

DISEMBER 2009 EDISI KE 3

catalyst

BULETIN PUSAT PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN (PPP)

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA



*Kebahagiaan itu diibaratkan seperti
sebatang pohon yang rendah,
tempat tumbuhnya adalah jiwa dan perasaan kemanusiaan,
ketakwaan kepada Allah adalah merupakan air,
udara dan cahaya yang membantu pertumbuhannya.*

oleh:

Yusuf al-Qardawi



- Pembelajaran Aktif
- Lean Implementation and People Involvement

isi Kandungan

Sidang Redaksi	1
Carta Organisasi PPP 2009	2
Kata Aluan Pengarah	3
Dari Meja Ketua Editor	4
Jasamu Dikenang	5
Kalender Aktiviti	6
<i>Lean Implementation and People Involvement</i>	7
Pembelajaran Aktif	10
Kursus dan Aktiviti 2009	13

sidang redaksi

SIDANG REDAKSI

PENASIHAT

DR. SYED NAJMUDDIN BIN SYED HASSAN

KETUA EDITOR

DR. HJH. NORASIKEN BINTI BAKAR

EDITOR

CIK NORAZAH BINTI MOHAMED YAZID
PN. ERNI SUHADAH BINTI MOD HUSSIN
EN. MOHAMMAD ISHAM BIN ISHAK
CIK RADHIAH BINTI ABD RAHMAN

GRAFIK & REKABENTUK

PENERBIT UNIVERSITI

PEMBACA PRUF

CIK MARIANA BINTI JELANI
EN. SHAHRIZAN BIN SAM

JURUGAMBAR

EN. ABU BAKAR BIN SALAM

carta organisasi

Pusat Pengajaran dan Pembelajaran



PENGARAH
Dr. Syed Najmuddin Bin Syed Hassan



**PEM. TADBIR
(KESETIAUSAHAAN)**
Pn. Erni Suhadah Binti Mod Husin

UNIT PENTADBIRAN & KEWANGAN



**TIMBALAN
PENGARAH**
Dr. Hj. Norasiken Binti Bakar



**PENOLONG
PENDAFTAR**
Cik Norazah Binti Mohamed Yazid



**PEMBANTU TADBIR
(KEWANGAN)**
Cik Radhiah Binti Abd. Rahman



**PEMBANTU TADBIR
(P/O)**
En. Shahrizan Bin Sam



**PEMBANTU TADBIR
(P/O)**
Pn. Mariana Binti Jelani



**JURUTEKNIK
KOMPUTER**
En. Mohammad Isham Bin Ishak



PEMBANTU AM PEJABAT
En. Abu Bakar Bin Salam

Kata aluan pengarah

DR. SYED NAJMUDDIN BIN SYED HASSAN

Dengan nama ALLAH yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Bersyukur kita ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah dan kurniaNya dapat kita bertemu lagi dalam edisi CATALYST 09 kali ini.

Assalamualaikum wbt.

Setinggi tahniah dan syabas saya ucapkan kepada seluruh warga Pusat Pengajaran dan Pembelajaran (PPP) yang sungguh komited dalam menghasilkan CATALYST 09. Penghasilan buletin ini menjadi agenda tahunan PPP dalam rangka berkongsi maklumat dengan semua fakulti dan pusat tanggungjawab Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM). Pusat Pengajaran dan Pembelajaran yang sebelum ini dikenali dengan nama Pusat Kecemerlangan Pengajaran dan Pembelajaran telah ditubuhkan dengan hasrat menjadi pusat latihan bagi melahirkan staf akademik yang berwibawa. Kewujudan PPP menjadi *catalyst* (pemangkin) dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh UTeM sebagai universiti yang berfokus serta berorientasikan aplikasi dan amalan.

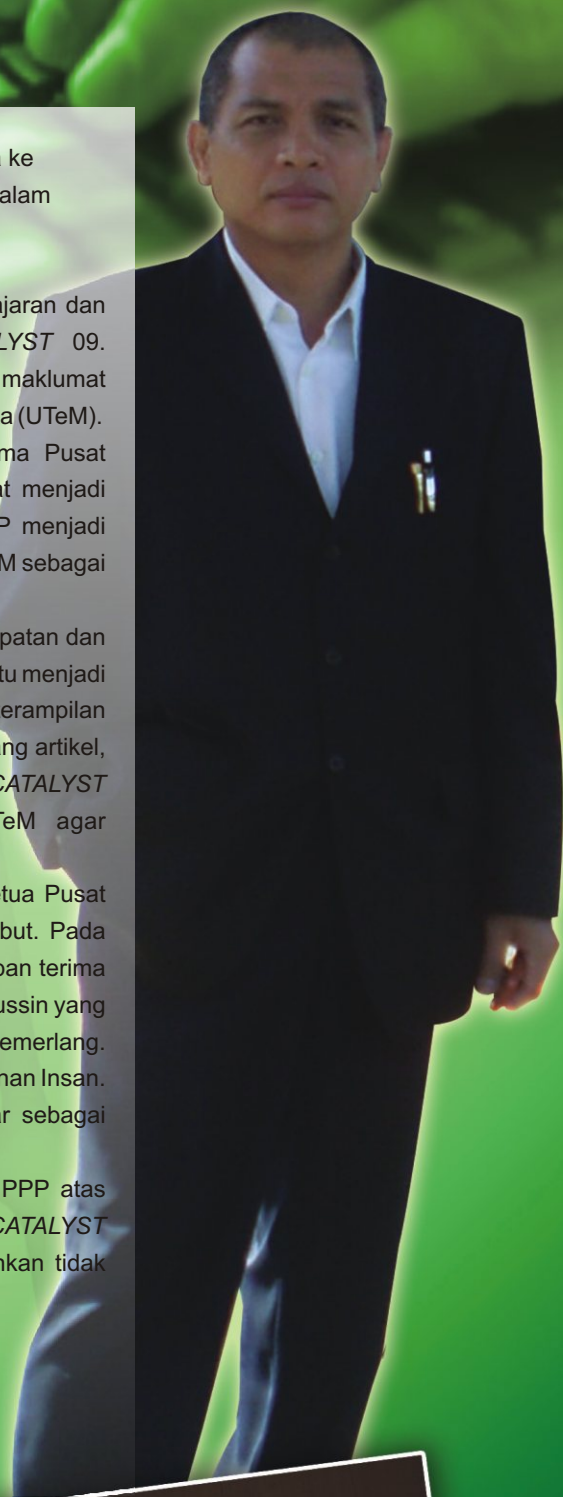
Oleh yang demikian, kewujudan CATALYST 09 sebagai buletin PPP adalah bertepatan dan bersesuaian dengan matlamat penubuhan Pusat Pengajaran dan Pembelajaran iaitu menjadi pusat yang berupaya melahirkan tenaga akademik yang profesional dan berketerampilan melalui *continuous professional development*. Kami amat mengalu-alukan sebarang artikel, bahan pengajaran, tips-tips pengajaran dan sebagainya untuk dimuatkan dalam CATALYST 09. Peluang perkongsian ilmu ini seharusnya dimanfaatkan warga UTeM agar kecemerlangan bersama tercapai.

Pada awal tahun 2009 UTeM telah membuat penstrukturan semula Ketua – ketua Pusat Tanggungjawab (PTJ). PPP juga tidak terkecuali daripada penstrukturan tersebut. Pada kesempatan ini, saya mewakili warga PPP ingin merakamkan setinggi-tinggi ucapan terima kasih kepada mantan Pengarah PPP iaitu Profesor Madya Dr. Hjh. Hanipah binti Hussin yang telah menerajui PPP bermula 1 November 2007 hingga 31 Januari 2009 dengan cemerlang. Semoga beliau tetap meneruskan kecemerlangan di Pusat Bahasa dan Pembangunan Insan. Pusat ini juga telah menerima warga baru iaitu Dr. Hjh. Norasiken binti Bakar sebagai Timbalan Pengarah PPP; selamat datang saya ucapkan.

