

**KERTAS KERJA**

**HURAIAN KONSEP SERTA BEBERAPA MODEL  
PENCERAPAN PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN**

**OLEH:**

**Dr. Hj. Shukery Mohamed**

**PUSAT PENGAJIAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITI SAINS MALAYSIA  
PULAU PINANG**

**DIBENTANGKAN**

**DI PERSIDANGAN PERSATUAN PENGETUA  
SEKOLAH MENENGAH SABAH KE 18  
SHANG RI LA RESORT TANJUNG ARU, K. KINABALU  
PADA 6 SEPTEMBER 1994.**

Huraian Konsep Serta Beberapa Model Pencerapan  
Pengajaran-Pembelajaran.

Pendahuluan

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

Kecemerlangan dunia pendidikan selalu 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 dari berbagai 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. Lalu kita seolah-olah lupa kepada aspek proses, yakni cara-cara atau prosedur-prosedur yang boleh membawa kepada pengajaran yang lebih berkesan. Untuk memastikan guru-guru benar-benar dapat menjalankan tugas pengajaran secara lebih berkesan suatu bentuk pencerapan yang lebih bersifat bantuan harus sentiasa dilakukan.

Kertas kerja ini cuba menghuraikan konsep, mendedah dan membincangkan beberapa buah model pencerapan pengajaran-pembelajaran. Segala huraian dan perbincangan ini akan dapat menjadi renungan dan panduan kepada pelatih-pelatih guru dan guru kanan matapelajaran dalam menjalankan tugas mereka sebagai penyelia rancangan latihan mengajar atau menilai pengajaran guru terlatih. 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 dirasakan tidak sesuai. Model-model pencerapan ini juga berlandaskan dasar-dasar atau falsafah-falsafah tertentu yang dianggap sebagai lebih berkesan

bagi membantu guru-guru mengerjakan tugas pengajaran.

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

#### Definisi Pencerapan

Allan Glatthorn (1984) menganggap pencerapan pengajaran sebagai suatu proses membantu perkembangan profesional guru dengan memberi maklum balas mengenai interaksi bilik darjah dan menolong guru mengajar dengan lebih berkesan. Lovell dan Wiles (1983) menghuraikan pencerapan pengajaran sebagai satu sistem tingkahlaku 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 bolehlah dibuat kesimpulan bahawa pencerapan pengajaran itu adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pihak-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-guru meningkatkan prestasi pengajaran mereka. Di 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-matlamat tertentu untuk dicapai. Ini biasanya dicatatkan dalam bentuk objektif am dan objektif khas atau objektif tingkah laku. Begitu jugalah dalam 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. Mengikut Cogan dan Goldhammer untuk mencapai matlamat membantu pengajaran suatu proses diagnosis atau bedah siasat harus dilakukan terlebih dahulu ke atas

pengajaran guru. Diagnosis ini bertujuan mencari kekuatan dan kelemahan yang terdapat dalam sesebuah pengajaran itu. Data-data dan maklum balas- maklum balas yang dikumpulkan dalam pencerapan berkenaan akan digunakan sebagai asas untuk membaiki mutu sesebuah pengajaran itu.

Jelas kepada kita bahawa objektif utama sesebuah pencerapan pengajaran itu adalah untuk menolong 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.

#### 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 pemelajaran murid-murid.

2. Pencerapan sebenarnya BUKAN hanya tertumpu atau terikat kepada pengajaran semata-mata. Ianya mencakupi semua prosedur dan amalan yang ada hubungkaitan dengan pengajaran berkesan. Antara prosedur-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-guru. Dalam usaha meningkatkan prestasi pemelajaran murid, guru-guru harus diiktiraf sebagai tenaga kerja yang paling penting. Mereka harus diberi pertolongan dan peluang untuk maju ( Sergiovanni and Starrat, 1983; dan Maslow dlm. Hall and 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 bertukar fikiran di antara penyelia dan guru. Dengan kata lain ia mesti merupakan suatu proses perkongsian fikiran (collaborative).

Kedua belah pihak sama-sama belajar antara satu dengan lain dan bersetuju mengenai perkara-perkara yang dapat meningkatkan pemelajaran murid (Lovell and Wiles, 1983; Goldhammer, 1980).

5. Perspektif-perspektif terkini mengenai pencerapan dan penyeliaan pengajaran menegaskan tentang kepentingan menggunakan 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 kedua-dua data saintifik dan judgemental.

6. Untuk pencerapan yang berkesan penyelia harus peka kepada keadaan. Kadang-kadang sesuatu tindakan dan keputusan perlu mengambil kira konteks dan situasi semasa itu. Dalam pengurusan perdagangan kaedah ini dikenali dengan pendekatan contigency. Ini selaras dengan teori kepemimpinan Hersey and Blanchard (1977) yang menyatakan seorang pengurus atau pemimpin yang berkesan itu bukanlah seorang yang hanya mengarah dan

mengeluarkan perintah tetapi seorang yang 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 ~~perbedaan-perbedaan yang besar dalam cara-cara 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. Di antara model-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 bercampur di antara yang baru dengan yang lama. Model pencerapan klinikal misalnya, walaupun telah lama diperkenalkan masih menjadi sebuah 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 pertolongan atau khidmat nasihat mengenai pengajaran dan pembinaan kurikulum. Untuk mengatasi masalah sebegini Lovell dan Wiles mencadangkan sebuah model yang dipanggil collaborative supervision atau pencerapan bersama.

