



KEMENTERIAN  
PENDIDIKAN  
MALAYSIA



اينستيتوت فدا ايمان كورو  
INSTITUT PENDIDIKAN GURU KAMPUS IPOH  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

**EDU 3108**

**ASAS KEPIMPINAN DAN  
PERKEMBANGAN PROFESIONAL GURU**



KEMENTERIAN  
PENDIDIKAN  
MALAYSIA



اينستيتوت فدا ايمان كورو  
INSTITUT PENDIDIKAN GURU KAMPUS IPOH  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

## **Falsafah Pendidikan Kebangsaan**

Pendidikan di Malaysia adalah suatu usaha berterusan ke arah memperkembangkan lagi potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk mewujudkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi, dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Usaha ini adalah bagi melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu pengetahuan, berkecakupan, berakhlak mulia, bertanggungjawab, dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat, dan negara.

## **Falsafah Pendidikan Guru**

Guru yang berpekeri mulia, berpandangan progresif dan saintifik, bersedia menjunjung aspirasi negara serta menyanjung warisan kebudayaan negara, menjamin perkembangan individu, dan memelihara suatu masyarakat yang bersatu padu, demokratik, progresif, dan berdisiplin.

**Hak cipta terpelihara. Kecuali untuk tujuan pendidikan yang tidak ada kepentingan komersial, tidak dibenarkan sesiapa mengeluarkan atau mengulang mana-mana bahagian artikel, ilustrasi dan kandungan buku ini dalam apa-apa juga bentuk dan dengan apa-apa cara pun, sama ada secara elektronik, fotokopi, mekanik, rakaman atau cara lain sebelum mendapat izin bertulis daripada Rektor Institut Pendidikan Guru Malaysia, Kementerian Pelajaran Malaysia.**

**MODUL PEMBELAJARAN INI DIEDARKAN UNTUK KEGUNAAN PELAJAR-PELAJAR YANG BERDAFTAR DENGAN INSTITUT PENDIDIKAN GURU, KEMENTERIAN PELAJARAN MALAYSIA BAGI MENGIKUTI PROGRAM PENSISWAZAHAN GURU (PPG) IJAZAH SARJANA MUDA PERGURUAN.**

**MODUL PEMBELAJARAN INI HANYA DIGUNAKAN SEBAGAI BAHAN PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN BAGI PROGRAM-PROGRAM TERSEBUT.**

Cetakan Jun 2011  
Institut Pendidikan Guru  
Kementerian Pelajaran Malaysia

## **Kandungan**

- I. Falsafah Pendidikan Kebangsaan**
- II. Tajuk 1 :Konsep Mengajar Sebagai Satu Profesion**
- III. Tajuk 2 : Kod Etika Dan Akauntabiliti Keguruan**
- IV. Tajuk 3 : Isu – Isu Etika Guru**
- V. Tajuk 4 : Peringkat – Peringkat Perkembangan Guru**
- VI. Tajuk 5 : Peranan Guru Sekolah Rendah**
- VII. Tajuk 6 : Kepimpinan Guru**
- VIII. Tajuk 7 : Struktur Organisasi Pendidikan**
- IX. Tajuk 8 : Perkembangan Profesionalisme Guru**

## PENGENALAN

Modul pembelajaran ini disediakan untuk membantu anda menguruskan pembelajaran anda agar anda boleh belajar dengan lebih berkesan. Anda mungkin kembali semula untuk belajar secara formal selepas beberapa tahun meninggalkannya. Anda juga mungkin tidak biasa dengan mod pembelajaran arah sendiri ini. Modul pembelajaran ini memberi peluang kepada anda untuk menguruskan corak pembelajaran, sumber-sumber pembelajaran, dan masa anda.

## PEMBELAJARAN ARAH KENDIRI

Pembelajaran arah sendiri memerlukan anda membuat keputusan tentang pembelajaran anda. Anda perlu memahami corak dan gaya pembelajaran anda. Adalah lebih berkesan jika anda menentukan sasaran pembelajaran sendiri dan aras pencapaian anda. Dengan cara begini anda akan dapat melalui kursus ini dengan mudah. Memohon bantuan apabila diperlukan hendaklah dipertimbangkan sebagai peluang baru untuk pembelajaran dan ia bukannya tanda kelemahan diri.

## SASARAN KURSUS

Pelajar Sarjana Muda Perguruan dengan Keujian yang mendaftar dengan Institut Pendidikan Guru, Kementerian Pelajaran Malaysia (IPG KPM) di bawah Program Pensiswazahan Guru (PPG).

## JAM PEMBELAJARAN PELAJAR (JPP)

Berdasarkan standard IPG KPM yang memerlukan pelajar mengumpulkan 40 jam pembelajaran bagi setiap jam kredit. Anggaran peruntukan jam pembelajaran adalah seperti dalam Jadual 1:

\* Latihan amali akan dijalankan pada hari Ahad atau melalui kursus intensif.

## SUSUNAN TAJUK MODUL

Modul ini ditulis dalam susunan **tajuk**. Jangka masa untuk melalui sesuatu tajuk bergantung kepada gaya pembelajaran dan sasaran pembelajaran sendiri anda. **Latihan-latihan** disediakan dalam setiap tajuk untuk membantu anda mengingat semula apa yang anda telah pelajari atau membuatkan anda memikirkan tentang apa yang anda telah baca. Ada di antara latihan ini mempunyai cadangan jawapan. Bagi latihan-latihan yang tiada mempunyai cadangan jawapan adalah lebih membantu jika anda berbincang dengan orang lain seperti rakan anda atau menyediakan sesuatu nota untuk dibincangkan semasa sesi tutorial. Anda boleh berbincang dengan pensyarah, tutor atau rakan anda melalui email jika terdapat masalah berhubung dengan modul ini.

## **IKON**

Anda akan mendapati bahawa **ikon** digunakan untuk menarik perhatian anda agar pada sekali imbas anda akan tahu apa yang harus dibuat.

## **PEPERIKSAAN DAN PENTAKSIRAN**

Anda juga diperlukan untuk menduduki **peperiksaan bertulis** pada akhir kursus. Tarikh dan masa peperiksaan akan diberitahu apabila anda mendaftar. Peperiksaan bertulis ini akan dilaksanakan di tempat yang akan dikenal pasti.

Soalan peperiksaan akan meliputi semua tajuk dalam modul pembelajaran dan juga perbincangan

### **Tip untuk membantu anda melalui kursus ini.**

1. Cari sudut pembelajaran yang sunyi agar anda boleh meletakkan buku dan diri anda untuk belajar. Buat perkara yang sama apabila anda pergi ke perpustakaan.
2. Peruntukkan satu masa setiap hari untuk memulakan dan mengakhiri pembelajaran anda. Patuhi waktu yang diperuntukkan itu. Setelah membaca modul ini teruskan membaca buku-buku dan bahan-bahan rujukan lain yang dicadangkan.
3. Luangkan sebanyak masa yang mungkin untuk tugas tanpa mengira sasaran pembelajaran anda.
4. Semak dan ulangkaji pembacaan anda. Ambil masa untuk memahami pembacaan anda.
5. Rujuk sumber-sumber lain daripada apa yang telah diberikan kepada anda. Teliti maklumat yang diterima.
6. Mulakan dengan sistem fail agar anda tahu di mana anda menyimpan bahan-bahan yang bermakna.
7. Cari kawan yang boleh membantu pembelajaran anda.

Aktiviti-aktiviti Pembelajaran	Agihan Jam pembelajaran Mengikut Kredit Kursus					
	3 Kredit		2 Kredit		1 Kredit	
	Tanpa Amali (3+0)	Ada Amali (2+1) (1+2) (0+3)	Tanpa Amali (2+0)	Ada Amali (1+1) (0+2)	Tanpa Amali (1+0)	Ada Amali (0+1)
Membaca modul pembelajaran dan menyiapkan latihan / tugas terarah / amali	70	60	70	62	70	65
Menghadiri kelas interaksi bersemuka (5 kali)	10	10	5	5	5	5
Latihan Amali*	-	10	-	8	-	5
Perbincangan Atas Talian	7½	7½	5½	5½	5½	5½
Kerja Kursus	20	20	20	20	15	15
Ulangkaji	10	10	10	10	5	5
Amali/Peperiksaan	2½	2½	2½	2½	2½	2½
Jumlah Jam Pembelajaran	120		80		40	

## Tajuk 1 :Konsep Mengajar Sebagai Satu Profesion

Hasil Pembelajaran

1. Menjelaskan konsep profesion dan profesionalisme.
2. Menghuraikan ciri –ciri sebagai seorang profesional.

### 1.0 Pengenalan

Profesion keguruan merupakan profesion yang tertua di dunia dan kini memasuki satu lagi era baharu. Peranan guru pada masa dahulu hanya bertumpu sebagai penyampai ilmu. Berbanding sistem pendidikan kini, guru lebih banyak berperanan sebagai pemudah cara pengetahuan yang seharusnya lebih bersedia dan peka dalam melahirkan dan menggunakan situasi-situasi pembelajaran secara cekap dan berkesan. Selaras dengan perubahan peranan pendidik, guru harus lebih inovatif, kreatif dan efektif dalam penyampaianya serta sentiasa memikirkan pendekatan baharu untuk mengadaptasikan amalan mereka dengan kehendak pelajar sebagai '*knowledge worker*' dalam era revolusi maklumat abad ke-21.

Guru dalam alaf baharu seharusnya profesional dan profesionalismenya ialah kunci kepada peningkatan kualiti (Jemaah Nazir, 2001). Kualiti yang dimaksudkan merujuk kepada kualiti proses dan yang lebih penting lagi ialah kualiti produk (*output*). Dengan ini, sumber manusia (modal insan) perlu dibangunkan secara bersepadu melalui latihan-latihan bagi memastikan setiap individu dapat mengembangkan potensi ke tahap yang optimum. Program-program pembangunan profesional sudah tentu dapat mengupayakan guru demi meningkatkan kualiti pendidikan negara. Untuk mendalami peranan guru dalam profesionnya, bab ini akan membincangkan konsep profesion, profesionalisme dan ciri-ciri yang dimiliki guru yang profesional.

### 1.1 Konsep Profesion dan Profesionalisme

Profesion merujuk kepada suatu pekerjaan yang melaksanakan fungsi sosial yang penting. Untuk mencapai fungsi tersebut, tahap kemahiran tertentu dan suatu pengalaman pengetahuan sistematik berasaskan teori yang dipegang oleh seseorang individu diperlukan. Pendek kata, suatu profesion ialah suatu bidang yang mempunyai ciri-ciri seperti kepentingan kemahiran intelek, latihan ikhtisas yang mencukupi, khidmat yang diperlukan oleh masyarakat, menikmati autonomi individu dan kumpulan, mementingkan mutu perkhidmatan, mempunyai tatasusila perkhidmatan atau kod etika dan mempunyai organisasi tersendiri untuk menguruskan hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan (Lieberman, 1956).

Menurut Kamus Dewan (2005), 'profesion' ialah suatu bidang pekerjaan khasnya yang memerlukan pendidikan dan kecekapan serta kemahiran yang tinggi dan latihan yang khas. (Contohnya: perundangan, perubatan, perguruan dan lain-lain.) Nilaitara- nilaitara suatu profesion merupakan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi supaya setiap ahli profesional akan mematuhi demi mengawal kualiti dan nilaitara perkhidmatan tersebut. Secara umumnya, kita boleh menganggap bidang keguruan sebagai suatu profesion manakala guru-guru merupakan ahli-ahli profesional dalam profesion tersebut.

Konsep profesional pula merujuk kepada ciri-ciri atau atribut yang terdapat dalam kalangan ahli dalam suatu profesion. Mengikut Ornstein dan Levine (1993), terdapat empat atribut dalam suatu profesion, iaitu ahli perlu menguasai ilmu pengetahuan yang mendalam,



kecekapan dan kepakaran dalam bidang tertentu, adanya kod etika untuk mengawal tingkah laku ahli-ahli serta kebenaran/persetujuan diberi kepada suatu profesion oleh masyarakat untuk beroperasi.

Berdasarkan atribut di atas, seorang profesional perlu menguasai pengetahuan yang mendalam seperti mana guru melalui pendidikan formal hingga ke tahap sarjana muda, sarjana dan doktor falsafah. Satu standard yang ditetapkan untuk seseorang guru memperoleh latihan keguruan dalam subjek pengkhususan sebelum diiktiraf sebagai seorang profesional. Tambahan pula, profesion keguruan mempunyai kod etika untuk mengawal tingkah laku mereka dan kod etika ini merupakan pegangan dan panduan seseorang guru semasa berkhidmat dalam profesion keguruan. Manakala Hoyle (1980) menghuraikan profesionalisme sebagai sikap dan tindakan yang menyentuh aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti hal-hal tentang syarat-syarat kerja, soal gaji dan upah, jadual tugas dan hal-hal lain yang berkaitan dengannya. Semuanya ialah hal-hal yang selalu dihubungkan dengan perjuangan kesatuan sekerja.

Selama ini, telah timbul suatu persoalan, iaitu 'Adakah guru seorang profesional?' Anggapan umum bahawa guru adalah profesional termasuklah latihan perguruan telah membekali mereka dengan pengetahuan yang mendalam tentang subjek, pedagogi dan pelajar serta kedudukan mereka sebagai guru memberikan suatu autonomi kepada mereka. Persoalan sama ada guru seorang profesional atau tidak telah lama dibangkitkan. Secara tradisinya, seorang profesional berbeza daripada orang lain kerana beliau mempunyai (a) asas pengetahuan mendalam, (b) komitmen untuk memenuhi keperluan klien, (c) identiti kuat secara kolektif (komitmen profesional) dan (d) autonomi profesional (Talbert & Mc Laughlin, 1994). Mengikut Etzioni (1969), jika guru tidak mempunyai kawalan terhadap standard profesional mereka, maka guru adakala dianggap sebagai separa profesional. Hal ini kerana, guru tidak mempunyai kuasa penuh dalam membuat keputusan untuk pelbagai aspek dalam profesion. Mengikut Lilia dan Norlena (1998), penyusutan kuasa untuk menjalankan tugas secara profesional menyebabkan imej profesion keguruan menurun di kaca mata masyarakat. Walau bagaimanapun, guru kini dapat menggunakan autonomi dalam membuat keputusan di dalam bilik darjah. Seperkara lagi, pengambilan Guru Sandaran Tidak Terlatih (GSTT) ke dalam profesion sebelum dilatih dan ditauliahkan juga merupakan satu lagi isu.

Namun begitu, aspek keguruan dianggap sebagai satu profesion apabila guru memperoleh pengetahuan atau kemahiran melalui latihan dalam suatu tempoh masa yang panjang, meningkatkan profesionalisme, komited kepada klien dan mempunyai kuasa autonomi dalam membuat keputusan.