Akhir sekali saya merakamkan sekalung penghargaan kepada seluruh warga PPP atas sokongan dan kerjasama yang tinggi yang ditunjukkan bagi menjayakan buletin CATALYST 09 ini. Tanpa kesungguhan yang tinggi, segala tanggungjawab yang diamanahkan tidak mungkin akan berjaya dilaksanakan dengan sempurna.

Sekian Wassalam.

CULTURING THE PEARL OF WISDOM





Penyedia Editor

Dr. Hj. Noraschen Binti Bakar

Dengan nama ALLAH S.W.T yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi ALLAH, Tuhan sekalian alam. Selawat dan salam atas junjungan besar Nabi Muhammad s.a.w.

Assalamuaaikum wbt.

Alhamdulillah bersyukur ke hadrat Illahi kerana dengan limpah dan kurniaNya dapatlah kita bertemu kembali di dalam buletin Pusat Pengajaran dan Pembelajaran (PPP) yang dikenali sebagai CATALYST.

Penerbitan CATALYST 09 ini bertujuan menyebarkan maklumat mengenai perancangan dan aktiviti yang telah, sedang dan akan dilaksanakan oleh PPP bagi tujuan menyokong serta memantapkan proses pengajaran dan pembelajaran di UTeM. Semoga penghasilan CATALYST 09 dapat melahirkan ahli profesional yang kompeten dan bersahsiah tinggi. Ianya juga diharapkan dapat menyediakan satu ruang kepada staf akademik untuk menyalurkan maklumat, pandangan dan sumbangan fikiran bagi tujuan tersebut.

Akhir sekali, saya bagi pihak sidang redaksi ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua staf yang terlibat di atas cetusan idea dan buah fikiran bagi menjayakan penerbitan buletin CATALYST 09.

Wassalamualaikum wbt.

Sekian terima kasih.





Jasamu dikenang

Prof. Madya Dr. Hjh. Hanipah bt. Hussin

Tuan puteri pergi ke Rasah
Pulang semula sebelah pagi
Kita bertemu akhirnya berpisah
Diizin Tuhan bersua lagi

Inang-inang padi Pak Daik
Bunga padi tak sama bentuknya
Sungguh dikenang budi yang baik
Takkan dilupa selama-lamanya...

Patah pasak dalam kemudi
Patah di ruang bunga kembang
Kalaupun tidak bertemu lagi
Bulan yang terang sama dipandang

Anak Cina memasang lukah
Lukah dipasang di Tanjung Jati
Di dalam hati tidak kulupa
Bagai rambut bersimpul mati

Layang – layang disambar nuri
Madu kelapa dalam tempayan
Lagi tak hilang Bukit Puteri
Tidak kulupa kasihmu Puan

pusat pengajaran dan pembelajaran

Kalendar Aktiviti 2008 dan 2009

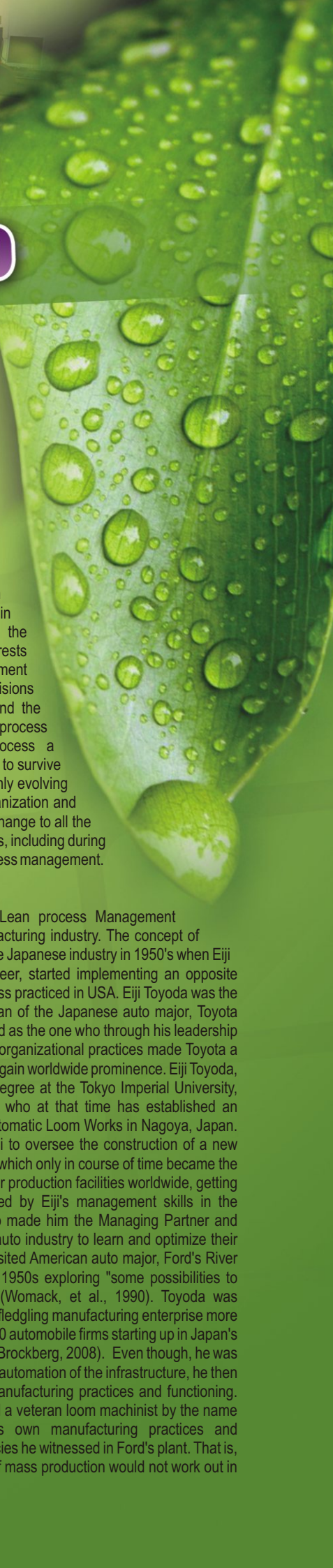


TAHUN 2008

BIL.	TARIKH	TAJUK KURSUS	TEMPAT	TUJUAN	KATEGORI
1.	14-22 Ogos 2008	Kursus Asas Pengajaran dan Pembelajaran Siri 3/2008	Pusat Konvensyen Kampus Bandar	Meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan pengalaman mengendalikan sesi pengajaran dan pembelajaran.	Akademik
2.	22 & 23 Oktober 2008	Kursus Grooming for Success	Hotel Avillion Legacy, Melaka	Membimbing staf tentang imej dan penampilan diri yang sesuai mengikut lingkungan kehidupan sosial dan kerjaya.	Pentadbiran
3.	11&12 November 2008	Kursus Communication Skills for Effective Teaching: Enhancing Teaching Effectiveness (COMSET)	Pusat Konvensyen Kampus Bandar	Menggunakan penggunaan Bahasa Inggeris dengan betul dan berkeyakinan dalam menyampaikan pengucapan awam.	Akademik
4.	13 & 14 November 2008	Kursus e-Pembelajaran (SPeL)	Bilik e-Learning, PPP	Menggunakan ciri-ciri sistem pengurusan e-Pembelajaran secara komprehensif untuk tujuan pengajaran dan pembelajaran yang lebih efektif.	Akademik
5.	13 & 14 November 2008	Kursus Penasihat Akademik	Pusat Konvensyen Kampus Bandar	Mendedahkan staf akademik kepada penguasaan pengetahuan dan kemahiran yang sesuai yang dapat digunakan bagi membantu pelajar mencapai kecemerlangan akademik.	Akademik
6.	15 – 17 November 2008	Bengkel Perancangan Pelan Strategik 2009	Hotel Seaview Langkawi	Merancang pelan strategik PPP bagi tahun 2009	Pentadbiran
7.	15 – 23 Disember 2008	Kursus Asas Pengajaran dan Pembelajaran Siri 4/2008	Pusat Konvensyen Kampus Bandar	Meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan pengalaman mengendalikan sesi pengajaran dan pembelajaran.	Akademik
8.	24 – 26 Disember 2008	Kursus Team Building	Lembah Nur Pangsun, Hulu Langat, Selangor	Memperbaiki dan membangunkan mutu kerja yang inovatif serta dapat meningkatkan produktiviti organisasi.	Pentadbiran

