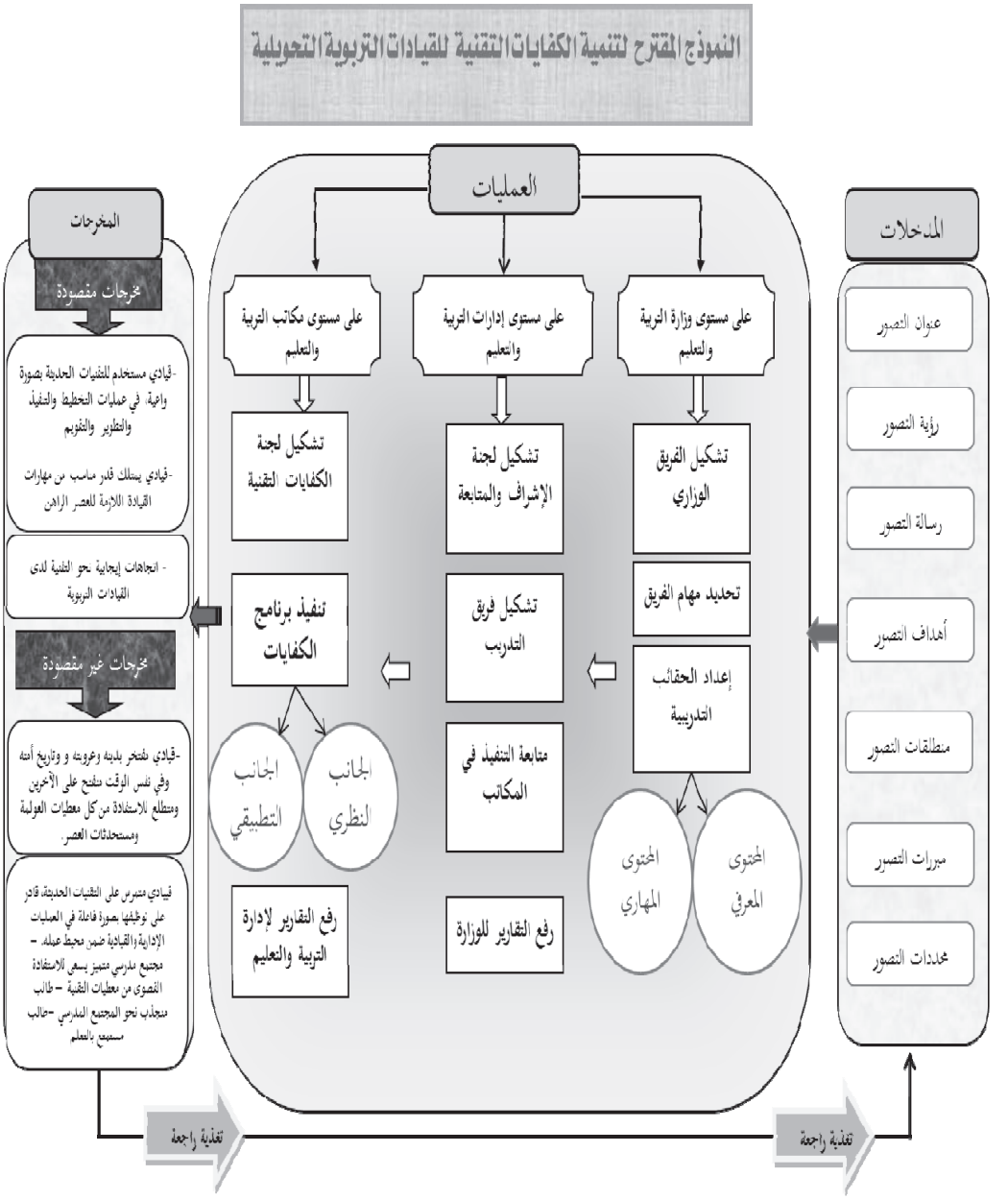
❖ **مخرجات غير مباشرة :**

- قيادي مفتخر بدينه وعروبته و وتاريخ أمته وفي نفس الوقت منفتح على الآخرين ومتطلع للاستفادة من كل معطيات العولمة ومستحدثات العصر.
- قيادي متمرس على التقنيات الحديثة، قادر على توظيفها بصورة فاعلة في العمليات الإدارية والقيادية ضمن محيط عمله.
- قيادي مستمتع بمهنته.

- مجتمع مدرسي متميز يسعى للاستفادة القصوى من معطيات التقنية في سبيل تحيق أهداف سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
- طالب مستمتع بالتعلم .
- طالب منجذب نحو المجتمع المدرسي.
- بيئة مدرسية جاذبة للطالب، ومحفزة للمعلم .
- اتجاهات مجتمعية إيجابية نحو المدرسة ودورها التربوي.
- طالب يمتلك قدر مناسب مهارات الحياة المستقبلية،من خلال توظيفه للتقنيات الحديثة بصورة جيدة في ممارساته الحياتية،كـ:
  - ✓ العقلية المبدعة .
  - ✓ الشخصية المنتجة .
  - ✓ القدرة على التفاعل الإيجابي مع المتغيرات الحديثة .
  - ✓ القدرة على المنافسة العالمية .
  - ✓ المهارة في التعامل مع أدوات التقنية الرقمية والعوالم الافتراضية .
  - ✓ القدرة على التعامل بإيجابية مع الحياة الشخصية والمحلية والإقليمية والعالمية .
  - ✓ القدرة على مواصلة التعليم الجامعي والتقني والذاتي بنجاح .
  - ✓ القدرة على النجاح في العمل الحكومي أو الأهلي أو الفردي .
  - ✓ موسوعية الثقافة .
  - ✓ القدرة على اتخاذ القرار .
  - ✓ القدرة على الحدس والتنبؤ .

رابعاً: التغذية الراجعة Feedback:

و تعطي التغذية الراجعة المؤشرات الحقيقية عن مدى تحقيق الأهداف وإنجازها، وتبين مواطن القوة ومواطن الضعف في أي مكون من المكونات الثلاثة السابقة للنظام، وفي ضوء هذه النتائج يمكن إجراء التعديلات المناسبة، والاستمرار بتنفيذ المشروع وفق الأسس التي بني عليها.


النموذج المقترح لتنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية
المدخلات
عنوان التصور
رؤية التصور
رسالة التصور
أهداف التصور
منطلقات التصور
مبررات التصور
مجالات التصور
العمليات
على مستوى وزارة التربية والتعليم
على مستوى إدارات التربية والتعليم
على مستوى مكاتب التربية والتعليم
تشكيل الفريق الوزاري
تحديد مهام الفريق
إعداد الحقائب التدريبية
المحتوى المعرفي
المحتوى المهاري
تشكيل لجنة الإشراف والمتابعة
تشكيل فريق التدريب
متابعة التنفيذ في المكاتب
رفع التقارير للوزارة
تشكيل لجنة الكفايات التقنية
تنفيذ برنامج الكفايات
الجانب النظري
الجانب التطبيقي
رفع التقارير لإدارة التربية والتعليم
المخرجات
مخرجات مقصودة
-قيادي مستخدم للتقنيات الحديثة بصورة واعية، في عمليات التخطيط والتنفيذ والتطوير والتقويم
-قيادي يمتلك قدر مناسب من مهارات القيادة اللازمة للعصر الراهن
- اتجاهات إيجابية نحو التقنية لدى القيادات التربوية
مخرجات غير مقصودة
-قيادي منفتح بدينه وعروبته و وتاريخ أمته وفي نفس الوقت منفتح على الآخرين ومتطلع للاستفادة من كل معطيات العولمة ومستحدثات العصر.
قيادي متمرس على التقنيات الحديثة، قادر على توظيفها بصورة فاعلة في العمليات الإدارية والقيادية ضمن محيط عمله – مجتمع مدرسي متميز يسعى للاستفادة القصوى من معطيات التقنية – طالب منجذب نحو المجتمع المدرسي –حالب مستمتع بالتعلم
تغذية راجعة
تغذية راجعة