(a) Pengetahuan mengenai mata pelajaran yang diajar

Sebelum seseorang menjadi guru yang bertauliah, beliau perlu menerima latihan keguruan dari segi pengetahuan mendalam tentang mata pelajaran, pengetahuan kandungan pedagogi, kaedah dan teknik penyampaian pelajaran serta mempunyai sahsiah yang baik hasil daripada latihan untuk membolehkannya melaksanakan pengajaran dengan berkesan. Mengikut Shulman (1987), pengetahuan yang perlu dikuasai termasuk:

Pengetahuan isi kandungan mata pelajaran.

Pengetahuan mengenai pedagogi asas seperti prinsip dan strategi pengurusan bilik darjah. Pengetahuan mengenai kurikulum, iaitu sukatan pelajaran, buku teks, panduan pembelajaran dan bahan pengajaran untuk mata pelajaran.

Memperoleh pengetahuan kandungan pedagogi (*pedagogical content knowledge*), iaitu gabungan pengetahuan kandungan mata pelajaran dan pengetahuan tentang pedagogi asas pengajaran bagi satu-satu mata pelajaran. Di samping itu juga, pengetahuan ini

mbolehkan guru mengajarkan topik yang spesifik dengan tujuan menggalakkan pemahaman konseptual pelajar. Pengetahuan ini dikatakan unik bagi profesion keguruan dan merupakan satu kefahaman yang profesional (Lilia & Abdullah, 1999). Pengetahuan mengenai pentadbiran sekolah, budaya sekolah dan cara bekerja sebagai satu pasukan dalam organisasi. Pengetahuan mengenai tujuan, nilai, falsafah dan sejarah pendidikan.

(b) Pengetahuan mengenai pelajar

Pengajaran yang efektif memerlukan guru mempunyai pengetahuan tentang perkembangan kanak-kanak dan remaja dari perspektif kognitif, sosial, fizikal dan emosi. Pemahaman tentang kepelbagaian kecerdasan pelajar, perbezaan individu dari segi kognitif, budaya dan emosi dapat membantu guru memperkembang potensi pelajar ke peringkat optimum. Di samping itu juga, guru perlu mempunyai pengetahuan tentang cara pelajar belajar dan keperluan pelajar agar guru dapat memberikan pendekatan pengajaran dan tugas yang sesuai serta cara memotivasikan pelajar setelah mengenai pasti kekuatan dan kelemahan pelajar. Dalam proses menilai pelajar, guru harus berkebolehan menganalisis dan membuat keputusan yang terbaik untuk pelajar. Guru perlu menilai pemahaman pelajar, membuat refleksi amalan pengajaran serta menambahbaik perancangan dan proses pengajaran.

(c) Peningkatan profesionalisme guru

Sebagai guru yang profesional, kemahiran dan pengetahuan mengenai kaedah dan teknik pengajaran perlu diperkemas dari semasa ke semasa. Guru perlu melengkapkan diri dengan pembaharuan dan perubahan kurikulum agar tidak ketinggalan terhadap perkembangan pesat yang berlaku dalam dunia pendidikan. Maka profesion keguruan diharapkan dapat membuat anjakan paradigma kepada budaya yang berasaskan ilmu dan pemikiran (Rohani Abdul Hamid, 1998). Di samping itu juga, guru harus berupaya membuat keputusan dalam hal-hal bilik darjah dalam profesion keguruan. Profesion keguruan sememangnya bidang kerjaya yang bukan sahaja mengajar atau mendidik anak bangsa, malah pentadbir dan gum harus boleh membuat sesuatu keputusan dalam melaksanakan sesuatu tindakan dan menilai semula hasil sesuatu perkara yang dijalankan. Kini pentadbir bersama dengan guru telah berupaya membuat keputusan secara kritis dan kreatif di dalam dan di luar bilik darjah demi meningkatkan keberkesanan pelaksanaan dalam pengurusan sekolah.

Namun begitu, seseorang guru yang sentiasa berusaha untuk mempertingkatkan kualiti pengajarannya dan sentiasa mementingkan kejayaan dan kebajikan murid-muridnya dikatakan mempunyai profesionalisme yang tinggi. Dengan perkataan lain, guru itu melihat perguruan dan tugasnya bukan semata-mata sebagai satu pekerjaan tetapi sebagai satu profesion (Omar Hashim, 1993).

## 1.2 Ciri-ciri Guru yang Profesional

Berdasarkan penelitian tentang profesionalisme guru, kita dapat merumuskan bahawa guru yang profesional perlu berilmu, berkemahiran dan berketerampilan dalam pengetahuan pedagogi serta pengetahuan kandungan pedagogi dalam pengajaran & pembelajaran. Di samping itu, guru yang profesional perlu mempunyai sahsiah yang baik dan boleh diteladani pelajar. Mengikut Mohamad Sani (1998), guru yang profesional mempunyai atribut seperti mana sebagai guru yang berwibawa :

Sahsiah	Ketrampilan	Ilmu
Bertaqwa	Merancang P&P	Isi kandungan
Berakhlak	Mengurus P&P	matapelajaran
Berperibadi mulia	Memilih strategi P&P	Pengetahuan kandungan
Mempunyai komitmen	Merangsang P&P	Pedagogi
Bersopan santun	Kemahiran teknologi	Bahan
Bersikap positif	Kemahiran generik	Kaedah
Berkebolehan memimpin	Kemahiran kaunseling	Teknologi
Mengamalkan budaya ilmu	Menilai P&P	

Selaras dengan guru yang profesional, ciri-ciri guru yang berkesan seperti mana berikut:

Bersikap profesional.

Mempamerkan ciri-ciri kekuatan teori.

Kaya dengan ilmu.

Bertindak atas landasan etika dan tatasusila kerja.

Bermoral teguh.

Sentiasa berusaha meningkatkan kualiti hasil pengajaran.

Prihatin dengan kehendak murid dan ibu bapa.

Berkebolehan menilai kekuatan dan kelemahan murid-murid.

Melengkapkan diri dengan kemahiran yang sejajar dengan tuntutan semasa.

Menampilkan watak terpuji, berimej, berperibadi mulia dan berwawasan sebagai pendidik unggul pada setiap masa.

Memastikan situasi 'guru mengajar murid belajar' wujud di dalam kelas.

Berupaya melahirkan 'persekolahan berwatak' supaya pelajar mempunyai kekuatan ilmu, berpersonaliti sihat dan serba boleh.

Berupaya membina minda pelajar yang cemerlang akademik.

Berupaya membentuk perwatakan murid dengan pelbagai keteguhan nilai diri (bermoral, berakhlak mulia, berketerampilan dan pandai menyesuaikan diri dengan situasi tertentu).

Taat dan setia terhadap perkhidmatannya serta mempertahankan martabat profesionnya.

Menunjukkan kesetiaan kepada kerajaan, bebas pendirian dan tidak berbelah bahagi.

Profesional dan menumpukan perhatian kepada pengajaran dan pembelajaran (P&P) di sekolah (Abdul Shukor Abdullah, 1998).

Manakala McEwan (2002) menyatakan, terdapat sepuluh tret guru yang amat berkesan.

Hal ini termasuklah dorongan misi dan *passionate*, positif dan benar, guru sebagai pemimpin, *with-it-ness*, gaya, kepakaran dalam motivasi, keberkesanan pengajaran, budaya membaca; *street smarts* (pintar) dan kehidupan mental,

(a) Dorongan oleh misi dan *passionate*.

Guru yang berkesan didorong oleh misi, seolah-olah suatu panggilan untuk mengajar di samping mempunyai *passion* untuk membantu pelajar belajar dan berkembang. Mereka mempunyai komitmen dan kerelaan yang tinggi untuk menerima tugas tambahan. Setelah menentukan misi, guru harus berusaha untuk mencapai matlamat tersebut seperti yang digariskan dalam Kod Etika Keguruan.

(b) Positif dan benar

Guru sebegini menampilkan kualiti-kualiti seperti hormat, menyayangi, empati dan adil dalam hubungannya dengan pelajar, ibu bapa dan rakan sekerja. Mereka lebih demokratik, mudah berhubung dengan pelajar, lebih terbuka dan mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan. Merekalah yang membentuk pelajar, memperkukuh kekuatan pelajar dan mengenal pasti masalah pelajar. Guru sentiasa berpandangan positif dalam

segala cabaran yang dihadapi dan ikhlas dalam membina modal insan yang berpersonaliti terunggul.

(c) Guru sebagai pemimpin

Guru merupakan pemimpin yang dapat mempengaruhi pelajar untuk berubah, belajar, berkembang melakukan sesuatu secara berbeza, berdikari, bertanggungjawab dan mencapai matlamat. Sebagai pemimpin, guru menjadi teladan kepada pelajar, memimpin ibu bapa melalui pakatan aktif dan memimpin rakan sekerja melalui pementoran, kolaborasi serta perkongsian idea baharu dalam pengajaran. Guru yang berkesan mempunyai kemahiran moral, intelek dan sosial untuk menggunakan kepimpinan demi kebaikan pelajar, rakan sekerja dan ibu bapa.

(d) *With-it-ness*

Guru berkesan melengkapkan diri dengan pengetahuan untuk mempunyai kawalan penuh terhadap pengurusan bilik darjah, penglibatan pelajar dan pengurusan masa. Mereka boleh mengajar, bergerak di sekitar bilik darjah dan mengambil tahu tentang segala yang berlaku di dalam bilik darjah. Guru berkesan dapat melaksanakan tugasnya di dalam bilik darjah dengan sempurna dan bertindak secara bijak dalam menyelesaikan apa jua masalah yang wujud semasa beliau mengajar. Guru dapat membuat refleksi semasa mengajar demi mengambil tindakan spontan tanpa berlaku gangguan dalam proses pengajaran.

(e) Gaya

Guru berkesan menampilkan gaya tersendiri yang unik, penuh minat, bersemangat, karisma, kecintaan, kreatif dan membawa pembaharuan dalam pengajarannya. Setiap guru tidak dapat meniru atau diajar sesuatu gaya tetapi beliau harus membentuk gayanya yang sendiri dan boleh diterima serta dicontohi oleh pelajar.

(f) Kepakaran dalam motivasi

Guru berkesan merupakan seorang yang bermotivasi dan percaya dirinya berupaya untuk mengubah kehidupan pelajarnya serta memotivasikan mereka untuk menguasai standard akademik dan tingkah laku tertinggi. Guru dapat memotivasikan pelajar melalui efikasi pengajaran peribadi yakni dengan pernyataan misi 'semua pelajar boleh belajar', kepercayaan bahawa mereka dapat memperoleh hasil kerana mereka mengajar dengan set minda yang berlainan dan tenaga fizikal/mental berserta azam yang kuat. Selain guru berkesan sebagai motivator tingkah laku, beliau juga bertindak sebagai pengurus instruksional bukan pendisiplin.

(g) *Keberkesanan pengajaran [Instructional effectiveness]*

Guru berkesan tidak mengajar mengikut satu cara sahaja tetapi mereka mempunyai pelbagai teknik, tingkah laku mengajar dan kemahiran mengajar yang bergantung kepada keperluan pelajar, bentuk mata pelajaran dan kompleksiti hasil pembelajaran. Antara komponen dalam keberkesanan pengajaran termasuklah kebolehan berkomunikasi dan kemahiran mengajar yang perlu seperti kemahiran merancang dan menyediakan pelajaran, menerangkan dengan jelas, mewujudkan persekitaran kondusif, mengurus bilik darjah dengan menggunakan masa secara optimum, menangani konflik dan menilai prestasi mengajar sendiri.

Manakala Model Slavin (1989) menyarankan bahawa terdapat empat unsur utama mempengaruhi pengajaran yang berkesan, iaitu kualiti pengajaran (pelbagai kaedah pengajaran dan pelbagai bahan bantuan mengajar), kesesuaian aras pengajaran (pengemas kinian kandungan dan sistem penilaian serta mengikut aras kebolehan

pelajar), insentif (perancangan isi pengajaran serta memberikan motivasi sama ada ganjaran atau dendaan) dan masa (*engaged time dan time on task*).

(h) Pembelajaran kandungan (*Book learning*)

Guru berkesan perlu mempunyai pengetahuan yang lengkap tentang kandungan dan sentiasa belajar sepanjang hayat.

Dalam konteks ini guru berdepan dengan dua isi utama setiap hari, iaitu 'apakah yang hendak diajar?' dan 'bagaimanakah hendak mengajar?'. Dalam hal ini, guru perlu mempunyai pengetahuan mendalam tentang cara penyampaian kandungan, prinsip-prinsip pengurusan bilik darjah, bahan kurikulum, pelajar dan matlamat serta nilai pendidikan.

(i) Pintar (*Street smarts*)

Guru berkesan mempunyai pengetahuan tentang pelajar, sekolah dan komuniti, iaitu guru mengajar dan menggunakan pengetahuan ini untuk menyelesaikan masalah pengajaran di dalam bilik darjah. Guru sentiasa menyiasat dan mengumpulkan maklumat tentang sebab-sebab pelajar bertingkah laku sedemikian untuk merancang strategi P&P yang efektif.

(j) Celik minda (*Mental life*)

Guru berkesan merupakan pelajar yang aktif dan arah sendiri. Minda guru berkesan sentiasa aktif dan berfokus terhadap tugas yang diberikan. Mereka melihat sesuatu secara menyeluruh dan mempunyai kebolehan untuk berfikir dan membuat refleksi terhadap tingkah laku pengajaran, serta berupaya menerangkan pelbagai idea, isu dan nilai mengenai pengajaran kepada orang lain serta proaktif terhadap perubahan dan kehendak profesion.

Secara keseluruhannya, guru yang berkesan menampilkan ciri-ciri guru yang profesional. Sejauh manakah masyarakat menganggap guru sebagai seorang profesional? Tidak dapat dinafikan bahawa peranan guru amat penting dalam membawa pelbagai perubahan dan inovasi dalam sistem pendidikan negara akibat daripada era perkembangan teknologi yang kian pesat.

### **1.3 Rumusan**

Sistem pendidikan di negara kita amat dinamik dan akan sentiasa bergerak maju ke hadapan. Perubahan-perubahan dan transformasi dalam kurikulum pendidikan bertujuan memenuhi kehendak negara merealisasikan sebuah negara maju pada masa hadapan. Setiap perubahan dan transformasi kurikulum pendidikan yang diperkenalkan menjadi satu bentuk cabaran dalam profesion keguruan. Oleh itu, adalah mustahak bagi setiap individu yang berkecimpung dalam bidang ini sentiasa berusaha mempertingkatkan kecekapan, kebolehan prestasi dan keterampilan dari semasa ke semasa agar dapat bertanding dalam era perkembangan teknologi pesat. Jika hal ini wujud, barulah tuntutan-tuntutan dalam transformasi kurikulum itu dapat ditangani. Walau bagaimanapun, sejauh mana kita mengiktiraf dan memartabatkan keguruan sebagai satu profesion bergantung pada tanggapan masyarakat. Adakah peranan guru semakin hilang kewibawaannya kerana masyarakat telah mengalihkan pandangan kepada kerjaya yang diiktiraf sebagai profesional oleh pihak kerajaan seperti doktor, peguam dan arkitek?

