
Beberapa Model Pencerapan Pengajaran-Pemelajaran: Huraian Konsep, Andaian-Andaian Teoretikal, Serta Masalah-Masalah Berbangkit

Shukery Mohamed

This article discusses some of the major current models of teaching supervision. They include collaborative supervision, developmental supervision, differentiated supervision and clinical supervision. The discussion focusses on basic concepts in supervision and the theoretical assumptions in support of the models. It reveals an underlying message to help teachers to be more skillful and effective or 'to grow in their profession'. Apparently these models reject the notion of 'looking for teachers' faults, to inspect or to enforce power over teachers'. However, in utilizing these models one has to be sensitive and aware of our education system and the realities of our schools. There are various constraints which should be taken into consideration and resolved. Hence, teacher trainers are expected to be somewhat innovative in order to help trainees to develop their potentials and subsequently become successful teachers.

Pendahuluan

Dunia pengurusan dan pentadbiran meletakkan nilai yang paling tinggi kepada produktiviti dan kecemerlangan mutu kerja. Matlamat sesebuah organisasi itu dikatakan berjaya apabila produktivitinya mencapai tahap optimum. Usaha-usaha untuk mencapai tahap kecemerlangan tersebut haruslah dijalankan secara cekap dan berkesan.

Lazimnya, kecemerlangan dunia pendidikan dinilai berdasarkan prestasi pelajar dalam peperiksaan awam. Sesebuah sekolah itu dikatakan cemerlang apabila peratus kelulusan pelajar-pelajarnya mencapai tahap yang tinggi. Sekolah-sekolah yang berjaya menunjukkan prestasi yang tinggi akan merasa bangga dan puas tetapi di sebaliknya sekolah-sekolah yang menunjukkan kemerosotan terpaksa menghadapi berbagai kritikan dan soalan daripada berbagai-bagai pihak.

Dalam keghairahan kita meningkatkan prestasi pencapaian murid-murid jarang sekali kita memberi perhatian kepada soal membantu guru-guru kita meningkatkan prestasi pengajaran mereka. Yang kita pentingkan adalah hasilnya. Kita seolah-olah lupa kepada aspek *proses*, yakni cara atau prosedur yang boleh membawa kepada pengajaran yang lebih berkesan. Bagi memastikan guru benar-benar dapat menjalankan tugas pengajaran secara lebih berkesan suatu bentuk pencerapan yang lebih bersifat bantuan atau bimbingan harus sentiasa dilakukan.

Artikel ini cuba menghuraikan konsep, mendedah dan membincangkan beberapa buah model pencerapan pengajaran-pemelajaran, dan masalah-masalah yang mungkin timbul serta beberapa cadangan mengatasi masalah berkenaan. Segala huraian dan perbincangan ini akan dapat menjadi renungan dan panduan kepada pelatih-pelatih guru (pensyarah) dan guru kanan matapelajaran semasa menjalankan tugas mereka sebagai penyelia latihan mengajar. Perlu ditegaskan di sini bahawa model-model ini adalah ciptaan sarjana-sarjana Barat yang budaya mereka sangat berbeza daripada budaya kita. Namun apa yang penting di sini ialah usaha kita memahami dan mengambil yang bermanfaat dan menolak apa yang dianggap tidak sesuai. Model-model pencerapan ini

juga berlandaskan dasar-dasar atau falsafah-falsafah tertentu yang dianggap sebagai berkesan bagi membantu guru melaksanakan tugas pengajaran.

Untuk memudahkan perbincangan adalah lebih baik bagi kita terlebih dahulu memahami maksud atau konsep pencerapan itu sendiri. Ini sangat penting kerana 'pencerapan' itu boleh ditafsirkan daripada berbagai perspektif dan mempunyai makna yang berbeza-beza.