خاتمة الدراسة وتوصياتها:

سعت هذه الورقة لتناول كفايات قيادات الميدان التربوي من خلال دراسة عدداً من الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة تمثلت في عرض أبرز التقنيات الحديثة التي يحتاجها القائد التربوي التحويلي تحقيقاً لأدواره القيادية المأمولة ، ثم استقصاء أهم الكفايات التقنية المعرفية والمهارية اللازمة للقيادات التربوية سعياً للوصول إلى تصور مقترح لتنمية الكفايات التقنية للقيادات التربوية التحويلية في ظل ثورة المعلومات والاتصال ... وقد جاءت هذه الدراسة مواكبة للواقع الذي نعيشه معرفياً وتكنولوجياً، وقد حرص الباحث على أن تكون هذه الدراسة متمركزة حول الربط بين أدوار القائد من حيث أهمية أن يكون تربوياً في المقام الأول تمشياً مع المجال التربوي الذي يعمل به ، وتحويلياً في المقام الثاني تمشياً مع الاتجاهات المعاصرة في القيادة والإدارة ،وتقنياً في المقام الثالث تمشياً مع ما يقتضيه عصر ثورة المعلومات والاتصال .ووفقاً لما توصلت إليه الدراسة نظرياً، فإن الباحث يوصي بما يلي:

1. اعتماد توافر الكفايات التقنية معياراً للترشيح للمناصب التربوية القيادية.
2. السعي للتطوير المستمر لكفايات القيادات التربوية خاصة فيما يخص التقنية نظراً لتطورها المتسارع والمستمر.
3. إجراء دراسات ميدانية لدرجة امتلاك القيادات التربوية للكفايات التقنية الواردة في هذه الدراسة
4. العمل على تأسيس بيئات تقنية إلكترونية في المؤسسات التعليمية.
5. تشجيع الباحثين على إجراء الدراسات الاستطلاعية التي تعمل على تشخيص الواقع التربوي سعياً لتوفير المعلومات الإحصائية الدقيقة للمخططين وصناع القرار .

قائمة المراجع:

باخذلق ، رؤى (1431هـ): الكفايات التكنولوجية التعليمية اللازمة لعرض وإنتاج الوسائط المتعددة لدى معلمات الإحياء بالمرحة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

برونر ، خوسيه (2001م) : العولمة والتعليم والثورة التكنولوجية ، مجلة مستقبليات ، العدد (118) ، مكتب التربية الدولي – جنيف.

التركي ، عثمان (1431ه) : متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في كليات جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد (11) ، العدد (1) – كلية التربية – جامعة البحرين .

حسن ، إسماعيل (د. ت) : الكفايات اللازمة للمعلم في مجال التعلم الإلكتروني، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، متاح على الرابط : http://www.qu.edu.qa/home/publications/edu

الحيلة ، محمد (2004م) : تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق ، المسيرة – عمان .

دومي , حسن(2010م) : درجة تقدير معلمي العلوم لأهمية الكفايات التكنولوجية التعليمية في تحسين أدائهم المهني ، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26- العدد الثالث.

زيتون , محيا (1997م) : مستقبل التعليم في الوطن العربي في ظل إستراتيجية إعادة الهيكلة الرأسمالية , المجلة العربية للتربية العدد (1) ، المجلد (17) , المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم .

زين الدين ، محمد (1428هـ) : كفايات التعليم الالكتروني ، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع – جدة .

الزيودي , ماجد (2012 م) : دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي (ERFKE) في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الأردنية , المجلة العربية لتطوير التفوق – العدد (5) .

سالم ، احمد (2004م) : تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني ، مكتبة الرشد – الرياض .

سالم، أحمد (2009م): الوسائل وتقنيات التعليم2(المفاهيم ـ المستحدثات ـ التطبيقات)، الرياض، مكتبة الرشد.

السبيعي , عبيد (1430هـ) : الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة .

سليمان ، معن (2010م) :فاعلية التدريب لتطوير الكفايات الإدارية لمدراء المدارس الابتدائية ، العدد الخامس والاربعون . مجلة الفتح .
صبري , ماهر (2009 م) : القيادة التحويلية ودورها في ادارة التغيير (دراسة تحليلية لأراء عينة من متخذي القرارات في بعض المصارف العراقية) ، مجلة الإدارة والاقتصاد العدد (78) .
العازمي ، محمد (2006م) : القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة مسحية على العاملين المدنيين بديوان وزارة الداخلية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية ، كلية العلوم الإدارية ، الرياض .
عبد الحميد وزملاؤه (2005م): منظومة التعليم عبر الشبكات، تحرير: محمد عبد الحميد، عالم الكتب، القاهرة.
العتيبي ، منصور (1432هـ): الكفايات الأخلاقية والتقنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية في نجران والخرج ، بحث منشور في المجلة العلمية ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ،العدد (77) .
العسيلي , رجاء(1432هـ): استخدام التكنولوجيا في الإدارة التربوية ، جامعة القدس المفتوحة.
العواملة ، نائل (1423ه) : نوعية الإدارة والحكومة الإلكترونية في العالم الرقمي ، "دراسة استطلاعية" ، مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد (15) ، العلوم الإدارية (2) –جامعة الملك سعود .
العيبي ، خماس (2012م) : التقنيات التربوية الحديثة والتعلم الذاتي ، مجلة الأستاذ - العدد (٢٠٣)، عام 2012م.
كنسارة ، إحسان(2007 م) : مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى للكفايات التكنولوجية ومدى ممارستهم لها والصعوبات التي يواجهونها ، مجلة جامعة أم القرى .
لال ، زكريا (2000م) : أهمية استخدام الإنترنت في العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، مجلة التعاون ، العدد (52) ، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية .
المنصور, محمد (2012م) : تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على جمهور المتلقين دراسة مقارنة للمواقع الاجتماعية والمواقع الإلكترونية "العربية أنموذجاً" رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب والتربية ، الأكاديمية العربية في الدانمارك .
الموسى، عبد الله، وأحمد المبارك (2005م): التعليم الإلكتروني(الأسس و التطبيقات)، الرياض، مؤسسة شبكة البيانات.
الوحيدي , أروى (1430 هـ) : أثر برنامج مقترح في ضوء الكفايات الالكترونية لاكتساب بعض مهاراتها لدى طالبات تكنولوجيا التعليم في الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، كلية التربية ، غزة ، فلسطين.