Dalam konteks ini, pihak Kementerian Pelajaran Malaysia telah berusaha dengan bersungguh-sungguh untuk menjadikan profesion keguruan sebagai profesion yang

unggul dan disegani ramai. Hal ini termaktub dalam teras strategik kelima Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP), iaitu memartabatkan profesion keguruan. Para guru sebenarnya mempunyai tanggungjawab yang besar dalam meningkatkan aspek keprofesionalannya dengan melengkapkan diri dengan pelbagai jenis ilmu pengetahuan dan kemahiran selaras dengan kehendak teras PIPP.

☺**Aktiviti bersama**

**Adakah guru adalah seorang yang professional? Bincangkan dengan rakan anda.**

## Rujukan

- Abdul Shukor Abdullah (1998), 'Ucapan Hari Guru' [http://www.ppdkmy.net/el07\\_plugins/content/content.php?content.8](http://www.ppdkmy.net/el07_plugins/content/content.php?content.8). Dicapai pada 1 April 2014.
- Burden, P. R. (1986), 'Teacher Development: Implications for Teacher Education', dalam J. Raths & L. Katz (eds.), *Advances in Teacher Education*, Vol. 2, Hal. 185- 220, Norwood, NfJ: Ablex Publishers.
- Elaine K. McEwan-Adkins (2002), *Ten Traits of Highly Effective Teachers: How to Hire, Coach and Mentor Successful Teachers*, Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Etzioni, A. (1969), *The Semi Professionals and Their Organization*, New York: Free Press.
- Hoyle, E. (1980), 'Professionalization and De-Professionalisation in Education', dalam Hoyle, E. & Megarry, J.(eds.), *World Yearbook of Education 1980: The Professional Development of Teachers*, London: Kogan Page.
- Jemaah Nazir (2001), 'Penyataan Dasar Standard Tinggi Kualiti Pendidikan', Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan, Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kamus Dewan* (2002), Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Lieberman, M. (1956), *Education as a Profession*, New Jersey: Prentice Hall.
- Lilia Halim & Abdullah Mohd Noor (1999), 'Pengetahuan Isi Kandungan Pedagogi dan Peranannya dalam Mempelajari Cara Mengajar', dalam *Prosiding Seminar JPPC, 1998: Pendidikan Guru untuk Sekolah Berkesan*, 26-28 Oktober 1998, Fakulti Pendidikan Iluniversiti Malaya, Hal. 399-408.
- Mc Laughlin, M. W. & Talbert, J. E. (1993), 'Contexts That Matter for Teaching and Learning', *Stanford CA: Center for Research on The Context of Secondary School Teaching*, Stanford University.
- Mohamad Sani Ibrahim (2002), 'Perkembangan Profesionalisme Guru: Satu Tuntutan dan Satu Kemestian', *UPSITEC 2002: The Inaugural UPSI International Teacher Education Conference*, 6-8 Mei, Renaissance Palm Garden, Putrajaya.
- Omar Mohd Hashim (1993), *Pendidikan: Persoalan, Penyelesaian dan Harapan*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ornstein, A. C. & Levine, D. V. (1993), *Foundations of Education*, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Rohani Abdul Hamid (1998), 'Keperluan Pendidikan Abad Ke-21: Projek Sekolah Bestari', *Prosiding Seminar Isu-isu Pendidikan Negara*, 26-27 November, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Shulman, L. S. (1986), 'Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching',  
*Educational Researcher*, 15(2), Hal. 4-14.

Slavin, R.(1989), 'A Theory of School and Classroom Organization', dalam Slavin, R.  
(ed.), *School and Classroom Organization*, Hillsdale, New Jersey:  
Erlbaum.

Talbert, J., & McLaughlin, M. (1994), 'Teacher Professionalism in Local School  
Contexts', *American Journal of Education*, 102(2), Hal.123-153.



## **Hasil Pembelajaran**

1. Menerangkan konsep etika dan akauntabiliti keguruan.
2. Menghuraikan kod Etika Keguruan Malaysia dan akauntabiliti keguruan.
3. Menghuraikan integriti guru dan peranan guru dalam mengamalkan integriti dalam profesion keguruan

### 2.0 Pengenalan

Guru komited untuk menyediakan program pengajaran dan pembelajaran(P&P) berkualiti dan berpegang teguh kepada strategi- strategi akauntabiliti yang berkesan di samping melaksanakan program secara adil dan mencapai keputusan yang bermakna. Seorang guru yang bergelar profesional merupakan individu yang terlatih dalam P&P, berpengetahuan dan berkemahiran selain perlu patuh kepada peraturan yang termaktub dalam etika kerja. Di Malaysia, guru perlu mengikuti Kod Etika Keguruan. Antara tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh seorang guru termasuklah tanggungjawabnya terhadap pelajar, ibu bapa, masyarakat dan negara serta rakan sejawat. Manakala guru juga perlu mempunyai akauntabiliti keguruan. Akauntabiliti diuraikan sebagai bertanggungjawab kepada seseorang atau bertanggungjawab terhadap sesuatu. Seperti mana yang difahami, akauntabiliti merupakan satu obligasi untuk memberikan penjelasan tentang sesuatu tindakan dan prestasi kepada mereka yang berhak untuk mendapatkan penjelasan tersebut. Sebagai contoh, sekolah akan memastikan guru mempunyai akauntabiliti terhadap pencapaian pelajar melalui pengumpulan dan penganalisisan data secara sistematik untuk melaporkan dan menggunakan data yang sah dan boleh dipercayai. Maka, akauntabiliti keguruan membawa maksud berkaitan dengan tanggungjawab guru terhadap profesionalisme keguruannya. Akauntabiliti seorang guru yang dimaksudkan merangkumi akauntabiliti guru terhadap pelajar dan ibu bapa, diri guru itu sendiri, sekolah, masyarakat dan negara serta profesion keguruan amnya.

### 2.1 Kod Etika Keguruan

#### 2.1.1 Konsep Etika

Menurut ahli-ahli falsafah, etika merujuk kepada peraturan peri- laku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara satu sama lain dan aturan ini menegaskan apakah yang benar dan apakah yang salah? Perkataan etika atau ethics berasal daripada perkataan Yunani ETHOS yang bererti norma-norma, nilai-nilai, kaedah- kaedah dan ukuran-ukuran bagi tingkah laku manusia yang baik.

Tinjauan dari perspektif lain membawa maksud etika sebagai prinsip-prinsip moral yang merangkumi ilmu tentang kebaikan dan sifat dari kebenaran (American College Dictionary, 1964). Mengikut Nikki (2009) pula etika dianggap sebagai pedoman perilaku yang dikenal pasti berkaitan dengan tindakan-tindakan manusia dalam bahagian tertentu manakala Bascom (2007) menganggap etika sebagai ilmu mengenai suatu kewajiban.

#### **Kod Etika Profesion**

Kod Etika Profesion merupakan peraturan untuk membantu para guru yang profesional mematuhi prinsip-prinsip yang termaktub supaya menjaga imej baik profesionnya. Hal ini bertujuan memastikan para guru tidak melakukan sesuatu yang tidak diingini serta

mencemarkan imej profesion keguruan. Terdapat tiga aspek yang merupakan fungsi utama Kod Etika Profesion:

Kod Etika Profesion memberikan pedoman bagi setiap ahli dalam profesion mengenai prinsip profesionalisme yang dirangkakan. Hal ini bermakna setiap ahli dalam profesion sedia maklum tentang perkara yang boleh dilakukan dan yang mana tidak boleh dilakukan.

Kod Etika Profesion merupakan kawalan sosial untuk masyarakat atas profesion yang berkaitan. Hal ini membawa maksud bahawa etika profesion dapat menyediakan pengetahuan kepada masyarakat supaya mereka lebih memahami kepentingan suatu profesion sehingga memungkinkan *kawalan* mereka terhadap para profesional dalam bidang kerjaya mereka.

Kod Etika Profesion *membantu* para profesional mencegah campur tangan pihak di luar organisasi profesion tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesion.

Guru yang mengajar di Malaysia komited untuk mencapai standard yang tertinggi dalam perkhidmatan profesional dalam pengajaran dan peka terhadap kebolehan pelajar pelbagai latar belakang dan budaya, jantina, umur atau peringkat perkembangan. Maka, terdapat Kod Etika Perguruan di Malaysia yang dirangkakan sebagai panduan kepada semua guru Malaysia.

### ***Kod Etika Perguruan Malaysia***

Kod Etika Perguruan ini dipaparkan di halaman depan buku persediaan mengajar dan kod etika ini disediakan dalam bentuk ikrar agar semua guru akan mematuhi dan menjaga imej profesion keguruan seperti berikut:

Kami, guru-guru Malaysia, yakin bahawa tujuan utama pendidikan ialah berusaha menuju ke arah pembentukan warganegara yang berilmu, yang taat setia, yang bertanggungjawab dan berkebolehan, yang menyedari betapa pentingnya usaha menuju ke arah kebenaran dan ke arah pencapaian hasrat yang gemilang dan yang percaya kepada demokrasi, kebebasan perseorangan dan prinsip-prinsip Rukun Negara.

Melalui pendidikan, masyarakat dapat membantu anak mudanya memahami kebudayaan mereka, memperoleh pengetahuan yang telah terkumpul sejak zaman-berzaman dan menyediakan mereka untuk cabaran pada masa hadapan.

Dengan menyedari betapa besarnya tanggungjawab membimbing anak muda untuk mencapai kemajuan sepenuhnya, maka dengan ini kami menerima tatasusila berikut sebagai panduan untuk membolehkan kami menyempurnakan profesion kami ke taraf kesusilaan yang setinggi-tingginya.

(a) Tanggungjawab terhadap pelajar

- Lebih mengutamakan kebajikan dan keselamatan pelajar kami daripada hal-hal lain.

- Bersikap adil terhadap setiap orang pelajar tanpa mengira faktor jasmani, mental, emosi, politik, ekonomi, sosial, keturunan atau agama.
- Merahsiakan maklumat ikhtisas atau sulit mengenai pelajar kecuali kepada mereka yang berhak mengetahuinya.
- Membimbing atau mengajar seseorang pelajar dalam darjah sendiri atau dalam mata pelajaran-mata pelajaran yang diajar di bilik darjah tanpa sebarang bayaran.
- Menunjukkan suatu cara pakaian, pertuturan dan tingkah laku yang dapat memberikan contoh yang baik kepada pelajar.
- Memelihara dan memperbaiki kecekapan ikhtisas melalui pengkajian, lawatan dan menghadiri kursus ikhtisas, persidangan, mesyuarat atau seminar supaya pengajaran kami mencapai mutu yang setinggi-tingginya.

(b) Tanggungjawab terhadap ibu bapa

- Menghormati tanggungjawab utama ibu bapa terhadap anak-anak mereka.  
 .Berusaha mewujudkan hubungan mesra dan kerjasama yang erat antara institusi pendidikan dengan rumahtangga.

Menganggap semua maklumat yang diberikan oleh ibu bapa mengenai keadaan rumahtangga atau mengenai anak mereka sebagai sulit dan tidak akan membocorkannya kepada sesiapa kecuali kepada mereka yang berhak mengetahuinya.

Memberikan maklumat kepada ibu bapa demi kepentingan anak-anak mereka dan menggunakan maklumat yang diterima daripada ibu bapa secara teliti dan bijaksana.

Mengelakkan diri daripada menggunakan atau dipengaruhi oleh kedudukan sosial dan ekonomi ibu bapa pelajar.

Mengelakkan diri daripada mengeluarkan kata-kata atau melakukan sesuatu yang boleh menjejaskan kepercayaan pelajar terhadap ibu bapa atau penjaga mereka.

(c) Tanggungjawab terhadap masyarakat dan negara

Mengelakkan diri daripada menyebarkan sesuatu ajaran yang boleh merosakkan kepentingan pelajar, masyarakat, negara ataupun yang bertentangan dengan Rukun Negara.

Memupuk dalam diri setiap pelajar sikap dan nilai yang boleh membantu dan membimbing mereka untuk menjadi warganegarayang taatsetia, bertanggungjawab dan berguna, menghormati adanya perbezaan kebudayaan, keturunan dan agama.

Menghormati masyarakat di tempat kami berkhidmat dan memenuhi segala tanggungjawab sebagai seorang warganegara dan sentiasa sanggup mengambil bahagian dalam sebarang kegiatan masyarakat.

Menggalakkan kerjasama dan persefahaman antara guru dengan ibu bapa serta institusi pendidikan dengan masyarakat.

Memberikan sumbangan cergas untuk meninggikan ke- hidupan moral, kebudayaan dan kecendekiaan masyarakat.

Berpegang kepada tingkah laku yang sopan yang diterima oleh masyarakat dan menjalani kehidupan kami sehari-hari dengan baik.

(d) Tanggungjawab terhadap rakan sejawat dan profesion Keguruan.

- Mengelakkan diri daripada membuat sebarang kenyataan atau ulasan yang boleh

mencemarkan nama baik seseorang guru di hadapan pelajar atau ibu bapa atau berbuat sesuatu yang boleh menjatuhkan maruah seseorang guru.

Tidak melibatkan diri dalam kegiatan yang boleh menjejaskan kecekapan kami sebagai guru.

Berusaha dengan sepenuhnya menunaikan tanggungjawab kami dengan rajin dan bersungguh-sungguh dan mengekalkannya sejajar dengan kemajuan ikhtisas dan sosial.

Sentiasa bersedia membantu rakan sejawat kami terutamanya mereka yang baru dalam profesion keguruan.

Sentiasa mengawasi diri kami supaya tidak mencemarkan nama baik profesion keguruan.

Akan menjadi ahli sesebuah pertubuhan guru.

### **2.1.2 Konsep Akauntabiliti Keguruan**

Akauntabiliti bermaksud sifat bertanggungjawab kepada seseorang atau terhadap sesuatu tindakan, keputusan dan sebagainya serta bersedia memberikan penjelasan dan justifikasi yang diperlukan (Kamus Dewan, 2007). Maka akauntabiliti berkait rapat dengan disiplin dan keperluan untuk memberikan justifikasi dan menerima kebertanggungjawaban terhadap sesuatu keputusan atau tindakan yang telah diambil.

Lanjutan daripada ini, akauntabiliti keguruan pula merujuk kepada tanggungjawab seorang guru terhadap profesion keguruannya. Hal ini amat berkaitan dengan akauntabiliti kerja seperti mana dalam melaksanakan aktiviti-aktiviti kurikulum dan kokurikulum, mematuhi prosedur kerja, menghayati etika kerja, bertanggungjawab dan melaksanakan tugas dengan penuh komitmen dan dedikasi.