Definisi Pencerapan

Allan Glatthorn (1984) menganggap pencerapan pengajaran sebagai suatu proses membantu perkembangan profesional guru dengan memberi maklum balas tentang interaksi bilik darjah dan menolong guru mengajar dengan lebih berkesan. Lovell dan Wiles (1983) menghuraikan pencerapan pengajaran sebagai satu sistem tingkah laku yang direka khusus oleh sesebuah organisasi untuk mempengaruhi tingkah laku pengajaran demi meningkatkan tahap pembelajaran murid. Sementara Glickman (1981) pula melihat pencerapan pengajaran sebagai suatu proses bagi merubah atau meningkatkan cara pengajaran guru.

Bertitik tolak daripada huraian-huraian di atas dapat dibuat kesimpulan bahawa pencerapan pengajaran itu adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pihak tertentu bagi membantu seseorang guru menjalankan kerja mengajar dengan lebih berkesan. Pencerapan juga mengandungi suatu konotasi makna yang positif, yakni suatu usaha membantu guru meningkatkan prestasi pengajaran mereka. Sebaliknya, pencerapan bukanlah suatu amalan yang bersifat negatif, yakni suatu saluran semata-mata untuk mencari kesalahan pengajaran guru.

Objektif-Objektif Pencerapan Pengajaran

Sesuatu program yang berkesan itu pada lazimnya mempunyai objektif yang konkrit. Misalnya, dalam sesuatu pengajaran guru mempunyai matlamat tertentu yang hendak dicapai. Ini biasanya dicatatkan dalam bentuk objektif am dan objektif khas yang dinyatakan dalam bentuk objektif tingkah laku. Begitu jugalah tugas pencerapan.

Glickman (1981) dengan jelas menyatakan bahawa pencerapan yang dilakukan ke atas seorang guru itu adalah semata-mata untuk membantu guru supaya dapat menjalankan tugas mengajar mereka dengan lebih teratur dan berkesan. Cogan (1973) dan Goldhammer (1981) juga menekankan kepada objektif membantu pengajaran guru. Mengikut Cogan dan Goldhammer, untuk mencapai matlamat membantu pengajaran, suatu diagnosis harus dilakukan terlebih dahulu ke atas pengajaran guru. Diagnosis ini bertujuan mencari kekuatan dan kelemahan yang terdapat dalam sesebuah pengajaran itu. Data dan maklum balas yang dikumpulkan dalam pencerapan berkenaan akan digunakan sebagai asas untuk memperbaiki mutu sesebuah pengajaran itu.

Jelas kepada kita bahawa objektif utama sesebuah pencerapan pengajaran itu adalah untuk menolong atau membimbing guru meningkatkan mutu pengajaran mereka. Usaha meningkatkan mutu pengajaran guru ini adalah sangat penting demi keberkesanan dan kejayaan proses pembelajaran murid-murid. Sesebuah pengajaran itu hanya boleh dianggap berkesan dan berjaya apabila murid-murid telah benar-benar dapat mempelajari sesuatu. Pencerapan pengajaran yang berkesan bukan hanya dibuat mengikut perasaan penyelia tetapi harus berlandaskan teori-teori tertentu.

Andaian-Andaian Teoretikal Utama Pencerapan Masa Kini

Daripada hasil kajian dan penyelidikan telah didapati bahawa sesuatu pencerapan yang berkesan itu mempunyai elemen-elemen berikut:

