

**KAJIAN PERSEPSI PENSYARAH TENTANG
PELAKSANAAN PROGRAM PEMBANGUNAN STAF
DI MAKTAB-MAKTAB PERGURUAN
DI NEGERI SARAWAK**

MASHOR BIN HOSSEN

UNIVERSITI SAINS MALAYSIA

1999

**KAJIAN PERSEPSI PENSYARAH TENTANG
PELAKSANAAN PROGRAM PEMBANGUNAN STAF
DI MAKTAB-MAKTAB PERGURUAN
DI NEGERI SARAWAK**

Oleh

MASHOR BIN HOSSEN

**Tesis yang diserahkan untuk memenuhi
keperluan bagi Ijazah Sarjana Pendidikan**

September 1999

PENGHARGAAN

Saya amat terhutang budi kepada ramai orang yang telah membantu saya dalam menyiapkan kajian ini. Penghargaan yang tidak terhingga saya rakamkan kepada Profesor Madya Dr. Mustapa Kassim yang telah banyak membantu, membimbing dan mengorbankan masa sehingga terhasilnya kajian ini.

Kajian ini tidak mungkin terhasil tanpa bantuan dan sumbangan mereka yang berikut:

Pengetua, Naib Pengetua dan pensyarah-pensyarah, Maktab Perguruan Sains Bintulu.

Pengetua, Naib Pengetua dan pensyarah-pensyarah, Maktab Perguruan Rajang Bintangor.

Pengetua, Naib Pengetua dan pensyarah-pensyarah, Maktab Perguruan Batu Lintang Kuching.

Saudara Zainalabidin Hj. Dawood, Saudara Abdul Malek Hj. Buang dan semua rakan di Urusetia BPG, Kuching.

Terima kasih dan semoga kalian dirahmati Allah (swt).

Penghargaan juga kepada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP) Kementerian Pendidikan Malaysia, Bahagian Pendidikan Guru

(BPG) Kementerian Pendidikan Malaysia dan Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak atas memberi kebenaran untuk saya menjalankan kajian ini di maktab-maktab perguruan di Negeri Sarawak.

Terima kasih serta penghargaan juga dirakamkan khas kepada sahabat saya, Saudara Md. Ahsan Tukiman, Penolong Pengarah, Urusetia Bahagian Pendidikan Guru Cawangan Sarawak (UBPGCS) yang sentiasa memberi sokongan, sumbangan serta bantuan dalam mengeset, menaip serta membaca dan menyemak draf awal dan juga tesis mutahir ini. Semoga Allah (swt.) akan membalas jasa baik saudara.

Walau bagaimanapun, kejayaan ini tidak mungkin tercapai tanpa sokongan, pengorbanan, restu dan doa dari isteriku yang tersayang, Siti Norzilah Abdullah. Terima kasih juga saya ajukan kepada anak-anak saya, Mohamad Faridzan di Universiti Teknologi Malaysia (UTM) Skudai, Johor, Norhasmala di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS), Kota Samarahan, Sarawak dan Mohamad Dhiya Hafriz di Sekolah Menengah Batu Lintang, Kuching yang telah banyak berkorban ketika saya melanjutkan pengajian. Semoga kalian akan terus berjaya dalam pendidikan dan mendapat Rahmat dari Allah (swt.). Tanpa Rahmat dari Allah (swt), semua ini tidak akan tercapai. Bersyukur kita kepadaNya. AMIN.

JADUAL KANDUNGAN

Isi Kandungan	Muka Surat
Penghargaan.....	iii
Jadual Kandungan.....	v
Senarai Jadual.....	ix
Senarai Rajah.....	xv
Senarai Singkatan.....	xvii
Abstrak.....	xix
Abstract.....	xxi
BAB I : Pendahuluan.....	1
1.1 Pengenalan.....	1
1.2 Latarbelakang Program Pembangunan Staf di Maktab Perguruan...	6
1.3 Pernyataan Masalah.....	8
1.4 Objektif Kajian.....	15
1.5 Kepentingan Kajian.....	16
1.6 Batasan Kajian.....	17
1.7 Definisi Operasional.....	18

BAB II : Tinjauan Pembacaan Literatur.....	22
2.1 Pengenalan.....	22
2.2 Pembangunan Staf	22
2.3 Isu-Isu Sistem Latihan.....	28
2.4 Latihan Dan Matlamatnya.....	31
2.5 Jenis Latihan.....	32
2.6 Peranan Dan Tanggungjawab Pengurusan.....	36
2.7 Pengurusan Latihan Dan Prinsip-Prinsip Teori.....	37
2.8 Keberkesanan Latihan.....	42
2.9 Faktor Yang Menggalakkan Aktiviti Latihan.....	43
2.10 Menilai Keperluan Latihan.....	44
2.11 Kerangka Teori	48
2.12 Kerangka Operasi Kajian – Model KIPH.....	51
2.13 Kerangka Konsep Model KIPH.....	53
2.13.1 Penilaian Konteks.....	53
2.13.2 Penilaian Input.....	54
2.13.3 Penilaian Proses.....	55
2.13.4 Penilaian Hasil.....	56

BAB III : Metodologi Kajian.....	58
3.1 Pengenalan.....	58
3.2 Kaedah Mendapat Maklumat Kajian.....	58
3.3 Populasi Dan Persampelan.....	59
3.4 Instrumentasi.....	62
3.5 Kajian Rintis.....	64
3.6 Analisis Data.....	64
BAB IV : Dapatan Kajian.....	67
4.1 Pengenalan.....	67
4.2 Latarbelakang Profesional Responden.....	68
4.3 Amalan Dan Prosedur Program Pembangunan Staf.....	75
4.4 Keperluan Dan Keutamaan Program Pembangunan Staf.....	85
4.5 Peranan Dan Sokongan Pentadbir/Pengurusan.....	90
4.6 Kepentingan Program Pembangunan Staf.....	98
4.7 Aktiviti Susulan Dan Penilaian Program Pembangunan Staf...	104

BAB V : Rumusan, Kesimpulan Dan Cadangan.....	113
5.1 Pengenalan.....	113
5.2 Objektif Kajian.....	113
5.3 Rumusan Dan Perbincangan Hasil Kajian.....	114
5.3.1 Amalan Dan Prosedur Program Pembangunan Staf.....	115
5.3.2 Keperluan Dan Keutamaan.....	116
5.3.3 Peranan Dan Sokongan Pentadbir/Pengurusan.....	117
5.3.4 Kepentingan Program Pembangunan Staf.....	119
5.3.5 Aktiviti Susulan Dan Penilaian.....	119
5.4 Implikasi Dan Cadangan.....	120
RUJUKAN.....	126
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
LAMPIRAN A.....	137
LAMPIRAN B.....	145
LAMPIRAN C.....	147
LAMPIRAN D.....	148
LAMPIRAN E.....	149
LAMPIRAN F.....	151
LAMPIRAN G.....	152