Akauntabiliti keguruan bermakna tanggungjawab yang harus difahami dan dilaksanakan oleh seseorang guru terhadap profesionalisme keguruan. Akauntabiliti seorang guru yang akan dibincangkan merangkumi akauntabiliti guru terhadap pelajar, diri guru itu sendiri, sekolah, masyarakat dan negara serta profesion keguruannya.

Apakah perbezaan antara akauntabiliti dengan tanggungjawab? Kedua-dua perkataan tersebut kadangkala memberikan makna yang sama tetapi sebenarnya membawa maksud yang berbeza. Kita boleh mengatakan kita bertanggungjawab terhadap sesuatu tetapi kita tidak perlu mempunyai akauntabiliti terhadapnya. Sebagai contoh, kita bertanggungjawab terhadap anak-anak kita sebagai ibu bapa. Namun begitu, jika kita tidak berupaya menghantar mereka ke luar negara untuk bercuti, kita tidak perlu memberikan justifikasi terhadap kegagalan kita. Hal ini menunjukkan kita tidak mempunyai akauntabiliti terhadap anak-anak kita. Namun begitu, sebagai guru kita mempunyai akauntabiliti untuk pencapaian akademik pelajar kita. Hal ini membawa implikasi bahawa kita harus memberi pelajar peluang pembelajaran dengan memilih dan menyediakan bahan dan aktiviti-aktiviti yang sesuai dengan tahap kebolehan dan minat mereka.

(a) Akauntabiliti terhadap pelajar

Akauntabiliti terhadap pelajar berkehendakkan guru untuk mendidik pelajar ke tahap

yang cemerlang dalam pencapaian akademik di samping membentuk potensi mereka secara menyeluruh supaya melahirkan pelajar yang seimbang dan harmoni dari segi intelek, rohani, emosi, sosial dan fizikal. Sebagai guru, kita mempunyai peranan penting dalam membentuk sahsiah pelajar dan pengajaran mempunyai suatu tujuan moral kerana sentiasa memberikan kepentingan kepada perwatakan pelajar. Maka, menjadi tanggungjawab guru untuk mendidik pelajar ke tahap moral yang tinggi agar menjadi warganegara yang baik dan berguna. Oleh yang demikian, guru sentiasa diminta memberikan justifikasi kepada sekolah atau ibu bapa apabila pelajar terlibat dalam masalah disiplin.

Guru harus menggunakan amalan-amalan pengajaran dan memilih bahan-bahan untuk semua pelajar dari pelbagai bangsa, jantina, etnik, agama, kebolehan, tingkah laku atau kepercayaan. Guru perlu membentuk pelbagai kemahiran agar dapat mempercepat pembelajaran pelajar di samping mewujudkan persekitaran bilik darjah yang kondusif, selamat dan suasana sosioemosi yang sesuai. Guru mempunyai akauntabiliti terhadap prestasi pelajar dan perlu memberikan penjelasan jika pencapaian akademik pelajar merosot.

(b) Akauntabiliti terhadap diri sendiri

Guru yang mempunyai akauntabiliti terhadap diri sendiri harus berpengetahuan luas dan berketerampilan dalam bidang mata pelajaran yang diajar. Guru yang berkesan akan sentiasa mengemaskini diri tentang perkembangan baharu. Oleh itu, beliau akan terus meneroka dan mencari ilmu baharu serta pengetahuan kandungan pedagogi dalam bidangnya. Di samping itu, pengetahuan tentang psikologi kanak-kanak, perbezaan individu dan pedagogi am perlu dikuasai gum agar dapat menangani P&P pelajar pada pelbagai tahap kebolehan dan kecenderungan. Guru yang profesional telah melalui latihan formal untuk memperoleh seni pengajaran. Antara kemahiran yang perlu ada pada gum adalah cara penyampaian maklumat secara berkesan, kemahiran interpersonal, pengurusan bilik darjah, pengurusan disiplin, proses dinamika kumpulan, cara motivasi pelajar dan penglibatan pelajar dalam aktiviti P&P

Akauntabiliti terhadap diri sendiri dalam aspek komitmen terhadap tugas, bersikap positif, melaksanakan tugas secara adil serta memberikan peluang pembelajaran yang sama kepada semua pelajar. Hal ini kerana, guru merupakan model yang akan diteladani pelajar. Sebagai model, gum sentiasa mengekalkan tingkah laku yang baik, mempunyai kesabaran empati, ikhlas dan jujur dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai guru yang profesional, kita perlu sentiasa menampilkan diri sebagai rol model yang mempunyai perwatakan mulia, warga negara yang patriotik dan mempunyai daya tahan yang tinggi.

(c) Akauntabiliti terhadap ibu bapa

Guru diamanahkan oleh pentadbiran sekolah dan ibu bapa untuk melaksanakan tugas agar memastikan anak-anak mereka menjadi insan yang berguna kepada masyarakat dan negara. Sebagai seorang pendidik, gum mempunyai akauntabiliti terhadap perkembangan dan kemajuan pelajar-pelajar di sekolahnya. Pengajaran dan didikan yang diberi akan membentuk perwatakan pelajar di samping pendidikan yang diperolehi. Maka, gum perlu menanggungjawab yang berat dalam mencorak peribadi dan sahsiah pelajar. Selain itu, gum perlu mewujudkan perhubungan yang erat dengan

ibu bapa supaya mendapat sokongan ibu bapa dalam apa jua masalah yang berkaitan dengan sahsiah atau pencapaian akademik pelajar. Harapan ibu bapa terhadap peranan gum sebagai model, kaunselor dan pembimbing kepada anak-anak mereka amat tinggi. Oleh yang demikian, gum perlu memainkan peranannya dalam membimbing pelajar dan perwatakan gum diteladani pelajar. Keupayaan gum dalam menanggung amanat tersebut akan meraih kepercayaan daripada ibu bapa. Kepercayaan ini akan menggalakkan ibu bapa berbincang tentang masalah disiplin atau akademik anak-anak mereka dengan guru secara bertanggungjawab dan telus. Hubungan baik antara pelajar, guru dan ibu bapa akan mewujudkan pemuafakatan yang erat antara mereka dan situasi ini amat membantu dalam memantau perkembangan dan kemajuan pelajar.

(d) Akauntabiliti terhadap masyarakat dan negara

Guru mempunyai tanggungjawab memenuhi hasrat negara sebagai rakyat Malaysia berlandaskan prinsip-prinsip yang termaktub dalam Rukun Negara. Dalam arena pendidikan, guru bertanggungjawab dan mempunyai akauntabiliti untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin demi mencapai cita-cita dan aspirasi dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan. Di samping itu, guru perlu peka terhadap persekitaran komuniti dan menghindarkan diri daripada dipengaruhi unsur-unsur negatif yang mungkin akan mencemarkan imej baik sekolah dan masyarakat mahupun negara. Guru perlu sentiasa bersikap positif untuk meningkatkan martabat profesion keguruan dalam khalayak masyarakat. Manakala guru yang bersikap negatif akan mampu menjatuhkan maruah dan martabat kaum guru.

Sebagai agen perubahan dalam kalangan masyarakat, guru perlu sentiasa mengemaskini diri demi membawa perubahan kepada pelajar dan melahirkan generasi masa depan yang dinamik dan proaktif sejajar dengan aspirasi Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan Wawasan 2020. Bagaimanakah guru boleh mencapai aspirasi ini? Guru perlu sentiasa mengamalkan budaya membaca, menimba ilmu melalui bacaan, carian internet selain meilguasdi kemahiran-kemahiran abad ke-21 terutama dalam teknologi maklumat dan komunikasi supaya sistem penyampaian sentiasa menarik dan berkesan.

Sebagai model untuk diteladani oleh pelajar dan masyarakat, guru perlu memupuk sikap dan nilai dalam diri setiap pelajar supaya dapat membimbing dan membentuk mereka menjadi warganegara yang setia, bertanggungjawab, menghormati semua orang daripada pelbagai budaya, keturunan dan agama serta mempunyai tahap moraliti yang tinggi. Di samping itu, guru hendaklah menghormati masyarakat di tempat guru berkhidmat dan memenuhi tanggungjawab sebagai ahli masyarakat. Guru juga digalakkan menjalinkan hubungan erat dan bekerjasama dengan ibu bapa dan masyarakat. Guru perlu menyesuaikan diri serta mengamalkan sikap kesopanan semasa melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti sosial dalam komuniti tempat bertugas agar dapat mewujudkan suasana harmoni antara sekolah dengan masyarakat.

(e) Akauntabiliti terhadap rakan sejawat dan profesion keguruan selain

bertanggungjawab terhadap pelajar, ibu bapa, masyarakat dan negara, guru perlu menjalin hubungan baik sesama rakan sejawatnya serta bertanggungjawab sesama sendiri dalam profesion yang disandang oleh mereka. Semua guru harus menghormati profesionnya dan sentiasa berusaha melaksanakan tanggungjawab mereka dengan sempurna. Mereka perlu bekerjasama sesama rakan sejawat demi menjaga imej profesion. Di samping itu, guru perlu bersedia membantu rakan sejawat yang baharu

dalam profesion.

Untuk memartabatkan profesion keguruan, guru pada asasnya perlu menguasai ilmu atau pengetahuan kandungan terkini, pengetahuan kandungan pedagogi, pedagogi bestari dan kemahiran-kemahiran pedagogi. Peningkatan dalam profesionalisme diri melalui pelbagai strategi seperti meng- hadiri kursus, diskusi intelektual, penyelidikan tindakan, pengaksesan internet dan pembacaan secara online akan membekali guru dengan keilmuan dan keterampilan tinggi untuk melaksanakan tugas mereka. Aspek-aspek seperti kete- patan masa memasuki bilik darjah, membimbing pelajar sebaik-baiknya, mengolah dan memudahkan kurikulum yang disediakan serta mengajar dengan meneroka pendekatan/ kaedah yang terbaharu seperti pengajaran berbantuan komputer, penyelesaian berasaskan masalah (*problem-based*) dan kaedah-kaedah kolaboratif dan koperatif. Di samping itu, guru yang meningkatkan profesionalisme diri dengan pemerolehan pengetahuan dan kemahiran ilmu pendidikan seperti psikologi pendidikan, pedagogi, sosiologi pendidikan, teknologi dalam pengajaran dan penilaian agar dapat mencari alternatif untuk membantu pelajar belajar secara berkesan. Untuk keberkesanan pengajaran, guru juga boleh menggunakan komputer dalam pembelajaran, akses sendiri dan cara pengolahan penulisan hasil daripada pembacaan input-input secara maya. Berbekalkan pengetahuan dan kemahiran tambahan, semestinya kualiti pengajaran akan meningkat. Kualiti pengajaran yang meningkat akan membawa impak terhadap profesion keguruan dan komuniti akan menghormati kewibawaan guru.

Di samping itu, guru hendaklah mengambil kesempatan menggunakan sepenuhnya kemudahan-kemudahan sedia ada di pusat kegiatan guru, pusat sumber, dan perpustakaan setempat bagi meningkatkan kualiti pengajaran dan memartabatkan profesion keguruan. Melalui kemudahan-kemudahan ini, guru dapat berbincang tentang pelbagai strategi pengajaran, pembaharuan terkini dalam arena pendidikan dengan para guru serta mengadakan perkongsian pintar dengan guru-guru cemerlang dan cendekiawan bagi meningkatkan kualiti P&P di sekolah.

### 2.1.3 Integriti Guru

Perkataan integriti bermaksud *wholeness* atau *completeness*, iaitu kesempurnaan manakala ada pula yang menganggap integriti sebagai *soundness of moral principle* yang merujuk kepada keikhlasan dan kejujuran (Nillsen, 2004). Akan tetapi makna yang paling kerap digunakan menekankan prinsip moral.

Mengikut Institut Integriti Malaysia (2004), integriti merujuk kepada kualiti unggul yang wujud secara keseluruhan dan padu kepada individu dan organisasi. Integriti berkait erat dengan etika. Integriti berlandaskan etika dan pencerminan etika dalam tindakan sehari-hari. Lanjutan daripada ini, integriti guru sebagai penjawat awam membawa makna bahawa guru perlu melaksanakan amanah dan kuasa yang dipertanggungjawabkan menurut kepentingan umum. Penjawat awam tidak boleh menyalahgunakan kuasanya untuk kepentingan diri, keluarga, saudara mara atau kaum kerabat sendiri. Sebagai penjawat awam, dia perlu telus dan tulus, selain memikul pertanggungjawaban terhadap ketuanya,

orang bawahan dan kepada pihak lain (Institut Integriti Malaysia, 2004). Maka, integriti guru merujuk kepada kualiti unggul yang wujud secara keseluruhan dan padu kepada individu anggota perkhidmatan pendidikan dan organisasi pendidikan berlandaskan etika dan piagam pelanggan organisasi. Setiap guru mengamalkan dan nremghayati Kod Etika Profesion dan piagam pelanggan demi mewujudkan suatu budaya kerja organisasi yang bersistem. Setiap anggota dalam organisasi melaksanakan amanah dan kuasa yang dipertanggungjawabkan dengan memberikan keutamaan kepada kepentingan awam.

Sebagai guru, tanggungjawabnya amat berat dalam mendidik pelajar dengan penuh keikhlasan dan kejujuran untuk melahirkan generasi yang berguna kepada masyarakat dan negara kita. Dengan demikian, guru perlu mempunyai hubungan yang baik dengan pelajar yang berteraskan keikhlasan serta sifat penyayang supaya dapat memberikan didikan yang terbaik kepada mereka. Di samping itu, pemuafakatan erat antara guru dengan ibu bapa akan memupuk kerjasama yang baik dalam kalangan mereka. Hal ini akan memudahkan pelaksanaan apa jua projek pembangunan di sekolah berkenaan.

Guru yang berintegriti akan melaksanakan tugasnya dengan amanah dan mempunyai keprihatinan serta penuh kasih sayang kepada pelajar. Guru juga perlu mempunyai tahap ketabahan tinggi dalam menangani masalah yang dihadapi oleh pelajar. Selain itu, guru perlu sentiasa bersifat pengasih dan penyayang dalam proses menyelesaikan masalah pelajar.

Dari segi P&P, guru perlu bertanggungjawab dan mempunyai kewajipan untuk memberi yang terbaik untuk pelajar. Suasana pembelajaran yang menyeronokkan sentiasa difikirkan untuk membentuk modal insan yang berpotensi dan berperwatakan terpuji. Guru yang melaksanakan tugas secara ikhlas mampu merancang P&P yang terbaik demi melahirkan modal insan yang mempunyai minda kelas pertama. Jika guru bekerja dengan niat yang ikhlas, amanah dan mempunyai sifat penyayang terhadap pelajar, sudah pasti pelajar akan memperoleh didikan yang terbaik dan meneladani perwatakan guru mereka. Pelajar yang dibentuk adalah secara holistik dari aspek penguasaan ilmu pengetahuan, sikap proaktif, mempunyai moraliti tinggi serta mempunyai imej yang disanjung tinggi.