PART V

ANNEXES

CONFERENCE DETAILS

Theme

Educational Leadership and Management: Exploring New Possibilities

Conference Objectives

- To initiate the intellectual discourse on issues and challenges faced by educational leaders in preparing future generation to become global citizens.
- To explore the emerging leadership and management potentialities in a flat world
- To encourage the sharing of new wisdom in educational leadership and management among educational leaders, scholars and practitioners

Participants

- Educational Scholars, Researchers and Leaders
- School Principals and Headmasters
- Leadership and Management Trainers
- Graduate Students

PROGRAMME SCHEDULE

DAY 1: MONDAY, 18 NOVEMBER 2013

14.00 – 17.00
Registration
(Aminuddin Baki Hostel)

20.00 – 22.00
Briefing
(Auditorium)

DAY 2: TUESDAY, 19 NOVEMBER 2013

8.00 – 9.00
Registration & Exhibition

9.00 – 10.00
Opening Ceremony by
The Honourable Minister of Education II, Malaysia
Dato' Seri Idris Jusoh
(Auditorium)

10.00 – 10.30
Tea

10.30 – 12.00
Keynote Address 1
Prof. Dr. Tony Bush
Nottingham University, United Kingdom
Moderator: Dr. Zainab Hussin
(Auditorium)

12.00 – 13.30
Parallel Paper Presentation Sessions
(Breakup Rooms)

Room 1	Room 2	Room 3	Room 4	Room 5	Room 6
English	English	English	English	English	Malay/Arabic
Moderator: Dr. Shahri Abdul Rahman 1. Internationalized Education, to What Expense of Culture and Self? Dr. Kenneth Tuttle Wilhelm Seri Omega International School, Malaysia 2. Culture of Teaching and Learning (COTL): the role of the character traits of role players in schoolsMasoumeh Pourrajab UPM, Iran. 3. An Empirical Validation of Excellent Work Culture Scales: Evidence from Selected Established Institutions of Higher Learning in West Malaysia Mohammed Borhandden Musah & Assoc. Prof. Dr. Hairuddin Mohd Ali UTM, Malaysia	Moderator : Dr. Nakoo Mustan 1. Improving graduates career readiness through organizational socialization experience during their industrial attachment Assoc. Prof Nik Ramli Nik Abdul Rashid Universiti Teknologi Mara,Malaysia 2. Building educational leadership capacity within the public education system througout Kingdom of Bahrain Dr.Steven Reissig & Ahlam Al Amer MOE, Bahrain 3. Participatory Research, Education, Non-governmental Organizations and Subalterity in Bangladesh and India Prof. Bijoy Barua & Prof. Dip Kapoor East West University, Bangladesh	Moderator : Dr. Nor Asikin Salleh 1. Leadership orientations of a vice chacellor in a private university in Malaysia Ms Mabel Tan, Tie Fatt Hee, & Chua Yan Piaw UCSI University, Malaysia 2. Leading School Change in China Ms Tang Shaobing & Dr. Jiafang Lu Hongkong Institute of Education, Hong Kong 3. Operative Leadership directions in Organization:a Communicaton effects Lasisi Abass Ayodele, Assoc. Prof. Dr. Hairuddin Mohd Ali, & Shuaibu Hassan Usman UIA, Malaysia	Moderator : Dr. Wee Eng Lee 1. Making a Difference in Education through Music Puan Sri Halimah Bt Abd Majid, Chuah Beng Ean, & Eow Yee Leng SMK Putrajaya Presint 11 (1), Malaysia 2. Head of Department leadership for Mathematics teaching in two primary schools in Gauteng Province Mrs Nosipho Jaca University of Pretoria, South Africa 3. Leadership in Promoting HOTS in Mathematics Dr. Tarzimah Tambychik, Thamby Subahan Mohd Meerah, & Zahara Aziz IAB	Moderator : Dr. Tan Siew Eng 1. Best Practice of Instructional Leadership among Principals of Cluster Secondary Schools, Malaysia Prof. Mohamad Johdi Salleh UIA, Malaysia 2. Blended Learning Dr. Soad Adel Hamed & Mr Hala Elkhawanky Education Consultant, Egypt 3. Guidelines for Basic Education Approach for Street Children in Upper Central Region, Thailand Dr. Gumpanat Boriboon Srinakharinwirot University, Thailand	Moderator : Dr. Abang Hut Abg Engkeh Translator : Ainol Hidayah Abdul Rauof 1. (The Impact social studies curriculum trends in the development of junior high school students about cultural diversity in Egyptian society after the revolution of January 25) Assoc. Prof Edrees Sultan Saleh Minia University, Egypt 2. Beban Tugas Guru Kemahiran Hidup Bersepadu: Isu dan Cadangan Dr. Shuhaida Abdul Kadir, Soaib Asimiran, & Sharifah Shafie UPM, Malaysia 3. (Educational systems planning requirements to build a knowledge Mjmta) 4. Peranan Integriti Sebagai Mediator Antara Kepuasan Kerja MenurutPerspektif Islam dan Prestasi Kerja: Pendekatan Empirikal Menggunakan Model SEM/ AMOS Halimatus Saadi Mat Saad, Baharom Mohamad, & Sharifah Hayaati Syed Ismail Universiti Malaysia Sabah

13.30 – 15.00
Lunch

15.00 – 16.30
Keynote Address 2
Tun Dr. Mahathir Mohamad
Former Prime Minister of Malaysia
Moderator: Y.H. Dato' Hj. Khairil Awang
(Auditorium)

16.30 – 17.30
Parallel Paper Presentation Sesssions
(Breakup Rooms)

Room 1	Room 2	Room 3	Room 4	Room 5	Room 6
English	English	English	English	English	Malay/Arabic
Moderator : Dr. Gurcharan Singh 1. De-shifting to Single Session Schools: Prospects and problems in Schools of Maldives Mr Ahmed Mohamed Dhaal Atoll Education Centre, Maldives 2. A Policy Analysis on Recent 12-Year-Compulsory Education Law in Turkey Dr. Hilmi Sungu & Dr. Mustafa Bayrakci Bozok University & Sakarya University, Turkey 3. Comparison between United Kingdom and Malaysian Education System and Leadership: Critical Review Prof Ashok Rathore, India	Moderator : Dr. James Ang 1. Leadership Behavour Versus Organisational Learning Towards ICT Use In Teaching Learning Dr. Eng Hong Ngiam & V. Pang SM St John Tuaran, Malaysia 2. Perceived level of competencies of self-financing teaching faculty at Bishop Heber College, Trichy, Tamil Nadu Prof Glenny Jocelyn & Mrs. D. Patricia Jhansi Rani Bishop Heber College, India 3. Exploring the Challenges Related to an International Master's Programme Dr. Paivi Haapalainen University of Vaasa, Finland	Moderator : Dr. Mohamad Yusof Mohd Noor 1. Dimensions influencing the job satisfaction levels of Special School Teachers inTrichy Ms Jayasree Roshimi.M & Glenny Jocelyn.G Sathyabama University, India 2. Structure of Physical Punishment in School Education: In the Case of Japan Dr. Yusuke Suzumura Hosei University 3. Managing Curriculum Implementation in IKRAM-MUSLEH Schools Prof. Megat Mohamed Amin Megat Mohamed Nor MUSLEH, Malaysia	Moderator : Dr. Jamilah Jaafar 1. Neoliberal Globalization and Emerging Pakistani University Model 2000-2012 Mr Nasir Hussain S Bukhari Tsinghua University Beijing China 2. Leading In Diversity: A Tale Of Two Schools Ms. Chu Tai Cheah Ministry of Education Malaysia 3. Ethical Leadership In Higher Education Dr. Nasiruddin Jamaluddin Urumu Dhanalakshmi College Affiliated to Bharathidasan University, India	Moderator : Dr. Premavathy Ponnusamy 1. The Relationship Between Psychological Empowerment And Organizational Commitment --- The Mediating Role Of Perceived Organizational Support (A Study Of Pakistani Educational Institutions) Ms Kiran Kirani International Islamic University Islamabad, Pakistan 2. Indonesian Educational Leadership and Management Students' Perception Toward Leadership Awareness, Development, And Influences Mr Mohd Arsyad Arrafii Flinders University, Australia 3. Attitude towards Computers in Relation to Computer Usage Attributes: Preparing Educational Leadersfor the future Dr. Sudeshna Lahiri Uni. of Calcutta India	Moderator : Dr. Sharifah Sebran Syed Imam Translator : Zulhazmi Zakaria 1. (The reality of the application of TQM principles in the management of student activity is classroom at the secondary level) Assoc. Prof. Abdul Karim Abdul Aziz Univ of Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Saudi Arabia 2. Tahap Persekitaran Sekolah dalam Pelaksanaan Aktiviti Kokurikulum di Sekolah Dr. Shuhaida Abdul Kadir, MohdFazli Hassan, & Soaib Asimiran UPM, Malaysia 3. Kemahiran Pengurusan Bengkel dalam Kalangan Guru Kemahiran Hidup Bersepadu Mrs Sharifah Shafie, Suhaida Abdul Kadir & Soaib Asimiran UPM, Malaysia 4. Kepimpinan Untuk Pembelajaran Mrs.Hasmirati Bakkareng, Indonesia