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
Jadual 3.1	Jadual Populasi Dan Sampel Kajian Bagi Semua Maktab	60
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Jabatan Di Semua Maktab	68
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Jawatan Di Semua Maktab	69
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar Di Peringkat Maktab Di Semua Maktab Sasaran	70
Jadual 4.4a	Taburan Persepsi Responden Terhadap Amalan Dan Prosedur Program Pembangunan Staf Di Maktab A	72
Jadual 4.4b	Taburan Persepsi Responden Terhadap Amalan Dan Prosedur Program Pembangunan Staf Di Maktab B	73
Jadual 4.4c	Taburan Persepsi Responden Terhadap Amalan Dan Prosedur Program Pembangunan Staf Di Maktab C	74

Jadual 4.4d	Taburan Respon Responden Terhadap Perancangan Program Pembangunan Staf Di Maktab A	78
Jadual 4.4e	Taburan Respon Responden Terhadap Perancangan Program Pembangunan Staf Di Maktab B	79
Jadual 4.4f	Taburan Respon Responden Terhadap Perancangan Program Pembangunan Staf Di Maktab C	79
Jadual 4.5a	Taburan Persepsi Responden Terhadap Keperluan Dan Keutamaan Program Pembangunan Staf Di Maktab A	84
Jadual 4.5b	Taburan Persepsi Responden Terhadap Keperluan Dan Keutamaan Program Pembangunan Staf Di Maktab B	87
Jadual 4.5c	Taburan Persepsi Responden Terhadap Keperluan Dan Keutamaan Program Pembangunan Staf Di Maktab C	88

Jadual 4.6a	Taburan Persepsi Responden Terhadap Peranan Dan Sokongan Pentadbir/Pengurusan Di Maktab A	89
Jadual 4.6b	Taburan Persepsi Responden Terhadap Peranan Dan Sokongan Pentadbir/Pengurusan Di Maktab B	90
Jadual 4.6c	Taburan Persepsi Responden Terhadap Peranan Dan Sokongan Pentadbir/Pengurusan Di Maktab C	92
Jadual 4.6d	Taburan Respon Responden Terhadap Sokongan Pentadbir Terhadap Pelaksanaan Program Pembangunan Staf Di Maktab A	93
Jadual 4.6e	Taburan Respon Responden Terhadap Sokongan Pentadbir Terhadap Pelaksanaan Program Pembangunan Staf Di Maktab B	94
Jadual 4.6f	Taburan Respon Responden Terhadap Sokongan Pentadbir Terhadap Pelaksanaan Program Pembangunan Staf Di Maktab C	94

Jadual 4.6g	Taburan Respon Responden Terhadap Tindakan Susulan Oleh Pentadbir Maktab Bagi Menentu Kejayaan Program Pembangunan Staf Di Maktab A	95
Jadual 4.6h	Taburan Respon Responden Terhadap Tindakan Susulan Oleh Pentadbir Maktab Bagi Menentu Kejayaan Program Pembangunan Staf Di Maktab B	95
Jadual 4.6 i	Taburan Respon Responden Terhadap Tindakan Susulan Oleh Pentadbir Maktab Bagi Menentu Kejayaan Program Pembangunan Staf Di Maktab C	96
Jadual 4.7a	Taburan Persepsi Responden Terhadap Kepentingan Program Pembangunan Staf Di Maktab A	97
Jadual 4.7b	Taburan Persepsi Responden Terhadap Kepentingan Program Pembangunan Staf Di Maktab B	100
Jadual 4.7c	Taburan Persepsi Responden Terhadap Kepentingan Program Pembangunan Staf Di Maktab C	102

Jadual 4.8a	Taburan Persepsi Responden Terhadap Aktiviti Susulan Dan Penilaian Program Pembangunan Staf Di Maktab A	103
Jadual 4.8b	Taburan Respon Responden Terhadap Aktiviti Susulan Program Pembangunan Staf Di Maktab C	104
Jadual 4.8c	Taburan Respon Responden Terhadap Penilaian Program Pembangunan Staf Di Maktab C	105
Jadual 4.8d	Taburan Respon Responden Terhadap Aktiviti Susulan Program Pembangunan Staf Di Maktab A	105
Jadual 4.8e	Taburan Respon Responden Terhadap Penilaian Program Pembangunan Staf Di Maktab A	106
Jadual 4.8f	Taburan Persepsi Responden Terhadap Aktiviti Susulan Dan Penilaian Program Pembangunan Staf Di Maktab B	107

Jadual 4.8g	Taburan Persepsi Responden Terhadap Aktiviti Susulan Dan Penilaian Program Pembangunan Staf Di Maktab C	108
Jadual 4.8h	Taburan Respon Responden Terhadap Aktiviti Susulan Program Pembangunan Staf Di Maktab B	109
Jadual 4.8 i	Taburan Respon Responden Terhadap Penilaian Program pembangunan Staf Di Maktab B	110

SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
Rajah 1.1	Contoh Carta Organisasi Maktab Perguruan	11
Rajah 2.1	Model Asas Sistem Latihan	35
Rajah 2.2	Strategi Pembangunan Sumber Manusia Dalam Organisasi (Amalan Lazim)	40
Rajah 2.3	Strategi Pembangunan Sumber Manusia Dalam Organisasi (Tidak Diamalkan)	41
Rajah 2.4	Model Umum Faktor-Faktor Menggalakkan Latihan	47
Rajah 2.5	Carta Kerangka Teori	50

Rajah 2.6	Kerangka Struktur Dan Fungsi Operasi Kajian - Model Penilaian KIPH	52
Rajah 2.7	Punca Kelemahan Program	57

SENARAI SINGKATAN

SD	- Staff Development (Pembangunan Staf)**
BPG	- Bahagian Pendidikan Guru
BPPDP	- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
UBPGCS	- Urusetia Bahagian Pendidikan Guru Cawangan Sarawak
UTM	- Universiti Teknologi Malaysia
UNIMAS	- Universiti Malaysia Sarawak
CLMS	- Centre for Labour Market Studies
DEB	- Dasar Ekonomi Baru
KPM	- Kementerian Pendidikan Malaysia
DBP	- Dewan Bahasa dan Pustaka
OD	- Organization Development (Pembangunan Organisasi)
HRD	- Human Resource Development (Pembangunan Sumber Manusia)
PhD	- Doctor of Philosophy (Doktor Falsafah)
INSET	- In-Service Education and Training (Pendidikan dan Latihan Dalam Perkhidmatan)
NA	- Need Analysis (Penetapan Keperluan)
KIPH.	- Konteks, Input, Proses dan Hasil
SPSS	- Statistic Packages for The Social Sciences

- PKS - Program Kemajuan Staf**
- AJK - Ahli Jawatankuasa
- KPLI - Kursus Perguruan Lepas Ijazah
- PKPG - Program Khas Pengsiswazahan Guru

** Sepanjang penulisan tesis ini adalah dimaklumkan bahawa kedua-dua konsep, iaitu program pembangunan staf (SD) dan program kemajuan staf (PKS) membawa pengertian yang sama.