BIL.	TARIKH	TAJUK KURSUS	TEMPAT	TUJUAN	KATEGORI
1.	15 Januari 2009	Majlis Pelancaran SPeL	Auditorium Canselor	Melancarkan Sistem Pengurusan e - Learning (SPeL) untuk digunakan oleh pelajar dan pensyarah UTeM.	Akademik
2.	22 & 23 Februari 2009	Kursus Kemahiran Insaniah	Pusat Konvensyen, Kampus Bandar	Membentuk kualiti pengajaran dan pembelajaran melalui pembangunan Kemahiran Insaniah.	Akademik
3.	24 & 25 Februari 2009	Kursus Penasihat Akademik	Pusat Konvensyen, Kampus Bandar	Mendedahkan staf akademik kepada penguasaan pengetahuan dan kemahiran yang sesuai yang dapat digunakan bagi membantu pelajar mencapai kecemerlangan akademik.	Akademik
4.	27 Februari – 1 Mac 2009	Bengkel Manual Prosedur Kerja (MPK) PPP	Hotel Corus Paradise, Port Dickson	Menyediakan draf manual prosedur PPP yang lengkap.	Pentadbiran
5.	23 - 31 Mac 2009	Kursus Asas Pengajaran dan Pembelajaran Siri 1/2009	Pusat Konvensyen, Kampus Bandar	Meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan pengalaman mengendalikan sesi pengajaran dan pembelajaran.	Akademik
6.	18 Mei 2009	Kursus Pedagogi Lanjutan	Pusat Konvensyen, Kampus Bandar	Membincangkan aspek -aspek di dalam teknik pengajaran dan pembelajaran.	Akademik
7.	19 Mei 2009	Bengkel Penyediaan Soalan dan Pembinaan Item Ujian	Pusat Konvensyen, Kampus Bandar	Membina ujian berdasarkan konsep Taxonomy Bloom serta membina ujian item yang baik.	Akademik
8.	25 & 26 Mei 2009	Kursus Communication, Listening and Presentation Skills: Science and Technology Practice (CLAPs)	Pusat Konvensyen, Kampus Bandar	Meningkatkan keyakinan peserta untuk bertutur dalam bahasa Inggeris mengikut standard Bahasa Inggeris yang betul.	Akademik
9.	9 – 12 Julai 2009	Bengkel Pemurnian MPK dan FM	Sumai Suite Hotel, Kuala Terengganu	Menyediakan satu manual Prosedur PPP yang lengkap dan menyiapkan fail meja staf mengikut format yang betul.	Pentadbiran
10.	17-19 Julai 2009	Bengkel Pemurnian Modul Kursus Pengajaran dan Pembelajaran Siri 1/2009	Hotel City Bayview, Melaka	Pemurnian Modul Kursus Asas Pengajaran dan Pembelajaran, UTeM.	Akademik
11.	27-28 Julai 2009	Bengkel Penyediaan Soalan dan Pembinaan Item Ujian	Pusat Konvensyen, Kampus Bandar	Membina ujian berdasarkan konsep Taxonomy Bloom serta membina ujian item yang baik.	Akademik
12.	5 Ogos 2009	Bengkel Pemurnian Modul Kursus Pengajaran dan Pembelajaran Siri 2/2009	Hotel Renaissance, Melaka	Menyediakan bahan ceramah modul Kursus Asas Pengajaran dan Pembelajaran Siri 2/2009	Akademik
13.	14-16 Ogos 2009	Bengkel Outcome Based Education (OBE)	Hotel Quality, Kuala Lumpur	Menerangkan keperluan dan kepentingan pembelajaran kooperatif tidak formal dan pembelajaran aktif di dalam bilik kuliah.	Akademik
14.	17 & 18 Ogos 2009	Kursus Penasihat Akademik	Pusat Konvensyen, Kampus Bandar	Mendedahkan staf akademik kepada penguasaan pengetahuan dan kemahiran yang sesuai yang dapat digunakan bagi membantu pelajar mencapai kecemerlangan akademik.	Akademik
15.	9 September 2009	Bengkel Pemantapan Modul Penasihat Akademik	Hotel Mahkota, Melaka	Memantapkan modul Kursus Penasihat Akademik dan menyediakan bahan ceramah yang relevan mengikut topik.	Akademik
16.	14 September 2009	Kursus Pembinaan Rubrik dalam Penilaian LOKI	Hotel Everly Resort, Melaka	Peserta dapat membandingkan penskiran dengan penilaian serta menyediakan/ membangunkan rubrik bagi menaksir hasil kerja pelajar.	Akademik
17.	16 Oktober 2009	Program Ilmiah Bersama Anak Yatim PAYASUM		Merupakan program khidmat masyarakat berteraskan kepada keilmuan.	Anak Yatim PAYASUM

TAHUN 2009



LEAN IMPLEMENTATION AND PEOPLE INVOLVEMENT

¹A.P. Puvanasvaran, ¹Haeryip Sihombing, ²M.H.M.A. Megat, ²S.H.Tang, ¹Muhamad, M.R., ³A.M.S. Hamouda

¹Faculty of Manufacturing Engineering, Universiti Teknikal Malaysia Melaka, Ayer Keroh, 75450 Melaka, Malaysia

²Department of Manufacturing Engineering, Universiti Putra Malaysia, 43400 Serdang, Selangor, Malaysia

³Mechanical and Industrial Systems Engineering, Qatar University, Doha, Qatar.

E-mails: punesh@utem.edu.my

ABSTRACT

Many organizations fail to unlock the infinite potential of their workforce. In that case, there will be overhead, with more layers of management, which in turn could cause slower reaction times in fast changing business. To eliminate all these worst-case scenarios, lean process management is the main tool for the organization and its employees. One of the main elements of people is their problem solving capability in identifying and eliminating wastages. The purpose of this paper was to review the challenges faced in developing strategies to adapt and find the solution to integrate lean concept thru people involvement.

INTRODUCTION

All of the different manufacturing/management approaches known, lean manufacturing/management approach is regarded as one of the most successful philosophies, and this distinction based on its track records in industries such as automobiles, aerospace or pharmaceuticals. Yet, the role of Lean management approach is crucial for any organization where any organized human activity, which done in-group, are will be most times constituted into an organization. This due to an organization is a structure with a 'collage' of humans or employees doing their allocated work under the supervision of a leader for the benefit of the organization as well as them. As a 'collage' of employees in the sense, organizations will be normally constituted with employees coming from different backgrounds, culture, etc, who will also have different education qualifications, skill level and attitude. Inside the organization, these workers will normally being apportioned into different departments for better arrangement or streamlining of work. These departments, which make up an organization, only play an omnipresent and crucial role in the proper and effective functioning of the organizations, by adopting various feasible and effective strategies including approaches like the lean management approach. That is, with every organization wanting to expand their reach and make an imprint in various markets, there will be enough opportunities for it, to initiate that expansion drive.

When the organization has enough opportunities, it can set targets and formulate various strategies to achieve those targets. Along with the formulation of new targets and strategies, organizations also have to initiate changes in its overall functioning. The changes are can be brought out both by the internal and external environment of the organizations. This is where the approaches like lean management come into the picture and thus, as the key aspect is, the organizations and its employees will or should be able to adapt or orient themselves towards the targets beside they should also be in sync with the lean process managements. So, every organization's survival and success hinges on how the organization has been able to adapt to the changes as a part of the lean process management in its functioning as well as the changes that might keep happening in the market. Moreover, by formulating and implementing important strategies including lean management and the resultant changes, to guide the

employees, are the 'keys' that opens the door of success and profit for any organization. The decisions which are needed to be taken inside the organization regarding these aspects has to be taken by the leader and the management team with a lot of care, planning, analysis, feedback, etc.

Even with automation and computerization happening in every segments of organization, the decision-making process mainly rests with the humans' 'filled' management team. So, then the correct decisions should be taken by the leader and the management team in times of lean process management, to make that process a success. This, for any organization to survive and shine in a competitive and highly evolving or changing environment, the organization and its employees need to adapt and change to all the appropriate moments and situations, including during the implementation of the lean process management.