17.15 – 17.45
Tea
20.00 – 22.00
Conference Dinner & Cultural Show
(Hall)

DAY 3: WEDNESDAY, 20 NOVEMBER 2013

8.30 – 10.00
Keynote Address 3
Prof. Tan Sri Dato' Dzulkifli Abd. Razak
President, International Association of Universities
UNESCO HOUSE, Paris, France
Moderator: Mr. Zanal Dirin
(Auditorium)

10.00 – 10.30
Tea

10.30 – 12.00
Keynote Address 4
Dr. David Zyngier
Monash University, Australia
Moderator: Mr. Mazlan Shamsuddin
(Auditorium)

12.00 – 13.00
Parallel Paper Presentation Sessions
(Breakup Rooms)

Room 1	Room 2	Room 3	Room 4	Room 5	Room 6
English	English	English	English	English	Malay/Arabic
Moderator : Dr. Balasandran 1. The Spiritual and Moral Development of School Principal Dr. Kanniappan Jayaraman Chennai Institute Of Educational Technology And Research, India	Moderator : Dr. Ruhaya Hassan 1. Conflict Mangament Styles of Academicians : An empirical study of Mangalore Business Schools Assoc. Prof. Sumitha P V St Aloysius College, India	Moderator : Dr. Noraziah Abdul Aziz 1. A Research Study on Kazakhstani Perceptions of Educational Leadership and Culture Dr. Maganat Shegebayev & Ms Aisham Seitova KIMEP, Kazakhstan	Moderator : Dr. Quah Cheng Sim 1. Relationship between teachers' change beliefs and teachers' attitudes toward change: A study in Malaysian high performing secondary schools. Ms Tai Mei Kin Institut Aminuddin Baki	Moderator : Dr. Zaiton Ismail 1. Analysis Of Management Structures Of Private Sector Schools In Pakistan Mr. Muhammad Mushtaq International Islamic University Islamabad, Pakistan	Moderator : Dr. Marzita Abu Bakar Translator : Shaiful- Azizi Mohd Kassim 1. The positive impact of the commander and the use of scenario planning - Two new trends in educational leadership for: rearrange reality and redraw the future to meet the challenges of the future Dr. Mohammed. N. Alsuwayyid Majmaah University Saudi Arabia

2. Co-constructing a contextually specific and culturally relevant coaching framework for Malaysian educational leaders. Mr Jay Kedian & Mrs Michele Morrison University of Waikato, New Zealand 3. An Analytical Study of Conceptual Understanding of Science Teaching Techniques used by the Science Teachers at Higher Level Dr. Anjum Naz University of Sargodha, Pakistan	2. Leading in special schools: Examining a head teacher's styles of leadership for school improvement Prof. Garba Azare & Mr Gwadabe Kurawa Bayero University Kano- Nigeria 3. Learning Organization: Pattern that Promote Professional Learning Community Nor Foniza Maidin IAB	2. The relationship of School Culture towards Instructional Leadership and Trust: Malaysian Teachers' Perspective Dr. Thiyagarajan Annamalai & Dr.Sazali Yusoff IAB	2. Assessing the impact of work-life conflict on organizational commitment provided by education sector of Pakistan Mr Tabassum Riaz University Of The Punjab Jhelum Campus, Pakistan 3. Rural Development and Self-employment Training Institute (RSETI) – New W Dr. k.N Janardhan -- Ministry of Rural Development Governament of India	2. Examining the Role of Educational Leaders in Higher Education System in Papua New Guinea: Issues and Challenges Mr Adimuthu Ramasamy PNG University of Technology, Papua New Guinea 3. The 'Disconnects' in Educational Management: Promoting competent people to their level of incompetency Arthur Dingel University of Santo Tomas, Philippines	2. Perbandingan Kemahiran Guru Besar dalam Pengurusan Kewangan berdasarkan Prestasi Kewangan Sekolah Dr. Shuhaida Abdul Kadir UPM 3. Peranan keluarga, rakan sekerja dan pengetua terhadap guru wanita dalam pengurusan kokurikulum pengakap Mrs Nur Eliyawaton Mohd Alias USM

13.00 – 14.30

Lunch

14.30 – 16.30

Parallel Paper Presentation Sessions
(Breakup Rooms)

Room 1	Room 2	Room 3	Room 4	Room 5	Room 6
English	English	English	English	English	Malay/Arabic
Moderator : Dr. Rusmini Ku Ahmad 1. Impact of technology on teaching-learning in higher education –an empirical study Dr. Ananthapadh-mana Achar Sahyadri College of Engineering and Management, India	Moderator : Dr. Jameela Bibi Abdullah 1. Competencies for Effectual Leadership and Management in response to the Challenges faced by Higher Educational Institutions in India. Mr ROSHAN NAYAK & Mr PRINU. C. PHILIP Sam Higginbottom Institute Of Agriculture Technology And Sciences, India	Moderator : Dr. Kamaruzaman Moidunny 1. International Funding and Educational Progress of Less-developing Countries: Lessons from Pakistan Dr. Asif Khan Karakoram International University, Pakistan	Moderator : Dr. Ruzina Jusoh 1. The influence of using task based learning (tbl) toward teaching professional management and leadership Dr. Noer Doddy Irmawati UUM, Indonesia	Moderator : Dr. Rohana Abdul Rahim 1. The Prophetic Way of Creating Future Leaders through Education Dr. Muhammad Zaid Malik King Saud University, Saudi Arabia	Moderator : Dr. Ahmad Masrizal Muhammad Translator : Muhammad Lukman Ismail 1. (Leading model proposed to improve the quality of life for teachers in the first blue Directorate of Education) Prof. Huda Al- Khalaileh ASK-Arabia for Human Capacity Building