1. Pencerapan harus dilihat dari sudut pandangan yang membina (from a constructive perspective). Tujuannya ialah untuk membina dan memajukan perkembangan guru (Glatthorn, 1984; Lovell and Wiles, 1983). Amalan pencerapan direka untuk membantu guru-guru meningkatkan pengajaran, sekaligus meningkatkan pembelajaran murid.
2. Pencerapan sebenarnya *bukan* hanya tertumpu atau terikat kepada pengajaran semata-mata. Proses ini mencakupi semua prosedur dan amalan yang ada hubungkait dengan pengajaran yang berkesan. Antara prosedur ini termasuklah pembentukan kurikulum, pembinaan dan perkembangan potensi manusia, perkembangan kemahiran pengurusan dan kepemimpinan dan perkembangan kemahiran komunikasi (Lovell & Wiles, 1983 ; Harris, 1975).
3. Pencerapan yang cekap dan berkesan itu memberi perhatian yang tinggi terhadap potensi-potensi yang ada pada guru. Dalam usaha meningkatkan prestasi pembelajaran murid, guru-guru harus diiktiraf sebagai tenaga kerja yang paling penting. Mereka harus diberi pertolongan, bimbingan dan peluang untuk maju (Sergiovanni & Starrat, 1983; dan Maslow dlm. Hall & Lindzey, 1978). Oleh itu adalah menjadi tugas pengurus-pengurus pendidikan untuk meninjau (explore) dan memperkembangkan potensi-potensi ini bagi mencapai matlamat pengajaran dan pembelajaran.
4. Amalan pencerapan yang baik itu bersifat dua hala. Ia tidak hanya didominasi oleh penyelia malah berbentuk perbincangan dan pertukaran idea di antara penyelia dan guru. Dengan kata lain ia mesti merupakan suatu proses perkongsian fikiran (collaborative). Kedua belah pihak sama-sama belajar daripada satu sama lain dan bersetuju mengenai perkara-perkara yang dapat meningkatkan pembelajaran murid (Lovell and Wiles, 1983; Goldhammer, 1980).
5. Perspektif-perspektif terkini mengenai pencerapan dan penyeliaan pengajaran menegaskan tentang perlunya penggunaan berbagai-bagai sumber data seperti pemerhatian, dan pemeriksaan kerja-kerja murid (Popham, 1988; Lovell & Wiles, 1983). Malah Popham (1988, p. 66) secara tegas memperakukan bahawa pencerapan pengajaran dan penilaian guru perlu berteras kepada dua jenis data, iaitu data saintifik dan data *judgemental*.
6. Bagi pencerapan yang berkesan penyelia harus peka kepada keadaan. Kadang-kadang sesuatu tindakan dan keputusan perlu mengambil kira konteks dan situasi semasa. Dalam pengurusan perdagangan kaedah ini dikenali dengan pendekatan *contingency*. Ini selaras dengan teori kepemimpinan Hersey dan Blanchard (1977) yang menyatakan seorang pengurus atau pemimpin yang berkesan itu bukanlah seorang yang hanya mengarah dan mengeluarkan perintah tetapi seorang yang bersifat anjal (flexible) dan cepat menyesuaikan diri (adaptive).
7. Seorang penyelia yang cekap mengakui kepentingan motivasi untuk guru-guru (Herzberg's motivation-hygiene, 1976; dan Teori Self-Actualization Maslow dlm. Hall & Lindzey, 1978). Di samping itu juga penyelia-penyelia yang cekap sedar bahawa motivasi guru-guru adalah berbeza. Ada yang rajin serta bertanggung jawab dan tidak kurang juga yang malas dan tidak bertanggung jawab (Teori Y dan Teori X McGregor, 1960).

Berdasarkan andaian-andaian teoretikal di atas seterusnya dibincangkan beberapa buah model pencerapan. Antara model ini termasuklah *pencerapan bersama* atau collaborative supervision (Lovell dan Wiles, 1983), *pencerapan berbeza* atau differentiated supervision (Glatthorn, 1984), *pencerapan berterusan* atau developmental supervision (Glickman, 1981) dan *pencerapan klinikal* atau clinical supervision (Cogan, 1973; Goldhammer, 1980). Model-model pencerapan ini meliputi yang baru dan lama. Model *pencerapan klinikal* misalnya, walaupun telah lama diperkenalkan masih menjadi model yang sering digunakan di negara kita.