Kesimpulannya, pengajaran yang baik tidak semestinya bergantung kepada teknik sahaja tetapi pengajaran yang baik ialah hasil daripada identiti dan integriti seseorang guru. Sebagai contoh, kebolehan seorang guru berhubung dengan pelajar dan seterusnya kaitan mereka kepada mata pelajaran berdasarkan pengetahuan dan kepercayaan diri guru serta kerelaan guru memberikan khidmat terbaik untuk pembelajaran.

Daripada pengalaman sebagai guru, cerita-cerita dan refleksi tentang guru yang baik menjurus kepada bukti bahawa semua guru yang baik menggunakan teknik yang sama, iaitu menyam- paikan kuliah dan ada pula cakap tidak banyak; ada yang menggunakan bahan dan ada pula menggunakan imaginasi; ada yang menggunakan ganjaran manakala ada juga yang menggunakan dendaan. Akan tetapi, dalam setiap penceritaan, guru yang baik berkongsi satu tret, iaitu meletakkan '*heart and soul*' dan '*passion*' dalam tugasnya. Sebagai contoh, komen seperti 'Cikgu A amat bersemangat dalam mata pelajarannya' dan 'Saya boleh rasa kehadiran dan keterlibatan Guru B semasa beliau mengajar' Maka, guru yang efektif ialah mereka yang dapat menyepadukan diri, mata pelajaran dan pelajar dalam matriks kehidupan kerana mereka mengajar secara bersepadu dan saling melengkapi. Mereka berupaya menjalinkan satu jaringan antara pelajar, mata pelajaran dengan guru sehingga pelajar dapat belajar dan mencorakkan kehidupan dengan sendiri. Yang penting guru yang efektif mempunyai integriti dan etika untuk bertanggungjawab atas segala tugas yang diberi tanpa pilih kasih dan sesungguhnya akan menjadi seseorang guru itu bertanggungjawab kepada Tuhannya.



## 2.2 Rumusan

*Guru perlu mempunyai akauntabiliti terhadap profesionnya dan hal ini akan dapat meningkatkan tahap profesionalisme keguruan. Jika guru menghayati segala yang diamanahkan, maka semua warga guru dapat menjalankan tanggungjawab dan tugas-tugasnya dengan penuh komitmen. Akauntabiliti atau tanggungjawab seorang guru merangkumi akuantabilitinya terhadap diri sendiri, pelajar, ibu bapa dan profesion keguruan akan dapat ditingkatkan sekiranya seseorang guru itu benar-benar menjalankan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik dengan berkesan.*

### ☺Aktiviti bersama

**Berdasarkan pengalaman di sekolah, imbas kembali salah seorang guru yang anda sanjung sebagai guru yang berintegriti. Senaraikan ciri-ciri guru pilihan anda yang dapat menyokong pandangan anda bahawa guru berkenaan berintegriti.**

## **Rujukan**

*American College Dictionary (1964), Ethics, New York: Random House.*

*Bascom, J. (2007), Ethics or Science of Duty, USA: Kessinger Publishing.  
Buku Rekod Pengajaran Guru.*

*Institut Integriti Negara (2004), Pelan Integriti Negara, Kuala Lumpur:  
Kementerian Jabatan Perdana Menteri.*

*Kamus Dewan (2007), Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.*

*Nikki Lamagna (2009), 'Ethic', diperoleh daripada <http://thezenofdesigning.com/2009/01/22/defining-ethics/>.*

*Nillsen, A. (2004), 'The Concept of Integrity in Teaching and Learning', Paper Presented in Symposium on Promoting Academic Integrity, Newcastle NSW, 24-25 November 2004, University of Newcastle.*

*Palmer, P. ). (1997), The Heart of A Teacher: Identity and Integrity in Teaching', diperoleh daripada <http://www.newhorizon.org/>.*

## **Hasil Pembelajaran**

1. Menjelaskan isu – isu etika guru.
2. Membincangkan isu – isu seperti kesantunan guru, kepedulian guru, penampilan guru, berniaga di sekolah, kerjaya sambilan, pengurusan masa, dan pengurusan kewangan dalam konteks profesion keguruan.

### **3.0 Pengenalan**

Dalam profesion keguruan, guru perlu berkomunikasi dan hidup bermasyarakat antara satu sama lain sama ada dalam institusi atau komuniti. Maka, suatu sistem perlu diatur sebagai panduan untuk diikuti oleh guru supaya guru saling menghormati dan mempunyai kesantunan, kepedulian terhadap profesionnya serta kebolehan menguruskan kehidupan dengan baik. Pedoman ini membantu untuk menjaga kepentingan masing-masing yang terlibat agar mereka tenang, tenteram, terlindung tanpa merugikan kepentingannya serta terjamin agar perbuatan yang dijalankannya sesuai dengan adat kebiasaan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan hak-hak asasi umumnya. Hal ini akan mewujudkan etika guru yang merupakan peraturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan dan penegasan tentang mana yang benar dan mana yang buruk dalam masyarakat kita.

Bagi menjaga imej profesion, setiap guru perlu patuh kepada etika profesionalisme, etika pengajaran, etika tingkah laku dan etika perkhidmatan awam (Abd. Rahim, 2007). Namun begitu, terdapat juga beberapa isu etika guru yang wujud kerana faktor- faktor tertentu yang menyebabkan seseorang guru itu melakukan perbuatan yang tidak beretika serta bercanggah dengan prinsip-prinsip etika yang diamalkan sebagai seorang penjawat awam. Kadangkala perbuatan ini dilakukan akibat daripada tekanan yang dihadapi seperti kepentingan kekeluargaan, agama dan kaum. Isu etika guru merujuk kepada suatu perkara mengenai perilaku guru yang difikirkan dan dibincangkan secara terbuka dan isu ini boleh menjadi suatu masalah atau perkara biasa. Antara isu etika guru yang akan dibincangkan adalah kesantunan guru, kepedulian guru, penampilan guru, berniaga di sekolah, pengurusan kewangan, pengurusan masa dan kerjaya sambilan guru yang boleh menjejaskan kelancaran pentadbiran sesebuah organisasi.

### **3.1 Isu Kesantunan Guru**

Kesantunan ialah perlakuan atau tingkah laku yang mampu menjalinkan hubungan yang baik antara satu sama lain yang menjadikan sesuatu pergaulan itu berada dalam keadaan harmoni dan mesra. Kesantunan melibatkan perlakuan verbal ataupun nonverbal. Bagi tokoh-tokoh bahasa, mereka berpendapat bahawa kesantunan ialah perlakuan berbahasa yang mampu mewujudkan keharmonian sewaktu berlaku sesuatu komunikasi. Manakala Za'ba yang pernah menulis tentang nilai dalam perlakuan dan etiket Melayu yang disiarkan dalam jurnal *Malayan Branch* (1950) menyenaraikan beberapa perkara yang menjadi peraturan ketat dalam masyarakat bagi mengawal perlakuan dan etiket. Salah satu perlakuan yang disebutkan ialah perlakuan dalam percakapan. Menurut beliau, pengawalan suara adalah sangat penting, kita sama sekali tidak boleh menjerit dan meninggikan suara seolah-olah sedang marah atau sedang bercakap dengan orang pekak. Kita juga diingatkan agar tidak membolot sidang perbualan dan bercakap terlalu banyak apa lagi tentang diri sendiri. Memuji diri sendiri ialah perlakuan yang tidak dapat diterima oleh orang yang mendengarnya. Manakala Noriati (2004) berpendapat bahawa kesantunan yang bermula daripada hati yang ikhlas dan jujur akan menzahirkan perlakuan sama ada perlakuan berbahasa ataupun perlakuan bukan bahasa yang menyenangkan semua pihak. Berdasarkan pengertian tersebut, kesantunan dapat dilihat dari pelbagai segi dalam pergaulan harian. Kesantunan memperlihatkan sikap yang mengandungi nilai sopan santun

atau etiket dalam pergaulan harian. Ketika orang dikatakan santun, maka di dalam diri seseorang itu tergambar nilai sopan santun atau nilai etiket yang berlaku secara baik dalam masyarakat di tempat seseorang itu sebagai anggota atau ahli dalam organisasinya. Kesantunan selalu bipolar, iaitu memiliki hubungan dua hala, contohnya di sekolah berlaku hubungan antara guai dengan murid, guru sesama guru dan Guru Besar dengan guru.

Guru yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam pembinaan modal insan perlu menghayati bahawa seseorang insan begitu bermakna apabila di dalam dirinya memiliki perlakuan yang baik yang lahir daripada hati yang suci dan bersih. Setiap guru wajib mempamerkan perlakuan yang santun menerusi kata-katanya dan mahir berkomunikasi dengan menggunakan peraturan-peraturan berbahasa serta mengawal tingkah lakunya.

Kesantunan berbahasa merupakan tatacara berkomunikasi secara lisan. Ketika berkomunikasi, guru harus mengikut norma-norma budaya dan bukan sekadar mengikut tatacara kita sahaja. Tatacara berbahasa harus sesuai dengan unsur-unsur budaya yang ada dalam masyarakat setempat. Jika tatacara berbahasa seseorang tidak sesuai dengan norma-norma budaya, maka situasi itu akan mengundang nilai negatif misalnya guru dianggap sebagai orang yang angkuh, tidak beradab dan tidak bersopan.

Tatacara berbahasa amat penting diambil perhatian dalam kalangan komunikator dan peserta demi kelancaran berkomunikasi. Maka, adalah peri mustahak tatacara berbahasa ini diberi perhatian terutamanya dalam proses pengajaran dan pembelajaran (P&P) supaya tidak menimbulkan apa jua masalah. Dengan mengetahui tatacara berbahasa diharapkan orang lebih memahami apa jua yang disampaikan dalam komunikasi.

Tatacara bertindak dan berbahasa yang harus dilakukan oleh guru mestilah mengikut norma-norma masyarakat di tempat guru tersebut berkhidmat. Dengan memahami budaya setempat, guru akan dihormati oleh masyarakat setempat dan hal ini memudahkan pelaksanaan tugas hariannya dengan berkesan.

Antara kesantunan berbahasa yang perlu dipatuhi oleh setiap guru adalah seperti yang berikut:

Kata-katanya mengandungi maksud ujaran yang jujur, ikhlas dan benar.

Menggunakan intonasi suara yang sesuai dengan maksud ujarannya dan menjauhi intonasi yang tinggi yang menggambarkan kesombongan dan marah yang tidak mampu dikawal.

Memilih penggunaan kata ganti nama diri dan sistem panggilan serta sapaan yang tepat yang menghormati pihak yang mendengar (pihak yang diajak bercakap).

Tidak membolot perbualan, tidak mencelah percakapan orang lain dan mementingkan diri dan pandangan sendiri sahaja.

Menggunakan strategi yang sesuai dalam menyatakan maksud bagi mengelakkan pihak yang mendengar tersinggung, contohnya menggunakan kata-kata yang tersirat (indirectness).

Mematuhi peraturan berbahasa yang menepati masyarakat di mana guru itu berada.

Manakala bagi kesantunan nonverbal melibatkan perlakuan lain seperti gaya berpakaian, cara duduk, cara berhubung dengan pihak lain seperti senyum, salam dan beramah tamah.

Guru-guru perlu bijak memilih gaya berpakaian ke sekolah kerana gaya berpakaian bagi masyarakat Malaysia ada kaitannya dengan nilai budaya masyarakat Malaysia yang berkait rapat dengan budaya dan kepercayaan beragama. Adalah tidak wajar seseorang guru memakai pakaian yang terlalu ketat, jarang atau yang mendedahkan auratnya kerana gaya tersebut bukan sahaja bertentangan dengan ajaran agama malah mengganggu konsentrasi murid ketika belajar. Hal ini juga ada kaitan dengan imej guru tersebut yakni guru tidak wajar berpakaian seperti penghibur. Guru juga perlu mengawal tingkah lakunya. Tidak wajar seseorang guru bersikap bengis dan kasar, memarahi murid di depan khalayak

ramai dengan menggunakan kata-kata yang kesat kerana murid tidak akan berjaya dididik dengan tingkah laku guru yang tidak santun.

Sikap lemah lembut dan penyayang ialah sikap yang patut ada di dalam diri guru. Malang sekali apabila terdapat kalangan guru yang tidak berjaya mempamerkan keluhuran budi pekertinya sehinggakan bukan sahaja murid-murid tidak dapat mencontohnya malah masyarakat seluruhnya hilang kepercayaan dan hormat kepada guru. Maka, yang berikut dikemukakan beberapa ciri kesantunan guru sebagai garis panduan:

Ikhlas, jujur, baik hati, penyayang dan sanggup berkorban.

Bersyukur dan berterima kasih atas nikmat dan kebaikan yang diperoleh (ucaplah terima kasih kepada mereka yang melakukan kebaikan kepada anda)

Berani, tegas dan mampu membetulkan perkara-perkara keji daripada berlaku.

Menghargai dan menghormati pihak lain walaupun kalangan yang lebih muda, cacat, miskin dan kurang cerdas.

Menggunakan kata-kata untuk perkara-perkara yang baik dan bukan untuk menyakiti pihak lain.

Peramah, pemurah dan bersedia memperbaiki kelemahan diri.

### 3.2 Isu Kepedulian Guru

*'Everyone thinks of changing the world, but no one thinks of changing Himself'*

Leo Tolstoy (n.d)

Tidak ada seorang pun yang peduli tentang saya.' merupakan keluhan pelajar terhadap guru di sekolah. Mereka merasakan tidak ada orang yang ambil peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh mereka, baik di rumah mahupun di sekolah. Justeru, adalah menjadi tanggungjawab guru untuk mengambil tahu dan peduli terhadap pelajarannya.

Apakah maksud kepedulian guru? Mengikut Hall, George dan Rutherford (1977), kepedulian didefinisikan sebagai perwakilan komposit perasaan, pemikiran dan perhatian yang diberi terhadap sesuatu isu atau tugas (hal. 5). Manakala Van den Berg dan Ros (1999) menkonsepsikan kepedulian sebagai persoalan-persoalan, keraguan dan kemungkinan tentangan pihak guru apabila menghadapi situasi baharu atau tuntutan yang kian mencabar (hal. 880). Maka, dapat disimpulkan bahawa kepedulian guru merujuk kepada gabungan perasaan, pemikiran dan perhatian yang diberi oleh guru terhadap isu yang dihadapi semasa melaksanakan tugasnya.