2. Pupils' perceptions and practices in performing homework in schools of maldives Mr Visal Moosa Noonu Atoll Education Centre, Maldives 3. Role of Faculty in students' creativity and performance Mr Ishfaq Ahmed Hailey College of Commerce University of the Punjab 4. Applying Appreciative Inquiry Approach as a Foundation to Improve Teacher Performance in High School Mr Carolus Patampang Archdiocese of Makassar – Indonesia, Philippines	2. An Exploration of Deputy Principals' Roles in Southern Region Schools, Maldives Mrs Sofoora Nafiu Moosa & Mr Ahmed Mohamed Dhaal Atoll Education Centre, Maldives 3. Media literacy levels of turkish university students Dr. Hilmi Sungu & Mr Murat Topal Bozok University & Sakarya University, Turkey 4. Emotional Intelligence in the United Arab Emirates diversified workforce: a case study Dr.Saigeeta. Kukunuru Abudhabi University, UAE	2. The Importance Of State Funding For Quality Education: South African Perspective Dr. Humbulany Nancy Mutshaeni & Mr Takalani Samuel Mashau Uni. of Venda, South Africa 3. Testing a Wiki-Based Blended Classroom Design Template that Encourages all-round Student Participation in English as a Second Language (ESL) Learning Activities Assoc. Prof Meherun Nesa Jagannath University, Bangladesh 4. Antecedents of Educational Leadership: An Empirical Study in higher education" Assoc Prof Dr Anil Roy DUBEY Skyline University College, UAE	2. Investigation of the relation between the burnout and productivity of high school teachers Mr Seyed Mohammad Enderami Islamic Azad University Of Sari, Iran 3. The Integration of Cloud and M-Learning Assoc Prof zahraa muhsen Isra University, Jordan 4. Training as a Source of Knowledge Transfer: An Exploratory Study of Libyan Oil and Gas Industry Dr. Eltayeb Mohamed Elgobbi Sirte University, Libya	2. 5W1H Writing Strategy (5W1Hws) On Narrative Writing Performance Ruth Leong, Singapore 3 Leadership styles of the Campus Principals and Divisional Directors in a Public University of Pakistan, Prof. Muhammad Amin University of Education Lahore, Pakistan 4. Developing and Disciplining the Headteacher in an era of glocalisation: Headteachers' Administrative Placement in Local Bureaus of Education Mr Hung-Chang Chen Institute of Education-University of London, UK	2. Corak kepimpinan pentadbir di sekolah:kajian-kajian lepas Mrs Wan Marfazila Wan Mahmud Universiti Putra Malaysia 3. Penggunaan Model Konstruktivisme dalam pengajaran dan pembelajaran bahasa Melayu Norul Haida Hj Reduzan UPSI 4. Kepimpinan Teknologi Pengetua Dalam Pengurusan Sekolah Mrs Faridah Juraime UKM
5. Differentiated Supervision Model: A Way Of Improving School Leadership In Saudi Arabia Assoc. Prof Rashid Alabdulkareem King Saud University, Saudi Arabia	5. Pedagogical Leadership in Early Childhood Education in Saudi Arabia Mrs Lubna Al-Ameen The University of Hull, UK 6. Building visionary leadership framework for school principals for better school achievement: a case in senior secondary school gerung, indonesia Mr Purni Susanto Flinders University Australia	5. The effectiveness of Learning Management System (LMS): Perceptions towards an innovative initiative in a case-study private institution of higher learning Dr. Gurcharan Singh & Ms Gurdip Saini IAB & TAJ International College 6. Measuring employee portal success Dr. Azlina Abu Bakar UMT, Malaysia	5. Challenges for Ethics of the Educational Administrators: A Case of Nepal Mr. Prakash C Bhattarai Kathmandu University 6. A Study Of Sociodemographic Effects On New Media Usage For Political Participation Dr. Agboola Abdulhameed Kayode Federal University of Technology, Minna, Nigeria 7. Positive Reinforcements as Educational Leader- ship Skills: Using Ne- gations in Classroom Interactions Mazlin Azizan AlBukhary Interna- tional University, Malaysia	5. Muslim Women in Educational Leadership: negotiating the roadblocks Dr. Saeeda Shah University Of Leicester, UK 6. How to improve educational system in our area (Uzbekistan) through sharing ideas using social networks. Mrs Gulnoza Egamova Tashkent University of Information Technologies Karshi branch Uz bekistan	5. Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Yang Menerima Tawaran Baru Mr Supian Hashim Sek Keb Canossian Convent 6. Kepemimpinan Kepala Sekolah: Mejadikan Guru Yang Profesional Mr Jusmin Wahid Indonesia 7. Hukuman Proses Wajar dan KDA Dr. Ramli Basri UPM, Malaysia 8. Kesedaran Maklumat Kursus Dan Tahap Keinginan Berkursus Dalam Kalangan Pengetua Dan Guru Besar Dr. Premavathy Ponnusamy, Dr. Sazali bin Yusoff, Hj. Zamri Abu Bakar, IAB

16.30 – 17.00
Tea

DAY 4: THURSDAY, 21 NOVEMBER 2013

8.30 – 10.00
Keynote Address 5
Prof. Dr. Alma Harris
University of Malaya, Malaysia
Moderator: Dr. Ahmad Rafee Che Kassim
(Auditorium)

10.00 – 10.30
Tea

10.30 – 12.00
Parallel Paper Presentation Sessions
(Breakup Rooms)

Room 1	Room 2	Room 3	Room 4	Room 5	Room 6
English	English	English	English	English	Malay/Arabic
Moderator : Dr. Nor Foniza Maidin 1. A Review of Teachers' Professional Development Models Ms Roya Roustaee UPM, Iran 2. An Analysis of Prevalence and Seriousness of Academic Dishonesty among College Students Imelia Laur Daneil UiTM Sarawak	Moderator : Dr. Tarzimah Tambychik 1. To explore the emerging leadership and management potentialities in a flat world. Multi-talented specialists and directors need to talk more in their working places Ms Sari Soini University of Vaasa, Finland 2. Incorporating Problem Based Learning (PBL) in Aviation Management Program at the Higher Level Institution: Facing Future Challenges Dr. Nor Aida Abdul Rahman UNIKL	Moderator : Dr. Jeffri Idris 1. Personal qualities of authentic school principals Mr Ahmed Adeel Naseer University Brunei Darussalam 2. Gender Issues in Child Protection Dr. Miriam K. Damrow University of Applied Sciences Duesseldorf, Germany	Moderator : Dr. Faridah Yakob 1. A study to compare the results of community model schools and board of intermediate & secondary education, rawalpindi at ssc level examinations Dr. Muhammad Nisar ul Haq Karakoram International University, Pakistan 2. Towards Linking Assessment and Learning - Extending Formative Assessment with Diagnostics, Mr Stanly FernandezSim University, Singapore	Moderator : Dr. Tai Mei Kin 1. Model of E-Leadership, Intra-team Communication and Job Performance Among School Leaders in Malaysia Mohd Yusri Ibrahim UMT, Malaysia 2. Preserving the Tradition of Islamic Education in the Modern Context: A Case Study of Darul Qur'an, JAKIM Mohd Shuhaimi Haji Ishak IIUM, Malaysia	Moderator : Dr. Sham Ibrahim Translator : Azhan Ahmad 1. Gaya Kepemimpinan Guru Penolong Kanan Kokurikulum Sekolah Menengah Mr Iskandar Padzil Universiti Putra Malaysia 2. (Strategic management in educational institution) Prof. Mohammed Alaushen MOE, Saudi Arabic Technical skills necessary for educational leaders in light of innovations transformational leadership and the revolution in information and communication Dr. Zafer Ahmed Musleh Al-Qarni Directorate General of Education in Jeddah, Saudi Arabia