Model-Model Pencerapan

1. Pencerapan Bersama (collaborative supervision)

Hasil kajian Lovell dan Phelps (1977) di Tennessee Timur, Amerika Syarikat menunjukkan 50% daripada guru-guru di sana tidak pernah mendapat bimbingan atau khidmat nasihat tentang pengajaran dan pembinaan kurikulum. Bagi mengatasi masalah seperti itu, Lovell dan Wiles (1983) mencadangkan sebuah model yang dipanggil *collaborative supervision* atau pencerapan bersama.

Prinsip utama model ini ialah menggunakan berbagai-bagai sumber dan kepakaran ahli-ahli professional (pendidikan dan bukan pendidikan) untuk membentuk suatu sistem penyeliaan dan pencerapan yang lebih berkesan. Tugas-tugas penyeliaan haruslah dipikul oleh berbagai-bagai pihak. Guru pelatih atau guru baru boleh belajar daripada guru kanan yang berpengalaman. Rakan sekerja juga boleh membantu menilai rakannya mengajar. Lovell dan Wiles merumuskan:

"Therefore collaboration is cooperating, sharing ideas, solving problems, and providing feed back based on observation of teaching, with or for a person with greater or less influence".

(1983: 137)

Objektif utama pencerapan pengajaran ialah untuk meningkatkan tahap pembelajaran murid. Untuk mencapai matlamat tersebut kita perlu melihat kepada komponen-komponen yang saling berkait (collaborate).

Komponen-komponen ini termasuklah:

- (i) Sistem tingkah laku pelajar
- (ii) Sistem tingkah laku pengajaran
- (iii) Sistem tingkah laku pentadbir dalaman
- (iv) Sistem tingkah laku luaran.

(i) Sistem tingkah laku pelajar

Komponen ini merupakan bahagian paling penting dalam sistem organisasi pendidikan. Pelajar dianggap klien utama. Keperluan, minat dan tingkat perkembangan pelajar seharusnya merupakan aspek yang diberi pertimbangan utama dalam sistem tingkah laku pengajaran.

(ii) Sistem tingkah laku pengajaran

Sistem ini menumpukan kepada usaha perkembangan bagi merealisasikan objektif utama pengajaran iaitu meningkatkan tahap pembelajaran murid. Untuk mencapai matlamat tersebut seseorang guru harus mempunyai beberapa kemahiran asas seperti merancang, mengajar (*actualizing*), menghuraikan sesuatu, membuat tafsiran dan membuat generalisasi.

(iii) Sistem tingkah laku pentadbir dalaman

Para pentadbir pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan kejayaan meningkatkan pengajaran guru dan pembelajaran murid. Golongan pentadbir perlu menunjukkan sokongan, menyedia dan membekalkan kemudahan dan menunjukkan daya kepemimpinan kepada guru-guru di bawah pentadbiran mereka.

(iv) Sistem tingkah laku luaran

Semua individu sama ada ahli profesional atau bukan profesional mempunyai tanggung jawab masing-masing dalam kerja pencerapan. Semua orang boleh memberi pandangan dan komen sebagai maklum balas kepada guru-guru demi mempertingkatkan tahap pengajaran mereka. Orang perseorangan dan badan-badan amal atau syarikat-syarikat swasta boleh membuat sumbangan berupa keewangan bagi membantu sekolah.

Pada keseluruhannya *pencerapan bersama* telah menggariskan dasar-dasar bagi satu kerangka konsepsi untuk pencerapan yang lebih berkesan. Namun apa yang ketara model ini tidak menyatakan dengan jelas dan teratur tentang bentuk prosedur yang boleh dijadikan panduan. Pentadbir dan penyelia-penyelia nampaknya terpaksa merancang sendiri prosedur masing-masing dan mencubanya di dalam bilik darjah.

2. Pencerapan Berbeza (*differentiated supervision*)

Pencerapan ini menawarkan satu bentuk yang berlainan. Satu cara untuk menolong guru menjalankan tugas dengan lebih berkesan ialah dengan memberi kebebasan kepada mereka memilih bentuk pencerapan yang difikirkan sesuai dengan peribadi mereka. Kebebasan memilih bentuk pencerapan ini dinamakan *differentiated supervision* (Glatthorn, 1984).