ABSTRAK

Fokus kajian ini adalah untuk meninjau persepsi pensyarah-pensyarah tentang pelaksanaan program pembangunan staf di tiga buah maktab perguruan di Negeri Sarawak. Tinjauan tentang pelaksanaan program pembangunan staf ini adalah didasarkan kepada persepsi pensyarah-pensyarah di maktab-maktab sasaran tentang aspek-aspek berikut: (1) amalan-amalan dan prosedur-prosedur program pembangunan staf di maktab-maktab perguruan di Sarawak; (2) siapakah sebenarnya merencanakan amalan-amalan dan prosedur-prosedur program pembangunan staf di maktab-maktab perguruan ini; (3) adakah usaha-usaha untuk menentu dan mengenal pasti keperluan-keperluan dan keutamaan-keutamaan oleh pihak maktab dalam merencanakan program pembangunan staf; (4) peranan yang dimainkan oleh pihak pentadbir mahupun pengurusan maktab berkaitan dengan program pembangunan staf; (5) faedah dan kepentingan program pembangunan staf kepada institusi maktab perguruan dan (6) adakah penilaian selepas kursus diusahakan bagi satu-satu program pembangunan staf.

Responden kajian terdiri daripada sembilan puluh (90) orang pensyarah di tiga buah maktab perguruan di Negeri Sarawak. Tiga puluh (30) orang pensyarah daripada setiap buah maktab dilibatkan. Kaedah mendapat maklumat menggunakan pendekatan survei dan juga penerokaan di mana soalselidik dan interviu ditadbirkan

untuk mendapat pandangan dan persepsi pensyarah terhadap persoalan dan objektif kajian. Statistik diskriptif (peratusan dan min) digunakan untuk menganalisis data.

Hasil kajian menunjukkan (1) amalan-amalan dan prosedur-prosedur program pembangunan staf di maktab-maktab perguruan di Negeri Sarawak adalah berbeza-beza; (2) maktab-maktab perguruan di Negeri Sarawak mempunyai dasar yang kurang jelas tentang program pembangunan staf; (3) program pembangunan staf tidak dianggap begitu penting oleh sesetengah maktab; (4) tiada penentuan keperluan latihan dan keutamaan oleh pihak yang berwajib maktab semasa merencanakan program pembangunan staf dan (5) tiada penilaian selepas kursus dijalankan terhadap program pembangunan staf di maktab-maktab.

Kajian mengesyorkan agar program pembangunan staf di peringkat maktab perguruan seharusnya memberi penekanan kepada jenis latihan yang mengikut keperluan dan keutamaan pensyarah dan keperluan pendidikan guru semasa. Justeru pihak yang bertanggungjawab seharusnya memberi tumpuan ke arah meningkatkan pengetahuan dan kemahiran para pensyarah supaya ia sealiran dengan peranan serta jenis tugas mereka sebagai pelatih kepada guru permulaan yang akan menyahut segala cabaran, inovasi dan perubahan dalam bidang pendidikan di alaf yang akan mendatang.

**LECTURERS' PERCEPTION ON THE
IMPLEMENTATION OF STAFF DEVELOPMENT
PROGRAMME IN TEACHERS TRAINING COLLEGES
IN SARAWAK**

ABSTRACT

The focus of the study was to look into the perception of the lecturers on the implementation of staff development (SD) programme in three teachers training colleges in Sarawak. The study on the implementation of staff development programme was based on the college lecturers' perceptions on aspects such as: (1) staff development practices and procedures in teachers training colleges in Sarawak; (2) who actually were responsible to plan and to structure staff development programmes in these colleges; (3) were there efforts by the college authorities to define and identify the needs and priorities when planning and structuring their staff development programmes; (4) the roles played by the college administrators in relation to staff development programmes; (5) the benefits and the importance of staff development programmes to teachers training institution and (6) was there any post-evaluation done upon the completion of staff development programmes.

The respondents of this study comprised ninety (90) lecturers from three teachers training colleges in Sarawak. Thirty (30) lecturers were involved from each of the three colleges. Data were collected by survey and explorative approaches by which questionnaires and interviews were administered to establish the lecturers' opinions and perceptions on the implementation of staff development programmes in their respective colleges. Descriptive statistics (percentages and mean) were used to analyze the data.

Findings of the study showed that: (1) staff development practices and procedures amongst the colleges in Sarawak are varied; (2) teachers training colleges are having unclear or vague staff development policies; (3) some colleges administrators were not recognizing the importance of staff development programmes; (4) there was no training needs analysis and priorities being done by the college administrators when planning and structuring their staff development programmes and (5) there was no post-evaluation on their staff development programmes.

The study recommended that, staff development programmes at teachers training colleges should emphasize the type of training which were based on the college lecturers' educational and current needs. Hopefully, those who were responsible should put more emphasis to upgrade the knowledge and skills of the

lecturers so as to abreast with their roles and tasks as trainers to beginning teachers, who later will be facing educational challenges, innovations and changes in the next millenium.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pada ketika hendak membawa perubahan dalam sesebuah organisasi mahupun sesebuah institusi, ia mungkin perlu melaksana atau mentadbirkan banyak program pembangunan staf. Dalam konteks program pembangunan staf, Bahagian Pendidikan Guru (BPG), Kementerian Pendidikan Malaysia (1996) telah mentafsirkan “program pembangunan staf sebagai suatu program atau proses perancangan pembangunan staf yang sistematik bagi membolehkan staf profesional dan staf sokongan di maktab-maktab perguruan di seluruh negara: memperolehi pengetahuan terkini, menguasai kemahiran berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran, membentuk sikap kecenderungan dan meningkatkan kecekapan dan produktiviti”. Apabila staf tidak dilibat dan diperkembangkan dalam proses-proses perubahan, mereka lebih mirip dan lebih cenderung menentang perubahan daripada membantu hendak menghasilkan perubahan. Manusia bukanlah seperti mesin atau jentera kerana manusia tidak mampu bekerja dengan lebih efisien dan lebih berkesan seperti yang boleh dilakukan oleh sebuah mesin atau sebuah jentera. Manusia harus memahami fitrahnya jika ingin meransang atau memotivasikan diri untuk bersama-sama terlibat dalam segala usaha ke arah sesuatu perubahan dalam sesebuah organisasi atau sesebuah institusi.

Hakikatnya, hampir semua negara, ahli-ahli politik dan individu-individu lain mengakui bahawa pendidikan dan latihan memainkan peranan yang amat penting dalam aspek pembangunan ekonomi dan pembangunan sosial. Perkara ini telah menjadi amat jelas dan ketara akhir-akhir ini apabila globalisasi menyebabkan kian hari kian meningkatkan persaingan ekonomi di persada antarabangsa. Walau bagaimanapun, adalah dikesan bahawa keyakinan mula merosot terhadap kebolehan dan kemampuan sistem-sistem pendidikan untuk mencetus fungsi-fungsi pembangunan lain seperti penyemaian kesepaduan sosial, kerakyatan yang demokratik dan identiti nasional. Fungsi-fungsi klasik ini adalah resipi atau ramuan untuk sistem pendidikan nasional bagi pemikir di abad ke sembilan belas seperti Durkheim, tetapi akhir-akhir ini telah banyak menimbulkan permasalahan.