3. An Effective Employees' Retention Strategy : Servant Leadership Ms Xin Le Ng Universiti Teknologi Malaysia 4. Distributed leader development and the moral imperative for communal action reflection learning Ms Asiyath Mohamed Didi University Brunei Darussalam	3. Leadership styles and performance relationship of academic leaders in public higher education institutions Prof. Rosli Mahmood Universiti Utara Malaysia 4. Principal Leadership Styles and Management Behavior in Two Ethnic-cultural Settings in Malaysia: A Comparative Case StudyDr. Ashley Ng Yoon Mooi University of Nottingham Malaysia Campus	3. Self-determination, motivation and study engagement: An empirical study of undergraduates in Malaysia Prof. Arif Hassan International Islamic University Malaysia 4. Organizational Restructuring: A Case Study in an Australian University Mr. Mohd Fauzi Kamarudin Universiti Teknikal Malaysia Melaka, Malaysia	3. Data Literacy of South African School Leaders Dr. Christina Amsterdam University of Pretoria, South Africa 4. Bases of a typology of social life Dr. Vasily Poltavchenko UkrSert, Ukraine	3. The Value of Influence in Business Education: A Leadership Perspective Prof. Mohamed IsmaiL Saifil Ali Dhaanish Ahmed School of Management, Pakistan 4. What Does An Excellent School Leader Do? Dr. Eow Yee Leng Malaysia 5. Investigating the changing role of the sec- ondary school principals in China Yifen Xu China	3. Amalan Terbaik Kepimpinan Untuk Organisasi Pembelajaran Mrs. Rosnah Ishak Kementerian Pelajaran Malaysia 4. The teacher's role in the discovery of the potential of the emerging leadership Dr.Noreldeen Solah Gaberallah Makkey INSANIAH University College, Malaysia 5. Human Resource Management relationship with remote training technology) Mr. Nasir Massoud Universiti Sains Islam Malaysia

12.00 – 13.00

Closing Ceremony by the Director General of Education Malaysia
(Auditorium)

13.00 – 14.30

Lunch

……..BON VOYAGE……

OPENING CEREMONY

8.45	Participants to be seated in Dato' Razali Ismail Auditorium
	Arrival of Invited Guests
9.00	Arrival of the Guest of Honour The Honourable Dato' Seri Idris Jusoh Minister of Education II, Malaysia
	Singing of the National Anthem, State Anthem and IAB Song
	Recital of Doa
	Choir Presentation
	Welcoming Speech by The Director of Institut Aminuddin Baki
	Opening Speech by The Honourable Dato' Seri Idris Jusoh Minister of Education II, Malaysia
	Multimedia Presentation
	Token Presentation

CLOSING CEREMONY

12.00	Partipants to be seated in Dato' Razali Ismail Auditorium
	Arrival of Invited Guests
12.15	Arrival of the Director General of Education, Ministry of Education, Malaysia
	Singing of the National Anthem, State Anthem and IAB Song
	Recital of Doa
	Choir Presentation
	Video Clip Presentation
	Credentials Ceremony of the Senior Fellows
	Closing Speech by Tan Sri Abd Ghafar Mahmud The Director General of Education, Ministry of Education, Malaysia
	Token Presentation
	Lunch

ORGANISERS

MINISTRY OF EDUCATION MALAYSIA (MOE)

The Ministry of Education is a government ministry responsible for Malaysian educational matters. The current minister is Tan Sri Muhyiddin Yassin, who is also Deputy Prime Minister of Malaysia. Education of the whole country is the responsibility of the federal government, but each state in Malaysia has an Education Department to coordinate educational matters in its territory. The main legislation governing education is the Education Act of 1996. Education may be obtained from the multilingual public school system, which provides free education for all Malaysians, or private schools, or through homeschooling. By law, primary education is compulsory. As in many Asia-Pacific countries such as the Republic of Korea, Singapore and Japan, standardized tests are a common feature.

Ministry of Education is responsible for the primary education, secondary education and pre-university education. There is no fixed rule on when a child needs to start preschool education but majority would start when the child turns 5 years old. Preschool education is mainly provided by private for-profit preschools, though some are run by the government or religious groups. Some primary schools have attached preschool sections. Children begin primary schooling at the age of seven for a period of six years. Primary schools are divided into two categories, the national primary school and the vernacular school. Vernacular schools use either Chinese or Tamil as the medium of instruction.

Secondary education in Malaysia is conducted in secondary schools. Public secondary schools are regarded as extensions of the national schools. They study in five forms. Each form will take a year. Some students, however, will have to study in "Remove" before they can study in Form 1 because of the poor academic results, or simply choosing to do so, which is possible in some schools. At the end of Form Three, which is the third year, students are evaluated in the Lower Secondary Assessment (Penilaian Menengah Rendah, PMR). However, PMR is to be abolished by 2016. At the end of Form 5, students are required to take the Sijil Pelajaran Malaysia (SPM), before graduating from secondary school.

After the SPM, students from public secondary school would have a choice of either studying Form 6 or the matriculation (pre-university). If they are accepted to continue studying in Form 6, they will also take the Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia (its British equivalent is the General Certificate of Education 'A' Levels examination or internationally, the Higher School Certificate). STPM is regulated by the Malaysian Examinations Council. Form 6 consists of two years of study which is known as Lower 6 and Upper 6. Although it is generally taken by those desiring to attend public universities in Malaysia, it is internationally recognized and may also be used, though rarely required, to enter private local universities for undergraduate courses. Students

graduating from the pre-university education may further their studies locally in the public or private higher learning institutions which are overseen by the Ministry of Higher Education.

INSTITUT AMINUDDIN BAKI (IAB)
(National Institute of Educational Management and Leadership)

Background
Founded in 1979, Institut Aminuddin Baki (IAB) or National Institute of Educational Management and Leadership is a training institute for educational leaders and managers. Initially, it was known as the Malaysian Education Staff Training Institute (MESTI). In 1985, it attained a divisional status and was relocated at Sri Layang, Genting Highlands, Pahang Darul Makmur. Currently, IAB has two (2) branches; Institut Aminuddin Baki Northern Branch in Kedah, and Institut Aminuddin Baki Sarawak Branch in Sarawak; to cater for the need of accommodating the growing numbers of educational leaders and managers undergoing IAB training programs every year.

As a training institute, IAB aims to help in enhancing effective and successful management of schools by providing the educational leaders with sufficient knowledge and skills through its world-class training programs. IAB is a point of contact for educational leaders and managers seeking information regarding current concerns in the education field. Apart from conducting research and publishing academic writings, IAB also functions in providing consultations as well as performing leadership assessment and evaluation. Occasionally, IAB functions as a think tank for the Ministry of Education Malaysia concerning issues and future challenges in education.

Mission
Building educational leadership capacity for quality organization

Vision
IAB as a centre of distinction for educational leadership

Training Programmes
Since its establishment, IAB has been a pioneering force in the field of educational leadership and management, offering in-service programmes specifically tailored to meet the needs of school leaders and practitioners. Recognizing the need for educational leaders and managers to become competent practitioners with specific skills, knowledge and positive attitude, IAB focuses on structured programmes and provides both theoretical as well as practical training which are established for job-related skills.