Selain itu, Havelock (1995) mengemukakan hujah bahawa kepedulian merupakan kuasa-kuasa yang akan menggerakkan suatu proses perubahan, iaitu perubahan yang wujud dalam kepedulian beberapa orang tentang sesuatu yang tidak betul dan ada pula orang yang harus berbuat sesuatu mengenainya. Beliau mencadangkan agar agen perubahan perlu mengenal pasti kepedulian guru apabila mereka memulakan suatu perubahan yang terancang seperti mana yang dinyatakan oleh Havelock (1995: 12):

*'The first task of the change agent is to develop some sense of what the concern is, a*

*sense of where the system seems to be hurting, and where the need for change is most pressing ... The change agent needs to look around and to listen to what is being said by different members of the system before determining what the real concern is.'*

Untuk mengaplikasikan inovasi dan implementasi dalam pendidikan, Hall et al. (1977) mengemukakan *Model Concerns-Based Adoption* yang menggariskan tujuh peringkat kepedulian yang memberikan petunjuk terhadap cara untuk memahami dan menangani kepedulian yang dihadapi. Antara tujuh peringkat tersebut adalah kesedaran, *informational*, personal, pengurusan, akibat, kolaboratif dan fokus semula. Pada awalnya, seseorang guru sedar apabila sesuatu inovasi diperkenalkan tetapi beliau tidak begitu berminat atau mengambil peduli terhadapnya. Dengan mempunyai kesedaran terhadap kepedulian membolehkan sesiapa yang terlibat dalam inovasi itu dapat memberikan bantuan kepada guru berkenaan mengikut kesesuaian. Peringkat kepedulian *informational* merujuk kepada guru yang sudah mula berminat dalam sebahagian daripada maklumat mengenai perubahan. Lanjutan daripada ini, guru mungkin ingin mengetahui impak perubahan terhadap dirinya. Sebagai peserta dalam perubahan ini, guru juga mengambil peduli tentang cara perubahan itu dapat diuruskan semasa melaksanakannya. Hasil daripada peringkat pengurusan ini, guru yang terlibat dalam perubahan inovasi berminat mengenai impak inovasi terhadap pelajar atau sekolah. Apabila menyedari tentang impaknya, guru akan berusaha bekerjasama dengan rakan sejawat untuk memastikan keberkesanan perubahan di sekolah. Langkah terakhir merupakan peringkat memurnikan inovasi untuk menambahbaik keputusan pembelajaran pelajar.

Beralih kepada kepedulian guru dalam konteks sekolah, guru yang peduli akan menumpukan perhatian mereka terhadap pelajarannya. Mereka melakukan tindakan-tindakan untuk memenuhi keperluan dan kehendak pelajar yang belum dipenuhi. Guru yang peduli mementingkan perkembangan pelajarannya dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek. Guru memahami bahawa tugas mereka membentuk pelajar secara holistik yakni para pelajar dapat berkembang secara intelek dengan menguasai pengetahuan spesifik sehingga mereka berkembang menjadi modal insan dengan keperibadian yang disanjung oleh semua. Tambahan pula, guru yang peduli dapat mengeratkan hubungan dengan pelajar, prihatin selain mendengar pandangan pelajar, mewujudkan suasana yang kondusif, memahami pelajarannya secara individu, berempati dan memenuhi keperluan akademik dan emosi pelajar.

Berdasarkan kajian yang dilaksanakan mengenai kepedulian guru, terdapat tujuh kategori kepedulian guru yang dikenal pasti, iaitu kepedulian bukan melibatkan pengajaran, peranan sebagai guru, kandungan subjek dan disiplin, hubungan peribadi/sosial/ emosi guru dengan pelajar, kaedah pengajaran dan penilaian pembelajaran pelajar, pembelajaran pelajar terhadap bahan pengajaran dan penambahbaikan diri sebagai guru (Fuller et al., 1972). Lanjutan daripada ini, Fuller, Parsons dan Watkins (1974) mengelompokkan kepedulian guru kepada kategori spesifik berdasarkan tiga peringkat, iaitu penyempurnaan diri (*self adequacy*), tugas-tugas pengajaran dan impak pengajaran.

Kepedulian dari segi penyempurnaan diri lebih biasa dirujuk kepada kepedulian kelangsungan hidup (*survival*) yang sering dihadapi oleh guru permulaan dan antara aspek yang terangkum dalam kepedulian guru adalah persetujuan penyelia, sokongan pentadbiran, hubungan dengan guru-guru lain, kandungan subjek dan masalah disiplin. Kepedulian ini mempunyai pengaruh terhadap kebolehan guru mengajar dan keberkesanan mereka di dalam bilik darjah (Adam & Martray, 1981).

Kepedulian guru pada peringkat tugas-tugas pengajaran, guru mengambil peduli tentang bahan pengajaran/kaedah efektif dan beban tugas spesifik. Guru tidak lagi bimbang tentang kelangsungan hidup di dalam bilik darjah. Sebaliknya, mereka bimbang tentang perasaan pelajar terhadap mereka dan mengambil berat tentang penilaian pembelajaran

pelajar (Fuller, 1974).

Kepedulian mengenai impak pengajaran beralih tumpuan kepada pelajar secara menyeluruh. Guru pada peringkat ini lebih berkeyakinan terhadap kebolehan mengajar mereka, persekitaran bilik darjah dan hubungan dengan sekolah dan pelajar. Guru lebih berfokus kepada keperluan pelajar dan penambahbaikan pendidikan (Adams & Martray, 1981). Tambahan pula, guru ambil peduli tentang peningkatan profesional diri dan isu-isu etika dalam sistem pendidikan yang boleh memberikan kesan kepada pelajar.

Guru pada semua peringkat mengalami kepedulian sepanjang profesion mereka. Manakala guru pelatih mengambil peduli pelbagai aspek pengalaman mengajar; pemerhatian oleh penyelia, mengekalkan disiplin yang baik, bebanan tugas, masalah kontekstual (di mana lokasi bahan-bahan, bagaimana mengambil tahu guru lain dan pergerakan dalam persekitaran baharu), penelitian pilihan kerjaya dan persepsi pengajaran keseluruhan (Kyriacou & Stephens, 1999). Oleh itu, guru pelatih perlu membincangkan kepedulian mereka dengan guru pembimbing dan penyelia mereka.

Secara rumusnya, isu kepedulian guru merupakan suatu aspek yang sering dialami oleh guru apabila menjejakkan kaki ke alam pengajaran. Semua guru akan melalui peringkat-peringkat kepedulian dan aspek seperti tugas-tugas pengajaran, pengurusan bilik darjah dan kandungan subjek selain masalah disiplin yang sering menjadi perkara yang diambil peduli oleh guru bilik darjah. Salah satu cara yang dapat guru menangani masalah adalah dengan membuat refleksi terhadap kepedulian harian serta sedia menerima maklum balas daripada guru lain serta mentor atau penyelia mengenai masalah yang dihadapi.

### 3.3 Penampilan Guru

Penampilan guru dirujuk kepada ciri-ciri peribadi yang dimiliki oleh guru termasuklah sikap, kepercayaan, minat, apresiasi dan nilai-nilai. Stewart (2005) mendefinisikan penampilan sebagai tret-tret perwatakan dan personaliti yang dianggap perlu untuk kejayaan seseorang sebagai guru. Tret-tret termasuklah aspek-aspek tanggungjawab, kebergantungan, kreativiti, empati dan profesionalisme. Maka, tidak hairanlah banyak kajian menunjukkan sikap, nilai dan kepercayaan guru tentang pelajar, pengajaran dan dirinya mempengaruhi dan membawa kesan terhadap pembelajaran dan perkembangan pelajar (Collinson et al., 1999). Adalah penting bagi pendidik dan guru mengetahui dan memahami penampilan guru yang efektif supaya mereka dapat mencipta pengalaman-pengalaman yang akan membantu membentuk ciri-ciri pelajar *Stria* membantu pelajar meneroka sama ada mereka mempunyai penampilan untuk mengajar (***disposition to teach***). Kini, penampilan dirujuk sebagai standard-standard, iaitu semua guru permulaan harus tahu, bertindak sedia kala dan boleh melaksanakan tugas dengan bertanggungjawab tanpa mengambil kira kandungan mata pelajaran atau tahap gred yang diajar (INTASC, 2005). Secara umumnya, penampilan merangkumi gabungan pengalaman lampau, hubungan sosial, nilai, sikap dan kepercayaan (Crick et al., 2004).

Howard (2007) menghuraikan empat ciri utama yang merangkumi penampilan guru serta sahsiah yang secara signifikannya dapat menghasilkan hasil pembelajaran yang lebih baik. Mereka yang mengadaptasi dan mempamerkan ciri-ciri ini merupakan mereka yang akan berjaya menghasilkan pelajar yang positif. Keempat-empat ciri tersebut terdiri daripada penampilan untuk perbezaan, dialog, disilusi (*disillusionment*) dan demokrasi.

#### (i) Penampilan untuk perbezaan

Untuk guru yang mempunyai penampilan untuk menangani perbezaan menunjukkan bahawa guru perlu mempunyai tahap keterampilan berasaskan budaya, iaitu satu kebolehan untuk mengenal pasti dan mengiktiraf pelbagai realiti yang diwujudkan di dalam bilik darjah yang mempunyai pelbagai budaya. Hal itu juga menunjukkan guru berada pada tahap selesa terhadap ciri-ciri seperti bangsa, agama dan jantina.

Guru yang dapat tampil dalam situasi budaya yang berbeza merupakan elemen utama untuk menjadi guru efektif dan merupakan pengaruh positif terhadap kehidupan pelajar.

Sama ada pelajar lelaki atau perempuan, berkulit putih atau hitam, beragama atau tidak, konservatif atau liberal, guru perlu tahu menampilkan diri dengan betul untuk menangani perbezaan itu. Kebolehan untuk menampilkan diri dalam menghadapi isu-isu sensitif dalam keadaan yang ikhlas, peka dan bermakna merupakan kayu pengukur seorang pendidik yang berkesan. Mereka yang tidak dapat berbuat demikian akan menjejaskan proses persediaan pelajar untuk melibatkan diri secara efektif dalam dunia sekeliling pelajar.

(ii) Penampilan untuk berdialog

Penampilan untuk berdialog menunjukkan guru mempunyai minat dan keinginan tahu terhadap orang lain dan hal ini merujuk kepada kerelaan untuk meneroka persamaan dan perbezaan yang berada antara individu. Howard (2007) mengenal pasti dua jenis dialog yang berkaitan dengan profesion keguruan, iaitu dialog profesional antara rakan sejawat dan dialog di dalam bilik darjah antara guru dengan pelajar.

Dialog berkala antara guru dengan rakan sejawat merupakan cara di mana dapat menangani sikap guru, kepercayaan dan amalan rakan sejawat. Ini merupakan satu peluang untuk guru membuat perbandingan antara mereka dan mempe- lajari antara satu sama lain melalui pertukaran pandangan.

Dialog antara guru dengan pelajar amat penting kerana memberi mereka peluang untuk berkomunikasi. Selain itu, peluang diberi kepada pelajar untuk menerapkan pengalaman hidup pelbagai dalam kalangan pelajar agar proses P&P lebih bermakna.

*(iii) Disilusi (Disillusionment)*

**Guru yang dapat tampil untuk menghadapi kekecewaan merupakan guru yang menunjukkan keterbukaan melihat luar daripada budaya sendiri dan kebolehan untuk meneliti kepercayaan serta pandangan luar. Mengikut Howard (2007) guru yang dapat meneroka dan mengetepikan ilusi (khayalan) adalah lebih responsif dari segi budaya dalam persekitaran pelbagai.**

(iv) Demokrasi

Guru yang mempunyai penampilan diri yang efektif merupakan mereka yang dapat mengenal pasti kepentingan demokrasi yakni semua pelajar mempunyai peluang yang sama untuk melibatkan diri dalam apa jua aktiviti. Guru bersikap terbuka dan memberikan peluang kepada pelajar untuk melibatkan diri dalam proses P&P.

Secara keseluruhannya, pelajar yang dididik dalam persekitaran pelbagai budaya akan berkembang cemerlang jika guru mempunyai penampilan untuk perbezaan, dialog dan disilusi. Pelajar sedemikian akan berjaya dan lebih bersedia untuk masyarakat yang kian berubah ke arah yang lebih demokratik yakni sentiasa berdialog dalam komuniti amat penting.

Adalah tidak mencukupi untuk mengetahui apa jua yang kita anggap terhadap diri kita. Walau bagaimanapun situasi ini merupakan langkah pertama dalam penjelajahan kearah menjadi guru yang efektif. Tambahan pula, sudah menjadi suatu keperluan untuk berfikir tentang cara-cara mengubah dan menambahbaik penampilan/disposisi atau persepsi guru dalam latihan dan guru dalam perkhidmatan. Powers (1999) menyatakan bahawa penampilan yang digariskan dalam pelbagai standard merupakan penampilan yang boleh diajar kepada pelajar. Beliau juga mencadangkan satu alternatif untuk penampilan dalam pengajaran. Cadangan beliau ialah guru pelatih harus mempunyai kesedaran tentang penampilan yang sesuai dan menggunakan- nya sebaik mungkin. Di samping itu juga, guru praperkhidmatan boleh ditempatkan dalam situasi-situasi tertentu agar dapat memberi mereka peluang untuk berhubung dengan guru-guru yang mempamerkan ciri-ciri



penampilan yang sesuai dimodelkan supaya tidak bertentangan dengan etika guru.

### 3.4 Berniaga di Sekolah

Bidang perniagaan sememangnya mempunyai ruang di mana-mana sahaja baik di tempat kerja atau di bilik guru. Bilik guru ialah kawasan perniagaan yang lazim diperhatikan. Namun begitu, guru yang prihatin mengenai perkara ini telah menyuarakan kebimbangan mereka jika situasi perniagaan tidak dikawal. Kebimbangan dan kerisauan mereka memang ada asasnya kerana ada antara guru yang ghairah berniaga sampai lupa dan mengabaikan tanggungjawab mereka.

Tindakan guru sedemikian menjejaskan imej profesion yang begitu mulia pada suatu masa dahulu. Guru sepatutnya melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pendidik di dalam bilik darjah dan bukannya menjalankan perniagaan di sekolah. Adakala ada guru yang menjalankan perniagaan dari boot kereta dan situasi ini sebenarnya melanggar etika perkhidmatan awam dan guru terikat dengan Perintah Am yang bertujuan mengawal tingkah laku dan etika pekerja dalam perkhidmatan awam. Oleh itu, pihak pentadbir harus memainkan peranan dengan memberikan teguran dan mengambil tindakan yang sewajarnya terhadap guru-guru sedemikian yang menjejaskan imej profesion keguruan.