Jelas sekali bahawa pendidikan adalah sesuatu yang amat penting. Ia bukan sahaja mampu menghasilkan tenaga kerja atau tenaga sumber manusia yang mempunyai kemahiran teknikal yang tinggi dan berpengetahuan yang diperlukan untuk pembangunan negara bagi memastikan satu perancangan yang strategik lagi efektif. Malah pendidikan mampu membangun serta mencorak sikap dan motivasi di kalangan individu yang mana ini telah membolehkan penerusan komitmen bersama dan pembabitan secara aktif dalam usaha hendak mencapai objektif pembangunan nasional.

Bagi sesebuah negara yang benar-benar membangun, adalah dirasakan bahawa sistem pendidikan dan sistem latihan amat penting. Pendidikan dan latihan telah membekalkan sesebuah negara dengan tenaga kerja atau tenaga sumber manusia yang terlatih seperti: pentadbir, jurutera, doktor, guru, ahli ekonomi dan banyak lagi ahli-ahli profesional yang lain dalam konteks pembangunan nasional. Seperti apa yang diperkatakan oleh Roger Buckley dan Jim Caple (1992: m.s. 17) tentang latihan:

Latihan ialah suatu usaha yang dirancang secara sistematik untuk mengubah dan membina ilmu/kemahiran/sikap melalui pengalaman pembelajaran, untuk mencapai pelaksanaan yang efektif dalam satu-satu aktiviti atau dalam pelbagai aktiviti, dalam konteks pekerjaan ia bertujuan untuk membolehkan seseorang individu menguasai kemahiran-kemahiran supaya individu itu boleh melaksanakan sesuatu tugas yang diamanahkan dengan jayanya.

(m.s. 17)

Adalah sesuatu yang sukar hendak dinafikan, bahawa bagi sesebuah negara hendak terus bergerak maju pada abad-abad yang akan datang, latihan sebagai sebahagian daripada komponen sistem pendidikan adalah amat penting. Latihan adalah suatu instrumen atau suatu mekanisme dalam usaha perjuangan bagi mencapai visi dan misi serta gol dan objektif program pembangunan nasional. Roger Buckley dan Jim Caple (1992: m.s. 18) telah mentafsirkan pendidikan:

Pendidikan ialah suatu proses dan beberapa siri aktiviti yang bertujuan membolehkan seseorang individu mengasimilasi dan membina ilmu pengetahuan, kemahiran, nilai dan kefahaman yang bukan hanya berkaitan dengan satu bidang aktiviti yang sempit tetapi ia membolehkan pelbagai jenis permasalahan boleh dihurai, dianalisa dan diselesaikan.

(m.s. 18)

Malaysia selepas empat puluh (40) tahun dibebaskan daripada belenggu penjajahan Inggeris telah membangun dengan begitu pesatnya. Pada peringkat awal kemerdekaan dulu, Malaysia adalah sebuah negara yang ekonominya berasaskan pertanian tetapi kini ia telah menjadi sebuah negara perindustrian. Dalam usaha kerajaan mengindustrialisasikan negara, ia telah mencetuskan ketidakseimbangan dalam sistem-sistem pendidikan dan latihannya. Ini telah diperbincangkan oleh Mei Ling Young dan Ng Siew Kiat (1996, di dalam Jomo K. S. & Ng Siew Kiat) yang telah dapat mengenal pasti bahawa proses perindustrian yang begitu pesat dan cepat telah menyebabkan berlakunya fenomena *mismatch* di antara pengeluaran dan keperluan tenaga sumber manusia. Fenomena ini mungkin disebabkan oleh perubahan-perubahan kepemimpinan dalam pentadbiran kerajaan. Pemimpin yang berbeza dan pendekatan yang berbeza-beza telah memberi penekanan atau potensi yang berbeza. Justeru ia telah mempengaruhi sistem latihan sama ada di peringkat organisasi mahupun di peringkat nasional.

Di Malaysia, Rancangan Pembangunan Lima Tahun yang telah bermula dengan Rancangan Pembangunan Malaysia Pertama (1966 - 1970) telah memberi penekanan kepada sistem pendidikan yang formal sebagai wadah bagi menghasilkan tenaga buruh untuk keperluan pertumbuhan sektor ekonomi. Pada Rancangan Pembangunan Malaysia Kedua (1971 - 1975) penekanan telah berubah, iaitu berusaha untuk memastikan wujudnya tenaga sumber manusia yang mahir di samping mewujudkan satu sistem latihan yang boleh mencapai objektif-objektif seperti pembasmian kemiskinan tanpa mengira kaum dan penyusunan semula masyarakat bagi menghapuskan pengenalan kaum melalui fungsi ekonomi yang terkandung di dalam Dasar Ekonomi Baru (DEB). Anjakan perubahan dalam konteks pendekatan telah mencetus satu fenomena baru, iaitu mempertingkatkan lagi kepenggunaan kemudahan-kemudahan latihan dan keperluan-keperluan aktiviti-aktiviti latihan di dalam sistem pendidikan. Perubahan paradigma dalam polisi latihan ini perlu dicapai, walaupun pada masa yang sama terdapat kekurangan dalam tenaga sumber manusia yang berkemahiran khususnya dalam bidang-bidang seperti sains, teknologi dan profesional-profesional lain (Mei Ling Young & Ng Siew Kiat, 1996, dalam CLMS, Module 3, Reading 17, pp. 909-910).

Dengan melihat fenomena kekurangan dalam aspek tenaga sumber manusia yang berkemahiran, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah meningkatkan bilangan pelajar yang melanjutkan pelajaran di Politeknik-Politeknik dan Universiti-Universiti tempatan. Di samping itu, Kementerian Pendidikan Malaysia

menubuhkan lebih banyak politeknik dan universiti. Walau bagaimanapun, ini kurang membantu kerana masalah utama dalam sistem latihan di Malaysia kini ialah ia tidak mampu menandingi kepesatan perubahan di sektor perindustrian.