ORIGINS OF THE PROCESS

The basic principles of Lean process Management originated in the Japanese manufacturing industry. The concept of Lean thinking made its entry into the Japanese industry in 1950's when Eiji Toyoda, a young Japanese engineer, started implementing an opposite version of the manufacturing process practiced in USA. Eiji Toyoda was the former president and as a chairman of the Japanese auto major, Toyota Corporation and he is only regarded as the one who through his leadership skills or management functions or organizational practices made Toyota a profitable organization, helping it to gain worldwide prominence. Eiji Toyoda, after completing his engineering degree at the Tokyo Imperial University, joined his cousin Kiichiro Toyoda who at that time has established an automobile plant called Toyoda Automatic Loom Works in Nagoya, Japan. As the first task, Kichiro asked Eiji to oversee the construction of a new factory on the outskirts of Nagoya, which only in course of time became the "mother factory" for all Toyota Motor production facilities worldwide, getting the name "Toyota City". Impressed by Eiji's management skills in the construction of the factory, Kichiro made him the Managing Partner and asked him to study the American auto industry to learn and optimize their own functioning. So, Eiji Toyoda visited American auto major, Ford's River Rouge Plant in Michigan in early 1950s exploring "some possibilities to improve the production system" (Womack, et al., 1990). Toyoda was searching for a means to make his fledgling manufacturing enterprise more competitive among the more than 80 automobile firms starting up in Japan's reconstructing post-war economy (Brockberg, 2008). Even though, he was having impressed by the scale and automation of the infrastructure, he then thoroughly dismissive of Ford's manufacturing practices and functioning. After his returned to Japan, he and a veteran loom machinist by the name Taiichi Ohno fine-tuned Toyota's own manufacturing practices and operations, based on the inefficiencies he witnessed in Ford's plant. That is, he concluded that Ford's system of mass production would not work out in



their manufacturing plants in Japan and so he came up with new operational innovations, which only evolved into later day lean process management. "His observations led to innovations for (1) reducing the time for manufacturing processes by standardizing practices and (2) also maximizing value by eliminating, as much as possible, the waste of both material and human resources. Eventually, (3) empowered employees participated regularly in small-group strategic planning sessions (Kaizen events) to further streamline processes and reduce waste." (Brockberg, 2008). This standardization of operational practices, which is focusing on the value and the optimization of worker empowerment known as the Toyota Production System, generically defined as lean. These successful Lean practices of Toyota quickly spread to other Japanese industries, as many Japanese industrialists adopted it.

Although these operational practices were visible in the Japanese industry for around 60 years, it made its entry into USA only in 1980's courtesy Massachusetts Institute of Technology. That is, in 1984, MIT launched an international study into the production of motor vehicles all over the world. The researchers were mainly focused on the significant paradigm shift in the Toyota Production System from the mass production methods, which practiced by Ford and other American automobile majors. At the end of the study, the MIT research team came to the conclusion that lean manufacturing is "Japan's secret weapon" (Womack, et al., 1990) and in course of time should revolutionize Western industry, if it was adopted by them. They concluded, lean production is a superior way for humans to make things. It provides better products, in wider variety at lower cost. Equally important, it provides more challenging and fulfilling work for employees at every level, from the factory to headquarters. It follows that the whole world should adopt lean production, and as quickly as possible (Womack, et al., 1990).

With the Toyota's operational practices being implemented in other parts of the world in 1980's, the English term for these practices was first coined by Professor James P. Womack and consultant Daniel T. Jones in 1990 in the book, *The Machine That Changed the World*. Only after these two experts exposure regarding the Toyota's operational practices, they are coining of the term and importantly their efforts to introduce those practices in American industries, so then the lean process management became known worldwide. That is, Womack and Jones after publishing the book and bringing the lean process management in the limelight, embarked on a tour of North America, Europe and Japan to convince the organizations about the benefits of lean process management and by stating how mass production has become out of date. They even formed a well spread out network of organizations and individuals, who are dedicated to the promotion of lean production.

LEAN PROCESS MANAGEMENT - A CHARACTERIZATION

Lean thinking or Lean process management is having considered as a multi-dimensional philosophy. Although it is multidimensional, its primary and only focus is on reduction of waste and optimization of quality. According to Womack the lean philosophy was defined as: "Pursuing perfection to meet or exceed internal and external customer requirements by focusing on the entire value stream and a dedication to continuous improvement, learning, and waste reduction." The

characterization of waste, as defined by the lean philosophy, can be of various types. Womack et al., (1996b) defined eight primary types of waste, where "waste is any human activity which absorbs resources, but

creates no value". These are:

- i. Mistakes
- ii. Rectification of mistakes
- iii. Production of items no one wants (as a result, inventories and remaindered goods pile up)
- iv. Unnecessary production steps
- v. Unnecessary movement or transport of employees
- vi. Unnecessary movement or transport of goods
- vii. People waiting downstream
- viii. Goods or services that do not meet the customers needs

As parts of the waste that needs to be eliminated, Liker (2004) added unused employees creativity as the ninth waste to the list of the eight types of waste. All of what mentioned above are regards to wastes cornered in and eliminated, there will be reduction in the redundant practices in the organization. With the reduction in the redundant practices, organizational functioning or operations inside units will become more efficient and at the same time minimally laborious

As part of the lean process management, a wide variety of management and manufacturing practices as well as principles can be positively changed and optimized. That is, most of the organizational functioning and importantly employees' practices can be bundled together into four main core categories, just-in-time production (JIT), total quality management (TQM), total productive maintenance (TPM) and human resource management (HRM) (Shah & Ward, 2003). When all these management characterizations or management categorized which is applied as part of a complete value stream, from the raw material to the finished product, and importantly incorporated as part of lean process management, then the organization or enterprise can be called a lean enterprise. To do so further effectively, therefore a fifth and sixth management practices and principles are must be added, such as supply chain management (SCM) and customer relationship management (CRM). When all of these important management practices is used to optimize or positively change as part of the lean process management, it will establish a smooth, premium learning organization, which can produce effective finished products or offer quality service, fulfilling the customer's demand, with little or no waste.

In facts, as mentioned above that formulation and implementation of lean process management along with the management practices are able to applied in any organization all over the world, even though this production and management philosophy firstly developed in the Japanese automobile industry. Because, however the practices and principles can be applied to all other industries and services around the globe as well (Womack and Jones 1994, 1996a).

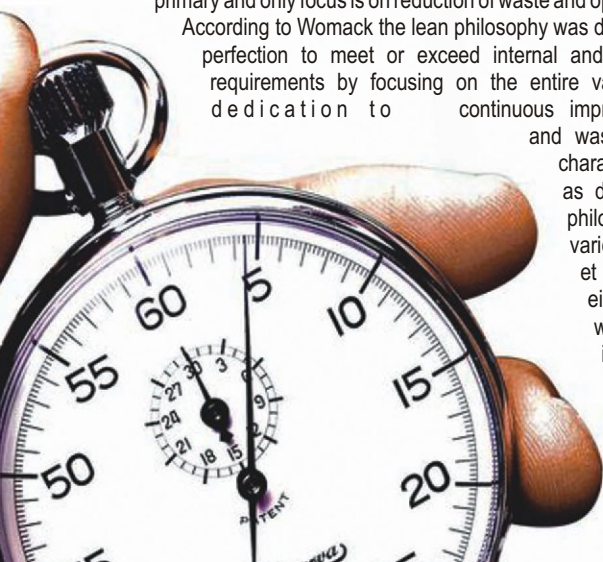
PEOPLE INVOLVEMENT

In today's competitive and fast moving world, organizations in any industry cannot afford to waste any form of resources. As they cannot waste the valuable resources, which could affect their productivity as well as profit, organizations should implement the lean process management. However, the issue or problem is, as Liker (2004) stated there is no exact definition for a fully lean organization. In that case, it is important for an organization must to understand and apply all of the practices and principles, besides a comprehensive lean thinking that affects the whole business model as a key and not solely leaner production. This thought process has high chance of eliminating wastes, but the implementation has inbuilt issues.

Actually, people or the employees of the organization are the main appreciating assets of an organization after products or services. Hence, at the same time, they are also the most under utilized resources in many organizations. Although a number of authors, experts, researchers have discussed the lean process management as part organization centric



Ir Dr. Puvanasvaran A/L A. Perumal



issues, but they failed to provide complete or optimal structured lean process management system that can guide employees in enhancing the problem solving competence when implementing the process. These are due to the following reasons:

- i. Many lean implementations to date have followed a trial and error approach (Gilgeous & Gilgeous, 1999)
- ii. A lack of direction of planning and adequate project sequencing (Bhasin & Burcher, 2006)
- iii. Lean concept was viewed as a counter-intuitive alternative to traditional manufacturing model proposal (Womack et al., 1990)
- iv. The concept of waste has not been yet effectively extended to the self-defeating behaviors of individual & group of people in workplace (Emiliani, 1998), change in employees attitude and behavior (Gagnon & Michael, 2003)
- v. Lean is seen as an abstract philosophy (Pullin, 2002)
- vi. An organization structure operation flows oriented toward results with flexible of regards to changes (Tony & Tonchia, 1996). Hence, there is need for internal flexibility within manufacturing system which will require changes of traditional organization methods to manage, measure, and mindset of management and employees on the role (Sweeney, 1990); culture or values which influence to manage the behavior and decision making (Flamholtz, 2001); concepts of upgrading and the different conceptualization of value means for manufacturing firm (Barnes et al., 2001); varying in it is implementation to local condition (Parker, 2003); conventional approaches which ignore dynamics complexities in the human conditional and in organization system (Gates & Cookey, 1998), and then honest communication and delegation of authority (Spear & Bowen, 1999).
- vii. Need to improve the productivity of a manufacturing organization with respect to different market and product mixes (Hilmola, 2005); customer value and market segments (Setijono and Dahlgard, 2007).
- viii. Absence of practical and detailed model to follow in pursuit of excellence within manufacturing (Gilgeous and Gilgeous, 1999), holistic logic and management system (Holweg, 2007), and the outcome of dynamic learning process that adopted the practice (Cusumano, 1992).