### 3.5 Kerjaya Sambilan

Kaum pendidik tergolong sebagai pegawai perkhidmatan pendidikan dan merupakan sebahagian daripada pegawai kerajaan. Maka mereka tertakluk kepada peraturan-peraturan dan undang-undang perkhidmatan awam. Sebagai pegawai kerajaan, kita tertakluk kepada Perintah Am Kerajaan dan tatalaku. Kakitangan awam perlu memohon kelulusan untuk melakukan kerja sambilan bagi menambah pendapatan. Kelulusan hanya akan diberikan jika kerja sambilan itu tidak bercanggah dengan peraturan yang ditetapkan misalnya kerja sambilan itu tidak dilakukan dalam waktu bekerja dan tidak menjejaskan tugas mereka. Antara kerja sambilan guru termasuklah mengadakan kelas tuisyen atau kelas tambahan secara *online* untuk membantu pelajar mengatasi kesukaran dalam pelbagai mata pelajaran dengan menggunakan kepakaran di luar waktu kerja tanpa menjejaskan prestasi mereka. Sebagai contoh, para guru mengadakan kelas tambahan dan pensyarah memberikan **ceramah** atau bekerja sambilan di institusi swasta untuk menambah pendapatan. Namun begitu, langkah kerajaan perlu diambil untuk memantau prestasi mereka agar tidak menjejaskan produktiviti semasa melaksanakan tugas utama sebagai penjawat awam.

Ada kalangan guru yang menganggap kerjaya mereka sebagai sambilan dan mereka mengutamakan kegiatan mencari pendapatan tambahan dengan mengadakan kelas tuisyen di rumah mereka. Mereka menitikberatkan kelas tuisyen berbanding dengan tanggungjawab mereka di sekolah. Mengikut pekeliling kementerian, guru-guru dilarang mengadakan kelas tuisyen dan jika guru ingin mengadakan kelas tersebut, beliau tidak boleh mengajar melebihi enam jam seminggu. Beliau mesti mendapatkan kebenaran daripada Pejabat Pendidikan terlebih dahulu.

Guru yang patuh kepada Kod Etika Guru seharusnya tidak menerima wang bayaran kelas tuisyen murid terutamanya jika beliau mengajar anak muridnya sendiri. Sekiranya guru mengajar anak muridnya, sudah tentu beliau tidak menumpukan perhatian kepada proses pengajarannya di dalam bilik darjah. Pemantauan pihak tertentu perlu untuk memastikan guru melaksanakan tanggungjawabnya di sekolah dan bukan sebaliknya.

### 3.6 Pengurusan Masa

Pengurusan masa merupakan proses peribadi dan mesti bersesuaian dengan gaya dan keadaan diri sendiri. Pengurusan masa merupakan satu disiplin diri bagi seseorang guru. Pengurusan masa berkesan bergantung kepada diri seseorang, iaitu sejauh mana seorang

itu teguh dalam menguruskannya untuk mencapai hasrat yang diinginkan.

Secara ringkasnya, pengurusan masa ialah perancangan masa yang berkesan sama ada secara harian, mingguan atau jangka masa panjang untuk memberikan masa bagi aktiviti kuliah, belajar, riadah, tanggungjawab peribadi dan rehat (Good, 1973).

Pengurusan masa melibatkan dua dimensi, iaitu pengurusan masa untuk diri guru sendiri dan menanamkan aspek kepentingan mengurus masa dalam sanubari pelajarannya. Guru yang berkualiti merupakan guru yang bersedia dengan perancangan waktu yang bersistem dan akan melaksanakan tugas mengikut jadual masa yang ditetapkan.

Dalam aspek pengurusan masa untuk dirinya, seseorang guru perlu merancang P&P mengikut tempoh masa dengan baik agar tidak membazirkan masa pelajar. Guru juga perlu menepati masa apabila memasuki kelas supaya pelajar dapat memperoleh ilmu dan kemahiran sepenuhnya. Guru tidak boleh mensia-siakan masa berharga pelajar. Hal ini kerana, setiap minit yang diperuntukkan hanya akan bermakna jika pelajar dapat menimba ilmu dan kemahiranyangdiberikan. Dengan menepati masayangditetapkan oleh pihak sekolah, produktiviti akan meningkat manakala jika guru lambat masuk ke kelas, guru tidak mempunyai akauntabiliti terhadap tugasnya. Pelajar akan menghadapi kerugian masa yang berharga dan pembaziran hasil jika masa tidak diuruskan dengan baik. Dengan ketepatan masa memasuki bilik darjah, guru dapat mengelakkan berlakunya kejadian yang tidak diinginkan, seperti murid-murid yang berbuat bising dan bertingkah laku nakal di dalam bilik darjah. Murid juga akan menghormati guru yang tidak pernah lewat masuk bilik darjah.

Beralih kepada pengurusan masa sendiri, cuba fikirkan tentang pengurusan masa anda pula. Tanya kepada diri anda, Berapa banyak masa yang anda gunakan untuk melakukan tugas-tugas yang tidak penting dan perkara-perkara yang tidak memberikan sumbangan kepada kejayaan kerjaya anda? Adakah anda tahu berapa banyak masa anda telah gunakan untuk membaca surat, bersembang dengan rakan sekerja, membancuh kopi dan makan tengah hari? Kadangkala kita terfikir, 'Alangkah baiknya jika saya diberi tambahan setengah jam sehari dan betapa banyak perkara boleh saya lakukan. Adakah anda mempunyai perancangan jangka panjang?

Untuk menguruskan masa sendiri dengan baik, semua guru harus menggunakan aktiviti log seperti berikut. Dengan menyimpan log ini untuk beberapa hari akan membantu anda memahami bagaimanakah anda menggunakan masa dan bilakah masa anda melakukan tugas dengan baik?

Catatkan aktiviti anda di dalam log berikut:

Masa	Huraian Aktiviti	Tempoh	Nilai

Berdasarkan log aktiviti yang telah dilengkapkan, anda akan lebih sedar pengurusan masa anda dalam kehidupan anda. Anda akan mengetahui betapa produktif anda dalam pengurusan masa sebagai bakal guru. Log aktiviti merupakan alat yang berguna untuk mengaudit cara kita menggunakan masa kita. Log aktiviti ini juga membantu kita menentukan perubahan dalam tenaga dan keberkesanan kita sepanjang hari. Dengan meneliti log, seseorang dapat mengenal pasti dan mengurangkan pembaziran masa untuk menghasilkan sesuatu yang tidak bermanfaat. Seseorang juga dapat menggariskan masa yang paling berkesan untuknya supaya dia boleh melakukan tugas-tugas yang penting pada masa tersebut.

#### **Kaji kes:**

**Seorang guru Sejarah masuk ke bilik darjah dua puluh minit lewat. Beliau mengajar secara gopoh-gapah kerana ingin menghabiskan topik yang telah dirancang. Oleh kerana kesuntukan masa, beliau tidak memberi murid peluang untuk menyoal atau melakukan sesi perbincangan mengenai topik yang diajar. Adakalanya, beliau terpaksa mengambil waktu yang berikutnya kerana perlu menyelesaikan tugasnya serta menghabiskan sukatan pelajaran.**

### **3.7 Pengurusan Kewangan**

Pengurusan kewangan boleh dibincangkan daripada dua aspek, iaitu pertama; cara menguruskan kewangan semasa bertugas di sekolah jika guru merupakan guru kelas dan kedua; cara seseorang guru menguruskan kewangan dirinya dan keluarga supaya tidak dibelenggu kerumitan dalam hal kewangan.

Antara isu pengurusan kewangan yang wujud adalah masalah dari segi kutipan wang Sumber Wang Awam (SUWA) pada awal tahun. Wang SUWA merupakan kutipan awam dan punca kewangan yang boleh diambil kira termasuk yuran pelajar, derma, sumbangan orang ramai, sewa harta sekolah seperti kantin, bas dan pelbagai hasil jualan daripada projek-projeksekolah (Abdullah Sani, 2005). Bagi guru kelas, guru bertanggungjawab mengutip yuran khas dan yuran majalah. Guru menghadapi masalah pengeluaran resit yang berasingan bagi setiap item yuran tersebut. Hal ini merumitkan tugas guru. Masalah lain yang dihadapi adalah dari segi bayaran yuran majalah kerana hanya sebuah keluarga perlu menjelaskan bayaran. Oleh yang demikian, guru memerlukan masa untuk mengesan ahli keluarga. Adakalanya guai mengambil masa yang agak lama untuk menguruskan kewangan pelajar-pelajarnya kerana ada yang lewat membayar yuran menyebabkan guru harus menyimpan wang dan lewat menyerahkan wang ke pejabat.

Mengikut Shahril @ Chahril (2005), masalah utama dalam pengurusan kewangan sekolah ialah guru melakukan pembelian tanpa mengikut tatacara pembelian. Sebagai contoh, terdapat guru yang membuat pembelian barang-barang atau peralatan tanpa menggunakan borang pesanan, selain ada

juga yang mengisi borang pesanan selepas beberapa bulan. Contohnya, ada guru hanya menyerahkan resit pembelian atau invois pada tahun berikutnya.

Hal ini jelas melanggar tatacara kewangan dan pengetua berhak menolak pembayaran (Abdul Rahim Affandi, 2003 dalam Shahril @ Chahril,2005).

Selain itu, terdapat juga guru tingkatan yang mengutip yuran khas daripada pelajar tetapi tidak menyerahkan wang kutipan kepada pihak sekolah. Sebaliknya, guru yang terbabit membelanjakan wang tersebut dan hal ini hanya diketahui oleh pihak sekolah apabila pelajar mengadu tidak menerima resit. Di samping itu, terdapat juga guru kelas yang menyerahkan kutipan yuran khas kepada sekolah beberapa minggu atau bulan kemudian dengan alasan hendak menunggu sehingga semua pelajar telah menjelaskan yuran (Wan Azman Wan Idris, 2002). Situasi ini merumitkan hal pengurusan kewangan oleh pihak sekolah.

Walaupun faktor luaran yang merumitkan pengurusan kewangan guru, namun guru perlu mempunyai akauntabiliti terhadap wang yang dikutip dan dalam jagaannya. Jika disimpan dan diurus dengan cekap, guru akan selamat. Akan tetapi jika gagal menguruskan wang kutipan dengan baik, pelbagai masalah akan timbul bagi pihak sekolah dan dirinya apabila tidak dapat bereskan wang yang dikutip daripada pelajar ke pejabat.

Guru harus sentiasa mengamalkan sifat kemuliaan kesederhanaan serta kebijaksanaan berhemat dalam pengurusan kewangan diri dan keluarga. Guru perlu berwaspada ketika berbelanja, tidak amalkan gaya hidup yang boros dan suka bermegah. Guru harus tahu membezakan antara keperluan dan kemewahan, berbelanja secara berhemat sesuai dengan kemampuan diri dan keluarga. Guru harus tahu menabung untuk masa depan diri dan keluarga.

### **3.8 Rumusan**

Bab ini telah membincangkan isu-isu etika yang sentiasa dibangkitkan dalam alam pendidikan. Antaranya adalah kesantunan dan kepedulian guru, penampilan guru, berniaga di sekolah, kerjaya sambilan, pengurusan masa dan pengurusan kewangan. Peranan guru amat teruji apabila imej profession tercemar oleh segelintir guru dari segi tingkah laku mereka. Justeru, guru harus patuh kepada Kod Etika Keguruan demi menjaga imej profesion keguruan. Dalam isu kesantunan guru, beliau harus mempamerkan kesantunan dari segi cara berpakaian, cara bertindak, cara bertutur dan cara berbahasa. Selain itu, kepedulian guru yang merupakan gabungan perasaan, pemikiran dan perhatian yang diberi oleh guru terhadap isu yang dihadapi semasa melaksanakan tugasnya perlu diberi perhatian juga. Guru harus membuat refleksi terhadap kepedulian harian serta sedia menerima maklum balas daripada guru lain serta mentor atau penyelia mengenai masalah yang dihadapi. Sebagai guru yang berwibawa, penampilan beliau di dalam bilik darjah perlu diberikan perhatian kerana guru-guru yang mempamerkan ciri-ciri penampilan yang sesuai akan menjadi rol model oleh pelajar-pelajar.

Dalam bidang keguruan, guru perlu mematuhi kod etika sebagai penjawat awam apabila ingin menjalankan kerja sambilan, berniaga di sekolah dan menguruskan kewangan sama ada untuk sekolah atau dirinya. Guru harus bertanggungjawab dan mempunyai akauntabiliti terhadap tugasnya demi menjaga dan memartabatkan profesion keguruan. Mereka perlu menguruskan masa dengan baik supaya dapat meningkatkan prestasi dan produktiviti organisasi.

☺Aktiviti bersama

Guru berperanan mengurus masanya dan menanam kepentingan pengurusan masa dalam kalangan murid. Kaji pengurusan masa anda. Apakah kepentingan mengurus masa dengan baik?

## **Rujukan**

- Abd. Rahim Abd. Rashid (2007), *Profesionalistne Keguruan: Prospek dan Cabaran*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abdullah Sani Yahaya (2005), *Mengurus Sekolah*, Edisi Ke-3, Kuala Lumpur: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
- 'Activity Log\_Time Management',  
<http://www.Mindtools.com/rs/ActivityLog>, diakses pada 14 Jun 2009.
- Adams, R. D., & Martray, C. (1981), 'Teacher Development: A Study of Factors Related to Teacher Concerns for Pre, Beginning, and Experienced Teacher', *Paper Presented at The Annual Conference of The American Educational Research Association*, Los Angeles, CA.
- Collinson, V., Killeavy, M., & Stephenson, H. (1999), 'Exemplary Teachers: Practicing and Ethic of Care in England, Ireland, and The United States', *Journal for A Just and Caring Education*, 5(4), Hal. 340-66.
- Crick, R., Broadfoot, P. & Claxton, G. (2004), 'Developing an Effective Lifelong Learning Inventory: The ELLI Project', diperoleh daripada <http://www.bris.ac.uk/education/enterprise/elli/research>.
- Fuller, F. F., & Case, C. (1972), 'A Manual for ScoringTheTeacher Concerns Statement', Edisi Ke-2, *Austin, TX: Research and Development Center for Teacher Education*.
- Fuller, F. F., Parsons, J. S., & Watkins, J. E. (1974), 'Concerns of Teachers: Research and Reconceptualization', Paper Presented at The Annual Meeting of The American Education Association, Chicago, IL.
- Good, C. V. (ed.). (1973), *Dictionary of Education*, New York: McGraw-Hill.
- Hall, G. E., George, A. A., & Rutherford, W. L. (1977), *Measuring Stages of Concern About The Innovation: A Manual for Use of The SoC Questionnaire*, Austin, TX: University of Texas.
- Hall, G. E. & Hord, S. M. (2001), *Implementing Change: Patterns, Principles and Potholes*, Boston: Allyn & Bacon.
- Havelock, R. G. (1995), *The Change Agent's Guide*, Edisi Ke-2, Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Howard, G. R. (2007), 'Dispositions for Good Teaching', *Journal of Educational Controversy*, diperoleh daripada <http://www.wce.wvu.edu/Resources/CEP/journal/v002n002/a009.shtml>.
- Kyriacou, C., & Stephens, P. (1999), 'Student Teachers Concerns During Teaching Practice', *Evaluation and Research Education*, 13(1), Hal. 18-31.

