PEMBELAJARAN BERTERUSAN UNIVERSITI (PBU)/CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

1.0 LATAR BELAKANG

1.1 PTK dilaksanakan pada tahun 2002 bagi memantapkan keupayaan sumber manusia supaya lebih kompetetif, kompeten dan mampu bersama organisasi bagi memacu aspirasi negara. PTK juga bertujuan mempertingkatkan kecekapan dan keberkesanan sistem Penyampaian dalam perkhidmatan awam bagi memenuhi ekspektasi 'stakeholders' dan pelanggan.

1.2 PTK juga melalui proses perubahan di mana penambahbaikan telah dibuat terhadap pelaksanaan PTK. Tahun 2005 perubahan telah dibuat dengan memperkenalkan sistem aras dan tahun 2006 diperkenalkan pula kekerapan peluang menduduki PTK.

1.3 Perubahan selanjutnya pula pada tahun 2008, JPA telah mengeluarkan Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil. 19 tahun 2008 dengan memberi opsyen kepada Universiti untuk memilih kaedah baru penilaian PTK. Pada dasarnya Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil. 19 Tahun 2008 mengekalkan konsep asal PTK walaubagaimanapun dalam aspek penilaian kompetensi beberapa aspek penilaian kompetensi telah dimantapkan iaitu:-

- Pembaharuan Kedah penilaian – Penambahbaikan kaedah sedia ada dan pengenalan kaedah baru.
- Penilaian Menyeluruh – Pengurangan pergantungan kepada peperiksaan dan mengambil kira pelaksanaan tugas pegawai.
- Fleksibiliti – Fleksibiliti dalam penggunaan kaedah/aktiviti penilaian
- Berteraskan Pembangunan – Penilaian berteraskan pembangunan/pembuktian kompetensi
- Pemantapan Pengurusan – Peningkatan komitmen calon dan kecekapan pengurusan

1.4 Surat Pekeliling berkenaan juga memberi ruang kepada Universiti untuk memilih satu daripada empat pilihan untuk diterima pakai di Universiti. Pilihan tersebut adalah seperti berikut:-

- Mengekalkan kaedah PTK sedia ada, atau
- Bertukar kepada kaedah Pusat Penilaian Kompetensi (PPK), atau
- Penilaian Kompetensi Berterusan (PKB/CPD), atau
- Penilaian Berteraskan Latihan (PBL).

1.5 Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti (LPU) yang diadakan pada 23 Jun 2009 telah bersetuju untuk menerimapakai Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil. 19 Tahun 2008 dan bersetuju memilih PKB/CPD sebagai kaedah penilaian PTK kepada staf universiti berkuatkuasa pada Januari 2010.

1.6 Pelaksanaan PKB/CPD bukan bermaksud PTK dimansuhkan tetapi cara penilaian PTK diubah dan dimantapkan kepada PKB/CPD.

1.7 Mesyuarat Jawatankuasa Dasar Kompetensi pada 19 Januari 2010 telah bersetuju menggunakan istilah Pembelajaran Berterusan Universiti (PBU) bagi menggantikan PKB/CPD.

2.0 KONSEP DAN FALSAFAH

2.1 PBU adalah proses pembelajaran sepanjang hayat untuk membangun dan meningkatkan kompetensi individu yang banyak digunakan oleh badan-badan professional bagi membangunkan profesion tertentu contohnya Doktor, Arkitek dan Jurutera. Ianya merangkumi aktiviti pengembangan pengetahuan, kemahiran dan sikap serta memahami dan mengaplikasi pengetahuan dan kemahiran baru dalam jawatan masing-masing dan membolehkan staf:

- Memahami dan mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran baru dalam bidang pejawatan masing-masing.
- Menghadapi perubahan dan cabaran dalam pembangunan kerjaya
- Sentiasa menghayati nilai-nilai murni dan sikap positif
- Menyokong pencapaian objektif PTK.

2.2 Pelaksanaan PBU untuk staf UUM berasaskan kepada kombinasi model yang telah dipraktikkan oleh USM, UPSI, UTeM dan Kementerian Kesihatan Malaysia. Unit Latihan telah mengintegrasi semua inisiatif dan sistem yang sedia ada dan membuat pindaan kepada beberapa aspek tertentu mengikut kesesuaian dan keperluan UUM. Gambarajah Model Bersepadu Pembangunan dan pengurusan Prestasi Staf berasaskan kompetensi adalah ditunjukkan dalam Rajah 1.