CONCLUSION

Although many experts, researchers, authors and the resultant literatures suggests 'what' and 'why' an organization should incorporate the lean process management into functioning, but they fails to short of clearly explaining 'how' should improve the lean process management. First, due to past researchers are mainly focuses on how the individuals trained to work efficiently and in a trimmed way, not as part of a lean process management. Then because of these shortfalls, many organizations fail to unlock the infinite potential of their workforce. In that case, there will be more overhead, with more layers of management, which in turn could cause slower reaction times in fast changing business. To eliminate all these worst-case scenarios, lean process management is the main tool for the organization and its employees. But the problem is, there is no a clear cut protocol or processes to implement the lean process management.

REFERENCES

- Barnes, J., J.Bessant, N.Dunne, and Morris, M. (2001). Developing Manufacturing Competitiveness within South African Industry: The Role of Middle Management. *Technovation*, 21:293-309
- Bhasin, S. and P. Burcher. (2006). Lean Viewed as a Philosophy. *International Journal of Manufacturing Technology Management*, 17 (1):56-72
- Brockberg, K. H. (2008). Lean Schools: Origins and Elements of Lean: A Brief Review of the Literature. Access at http://www4.oakland.edu/upload/docs/Pawley/White_Paper_Origins_and_Elements_Lit_Review_031708rc.pdf (Retrieved on November 26, 2008)
- Cusumano, M.A. (1992). Japanese Technology Management: Innovations, Transferability, and the Limitations of "Lean" Production. MIT

Symposium on "Managing Technology: The Role of Asia in the 21st Century," Hongkong, 2-3 July 1992

- Emiliani, M.L. (1998). Continuous Personal Improvement. *Journal of Workplace Learning*, 10(1):29-38
- Flamholtz, E. (2001). Corporate Culture and the Bottom Line. *European Management Journal*, 19(3):268-275
- Gagnon, M.A., and Michael, J.H. (2003). Employee Strategic Alignment at a Wood Manufacturer: An Exploratory Analysis Using Lean Manufacturing. *Forest Products Journal*, 53(10):24-29
- Gates, G.R. and Cooksey, R.W. (1998). Learning to Manage and Managing to Learn. *Journal of Workplace Learning*, 10(1):5-14
- Gilgeous, V. and Gilgeous, M. (1999). A Framework for Manufacturing Excellent. *Integrated Manufacturing Systems*, 10(1):33-44
- Hilmola, O.P. (2005). Total Productivity Measurement and Competitiveness: Towards Ensuring Sustainable Business Performance in Manufacturing Organisations : A Literature Review. *Int. J. Process Management and Benchmarking*, 1(1):45-62
- Holweg, M. (2007). The Genealogy of Lean Production. *Journal of Operations Management*, 25:420-437
- Liker, J.K. (2004). *The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer*. McGraw-Hill, New York.
- Parker, S.K. (2003). Longitudinal Effects of Lean Production on Employee and the Mediating Role of Work Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 88(4):620-634
- Pullin, J. (2002). In Pursuit of Excellence. *Professional Engineering*, 15:1-6
- Setijono, D. and Dahlgard, J.J. (2007). Customer Value as a Key Performance Indicator (KPI) and a Key Improvement Indicator. *Measuring Business Excellence*, 11(2):44-61.
- Shah, R. and Ward, P.T., 2003. Lean Manufacturing: Context, Practice Bundles, and Performance. *Journal of Operations Management*, 21(2):129-149.
- Spear, S.J. and Bowen, H.K. 1999. Decoding the DNA of the Toyota Production System. *Harvard Business Review*, 77(5):96-106
- Sweeney, M.T. (1990). Breakthrough to World Class Manufacturing: A Strategy for the Transformation. *5th International Conference on Manufacturing Strategy*, UK Operations Management Association. (June 1990)
- Toni, A D. and Tonchia, S. (1996). Lean Organization, Management by Process and Performance Measurement. *International Journal of Operations & Production Management*, 16(2):221-236
- Womack, J.P., Jones, D.T. and Roos, D. (1990). *The Machine that Changed the World*. New York, Rawson Associates
- Womack, J.P. and Jones, D.T., 1994. *From Lean Production to the Lean Enterprise*. Harvard Business Review, 72(20):93-103.
- Womack, J.P. and Jones, D.T. (1996a). *Lean Thinking*. Simon and Schuster, London
- Womack, J.P., Jones, D.T. and Roos, D. (1996b). *Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation*. Simon & Schuster: New York



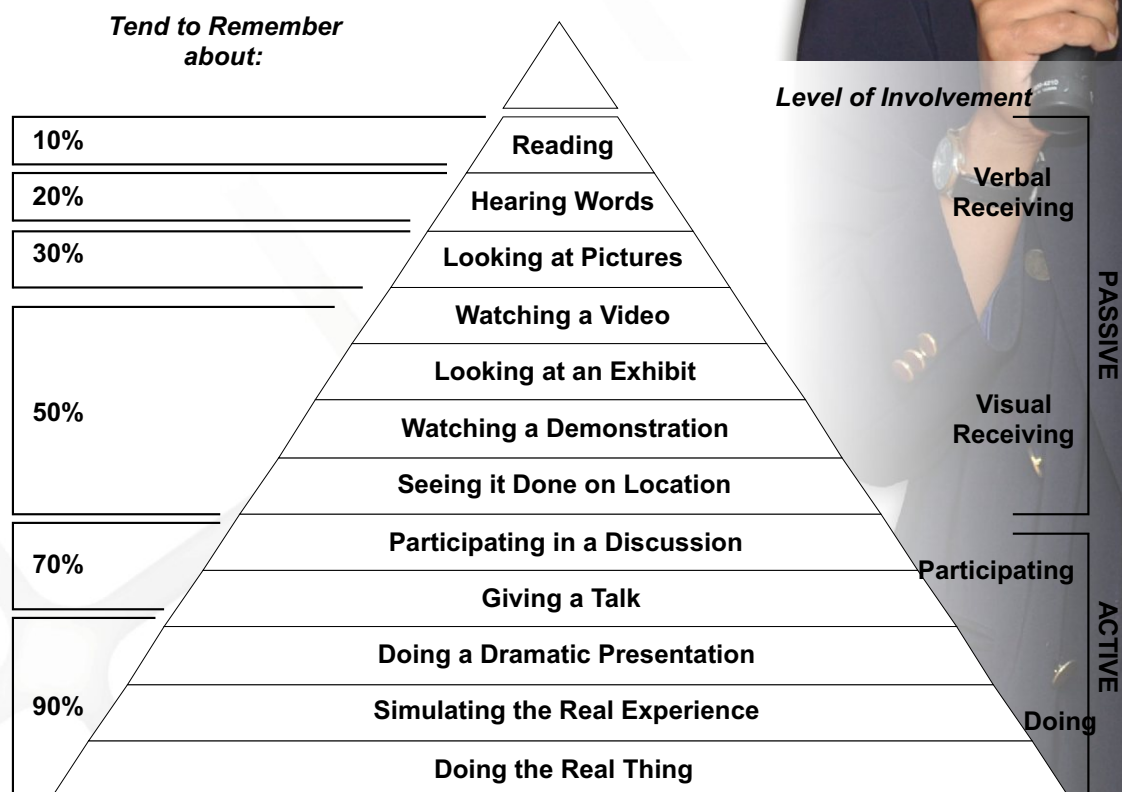
PEMBELAJARAN AKTIF (ACTIVE LEARNING)

Ibrahim Ahmad

Proses pembelajaran sering dikaitkan dengan guru atau pensyarah menyampaikan ilmu dan pelajar menerimanya seperti menuangkan air dari dalam cerek ke dalam cawan. Namun begitu setelah kajian dilakukan dan pelbagai teknik pengajaran cuba dipraktikkan, kini kualiti pembelajaran di kalangan pelajar mulai meningkat. Pelajar mampu bersoaljawab dengan pensyarah, berdiskusi serta mampu mengaktifkan pengetahuan sedia ada dan pengetahuan yang mereka perolehi.