Glatthorn menyatakan:

"In the differentiated system, teachers can choose within limits whether they wish to receive clinical supervision, work with a colleague in a program of cooperative development, direct their own professional growth, or have their teaching monitored by an administrator. They are given options, in the expectation that their individual choices will be more responsive to their special needs".

(1984: 1)

Jelas di sini bahawa pendekatan ini berteraskan kepada prinsip-prinsip demokratik -- kebebasan dan hak individu. Ia menyokong pendekatan humanistik yang beranggapan bahawa individu guru itu sendiri yang boleh menjamin kejayaan sesuatu pencerapan. Dengan kata lain seorang guru itu tidak boleh diarah mengikuti sesuatu pencerapan jika dirasakan pendekatan yang digunakan itu tidak sesuai dengan peribadi guru berkenaan.

3. Pencerapan Berterusan (developmental supervision)

Glickman (1981) menegaskan bahawa mengajar itu seakan-akan sama dengan belajar. Kedua-duanya merupakan proses sepanjang hayat. Seorang guru seharusnya terus menerus cuba meningkatkan kemahiran dan tahap pengajarannya. Oleh yang demikian guru perlu memilih kaedah pencerapan yang paling sesuai untuk diri guru dan penyelia. Untuk melihat perkembangan guru berkenaan proses pencerapan ini memerlukan suatu jangka masa yang agak lama dan berterusan. Jika didapati bentuk pencerapan yang digunakan tidak begitu sesuai, guru berkenaan boleh mencuba atau menukar kepada bentuk pencerapan yang lain.

Bentuk pencerapan berterusan ini didasarkan kepada teori pembelajaran bahawa manusia itu berbeza. Ia juga mementingkan kelonggaran (flexibility) dan sesuatu hasil pencerapan itu hanya boleh dinilai setelah dicuba atau dijalankan beberapa lama atau telah melalui suatu tempoh yang dikira mencukupi.

4. Pencerapan Klinikal (clinical supervision)

Kaedah pencerapan ini diperkenalkan oleh Cogan (1973) dan diperkembangkan oleh Goldhammer dan rakan-rakannya (1980). Pendekatan klinikal ini melihat pencerapan sebagai suatu kerja amali yang dibuat di dalam sebuah makmal sama seperti seorang doktor memberi khidmat perubatan kepada pesakit. Terdapat *lima* peringkat dalam proses pencerapan klinikal:

- (i) Perbincangan prapemerhatian
- (ii) Pemerhatian
- (iii) Analisis dan strategi
- (iv) Perbincangan tentang pemerhatian/ pencerapan
- (v) Perbincangan selepas analisis.

Pada tiap-tiap peringkat atau tahap, aspek-aspek khusus tentang pengajaran dibincangkan oleh penyelia dan guru yang diperhati. Pada tahap awal kedua-dua belah pihak, penyelia dan guru berbincang dan bersetuju mengenai fokus pemerhatian. Peringkat kedua ialah pengajaran sebenar. Pada peringkat ini penyelia memerhati dan mencatat segala tingkah laku pengajaran yang terjadi (sekarang boleh dirakam video). Pada peringkat ketiga guru yang diperhatikan membincangkan semua strategi pengajaran beserta dengan alasan dan justifikasinya. Pada masa yang sama penyelia mengemukakan beberapa soalan penting tentang strategi pengajaran yang digunakan oleh guru berkenaan. Pada peringkat keempat kedua-dua belah pihak mengenal pasti kekuatan dan kelemahan pengajaran. Akhir sekali beberapa cadangan dibuat untuk memperbaiki mutu pengajaran.