1.2 Latarbelakang Program Pembangunan Staf di Maktab-Maktab Sasaran

Program pembangunan staf di ketiga-tiga buah maktab sasaran dalam kajian ini adalah berbeza-beza cara pentadbiran dan pelaksanaannya. Berbeza-beza pentadbiran dan pelaksanaan ini disebabkan oleh berbagai-bagai tafsiran hasil daripada penurunan kuasa (empowerment) di samping ketidakjelasan dasar tentang program pembangunan staf di peringkat pusat. Di Maktab A misalnya, program pembangunan staf adalah dikelolakan secara lebih menyeluruh. Semua pihak terlibat secara aktif walaupun diketahui umum oleh pihak yang dilibatkan bahawa kebanyakan tajuk-tajuk (41 tajuk bagi tahun 1998) yang dimasukkan dalam program tidak begitu relevan dengan fungsi mereka dalam konteks tugas profesional. Apa yang jelas, di maktab ini ada kecenderungan untuk menyamai kursus-kursus pendek kelolaan maktab bagi guru-guru di sekolah-sekolah rendah di sekitar maktab sebagai program pembangunan staf. Di samping itu, maktab ini juga mengadakan program pembangunan staf bagi kalangan staf sokongan. Jawatankuasa yang bertanggungjawab terhadap program pembangunan staf di

maktab ini adalah lebih berstruktur dan bersistem dan ada usaha mendokumentasikan program bagi sepanjang tahun 1998.

Di Maktab B, program pembangunan staf ada juga diusahakan. Ia ditadbir dan dilaksanakan secara sederhana dan selalunya bertempat di kawasan maktab sahaja. Pensyarah yang dihantar berkursus pendek kelolaan mana-mana agensi Kementerian Pendidikan sekembalinya ke maktab dimestikan memberi kursus kepada rakan-rakan pensyarah. Jarang sekali program pembangunan staf di maktab ini melibatkan orang luar maktab.

Di Maktab C, program pembangunan staf adalah agak tidak berjalan dengan lancarnya. Di maktab ini terdapat dua jawatankuasa yang bertanggungjawab terhadap program pembangunan staf. Jawatankuasa Induk yang bertanggungjawab bagi maktab dan juga Jawatankuasa peringkat jabatan bertanggungjawab untuk program peringkat jabatan. Wujudnya dua jawatankuasa ini telah mencetuskan ketidakselarasannya pentadbiran dan pelaksanaan program pembangunan staf di maktab ini. Apa yang jelas ialah program pembangunan staf di Maktab C seolah-olah tidak ketentuan.

1.3 Pernyataan Masalah

Bahagian Pendidikan Guru adalah institusi yang dipertanggungjawabkan dalam latihan perguruan telah menyedari hakikat betapa pentingnya komponen program pembangunan staf telah menganjur satu mekanisme yang dimuatkan dalam Risalah Pengurusan Program Kemajuan Staf (In-House) Institusi/Maktab Perguruan Malaysia (1996).

Strategi-strategi yang dirancang telah mengambilkira relevansi keperluan Kementerian Pendidikan Malaysia dan juga keperluan individu-individu dan organisasi-organisasi dan ini termasuklah: kursus, bengkel dan seminar. Pendekatan andragogi banyak digunakan kerana program perlulah menggalakkan para jurulatih memainkan peranan sebagai fasilitator atau pemudahcara, berfokus kepada aspek-aspek pengajaran dan pembelajaran, dapat menggabungjalinkan beberapa disiplin keilmuan dan dapat menggalakkan pemikiran berubah (Bahagian Pendidikan Guru, 1996).

Di samping memberi penekanan kepada staf baru yang memerlukan bimbingan dan nasihat untuk berkursus, staf yang telah lama berkhidmat di maktab tidak diketepikan. Program pengukuhan, penghayatan tentang aspek-aspek yang lama di samping memberi peluang mempelajari disiplin atau ilmu terkini sentiasa dilaksanakan. Sesuai dengan pandangan, Rondivelli et al (1983, di dalam Risalah

Pengurusan Program Kemajuan Staf (IN-HOUSE) Institusi/Maktab Perguruan Malaysia, 1996):

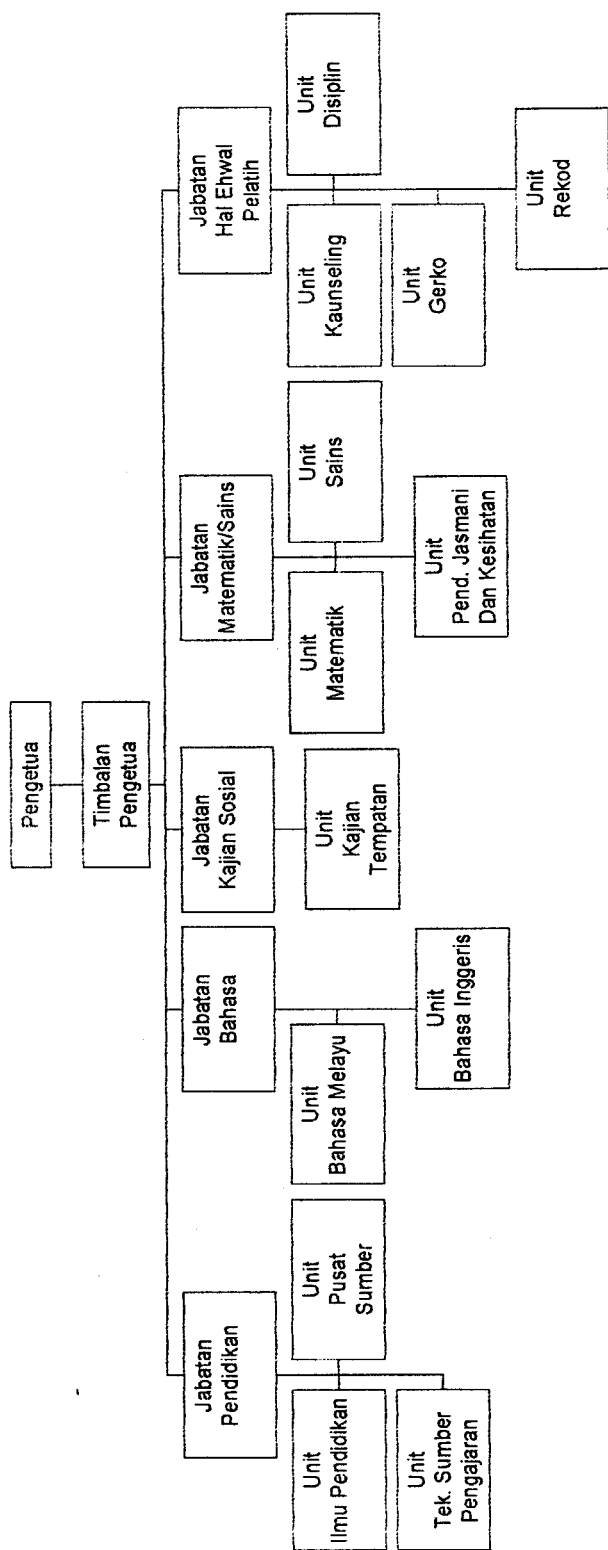
Desentralisasi ialah pemindahan tanggungjawab bagi merancang, pengurusan dan peruntukan daripada agensi kerajaan pusat kepada: unit-unit agensi-agensi atau kementerian-kementerian kerajaan pusat, subunit-subunit atau pelbagai strata dalam kerajaan dan pihak berkuasa awam atau perbadanan.