Mengikut takrifan, pembelajaran adalah perubahan tingkah laku yang berlaku pada pelajar akibat daripada interaksi dengan persekitaran. Mengikut Crow and Crow (1963), Gagne (1965), dan Hilgard and Bower (1966) dalam Knowles (1990), inti proses belajar adalah perubahan pada diri individu dalam aspek-aspek pengetahuan, sikap, keterampilan, dan kebiasaan sebagai produk dan interaksinya dengan lingkungannya. Manakala mengikut Kolb (1986), mengatakan bahwa: "belajar adalah proses membangunkan pengetahuan melalui transformasi pengalaman"

Kaedah dan teknik dalam pembelajaran yang semakin digunapakai di pusat-pusat pengajian tinggi hari ini seperti Pembelajaran Berasaskan Masalah (*Problem-Based Learning*), Pembelajaran Berasaskan Projek (*Project-Based Learning*) dan pelbagai lagi. Secara asasnya kesemua kaedah dan teknik yang digunakan tersebut telah menghasilkan dua kelompok model pembelajaran seperti rajah di bawah.



Rajah 1 : Model Pembelajaran

Dua kelompok model pembelajaran tersebut adalah pembelajaran pasif dan pembelajaran aktif. Berdasarkan kepada Rajah 1 juga, kita dapati pelajar yang belajar secara aktif adalah pelajar yang kerap terlibat dalam perbincangan, memberikan pendapat selain daripada melakukan aktiviti berbentuk cuba jaya. Kecenderungan pelajar aktif memungkinkan ingatan terhadap kandungan pelajaran adalah lebih tinggi berbanding dengan pelajar yang pasif. Proses dua hala antara pelajar dengan pengajar memainkan peranan dalam membantu pelajar mengingat kandungan pelajaran.



Menurut Bonwell (1995), pembelajaran aktif memiliki ciri-ciri berikut :

- Penekanan proses pembelajaran bukan pada penyampaian maklumat oleh pensyarah melainkan pada pengembangan ketrampilan pemikiran analitis dan kritis terhadap topik atau permasalahan yang dibincangkan di dalam kuliah,
- Pelajar tidak hanya mendengarkan kuliah secara pasif tetapi melakukan aktiviti yang berkaitan dengan kandungan kuliah,
- Penekanan pada eksplorasi nilai-nilai dan sikap-sikap berkenaan dengan kandungan kuliah,
- Pelajar lebih banyak dituntut untuk berfikir secara kritis, menganalisa dan melakukan penilaian,
- Umpan-balik yang lebih cepat akan terjadi pada proses pembelajaran.

Kajian yang dilakukan oleh Thomas (1972) menunjukkan bahawa pelajar akan cenderung kehilangan tumpuan setelah 10 minit mengikut kuliah dari pensyarah yang pasif. Hal ini memungkinkan keberkesanan pembelajaran pelajar terjejas untuk memahami kandungan kuliah yang disampaikan. Salah satu dari cara terbaik untuk mengelakkan ini berlaku, pembelajaran aktif dicadangkan bagi menghindari perkara ini dari berlaku. Beberapa teknik pembelajaran aktif yang boleh digunakan di dalam kuliah.

3.1 Think-Pair-Share

Teknik ini boleh dimulakan dengan memberikan beberapa persoalan untuk difikirkan dalam 2 hingga 5 minit. Pelajar boleh diminta memberikan pendapat atau melakukan perbincangan ringkas bersama dengan rakan disebelahnya. Pensyarah boleh memilih beberapa orang pelajar untuk memberikan pendapat masing-masing atau mewakili ke seluruh kelas berdasarkan kepada persoalan yang ditimbulkan di awal kuliah. Biasanya teknik ini dilakukan setelah satu sesi kuliah bagi satu-satu tajuk berakhir. Setelah persoalan terjawab, perbincangan mengenai tajuk berikut boleh dilakukan bagi memberikan gambaran awal berkaitan dengan tajuk baru yang akan dikuliahkan.

3.2 Collaborative Learning Groups

Belajar di dalam kumpulan kecil di antara 4 hingga 5 orang secara konsisten. Ketua kumpulan dilantik di kalangan ahli kumpulan dan pencatat hasil perbincangan. Setiap kumpulan diberikan tugas berdasarkan tajuk yang dipelajari dalam kandungan kursus. Tugas yang telah siap perlu dihantar dihantar dalam bentuk laporan dan dibentangkan.

3.3 Student-led Review Session

Jika teknik ini digunakan, peranan mengemudi kuliah diberikan kepada pelajar. Pensyarah hanya bertindak sebagai pemudahcara dan fasilitator. Sesi seperti ini dapat dilakukan apabila pensyarah membuat *review* terhadap kandungan kuliah yang telah dipelajari. Dalam hal ini pelajar diminta mengajukan persoalan dan pelajar yang lain akan menjawabnya. Pembentukan kumpulan-kumpulan kecil boleh dibuat bagi memberikan input yang lebih baik. Pelajar digalakkan menerangkan hujah mereka dalam bentuk persembahan untuk menunjukkan kaedah yang bersesuaian yang digunakan oleh mereka.

3.4 Student Debate

Pembelajaran dalam bentuk perdebatan seperti ini memungkinkan pelbagai idea dan pendapat akan dikeluarkan oleh pelajar. Biasanya isu atau topik yang ingin dibahaskan bila teknik ini digunakan adalah persoalan yang kontroversi yang menimbulkan persoalan di kalangan pelajar. Peranan pensyarah di sini adalah untuk membimbing sesi perdebatan agar tidak terkeluar dari tajuk atau isu yang dibahaskan. Dalam memberikan pandangan, pelajar dituntut untuk memberikan bukti-bukti kukuh dari sumber yang berkaitan dengan bidang akademik khususnya dari bahan pembacaan seperti journal, kertas kerja, prosiding majalah dan akhbar.

3.5 Exam questions writing

Teknik ini serai digunakan oleh pensyarah di dalam bilik kuliah. Memberikan ujian dan kuiz dengan soalan-soalan yang berkaitan dengan kandungan kuliah yang telah dipelajari. Tetapi teknik ini boleh diubahsuai dengan memberikan peluang pula kepada pelajar sendiri menghasilkan soalan ujian dan kuiz tersebut. Ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pelajar mencerna kandungan pembelajaran yang telah disampaikan sebelum ini. Peranan pensyarah di sini adalah untuk menerangkan kembali atau memberikan komen ke atas soalan-soalan yang telah dihasilkan oleh pelajar di dalam bilik kuliah.

3.6 Class Research Symposium

Teknik pembelajaran aktif jenis ini biasanya dilakukan oleh pelajar sewaktu diberikan tugas dalam bentuk projek yang besar. Tugas atau projek yang diberikan tersebut biasanya diberikan di awal perkuliahan (semester bermula) dan memberikan masa atau peluang untuk pelajar mengumpul data, maklumat dan bahan-bahan berkaitan dengan skop projek. Projek atau tugas yang telah disiapkan pada hujung semester boleh dibentangkan dalam simposium atau seminar kecil seperti yang bagi mendedahkan pelajar terhadap pembentangan hasil kajian di peringkat yang lebih besar. Pelajar harus

mempertahankan hasil tugas atau projek yang telah disiapkan oleh mereka sendiri.