Training opportunities for educational leaders and managers are designed around nine core competencies which are determined for different aspects of educational management. These competencies are developed in accordance with the national

aspirations as stated in the National Education Policy and the National Philosophy of Education. The programmes are designed and developed in adherence to the International Organization for Standardization (ISO) requirements to ensure consistency and credibility of the training programmes as well as the trainers.

IAB offers among others, Leadership for Educational Leaders Course (KKPP) which is a core training programme specifically designed to meet the managerial and leadership needs of school headmasters, principals as well as other educational leaders. It can be attended by both local and international participants. National Professional Qualification for Educational Leaders (NPQEL) is a training programme designed for aspiring Malaysian educational leaders. Continuous Professional Development (CPD) and other short-term programmes are available throughout the year.

MALAYSIAN SCHOOL PRINCIPALS' COUNCIL (MPSM)

Malaysian School Principals' Council (MPSM) was established in 1964 and is under the authority that is vested in the Ministry of Education. The state MPSM is a branch of MPSM Malaysia. The state and division/district MPSM is subjected to the rules and regulations and the constitution of MPSM Malaysia. All government and government-aided secondary school principals under the administration of MoE are automatically eligible to become members of MPSM. Secondary school principals under the state administration, ministry and other government agencies are qualified to become associate members through formal application. As associate members they are allowed to participate in all activities that are organized by MPSM but are not allowed to vote as they can be appointed as committee members MPSM at the district/division, state and/or national level of MPSM.

OBJECTIVES

1. To ensure that the school system and education policy are developed and progressed in accordance with the requirements stated in the National Education Policy and the National Education Philosophy.
2. To provide support and views on policy implementation and in safe-guarding the national education interest.
3. To improve the level of professionalism among its members in particular and secondary school teachers in general.
4. To create a communication network with the relevant authorities and related bodies concerning educational interest.
5. To improve the level of efficacy and effectiveness of educational management at school level through participation in various training programmes.
6. To organize MPSM fund-raising activities to finance its activities.
7. To take care of the welfare of its members.

PATRON AND ADVISOR

PATRON

The Director-General of Education, Ministry of Education

ADVISORS

1. The Deputy Director-General of Education (Educational Operations Sector), Ministry of Education
2. The Director of Schools Division, Ministry of Education

STATE

Patron: The State Education Director
Advisor: The Head of School Management Sector

DIVISION/DISTRICT

Advisor: The District Education Officer

MALAYSIAN HEADMASTERS' COUNCIL (MGB)

BACKGROUND

Malaysian Headmasters' Council (MGB) is established at both district and state levels. Every headmaster is automatically a member of MGB. The organization is run by a number of selected as well as elected committee members, usually for a term of three years. The state and district MGB is subjected to the rules and regulations as stated in the constitution of MGB. In 1982, all state MGBs formed a collaboration which is governed and managed by seven officers and 32 excos representing every state. Since operating, MGB has actively organized a sizeable number of profession-related conferences and conventions. MGB has also established a secretariat soon to be in operation at IAB Headquarters at Sri Layang, Genting Highlands. Currently, it has about 7645 members and increasing every year with the increase opening of new schools.

OBJECTIVES

1. To plan and implement various programmes to achieve the vision and mission of the Ministry of Education involving all its members at district, state and national levels.
2. To disseminate and circulate current information and developments on

education among its members.
3. To take care of the welfare of its members.
4. To unite all headmasters from all over the country in achieving similar goals.
5. To create a platform for the sharing of current knowledge and innovations in the education field.

ACTIVITIES

1. Organizing Malaysian Headmasters' Annual Convention and conferences, a joint-effort with the Ministry of Education Malaysia.
2. Organizing educational tour, local and abroad.
3. Participating in various educational programmes and meetings with the Ministry of Education personnel as and when invited.
4. Becoming a team member for the interview panel for the Ministry of Education.
5. Providing information regarding educational innovations and information for its members.
6. Working collaboratively with MPSM and other related bodies for the improvement of the education system.
7. Preparing working/conceptual papers in the quest to increase the quality of education as well as the welfare of its members.

MAIN COMMITTEE
THE 3rd REGIONAL CONFERENCE ON EDUCATIONAL LEADERSHIP AND MANAGEMENT 2013
(3rd RCELAM 2013)

Patron	Minister of Education II The Honourable Dato' Seri Idris Jusoh
Advisors	Secretary-General of Education Dato' Dr. Madinah Mohamad
	Director-General of Education Tan Sri Abd. Ghafar Mahmud
Chair	Dato' Haji Khairil Haji Awang
Co-Chairs	Dr. Zainab Hussin Mazlan Shamsuddin Mohd. Zanal Dirin
Secretary	Dr. Sazali Yusoff
Asst. Secretary	Dr. Thiyagarajan Annamalai Dr. Noor Fauza Zabidi
Treasurer	Syed Mohamad Al Adros Tuan Muning
Asst. Treasurer	Mardiana Jamaluddin Zul Haimi Abd. Ghani
Members	Dr. Abdul Zubir Abdul Ghani Abdul Razak Abdul Rahim Dr. Mohamed Yusoff Mohd. Nor Dr. Ahmad Rafee Che Kassim Abdul Razak Manaf Dr. Zaiton Ismail Abdul Mu'ti Ahmad Dr. Marzita Abu Bakar Dr. Sulaiman Hashim

ORGANISING COMMITTEE
THE 3rd REGIONAL CONFERENCE ON EDUCATIONAL LEADERSHIP AND MANAGEMENT 2013
(3rd RCELAM 2013)

Advisor	Dato' Haji Khairil Haji Awang
Chair	Dr. Zainab Hussin
Co-Chairs	Mazlan Shamsuddin Mohd. Zanal Dirin
Secretary	Dr. Sazali Yusoff
Asst. Secretary	Dr. Thiyagarajan Annamalai Dr. Noor Fauza Zabidi
Treasurer	Syed Mohamad Al Adros Tuan Muning
Asst. Treasurer	Mardiana Jamaluddin Zul Haimi Abd. Ghani

SUB COMMITTEE

Reception

- Dr Hj Ahmad Rafee Che Kassim (L)
- Zairi Zainal Abidin
- Syed Putra Syed Ali
- Hj. Jamalludin Ismail
- Dr. Wee Eng Lee
- Hj. Muhsin Marzuki
- Normala Ibrahim
- Hjh. Siti Arija Abd. Rahman
- Norlelawati Megat Rasidin
- Zubaidah Salamat
- Rohani Sadan
- Piragash A/L Murugesu

Venue and Security

- Syed Mohammad Al Adros Tuan Muning (L)
- Mohd Subhi Zerai
- Abdul Rashid Hj. Mohd Munir
- Muhammad Fazreem Azmuddin
- Norazila Alias
- Noor Aishah Abd. Ghani
- Fairose Md. Nor
- Fatin Nadiah Ismaroni
- Geain Abdul Khalid
- Lukman Mat

Speeches

- Dr. Marzita Abu Bakar (L)
- Daud Naim
- Mislinah Makin
- Sarina Salim
- Netty Yushani Yusoff
- Zuriah Mad Ali
- Thanabal a/l Palanisamy
- Tai Mei Kin
- Chin ChooTow
- Yong Chee Ken
- Jamaluddin Ismail