Desentralisasi bertujuan untuk memastikan keberkesanan dan implementasi yang efisien beberapa fungsi tertentu bagi memindah tanggungjawab untuk merancang, mengelola dan mengurus serta pentadbiran fungsi-fungsi ini di maktab-maktab perguruan di seluruh negara. Inilah tanggungjawab utama Bahagian Pendidikan Guru di Kementerian Pendidikan Malaysia. Dalam konteks maktab perguruan di Malaysia, terutamanya yang berkaitan dengan staf, desentralisasi bukanlah dimaksudkan sebagai usaha hendak menswastakannya.

Senario sebenarnya program pembangunan staf di peringkat maktab ialah tiada wujudnya dasar yang jelas. Pihak Bahagian Pendidikan Guru melalui Risalah tentang Pengurusan Program Kemajuan Staf (IN-HOUSE) Institusi/Maktab Perguruan Malaysia (1996) hanya menurunkan kuasa (empowerment) kepada maktab-maktab untuk merencana, mentadbir dan melaksanakan program pembangunan staf masing-masing. Justeru amalan-amalan yang berkaitan dengan program pembangunan staf adalah rencam dan pelbagai.

Wujudnya juga di mana program pembangunan staf diusahakan secara *ad hoc* semata-mata untuk memenuhi syarat. Jadi inilah yang sebenarnya berlaku. Maka usaha-usaha murni untuk mempertingkatkan keprofesionalan para pensyarah di maktab-maktab telah terbantut kerana program pembangunan staf dilaksanakan atas dasar keperluan yang dirasa (*felt need*) dan bukan atas dasar keperluan yang sebenar (*actual need*).

Bahagian Pendidikan Guru (BPG), Kementerian Pendidikan Malaysia adalah unit yang bertanggungjawab terhadap program melatih tenaga sumber guru untuk seluruh negara. Di bawah naungan Bahagian Pendidikan Guru ini terdapat tiga puluh satu (31) buah maktab perguruan yang melaksana tanggungjawab melatih para bakal guru. Di setiap buah maktab atau institusi perguruan ini wujud mekanisme pentadbiran yang bersifat hiraki (sila rujuk Contoh Carta Organisasi Maktab Perguruan, Rajah 1.1 di muka surat 11).



Rajah 1.1

Contoh Carta Organisasi Maktab Perguruan

Di setiap buah maktab perguruan, ketua pentadbirnya ialah Pengetua yang dibantu oleh seorang Naib Pengetua. Terdapat lima (5) buah jabatan di maktab perguruan. Jabatan-jabatan itu ialah Jabatan Pendidikan, Jabatan Bahasa, Jabatan Kajian Sosial, Jabatan Matematik/Sains dan Jabatan Hal-Ehwal Pelatih. Di setiap jabatan diketuai oleh seorang Ketua Jabatan yang bertanggungjawab terhadap semua unit yang terdapat di bawah naungan jabatannya. Misalannya, Jabatan Pendidikan ada tiga buah unit, iaitu Unit Ilmu Pendidikan, Unit Pusat Sumber dan Unit Teknologi Sumber Pengajaran. Jabatan Bahasa terdiri daripada dua unit sahaja, iaitu Unit Bahasa Melayu dan Unit Bahasa Inggeris. Jabatan Kajian Sosial hanya ada satu Unit Kajian Tempatan. Jabatan Matematik/Sains ada tiga unit dan unit-unit itu terdiri daripada Unit Matematik, Unit Sains dan Unit Pendidikan Jasmani Dan Kesihatan. Manakala Jabatan Hal Ehwal Pelatih mengandungi empat unit. Unit-unit itu ialah Unit Kaunseling, Unit Disiplin, Unit Gerko dan Unit Rekod. Setiap unit diketuai oleh seorang Ketua Unit yang bertanggungjawab terhadap unit-unit masing-masing. Walaupun begitu banyak bahagian di sesebuah maktab tetapi dalam konteks pentadbiran semua jabatan dan semua unit adalah saling berinteraksi di antara satu dengan yang lain.

Maktab-maktab perguruan adalah institusi-institusi yang bertanggungjawab melatih calon-calon bakal guru untuk memenuhi keperluan tenaga sumber manusia dalam profesion keguruan di seluruh negara. Akhir-akhir ini maktab-maktab perguruan juga telah diminta untuk membantu pihak universiti-universiti tempatan

melaksanakan latihan guru-guru siswazah dalam usaha kerajaan, khasnya pihak Kementerian Pendidikan Malaysia untuk menangani kekurangan yang begitu ketara guru-guru siswazah di peringkat sekolah menengah di seluruh negara.

Di samping melaksanakan kursus-kursus keguruan praperkhidmatan, setengah-setengah maktab juga mengendalikan kursus-kursus dalam perkhidmatan. Misalnya, latihan guru-guru yang terlatih untuk mengemaskinikan mereka tentang pengetahuan ikhtisas dalam aspek pedagogi dan teknik mengajar dan juga mendalami pengetahuan tertentu bagi disiplin-disiplin mata pelajaran yang tertentu. Semua latihan ini bertujuan untuk memastikan kecekapan para guru ini dalam melaksanakan tugas harian mereka.

Setakat ini belum ada sebuah maktab atau institusi tempatan khusus yang menawarkan latihan bagi pensyarah-pensyarah maktab untuk meningkatkan taraf ikhtisas mereka. Pada masa ini pensyarah-pensyarah yang memerlukan latihan lanjutan biasanya dihantar ke luar negara. Amalan ini sudah pasti melibatkan kos yang tinggi dan bilangan pensyarah yang dapat dihantar semestinya juga terhad. Di samping itu, bidang pengajian yang mereka ikuti dan juga cara pemikiran terhadap sesuatu isu pendidikan sudah pastinya mempunyai orientasi asing. Justeru ia tidak banyak mendatangkan faedah yang maksimum dalam jangka masa panjang kepada tenaga sumber manusia (pensyarah) di maktab-maktab dan juga negara kita.

Akhir-akhir ini setiap lapisan masyarakat memandang berat terhadap kualiti bakal-bakal guru yang dihasilkan. Malah ramai juga yang berasa bimbang sebab ada segelintir di kalangan guru-guru yang telah dihasilkan tidak begitu mempamerkan disiplin dan nilai-nilai etika profesion keguruan yang diharapkan. Ada juga yang berpendapat jika fenomena ini terus dibiarkan berlaku di kalangan para guru, mereka akan gagal dalam menjalankan tugas sebagai agen pendidikan dan pembimbing serta agen perubahan yang penting kepada generasi akan datang bagi melahirkan sebuah masyarakat Malaysia yang berpendidikan, berdisiplin dan berdaya saing dalam paksi kesepaduan antara etnik yang pelbagai.