Masalah-Masalah Yang Timbul dan Cadangan-Cadangan

Segala idea dan saranan yang dikemukakan oleh para sarjana tentang penyeliaan dan pencerapan ini telah dapat menjelaskan lagi konsep dan teori pencerapan. Ini membantu pelatih-pelatih guru (pensyarah) dan guru-guru kanan mata pelajaran menjalankan tugas pencerapan dengan lebih terarah dan berfokus. Sebagai ahli profesional seseorang itu tidak harus membuat kerja pencerapan tanpa arah, tanpa panduan, tanpa ilmu mengenainya, hanya semata-mata mengikut atau meniru gaya dan tingkah laku pensyarah kita melakukan pencerapan ke atas kita semasa menjalani latihan mengajar sepuluh atau dua puluh tahun yang lalu. Sebagai pelatih guru masa kini kita harus

berpegang kepada dasar atau teori tertentu bagi menjamin kualiti sesebuah pencerapan yang telah dilakukan.

Sungguh pun kita berkeyakinan bahawa kita sudah mempunyai pengetahuan asas untuk menjayakan tugas pencerapan ini, namun kita terpaksa menerima kenyataan bahawa terdapat berbagai-bagai masalah semasa melaksanakannya. Antaranya ialah:

1. Untuk menggunakan pencerapan klinikal sepenuhnya adalah terlalu sukar oleh sebab bilangan guru pelatih di bawah jagaan seorang penyelia itu adalah sangat ramai. Oleh hal yang demikian seseorang penyelia itu hanya menggunakan dasar-dasar utama pencerapan klinikal tetapi dalam bentuk yang lebih ringkas (*condensed*). Ini dapat menjimatkan masa penyeliaan dan pencerapan.

Sekiranya kita ingin mengikuti semua prosedur dalam pencerapan klinikal kita perlu menyediakan bilangan penyelia yang ramai agar nisbah seorang penyelia dengan bilangan pelajar di bawah penyeliaannya menjadi kecil dan berpatutan.

2. Latihan-latihan menggunakan pencerapan klinikal ini boleh dicuba dalam latihan pengajaran mikro atau latihan pengajaran bersimulasi (*simulated teaching*) dalam kursus-kursus perkaedahan mengajar sama ada di universiti-universiti atau di maktab-maktab perguruan.

3. Pencerapan berterusan (*developmental supervision*) boleh digunakan sebagai suatu pendekatan asas pencerapan kepada guru-guru pelatih di negara kita. Pencerapan ke atas guru-guru pelatih akan disambung terus apabila mereka tamat pengajian dan ditempatkan di sekolah-sekolah sebagai guru dalam percubaan (*probation*). Guru-guru kanan mata pelajaran boleh diberi tugas untuk menjadi penyelia. Dalam konteks ini guru-guru dalam percubaan akan mendapat bimbingan selama tiga tahun sehingga mereka disahkan dalam jawatan masing-masing.

4. Adalah sangat mustahak dipastikan bahawa guru-guru kanan mata pelajaran ini didedah dan dilatih menggunakan kaedah-kaedah dan teknik membuat pencerapan sebelum mereka diberi tugas menjalankan aktiviti pencerapan. Adalah terlalu malang jika kita menerima andaian bahawa semua guru terlatih mampu menjalankan tugas pencerapan. Hal ini samalah dengan andaian dan persepsi yang terdapat dalam masyarakat kita bahawa semua guru mampu mengajar mata pelajaran Bahasa Malaysia walau pun mereka tidak pernah mendapat latihan dalam mata pelajaran berkenaan. Keadaan ini tidak sepatutnya terjadi kerana kita sedar bahawa tanpa latihan khusus mengenai cara-cara mengendalikan pencerapan pengajaran, seseorang guru itu tidak mampu membuat pencerapan secara profesional. Dengan berlandaskan pengalaman mengajar semata-mata belum menjamin seseorang itu layak mengendalikan tugas-tugas pencerapan. Hanya dengan mempunyai kedua-dua elemen, ilmu dan pengalaman barulah kita yakin bahawa seorang guru kanan mata pelajaran itu dapat menjalankan kerja pencerapan secara lebih terancang, tersusun dan berkesan.