Commentary

- Dr. Yusof Mohd Noor (L)
- Hjh. Rokiyah Bee SNE Mohamad
- Ustaz Shaiful Azizi Sukri Mohd Kassim
- Gerald Kochappan
- Mohd Ruslan Hassan
- Zuhari Duhashim
- Dr. Faridah Yacob
- Darliana Nordin
- NoorAzimah Abdul Aziz
- Samsiah Si Rajab
- Dr. Rohana Abdul Rahim
- Dr. Ruzinah Jusoh
- Norfadzlianawaty Mohd Fathel
- Ahmad Salihin Mohd Saad
- Wan Faizal Yahya
- Chuah Siok Hong
- Lee Tsok Wah

Programme and Proceedings Books

- Dr. Balasandran A. Ramiah (L)
- Abdul Razak Rahim
- Gu Saw Lan (IABU)
- Dr. Premavathy a/p Ponnusamy (IABU)
- Adz Jamros Jamali (IABU)
- Khairul Badri Ahmad (IABU)
- Hjh.Nor Hasimah Hashim (IAB Induk)
- Siti Anidah Mahadi (IAB Induk)
- Zulhazmi Zakaria (IAB Induk)
- Salawaty Zainal (IABU)
- Noriati Roseni Ghazali (IABU)

Transport and Welfare

- Syed Mohammad Al Adros Tuan Muning (L)
- Norlidar Mahd Rashid
- Azahari Taib
- Sabariah Nordin
- Ibrahim Hj. Mohamad
- Idris Ahmad
- Ahmad Tarmizi Md Said
- Rosman Asrul Abd Asri
- Sofian Jamain
- Mohd Hazim Abu Yaziz
- Mohd Alias Ramli
- Nazri Shahbodin
- Muhamad Yusaimi Abdul Razak

Publicity and Communication

- Abdul Mu'ti Ahmad (L)
- Hajar Muhamad
- Ruslan Samsudin (IABU)
- Wan Zakiah Wan Omar
- Junaidah Jamil
- Nor Kamsiah Jaafar
- Wong Kwai Cheng
- Purusothman Veliaithan
- Nik Karimah Nik Hassan
- Mastura Ahmad
- Zauyati Zainal Mohamed Alias
- Sheriza Nur Kamarudin
- Sa'adiah Binti Shuib

Registration and Accommodation

- Dr. Noor Fauza Zabidi (L)
- Khairul Annuar Abdul Rahman
- Mardiana Muhamad
- Norleha Ibrahim
- Hilmun Baharudin
- Maimunah Husien
- Noor Hashimah Hashim
- Adz Jamros Jamali
- Aziyah Mohd Yusoff
- Siti Fadzlun Abd Thani
- Noraida Mohd Amin
- Hanisah Ismail
- Abu Hassan Ashari
- Abdul Hadi Idris
- Ahmad Mazlan Mohd Zin

Invitation

- Dr. Abdul Zubir Abdul Ghani (L)
- Hjh Nor Asiah Ibrahim
- Azahari Taib
- Shafinaz A Maulud
- Normala Ibrahim
- Abdullah Hassan
- Nor Hashimah Hashim

Food and Beverages

- Nor Ishsan Ab Razak (L)
- Haninah Salim
- Norlaila Kuslan
- Som Shariff
- Khairul Anuar Ab.Rahman
- Hanisah Ismail
- Salina Ab.Karim

Multimedia and Equipment

- Dr. Sulaiaman Bin Hashim (L)
- Hj. Zamri Bin Abu Bakar

Souvenirs and Gifts

- Abd Razak Manaf (L)
- Manoharan A/L Muthusamy
- Faiza Hussin
- Yusnida Yusoff
- Che Lokman Abdullah
- Teh Kim Peng
- Hazura Abdul Rahim
- Maryati Athan
- Lim Siew Hui
- Aribah Ishak

Technical

- Mansor Deraman (L)
- Hisham Jamen
- Mohd Rafien Che Musa
- Abdullah Omar
- Thiyakarajan Kannian
- Mohd Faizal Abdul Majid
- Maizatul Ikmal Md Yusof
- Siti Norhayati Mokti
- Mohd Shahimi Abdul Rahman

Video

- Ekhwan Sitam (L)
- Zaharah Zakaria
- Paridon HjSahid

Protocol, Opening and Closing Ceremonies

- Abdul Mu'ti Ahmad (L)
- Ruslan Shamsuddin
- Hj. Mustaffa Kamal Osman
- Rusli Wahab
- Aznan Abdul
- Hj. Mohamed Mahmood
- Hjh. Samihah Hj. Abd. Rahman
- Indira Popatlal
- Dr. Ahmad Masrizal Muhammad
- Nor'ainun Amir
- Nor'amimah Omar
- Maizatul Akmal Sahudin
- Hamsiah Mohd. Dahalan
- Othman Mohamad
- Noor Zamimi Mohd. Zahari
- Ahmad Abdillah B. Mamat
- Hj. Mohd. Yusof Ali
- Kamal Ariffin Jaih
- Sharipudin Abd. Kadir
- Abd. Jamil Sulaiman
- Azmi Harun
- Hj. Jamalludin Md. Jalil
- Kamalludin Abd. Rani
- Azlin Zainal Abidin
- Indran A/L Subramaniam
- Sauffie Abd. Manaf
- Wan Shamsuddin Wan Mohd Salleh
- Amran Omar

Master of Ceremony

- Dr. Gurcharan Singh (L)
- Sarina Salim
- Wong Kwai Cheng
- Parimala Thanabalasinga
- Indira Popatlal.
- Azami Ibrahim
- Hamidon Abd. Rahman

Attendance Certificates

- Syed Mohammad Al Adros Tuan Muning (L)
- Dr. Thiyagarajan Annamalai
- Hazlan Ali
- Nur Fatimah Awang Da
- Sharifah Azmonalini Shahazeman
- Kamariah Abu Bakar
- Faihanita Dzulkefli
- Rosmawati Mohamad Noor
- Juliana Mohamed @ Sohod
- Mohamad Nor Bakri Mohd Zain
- Mohamad Nizam Al Malit

Cultural Show

- Nazhatul Shima Aziz (L)
- Hjh. Norihan Hj Azizan
- Suzana Zakaria
- Norlaila Kuslan
- Haji Muhammad Khailani Abd Jalil
- Haji Ruslan Madon
- Ahmad Badri Mardi
- Haji Md Fiah Md Jamin
- Haji Mohd Md Isa

School Visits

- Hjh. Rokiyah Bee SNE Mohammad (L)
- Zuhari Duhashim
- Darliana Nordin
- Gerald Kochapan

Website and Exhibition

- Zamri Abu Bakar (L)
- Som Shariff
- Aniza Eryani Mohamad Razi
- Anisanmuddin Nawi
- Ong Poay Lay
- Wan Noasne Wan Mustaffa
- Tn Mohd Hafizi Tn Hussin
- Muhamammad Azlan Yaacob
- Roslina Abdul Rashid

Conference Papers

- Dr. Sazali Yusoff (L)
- Dr. Zaiton Ismail

Secretariat

- Dr. Sazali Yusoff (L)
- Dr. Thiyagarajan Annamalai
- Dr. Noor Fauza Zabidi
- Hasmah Hassan