Harus diakui bahawa mutu dan kualiti latihan keguruan berkait rapat dengan mutu dan kualiti tenaga pensyarah yang melaksanakan latihan itu. Bagi menghasilkan mutu dan kualiti latihan yang tinggi para tenaga pensyarah di maktab-maktab perguruan di seluruh negara perlu mempunyai kelulusan akademik dan kelulusan ikhtisas yang lebih tinggi. Di samping itu pensyarah juga harus menampilkan ciri-ciri keperibadian yang sesuai dengan peranan sebagai pelatih kepada bakal-bakal guru. Pada masa ini belum ada sesuatu mekanisme yang begitu jelas dan konkrit ke arah usaha-usaha pembangunan dan pengembangan dalam aspek keikhtisan para tenaga pensyarah di maktab-maktab perguruan di negara kita.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini ialah untuk membuat tinjauan persepsi pensyarah tentang pelaksanaan program pembangunan staf di maktab-maktab perguruan di Negeri Sarawak.

Berdasarkan objektif di atas, beberapa persoalan khusus mengkaji persepsi pensyarah tentang pelaksanaan program pembangunan staf dalam beberapa aspek seperti berikut:

- (a) Apakah amalan-amalan dan prosedur-prosedur program pembangunan staf yang diamalkan oleh maktab-maktab perguruan di Negeri Sarawak.
- (b) Siapakah sebenarnya yang merencana amalan-amalan dan prosedur-prosedur program pembangunan staf di maktab-maktab ini.
- (c) Adakah usaha untuk menentu dan mengenal pasti keperluan-keperluan dan keutamaan-keutamaan dilakukan oleh pihak maktab dalam merencanakan program pembangunan staf.
- (d) Apakah peranan yang dimainkan oleh pihak pentadbir mahupun pihak pengurusan maktab berkaitan dengan program pembangunan staf.
- (e) Apakah faedah-faedah atau kepentingan-kepentingan program pembangunan staf kepada institusi maktab perguruan.
- (f) Adakah tindakan-tindakan susulan seperti penilaian diusahakan bagi satu-satu program pembangunan staf. Jika ada apakah implikasinya terhadap institusi.

1.5 Kepentingan Kajian

Pada masa kini belum banyak penyelidikan yang berkaitan dengan program pembangunan staf diusahakan secara empirikal di peringkat institusi maktab perguruan. Oleh itu, melalui kajian ini pengkaji telah dapat mengenal pasti peranan yang boleh pihak maktab mainkan dalam usaha merealisasi program pembangunan staf. Seajar dengan ini ia membolehkan kita mengetahui peranan program pembangunan staf dalam menaiktarafkan status profesionalisme para pensyarah yang sedang berkhidmat di maktab-maktab perguruan.

Penyelidik, selepas bertugas selama enam belas tahun dalam pendidikan guru belum lagi berpeluang melihat sesuatu program pembangunan staf yang benar-benar dirancang dan distruktur bagi meningkatkan taraf profesionalisme para pensyarah di maktab-maktab perguruan di negara ini. Ini tidak bermakna pensyarah-pensyarah di maktab-maktab perguruan tidak profesional. Adalah dengan adanya penyelidikan ini nanti dan juga dapatan-dapatan yang diperolehi daripada kajian telah merintis satu jalan yang membolehkan pihak yang berkaitan dengan maktab-maktab perguruan merancang serta menstruktur dengan lebih berkesan dan lebih efektif lagi komponen-komponen program pembangunan dan perkembangan bagi semua pensyarah di maktab-maktab perguruan seluruh negara. Lantas ini telah mewujudkan satu budaya atau satu trenda yang membaiki kualiti

secara terus-menerus (Continuous Quality Improvement) di dalam institusi maktab diusahakan demi mempertingkatkan aras keprofesionalan setiap pensyarah.

1.6 Batasan Kajian

Kajian ini hanya berusaha untuk membuat tinjauan persepsi pensyarah-pensyarah maktab perguruan tentang program pembangunan staf secara umum. Kajian ini memberi penekanan kepada pelaksanaan program pembangunan staf di peringkat maktab perguruan khususnya. Ada kemungkinan bahawa pelaksanaan program pembangunan staf di peringkat maktab perguruan boleh dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam kajian ini.

Kajian ini juga dijalankan hanya dengan melihat pola persepsi pensyarah tentang pelaksanaan program pembangunan staf di tiga buah maktab perguruan di Negeri Sarawak. Sudah pasti kesimpulan hasil daripada dapatan-dapatan kajian tidak mewakili secara tepat pola persepsi pensyarah-pensyarah maktab tentang pelaksanaan program pembangunan staf di maktab-maktab perguruan yang lain yang terdapat sama ada di Negeri Sarawak mahupun di seluruh negara.

1.7 Definisi Operasional

Dalam kajian ini, beberapa konsep tentang tajuk kajian dan konsep-konsep yang berkaitan perlu diperjelaskan. Dalam konteks kajian ini tinjauan dibuat terhadap persepsi pensyarah-pensyarah maktab tentang aspek-aspek pelaksanaan program pembangunan staf di maktab-maktab perguruan di negeri Sarawak.

(a) Persepsi

Dalam konteks kajian ini, apa yang dimaksudkan oleh pengkaji tentang persepsi pensyarah-pensyarah maktab ialah pendapat peribadi atau pandangan peribadi tentang pelaksanaan program pembangunan staf di maktab-maktab masing-masing tanpa dipengaruhi oleh mana-mana unsur dalaman mahupun unsur luaran.

(b) Pelaksanaan

Dalam konteks kajian ini pengkaji merujuk kepada takrif di dalam Kamus Dewan, DBP (1970), perihal, melaksanakan, menjalankan dan mengusahakan rancangan-rancangan dan dalam konteks kajian ini ialah amalan-amalan tentang program pembangunan staf di peringkat maktab bagi meningkatkan prestasi profesionalisme setiap ahli pensyarah. Prestasi profesionalisme yang dimaksudkan

di sini ialah aspek-aspek yang berkaitan dengan tugas atau fungsi pensyarah dalam konteks pengajaran dan pembelajaran.

(c) **Pembangunan Staf**

Dalam konteks kajian ini, pengkaji merujuk kepada definisi operasional tentang pembangunan staf oleh Matheson (1981: m.s. 6) seperti berikut:

Aktiviti latihan staf yang menggunakan pendekatan institusi yang sebenarnya bertujuan menambahbaik keupayaan staf untuk memenuhi kehendak peraturan-peraturan tertentu, terutamanya yang berkaitran dengan pengajaran dan pembelajaran.

(m.s. 6)

(d) **Perkembangan Profesion**

Tentang perkembangan profesion pengkaji telah mengambilkira tafsiran Hughes (1991) yang menyatakan bahawa perkembangan profesion ialah suatu proses pertumbuhan dalam ketrampilan dan kematangan pada guru di mana mereka dapat menambah julat, kedalaman dan kualiti kepada tugas profesion.