5. Pencerapan berbeza (*differentiated supervision*) pula adalah terlalu idealistik. Matlamatnya ialah untuk memuaskan hati dan menyesuaikan sesuatu pendekatan dengan perbezaan individu seorang calon guru. Adalah terlalu sukar untuk memuaskan hati dan menyesuaikan pendekatan pencerapan dengan ribuan guru pelatih. Yang lebih penting ialah setakat mana seorang calon guru itu boleh menyesuaikan dirinya dengan pendekatan yang disarankan oleh pihak penyelia. Kebebasan yang diberikan untuk memilih kaedah pencerapan itu adalah baik tetapi kebebasan tanpa garis panduan dan hala tuju mungkin akan menggagalkan matlamat untuk membantu guru meningkatkan prestasi pengajaran mereka.

6. Idea bagi melibatkan orang bukan pendidikan dan pendidikan dalam pencerapan berteraskan model pencerapan bersama (*collaborative supervision*) ada kekuatan dan kelemahannya. Ia sangat baik daripada segi sumbangan idea, maklum balas, harta benda dan semangat yang ditiupkan. Penglibatan masyarakat yang lebih luas ini akan menjadikan dunia pendidikan lebih dinamis dan mantap. Itizam yang ditunjukkan dalam konteks pendekatan ini bukan datang daripada kalangan pendidik sahaja malah daripada berbagai lapisan masyarakat dan daripada berbagai-bagai golongan profesional lain. Isu-isu dan masalah pendidikan bukan hanya dibebankan kepada golongan guru sahaja tetapi ditangani bersama oleh ahli-ahli masyarakat yang perihatin, seperti kata pepatah ringan sama dijinjing berat sama dipikul. Walaupun pada dasarnya kita bersetuju bahawa penglibatan ahli-ahli profesional bukan pendidikan dapat menyumbangkan idea dan berbagai sokongan material, tugas pencerapan pengajaran itu harus terus menjadi tanggung jawab orang pendidikan. Kita perlu memastikan bahawa kualiti pencerapan yang diberikan kepada guru-guru pelatih tetap terjamin.

7. Jika kita bersungguh-sungguh mahu melibatkan lebih ramai personel dalam aktiviti pencerapan pengajaran, kita perlu menyediakan latihan kepada golongan ini agar semua orang yang bakal terlibat mendapat bimbingan dan garis panduan yang standad. Ini penting untuk menjaga kualiti pencerapan. Dengan cara ini pencerapan pengajaran akan menjadi lebih tersusun dan berfokus. Penyelia yang terlibat harus benar-benar mengetahui matlamat dan objektif, prosedur yang digariskan dan teknik serta kemahiran perhubungan manusia agar pencerapan pengajaran yang dilakukan itu benar-benar memberi kesan kepada guru-guru pelatih.

Penutup

Pada keseluruhannya semua model pencerapan memberi penekanan kepada usaha untuk membantu dan membimbing guru bagi melaksanakan tugas pengajaran dengan berkesan. Ia merupakan suatu sistem tingkah laku yang dirancang khusus. Pencerapan juga ternyata berfungsi sebagai subsistem dalam sebuah sistem pendidikan yang lebih besar. Jadi ia memerlukan kerjasama dan penyelarasan daripada bahagian-bahagian lain. Dalam konteks yang lebih luas, pencerapan bersifat komprehensif, saling bantu membantu (*collaborative*) dan melibatkan berbagai-bagai anggota masyarakat daripada profesion pendidikan dan bukan pendidikan. Jelas kepada kita bahawa penglibatan guru-guru dalam membuat sebarang keputusan, terutama tentang pengajaran adalah amat penting bagi meningkatkan kawalan mutu kerja (Teori Z -Ouchi dlm. Lovell dan Wiles, 1983). Pencerapan masa kini menganggap penilaian sebagai suatu langkah positif bagi membantu membuat keputusan, perancangan dan perkembangan pendidikan seterusnya. Penilaian pengajaran guru haruslah mengambil kira kedua-dua jenis data saintifik dan *judgemental* (Popham, 1988).