Prinsip utama model ini ialah menggunakan berbagai sumber dan kepakaran ahli-ahli professional (pendidikan dan bukan pendidikan) dalam usaha membentuk suatu sistem penyeliaan dan pencerapan yang lebih berkesan. Tugas-tugas penyeliaan haruslah dipikul oleh berbagai pihak. Guru-guru pelatih atau guru baru boleh belajar daripada guru-guru kanan dan berpengalaman. Rakan sekerja juga boleh membantu menilai rakannya mengajar. Lovell dan Wiles (1983) merumuskan:

"Therefore collaboration is cooperating, sharing ideas, solving problems, and providing feedback based on observation of teaching, with or for a person with greater or less influence (m.s. 137)".

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

Komponen-komponen ini termasuklah:

1. Sistem tingkahlaku pelajar
2. Sistem tingkahlaku pengajaran
3. Sistem tingkahlaku pentadbir dalaman
4. Sistem tingkahlaku luaran.

1. Sistem tingkahlaku pelajar

Komponen ini merupakan bahagian paling penting dalam sistem organisasi pendidikan. Mereka dianggap klien utama. Keperluan-keperluan, minat dan tingkat perkembangan pelajar seharusnya dijadikan aspek-aspek pertimbangan utama dalam sistem tingkahlaku pengajaran.

2. Sistem tingkahlaku pengajaran

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

### 3. Sistem tingkahlaku pentadbir dalaman.

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

### 4. Sistem tingkahlaku 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 dan satu conceptual framework untuk pencerapan yang lebih berkesan. Namun apa yang ketara model ini tidak menyatakan dengan jelas dan teratur 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-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 inilah dinamakan differentiated supervision (Glatthorn, 1984).

Glatthorn (1984) 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 (m.s. 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. Dalam 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 hal 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 jangka masa 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:

1. Perbincangan pra-pemerhatian
2. Pemerhatian
3. Analisis dan strategi
4. Perbincangan mengenai pemerhatian/ pencerapan
5. Perbincangan selepas analisis.

Pada tiap-tiap peringkat atau tahap aspek-aspek khusus mengenai pengajaran dibincangkan oleh penyelia dan guru yang diperhatikan. 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 tingkahlaku 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 mengenai strategi pengajaran yang digunakan oleh guru berkenaan. Pada peringkat keempat kedua-dua belah pihak mengenalpasti kekuatan dan kelemahan pengajaran. Akhir sekali beberapa cadangan dibuat untuk memperbaiki mutu pengajaran.

### Penutup

Pada keseluruhannya semua model pencerapan memberi penekanan kepada usaha membantu guru bukan menakutkan guru. Ia merupakan suatu sistem tingkahlaku yang dirancang khusus. Pencerapan juga ternyata berfungsi sebagai sub-sistem dalam sebuah sistem pendidikan yang lebih besar. Jadi ia memerlukan kerjasama dan penyelarasan daripada bahagian-bahagian lain.

Pencerapan dalam konteks yang lebih luas itu suatu yang komprehensif, saling bantu membantu (collaborative) dan melibatkan berbagai anggota masyarakat dari profesyen pendidikan dan bukan pendidikan. Jelas kepada kita bahawa penglibatan guru-guru dalam membuat sebarang keputusan terutama mengenai 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 kemajuan pendidikan seterusnya. Penilaian pengajaran guru haruslah mengambil kira kedua-dua aspek data saintifik dan judgemental (Popham, 1988). Akhirnya ternyata kepada kita bahawa pencerapan itu suatu yang berterusan, sama seperti proses pembelajaran. Guru-guru yang superior itu akan terus belajar dan berusaha meningkatkan tahap pengajaran mereka demi meningkatkan pembelajaran murid.

Pada masa yang sama sebagai pelatih guru kita harus peka kepada keadaan sebenar sistem pendidikan dan situasi sekolah-sekolah kita. Kita harus menggunakan kebijaksanaan kita untuk menilai dan memilih suatu pendekatan yang ekonomis dan berkesan. Kita juga perlu bersifat inovatif dan kreatif dengan memikirkan suatu pendekatan yang paling baik untuk guru pelatih dan diri kita sebagai penyelia. Yang lebih utama ialah hasil daripada interaksi dua hala menerusi pencerapan yang dijalankan itu guru-guru pelatih telah menunjukkan kemajuan yang menggalakkan. Peningkatan prestasi guru ini telah dimanifestasikan dalam pengajarannya di mana

murid-murid begitu aktif dalam pembelajaran, kaedah-kaedah dan teknik yang digunakan oleh guru merangsangkan pembelajaran murid dan seterusnya prestasi murid dalam penialaian kian menunjukkan peningkatan. Jikalau semua ini berlaku, sebagai seorang penyelia kita akan merasa puas kerana potensi calon-calon guru telah dapat diperkembangkan ibarat orang berladang hasilnya sudah dapat dipetik dan dirasakan. 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 dunia pendidikan. Tanggung jawab (accountability) kita bukan setakat diri kita dengan manusia tetapi yang lebih utama adalah amanah yang diberikan kepada kita oleh Allah Yang Maha Besar dan Maha Mengetahui.

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.