3.7 Analyze Case Studies

Teknik ini pula sesuai dijalankan di dalam kuliah-kuliah yang menawarkan mata pelajaran perniagaan atau bisnes. Pensyarah menyediakan kajian kes pada awal perkuliahan. Kes-kes yang perlu dikaji harus diterangkan terlebih dahulu kandungannya di dalam kuliah bagi mendapatkan idea atau penerangan yang mencukupi bagi menyelesaikan masalah tersebut. Sebagai contoh, pensyarah boleh menerangkan kegagalan sesuatu produk dipasarkan dan meminta pelajar mencari punca serta cadangan penyelesaian bagi memungkinkan produk yang dihasilkan tadi boleh dipasarkan dengan baik.

Penutup

Bagi memungkinkan pembelajaran aktif ini dapat dijalankan dengan sebaiknya, ada beberapa perkara yang perlu dipertimbangkan

- Tujuan pembelajaran aktif yang dibuat harus diketahui oleh setiap pensyarah
- Mahasiswa harus diberitahu apa yang akan arus dilakukan
- Memberikan arahan yang jelas pada setiap sesi yang dijalankan.
- Pertimbangkan teknik pembelajaran aktif yang sesuai untuk dijalankan dalam sesi P&P.
- Menggalakkan suasana pembelajaran aktif di dalam kelas oleh pensyarah itu sendiri.

Rujukan

Ari Samdhri. Pembelajaran Aktif . Teaching Improvement Workshop dalam Engineering Education Development Project.

Bonwell, C.C. (1995). Active Learning: Creating excitement in the classroom. Center for Teaching and Learning, St. Louis College of Pharmacy

Profil

Ibrahim Ahmad merupakan pensyarah di Jabatan Media Interaktif, FTMK. Bekas seorang guru selama 16 tahun di sekolah serta memiliki Sarjana Pendidikan (Multimedia Pendidikan) dan Sarjana Muda Sains dan Komputer Serta Pendidikan (Hons). Kajian beliau banyak berkaitan dengan pembangunan aplikasi multimedia yang diterapkan bersama dengan bidang pendidikan. Antara kajian beliau adalah berkaitan dengan Pembelajaran Berasaskan Masalah (PBL) dan ICT, *Game-Based Learning*, Pembelajaran Mobile (*Mobile Learning*), E-Learning dan APA – *Animated Pedagogial Agent*.



Kursus dan Aktiviti 2009

KURSUS ASAS PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN

KURSUS ASAS PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN

TARIKH	:	23 MAC 2009 – 31 MAC 2009
TEMPAT	:	PUSAT KONVENSyen KAMPUS BANDAR, UTeM
PENCERAMAH	:	Y. BHG. DATO' PROFESOR DR MOHD NOR BIN HUSAIN, TNC (A & A) UTeM EN. TAN KIM SEE, (FKEKK, UTeM) PROF. DR. MARIZAN BIN SULAIMAN (DEKAN FKE, UTeM) PROF. DR. MD. RAZALI BIN AYOB (DEKAN FKM, UTeM) DR. BURAIRAH BIN HUSSIN (TDA FTMK, UTeM) PROF. DR. MOHD RAZALI BIN MUHAMAD (DEKAN PPS, UTeM) PROF. DR. ZOLKEPLI BIN BUANG (DEKAN HEPA, UTeM) EN. MUHAMMAD DIMYATI BIN ABDULLAH (UTeM SOLUTION) TN. HJ. MOHD FAUZI BIN KAMARUDIN (PBPI, UTeM) PN. SHARIMLLAH DEVI a/p RAMACHANDRAN (PBPI, UTeM) EN. MOHD NIZAM BIN PAVEL (BPA, UTeM) PROF. ABDUL HAMID BIN HAMIDON (FKEKK, UTeM) EN. AHMAD ROZELAN BIN YUNUS (PENGARAH BKP, UTeM) PROF. MADYA DR. MANSOR BIN HJ. AHMAD (PENGARAH CADE (P & P), UPM) PROF. MADYA SHAHDAN BIN MD. LANI (PENGARAH PJKA, UTeM) PROF. MADYA DR. HJH. HANIPAH BT. HUSSIN (PBPI, UTeM)

OBJEKTIF KURSUS

Menjelaskan kepentingan kepimpinan dan pembangunan akauntabiliti akademik ke arah mempertingkatkan daya saing institusi
Mengenal pasti beberapa kemahiran asas dalam P & P yang boleh diaplikasikan di fakulti
Mengambil bahagian secara berkesan dalam aktiviti P & P melalui persembahan kumpulan
Mengumpul dan menyediakan maklumat – maklumat yang diperlukan dalam penyelenggaraan fail subjek dalam ISO
Membuat perancangan pengajaran dan pembelajaran secara berkesan
Menjelaskan teori dan model pembelajaran di institusi pendidikan tinggi
Mengaplikasikan e – learning dalam pengajaran dan pembelajaran
Menjelaskan konsep dan matlamat pengujian, pengukuran dan penilaian dalam pendidikan
Menjelaskan konsep kesahan, kebolehpercayaan, keobjektifan, kebolehtadbiran dan kemudahafsan
Membezakan bentuk penilaian formatif, sumatif, pra kelayakan dan diagnostik serta penilaian alternatif
Membezakan penilaian berasaskan norma dan kriteria
Mengira indeks kesukaran dan indeks diskriminasi bagi setiap item ujian
Membandingkan indeks kesukaran dan indeks diskriminasi

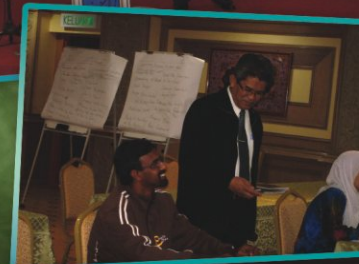
KURSUS PEDAGOGI LANJUTAN

KURSUS PEDAGOGI LANJUTAN

TARIKH	:	18 MEI 2009
TEMPAT	:	PUSAT KONVENSyen KAMPUS BANDAR, UTeM
PENCERAMAH	:	PROF. MADYA DR. HJH. HANIPAH BINTI HUSSIN (PBPI, UTeM)

OBJEKTIF KURSUS

Mengaplikasikan model dan strategi pengajaran yang berkesan
Membincangkan aspek – aspek di dalam teknik pengajaran dan pembelajaran
Menulis instruksional objektif dan perancangan mengajar
Mengaplikasikan teknik – teknik soalan yang berkesan menggunakan Higher Order Thinking Skills (HOTS)
Menggunakan AVAs dengan berkesan
Mengaplikasikan teknik pemantauan dan strategi pengurusan bilik kuliah
Menilai prestasi pelajar



KURSUS "COMMUNICATION, LISTENING AND PRESENTATION SKILLS: SCIENCE AND TECHNOLOGY PRACTICE" (CLAPS)

TARIKH
TEMPAT
PANEL

: 25 MEI 2009 – 26 MEI 2009
: PUSAT KONVENSYEN KAMPUS BANDAR, UTaM
: - PN. NORAINI BT. HUSIN (PBPI, UTaM)
- PN. SHARIMLLAH DEVI a/p RAMACHANDRAN (PBPI, UTaM)

OBJEKTIF KURSUS

Apply an identified speaking system to increase confidence to think and communicate clearly in Standard English
Demonstrate the ability to listen actively and positively in class
Able to give public speech skillfully
Able to present a topic with confidence

BENGKEL PEMBINAAN DAN PENYEDIAAN ITEM SOALAN

TARIKH
TEMPAT

: 27 JULAI 2009 – 28 JULAI 2009
: PUSAT KONVENSYEN
KAMPUS BANDAR, UTaM
: PROF. MADYA DR. MOHAMED NAJIB
BIN ABDULGHAFAR (UTM)