Pada masa yang sama pencerapan itu suatu yang berterusan, sama seperti proses pemelajaran. Guru-guru yang berjaya itu akan terus belajar dan berusaha meningkatkan tahap pengajaran mereka demi meningkatkan pemelajaran murid. Peningkatan tahap pengajaran ini akan menjadi lebih mudah jika guru-guru pelatih mendapat galakan dan bimbingan yang berkesan daripada penyelia mereka.

Sebagai pelatih guru atau penyelia kita harus peka kepada keadaan sebenar sistem pendidikan dan situasi sekolah-sekolah kita. Kita harus menggunakan kebijaksanaan kita untuk menilai dan memilih suatu pendekatan pencerapan yang ekonomis dan cekap. Kita juga harus bersifat inovatif dan kreatif dalam membuat keputusan untuk memilih bentuk pencerapan yang terbaik bagi guru pelatih dan diri kita sebagai penyelia. Yang lebih utama pihak guru pelatih seharusnya dapat menunjukkan peningkatan yang menggalakkan hasil daripada pencerapan yang bersifat interaksi dua hala antara mereka

dan penyelia terlibat. Peningkatan prestasi guru pelatih ini biasanya dimanifestasikan dalam pengajarannya di mana murid-murid begitu aktif dalam pemelajaran, kaedah-kaedah dan teknik yang digunakan oleh guru merangsangkan pemelajaran murid dan seterusnya prestasi murid-murid dalam penilaian kian menunjukkan kemajuan. Jikalau semua ini berlaku, sebagai seorang penyelia kita akan merasa bangga dan puas hati kerana potensi calon-calon guru telah dapat diperkembangkan secara berkesan. Namun usaha ini tidak akan berhenti di situ sahaja, tetapi dengan berpegang kepada prinsip penyelia sebagai pendorong adalah menjadi tanggung jawab kita untuk sentiasa membakar semangat guru-guru pelatih agar terus maju dan berjaya dalam profesion perguruan.

Rujukan

- Cogan, M. L. (1973). *Clinical supervision*. Boston: Houghton Mifflin.
- Glatthorn, A. A. (1984). *Differentiated supervision*. Washington, D. C.: ASCD.
- Glickman, C. D. (1981). *Developmental supervision*. Washington, D. C.: ASCD.
- Goldhammer, R. , R. H. Anderson, & R. J. Krajewski, (1980). *Clinical supervision*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Hall, C. S. & G. Lindzey (1978). *Theories of personality*. New York: John Wiley and Sons.
- Harris, B. (1975). *Supervisory behavior in education*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1976). *The managerial choice: To be efficient and to be human*. Homewood, Ill.: Dow-Jones-Irwin.
- Hersey, P. and K. Blanchard (1977). *Management of organizational behavior*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Lovell, J. T. and M. S. Phelps (1977). Supervision in Tennessee as perceived by teachers, principals, and supervisors. *Educational Leadership*, 35, 226 - 228.
- Lovell, J. T. and K. Wiles (1983). *Supervision for better schools*, (5th. edition). Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw Hill.
- Popham, J. W. and Stanley, S. J. (Eds.) (1988). *Teacher evaluation: Six prescriptions for success*. Washington, D. C.: ASCD.
- Sergiovanni, T. J. and R. J. Starrat (1971). *Emerging patterns of supervision: Human perspectives*. New York: McGraw Hill.

Alamat surat menyurat/correspondence: Dr. Shukery Bin Mohamed
Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan
11800 Universiti Sains Malaysia
Pulau Pinang