(e) **Polisi atau Dasar**

Seperti apa yang Morant (1981: m.s. 27) katakan tentang polisi:

Pernyataan umum tentang hasrat yang mempamerkan tentang medan bertindak yang luas yang boleh diusahakan atau digunakan dalam keadaan tertentu.....lazimnya yang berkaitan njuan dan objektif yang utama, dan keutamaan-keutamaan.

(m.s. 27)

Caldwell dan Spinks (1988, di dalam Oldroyd & Hall, 1991:46) menyatakan bahawa polisi ialah pernyataan tujuan dan garis panduan yang lengkap bagi mencapai sesuatu objektif atau matlamat. Locke (1990, di dalam Oldroyd & Hall, 1991) mendefinisikan polisi sebagai pernyataan yang telah diterima oleh semua yang relevan tentang cara-cara dan sah bagi sesebuah organisasi ke arah hendak mencapai sesuatu tujuan.

Secara umumnya, bolehlah dikatakan bahawa sesuatu polisi itu mengandungi pernyataan falsafah atau gol dan juga ia mengutarakan segala panduan dan cara-cara hendak mencapai gol-gol itu. Bagi Locke (1990, di dalam Oldroyd & Hall, 1991) sesuatu dasar atau polisi itu hendaklah diwujudkan berdasarkan unsur-unsur persetujuan dan kesefahaman umum dan ia harus digubal secara demokratik

(f) Kursus Dalam Perkhidmatan

Pada pandangan Orlich (1989), kursus dalam perkhidmatan ialah suatu program atau aktiviti yang berasaskan kepada keperluan tertentu yang dirancang secara berusahasama serta direkabentuk untuk satu-satu kumpulan individu dalam daerah atau institusi pendidikan. Ia biasanya mencakupi satu set objektif pembelajaran dan aktiviti khas untuk mengembang, menambah atau memperbaiki kemahiran kerja semasa, ketrampilan dan/atau pengetahuan individu di mana kos kursus dibiayai oleh pihak majikan.

(g) Kursus Dalaman (In-House)

Kursus jangka masa pendek yang diusahakan serta dikendalikan oleh mereka yang telah menyertai sesuatu kursus anjuran Kementerian Pendidikan atau institusi-institusi yang berwajib. Kursus-kursus ini akan disertai oleh para kakitangan yang berkaitan dengan kursus tersebut. Tujuan diadakan kursus dalaman (In-House) ini ialah supaya segala maklumat yang diperolehi melalui penyertaan dalam sesuatu kursus tersebut dapat disampaikan kepada rakan-rakan sepejabat. Ia biasanya dilaksanakan sama ada pada waktu-waktu kelapangan atau pada hari Sabtu.

BAB 11

TINJAUAN PEMBACAAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Di dalam Bab ini penyelidik membincangkan beberapa tinjauan bahan-bahan literatur tentang aspek-aspek yang berkaitan dengan pembangunan staf, latihan dan pembangunan organisasi. Perbincangan dalam bab ini telah melihat beberapa aspek dan ini termasuklah; isu-isu sistem latihan, isu-isu pembelajaran dan kognitif, penyelidikan tentang isu-isu sistem sosial dalam latihan dan komen-komen tentang isu-isu latihan.

2.2 Pembangunan Staf

Pembangunan staf kini telah menjadi sebahagian daripada sistem pendidikan di negara kita. Terutamanya, akhir-akhir ini Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah banyak membiayai ramai para pendidik untuk melanjutkan pelajaran mereka dalam bidang Pembangunan Sumber Manusia sama ada di peringkat sarjana mahupun di peringkat kedoktoran (PhD). Dengan era perubahan yang begitu drastik ke arah mencapai status sebuah negara yang cemerlang dalam pendidikan, telah wujud tanda-tanda yang aspek pembangunan staf akan terus

diberi penekanan. Para pendidik, sebagai sumber yang amat kritikal ke arah pencapaian matlamat ini, sudah pasti memerlukan segala peluang untuk berkembang dan membangun khasnya perkembangan diri dan juga perkembangan profesionalisme. Ini sekaligus membolehkan mereka melaksanakan tugas dengan secara lebih efektif dan berkeyakinan tinggi.

Pembangunan staf satu-satunya konsep yang banyak diperbincangkan dan sekaligus pelbagai interpretasi tentang konsep ini. Southworth (1984) melihat pembangunan staf sebagai suatu konsep yang agak longgar dan terlalu banyak pengertian yang diberikan oleh individu-individu tertentu dan juga kumpulan-kumpulan tertentu. Kini Pink dan Hyde (1992) berpendapat bahawa tiada definisi tentang pembangunan staf yang boleh dikongsi oleh semua orang. Sebagai suatu konsep, pembangunan staf selalu disamaertikan dengan definisi INSET (In-service education and training) dan perkembangan profesional. Akhir-akhir ini telah banyak pelbagai interpretasi terhadap konsep pembangunan staf dan ini telah mencetuskan sedikit kekeliruan dalam usaha kita hendak memahaminya. O'Sullivan (1988) berpendapat bahawa pembangunan staf mencakupi dua aspek. Aspek-aspek ini termasuklah pembangunan staf yang melibatkan semua staf daripada segi kepentingan institusi pendidikan dan perkembangan profesion yang melibatkan individu bagi mengikuti sesuatu bentuk perkembangan kerjaya. Matheson (1981) telah mentakrifkan pembangunan staf sebagai aktiviti latihan staf, iaitu suatu pendekatan institusional yang sedar bertujuan untuk memperbaiki

kebolehan staf agar dapat memenuhi peranan-peranan spesifik khususnya yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran. Torrington dan Weightman (1994) menekankan bahawa tanpa program pembangunan staf, keberkesanan kakitangan atau staf akan terjejas dan pengetahuan serta kemahiran mereka menjadi lapuk dan ketinggalan zaman.

Menurut Ramaiah (1992), bagi para pendidik yang berada di peringkat perkembangan kerjaya yang berlainan, latihan dan perkembangan yang berbeza mungkin boleh mendatangkan faedah. Dalam konteks ini sokongan moral dan sokongan kebendaan pihak pengurusan adalah amat penting.

Bagi Joyce (1980) perkembangan profesional seharusnya memenuhi tiga perkara: pertama, ialah bagi mewujudkan sistem pendidikan yang kemas dan mempunyai ciri-ciri kemanusiaan yang mampu disesuaikan dengan kehendak sosial yang sentiasa berubah-ubah. Kedua, ialah perlunya usaha dilakukan untuk melatih kakitangan pendidikan membaiki potensi diri mereka dan ketiga, perlunya usaha untuk memperkembang dan menggalakkan para pendidik supaya menjalani kehidupan yang lebih memuas dan meransangkan. Program pembangunan staf atau latihan dalam perkhidmatan, merupakan satu alat untuk memperkembangkan lagi potensi tenaga sumber manusia (Ramaiah, 1992). Dalam hubungan ini Harker dan Rutherford (1994) telah menggambarkan betapa pentingnya perkembangan