OBJEKTIF KURSUS

Membezakan konsep pengujian, pengukuran dan penilaian
Membina ujian berdasarkan konsep 'Taxonomy Bloom'
Membina ujian item yang baik
Mengaplikasikan konsep ketepatan ke dalam pembinaan ujian
Mengendalikan analisis item
Mengaplikasikan penilaian alternatif



KURSUS PEMBINAAN RUBRIK DALAM PENILAIAN LOKI

TARIKH : 14 SEPTEMBER 2009
TEMPAT : HOTEL EVERLY RESORT, MELAKA
PENCERAMAH : PROF. MADYA DR. MOHD. MAJID BIN KONTING (AKEPT)

OBJEKTIF KURSUS

Membandingkan penaksiran dengan penilaian
Menyediakan / membangunkan rubrik bagi menaksir hasil kerja pelajar

Program Ahlan Ya Ramadhan: *Pautan Hati, Iman dan Amal*



Pada 4 September 2009 bersamaan 14 Ramadhan 1403H : Pusat Pengajaran dan Pembelajaran dengan kerjasama Penerbit Universiti telah menganjurkan Program Ahlan Ya Ramadhan : Pautan Hati, Iman dan Amal bertempat di Pusat Konvensyen, Kampus Bandar UTeM.

Program ini dihadiri oleh semua warga PPP dan Penerbit seramai 28 orang dengan satu tujuan dalam usaha mengeratkan silaturrahim di antara staf di Kampus Bandar. Program ini juga diadakan dengan tujuan mengimarahkan Ramadhan yang mulia di samping meningkatkan profesionalisme staf dalam kerja berpasukan di dalam aktiviti seperti Kiambang Bertaut, Mission Impossible dan Amanahku Tanggungjawabku yang telah dirancang oleh pihak perunding. Program ini dikendalikan oleh Perunding dari Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor iaitu Prof. Madya Syed Shafeq bin Syed Mansor. Semoga penganjuran program usahasama seperti ini mendapat perhatian Fakulti dan Pusat lain di UTeM di masa hadapan.



Prof. Madya Syed Shafeq
bin Syed Mansor



Bengkel Pemantapan Modul Kursus Penasihat Akademik

9 September 2009 : Bengkel Pemantapan Modul Kursus Penasihat Akademik telah diadakan dengan melibatkan lima (5) orang penceramah jemputan Kursus Penasihat Akademik iaitu; Prof. Abdul Hamid bin Hamidon, Dr. Syed Najmuddin bin Syed Hassan, En. Ahmad Rozelan bin Yunus, En. Muhammad bin Hj. Bokhari dan En. Mohd Nizam bin Pavel di Mahkota Hotel, Melaka.

Bengkel ini dilaksanakan bagi tujuan memantapkan modul Kursus Penasihat Akademik yang sedia ada dari segi penambahbaikan dan penyemakan semula topik-topik yang relevan dan terkini sesuai dengan kaedah pengajaran dan pembelajaran di UTeM. Kursus Penasihat Akademik ini merupakan salah satu Kursus Wajib bagi pensyarah yang berkhidmat di UTeM. Ianya perlu dilaksanakan bagi memastikan pensyarah memainkan peranan dalam menyampaikan maklumat dan nasihat yang tepat dan berterusan untuk membantu meningkatkan prestasi akademik pelajar.

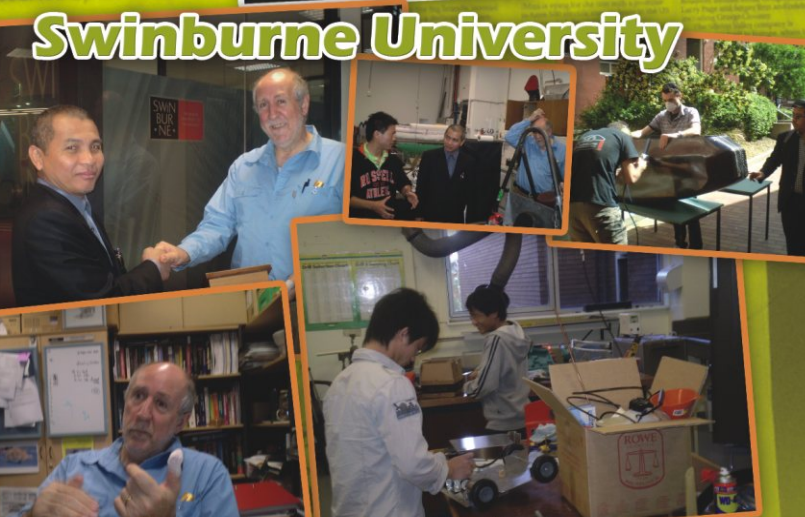
Program Ilmiah Bersama Anak Yatim PAYASUM

Salah satu program khidmat masyarakat PPP bagi tahun 2009 ialah "Program Ilmiah Bersama Anak Yatim PAYASUM" telah diadakan 16 Oktober 2009 di Pusat Konvensyen, Kampus Bandar. Seramai 36 anak-anak yatim perempuan dari rumah kebajikan berkaitan telah menghadiri program yang dianjurkan khas dengan matlamat perkongsian ilmu dalam menjadi pelajar yang cemerlang, komunikasi yang berkesan dan psikologi seorang pelajar yang cemerlang. Penceramah-penceramah program ini adalah terdiri daripada Pengarah PPP dan Timbalan Pengarah berserta penceramah jemputan yang merupakan staf akademik Fakulti Teknologi Maklumat dan Komunikasi iaitu En. Ibrahim bin Ahmad. Program telah dilaksanakan dengan jayanya dan menepati objektif salah satu sasaran kerja tahunan PPP.





La Trobe University



Swinburne University



Monash University



The University of Melbourne

LAWATAN PUSAT PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN (PPP) KE UNIVERSITI - UNIVERSITI DI AUSTRALIA

Pada 1-7 November 2009, Pusat Pengajaran dan Pembelajaran (PPP) yang diwakili oleh Dr. Syed Najmuddin bin Syed Hassan (Pegawai PPP), Dr. Hjh. Norasiken binti Bakar (Timbalan Pegawai) dan Cik Norazah binti Mohamed Yazid (Penolong Pendaftar) telah mengadakan lawatan ke 5 buah universiti di Australia iaitu Monash University, La Trobe University, Victoria University, Swinburne University dan Melbourne University. Lawatan ini bertujuan untuk membuat tinjauan terhadap sistem dan perancangan dalam pembangunan program latihan akademik dan profesional pengajaran dan pembelajaran di universiti - universiti berkenaan. Selain itu, PPP mengambil inisiatif untuk mengadakan lawatan ke universiti tersebut berdasarkan pengalaman dalam pengendalian pengajaran dan pembelajaran serta susun atur bilik kuliah berdasarkan konsep *Outcome-Based Education (OBE)* seperti teknik *Problem Based Learning (PBL)*, *Project Based Learning*, *Enquiry Based Learning (EBL)*, *Active Learning* dan *Collaborative Learning*. Teknik

pengajaran dan pembelajaran berdasarkan OBE dilihat mampu meningkatkan modal insan pelajar, berfikir kreatif, peka terhadap teknologi maklumat, meningkatkan kemahiran pelajar dalam berkomunikasi serta bersahsiah mulia. Maklumat dan nasihat yang diperolehi di harap dapat memantapkan PPP sebagai pusat yang memberi latihan atau *in-house training*, *hands-on* dan program P&P yang bersesuaian dan menyokong aspirasi UTeM untuk memiliki staf akademik yang kompeten di peringkat antarabangsa.



Victoria University

galeri



BENGKEL MANUAL PROS
PUSAT PENGAJAR
PEMBELAJARAN

FEBRUARI - 1 MA
PUSAT PENGAJAR
PEMBELAJARAN

galeri

BENGKEL OUTCOME BASED EDUCATION
UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA
14-16 OGOS 2009
QUALITY HOTEL KUALA LUMPUR