- Noran Fauziah Yaakub & Ahmad Mahdzan Ayob (1993), Guru dan Perguruan, Edisi Ke-2, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Omardin Ashaari (1998), Peranan, Tugas dan Tanggungjawab Guru di Sekolah, Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.
- Powers. S. (1999), 'Transmission of Teacher Dispositions: A New Use for Electronic Dialogue', ERIC Document Reproduction Service No. ED 432 307.
- Shahril Marzuki (2005), Mengurus Kewangan Sekolah, Kuala Lumpur: PIS.
- Shahril @ Charil bin Hj Marzuki (2005), 'Pengurusan Kewangan di Sekolah Rendah dan Menengah di Malaysia: Isu, Masalah dan Cadangan untuk Mengatasinya', Masalah Pendidikan, Hal. 141-152, Universiti Malaya.
- Stewart, P. & Davis, S. (2005), 'Developing Dispositions of Preservice Teachers Through Membership in Professional Organizations', Journal of Authentic Learning, Vol.2(1), September 2005.
- Van den Berg, R., & Ros, A. (1999), 'The Permanent Importance of The Subjective Reality of Teachers During Educational Innovation: A Concerns-Based Approach', American Educational Research Journal, 36, Hal. 879-906.
- Wan Azman Wan Idris (2002), 'Pengurusan Kewangan Sekolah: Analisis Teguran Jabatan Audit Sekolah, Cawangan Negeri Sembilan, Kertas Projek Sarjana Kependidikan, Universiti Malaya yang Tidak Diterbitkan.

### **Hasil Pembelajaran**

1. Menjelaskan peringkat – peringkat perkembangan yang dilalui oleh guru dari status novis ke status pakar.
2. Menghuraikan perubahan dalam proses belajar untuk mengajar yang dialami oleh guru pada peringkat awal profesion keguruan.
3. Mendapat gambaran menyeluruh bahawa pergerakan profesion keguruan merupakan proses perkembangan yang memerlukan masa yang panjang.

### **4.0 Pengenalan**

Bagaimanakah seseorang guru praperkhidmatan bergerak dari peringkat guru permulaan kepada seorang guru yang matang, mempunyai keyakinan diri dan mahir dalam bidang keguruan? Apakah yang berlaku dalam tempoh tersebut? Apakah pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan?

Anda mungkin melihat diri anda dalam situasi ini dan berharap anda akan menjadi seorang guru yang dihormati murid dan disanjung masyarakat. Sepanjang program latihan keguruan, anda telahpun diberi peluang secara beransur-ansur untuk mengalami situasi sebenar sekolah melalui aktiviti Pengalaman Berasaskan Sekolah (PBS) dan kemudiannya amalan praktikum di sekolah. Kerjasama dan sokongan yang diberikan oleh guru pendamping, guru mentor, pihak pengurusan dan pentadbiran sekolah sepanjang tempoh tersebut berfungsi sebagai jambatan untuk anda mengaitkan teori psikologi dan pedagogi dengan amalan praktikal. Pengalaman ini juga telah membina keyakinan anda untuk berdiri di hadapan kelas untuk melaksanakan pengajaran buat kali pertama. Melalui suatu tempoh masa, anda menjadi lebih cekap dalam memilih Strategi pengajaran yang sesuai, membuat keputusan pengajaran dan pembelajaran (P&P) yang lebih bijak serta menguruskan rutin bilik darjah dengan lebih efisien. Dengan erti kata lain, anda akan secara berterusan mengalami proses perkembangan dalam tindakan-tindakan mengubahsuaikan keupayaan dan kebolehan diri dalam profesion keguruan.

*Teori peringkat perkembangan guru yang dibincangkan seterusnya akan membantu anda mendapat satu gambaran tentang perjalanan hidup seorang guru dan kedudukan anda sebagai guru berada pada ketika ini.*

#### **4.1 Teori Peringkat-peringkat Perkembangan Guru**

*Sejak awal lagi, para pendidik guru berminat untuk memahami proses melahirkan seseorang guru dari peringkat praperkhidmatan sehingga menjadi seorang guru yang profesional. Kebanyakan pendidik guru menjangka proses ini melibatkan latihan intensif serta amalan pengajaran yang mungkin mengambil jangka masa yang panjang.*





**Gambar 4.1** Pengajaran Guru di dalam Kelas

*Terdapat pelbagai penulisan dan perbincangan tentang bagaimana seseorang guru melalui perubahan bermula dari peringkat praperkhidmatan ke peringkat guru profesional.*

*Apabila dibandingkan pelbagai teori yang membincangkan peringkat-peringkat perkembangan guru, terdapat ciri kesamaan, iaitu pada peringkat awal kerjaya, guru lebih menumpukan kemampuan dirinya sebelum berkembang ke peringkat yang lebih mahir (Cochran & Andrew, 1988; Fuller, 1969; Katz, 1972; Trotter, 1986). Pengkaji-pengkaji juga menyatakan, secara amnya peringkat-peringkat ini berlaku secara berhierarki dan dalam corak yang boleh diramal. Walaupun begitu, ciri-ciri keprihatinan daripada gabungan beberapa peringkat boleh juga diperlihatkan dalam satu-satu masa tertentu. Perbincangan dalam bab ini akan bertumpu kepada teori peringkat-peringkat perkembangan guru yang dikemukakan oleh Fuller (1969) dan Irotter (1986).*

#### 4.1.1 Teori Keprihatian (Fuller, 1969)

Fuller (1969) merupakan pengkaji pendidikan guru yang awal sekali mengemukakan teori yang mencadangkan kefungsiannya guru-guru melalui peringkat-peringkat perkembangan.

Sebagai pendidik guru, Fuller (1969) amat berminat untuk mengkaji permasalahan yang dihadapi oleh guru praperkhidmatan dan guru dalam perkhidmatan. Melalui kajian dan interaksi peribadi bersama dengan guru-guru, beliau mengemukakan Teori Keprihatinan (*Concerns Theory*) yang cuba menjelaskan persepsi, kebimbangan, masalah, ketidakpuasan dan kepuasan yang dialami oleh guru praperkhidmatan sepanjang tempoh program latihan keguruan yang diikuti oleh mereka.

'Keprihatinan' didefinisikan oleh Fuller (1969) sebagai 'tanggapan guru/sesuatu yang dianggap sebagai masalah' atau 'sesuatu yang selalu difikirkan oleh guru dan ingin membuat sesuatu terhadapnya'. Teori Keprihatinan yang dipelopori oleh Fuller dan telah diperkukuhkan melalui penyelidikan-penyelidikan lanjutan seperti oleh Fuller dan Bown (1975), Borich dan Tombari

(1997), Rogan et al. (1992) dan Rutherford dan Hall (1990).

Terdapat tiga peringkat keprihatinan guru bermula dari peringkat awal pengajaran, di mana keprihatinan guru adalah terhadap kemampuan Diri mereka. Pada peringkat kedua, keprihatinan guru bertumpu kepada Tugas mereka dan seterusnya keprihatinan guru pada peringkat ketiga berkaitan dengan Impak pengajarannya kepada murid. Didapati guru praperkhidmatan yang mempunyai paling kurang pengalaman pengajaran amat prihatin kepada kemandirian diri (*survival*) manakala guru-guru yang telah didedahkan kepada pengalaman pengajaran lebih prihatin kepada impak tindakan mereka terhadap pencapaian dan pembelajaran murid.

(i) Peringkat Keprihatinan Terhadap Diri/Kemandirian Diri Pada peringkat awal pengalaman pengajaran, guru praperkhidmatan amat memberikan perhatian terhadap kemandirian diri atau *survival*, iaitu kemampuan mereka untuk menghadapi sesi pengajaran dengan jayanya. Mereka lebih cenderung kepada 'Apakah yang saya mampu buat?' seperti kemampuan diri dalam pengurusan bilik darjah, komen yang diberi oleh guru mentor atau pensyarah pembimbing, sama ada disukai pelajar, ibu bapa dan guru-guru lain. Guru pada peringkat ini menghadapi tugas di sekolahnya umpama 'kais pagi makan pagi'. Soalan-soalan yang selalu bermain dalam fikirannya adalah seperti:

'Adakah pelajar saya sukakan saya?'

'Bolehkah saya mengajar dengan baik apabila diselia nanti?'

'Apakah yang akan dikatakan oleh ibu bapa pelajar ini tentang diri saya?'

Seringkali keprihatinan dan kebimbangan terhadap kemampuan diri akan berkurangan setelah beberapa bulan pertama mengajar. Walaupun begitu, jangka masa yang diambil oleh seseorang guru untuk mengatasi keadaan ini tidaklah sama. Mungkin seseorang guru akan memerlukan masa yang lebih lama berbanding dengan guru yang lain. Tanda-tanda yang menunjukkan keprihatinan terhadap diri sendiri kian berkurangan apabila guru tersebut mula lebih memberikan perhatian kepada cara-cara untuk mengendalik- dalikan tugas pengajarannya dengan baik.

(ii) Peringkat Keprihatinan Terhadap Tugas

Pada peringkat keprihatinan terhadap tugas, guru lebih memberikan perhatian kepada cara-cara bagaimana beliau boleh mengendalikan tugas pengajarannya dengan baik. Fokusnya adalah terhadap cara melaksanakan dan memperbaiki pengajarannya serta cara-cara menguasai isi kandungan mata pelajaran termasuk disiplin murid, pengurusan bilik darjah, penilaian murid, perancangan dan persediaan mengajar, kaedah dan strategi pengajaran dan sebagainya. Guru yang sampai ke peringkat perkembangan ini sudah mula mempunyai keyakinan untuk menangani tugas-tugas harian dan boleh mengatasi pelbagai masalah disiplin di dalam bilik darjahnya.

Perancangan pengajaran tidak lagi berfokus kepada pengawalan disiplin kelas tetapi berfokus kepada cara-cara memperbaiki strategi pengajaran serta penguasaan isi kandungan pelajaran. Soalan-soalan yang sering ditanyakan kepada dirinya termasuklah:

'Adakah bahan-bahan pengajaran yang saya gunakan ini bersesuaian?'

'Adakah saya mempunyai masa yang mencukupi untuk menyampaikan isi kandungan ini?'

'Apakah cara yang paling baik untuk saya mengajarkan topik ini?'

Terdapat pengkaji-pengkaji pendidikan guru yang lain menggunakan peristilahan yang berbeza-beza untuk men-jelaskan peringkat ini, seperti 'peringkat masteri' (Ryan, 1992), 'peringkat pengukuhan dan penjelajahan' (Burden, 1986) dan 'peringkat cubajaya' (Sacks & Harrington, 1982). (iii) Peringkat Impak

Pada peringkat impak, guru mula memberikan perhatian kepada kesan pengajarannya terhadap pembelajaran pelajar- pelajarnya. Beliau melihat pelajarnya sebagai individu yang mempunyai potensi. Guru tidak lagi bimbang tentang kemampuan dirinya untuk mengawal kelas ataupun tentang keberkesanan penyampaian pengajaran. Keprihatinan guru berkaitan dengan kesan atau impak pengajarannya terhadap pembelajaran dan pencapaian pelajar. Selain itu, guru mula melihat pelajarnya sebagai individu yang mempunyai potensi masing-masing. Guru lebih mengambil berat tentang pertumbuhan dan perkembangan pelajarnya. Keprihatinannya berkaitan dengan soalan-soalan seperti:

'Bagaimanakah saya boleh wujudkan rasa kejayaan dalam kalangan pelajar saya?'

'Bagaimanakah saya boleh memenuhi keperluan emosi dan sosial pelajar saya?'

'Apakah cara yang terbaik untuk memotivasikan pelajar saya?'

Rumusan: Perkembangan Guru Sebagai Proses Semula Jadi

Teori Fuller (1969), Fuller & Bown (1975) dan Borich & Tombari (1997) cuba mengkonsepsikan peringkat perkembangan guru praperkhidmatan sebagai suatu proses semula jadi yang dilalui. Jika anda merupakan seorang guru praperkhidmatan atau guru permulaan, pemikiran dan keprihatinan anda juga akan berfokus kepada diri anda terlebih dahulu sebelum anda memberikan tumpuan kepada pelajar anda. Keprihatinan anda berubah dari fokus kepada diri sendiri kepada tugas pengajaran dan seterusnya kepada impak.

Sokongan emosi, sosial dan fizikal yang diterima oleh seseorang guru pada setiap peringkat perkembangan memainkan peranan yang penting untuk memastikan peringkat kemandirian diri bergerak ke peringkat tugas dan seterusnya ke peringkat impak. Pengetahuan yang tidak mencukupi ataupun kekurangan sokongan emosi ketika menjalankan latihan mengajar boleh menyebabkan kegagalan atau melambatkan pergerakan dari peringkat kemandirian diri ke peringkat seterusnya.

Teori keprihatinan Fuller (1969) juga mempunyai implikasi yang lain. Seseorang guru pada peringkat tugas mungkin berbalik ke peringkat diri jika dengan tiba-tiba beliau diminta mengajarkan subjek yang baharu atau mengajar pada tahap kelas yang berlainan atau bertukar ke sekolah baharu. Oleh yang demikian, keprihatinan guru bukan hanya ditentukan oleh urutan perkembangannya. Keprihatinan guru juga dipengaruhi oleh faktor kontekstual, iaitu persekitaran di mana guru itu berada. Masa untuk beranjak dari satu peringkat ke peringkat yang lain bagi kali kedua biasanya mengambil jangka masa yang lebih singkat berbanding dengan kali pertama. Akhir sekali, ketiga-tiga peringkat keprihatinan ini tidak semestinya berfungsi secara berasingan. Seseorang guru mungkin mempunyai keprihatinan dalam satu peringkat pada intensiti yang tinggi dan pada masa yang sama keprihatinan pada peringkat yang lain berada pada tahap intensiti yang lebih

rendah.

#### 4.1.2 Lima Peringkat Perkembangan Guru (Trotter, 1986)

Trotter (1986) telah mengemukakan teori lima peringkat perkembangan untuk seseorang menjadi pakar dalam bidang yang diceburinya. Kajian berkaitan lima peringkat perkembangan ini kemudiannya diperluas oleh David Berliner (1988) serta para pendidik guru yang lain (Carter, Cushing, Sabers, Stein & Berliner, 1988) untuk mendapatkan kefahaman yang mendalam tentang cara-cara guru novis dan pakar berfungsi dalam situasi P&P Lima peringkat perkembangan tersebut ialah:

Peringkat novis

Peringkat novis lanjutan

Peringkat cekap

Peringkat mahir

Peringkat pakar

Secara amnya, seseorang mengambil jangka masa antara 10 hingga 15 tahun untuk beranjak dari peringkat novis menjadi seorang pakar dalam bidangnya. Guru-guru praperkhidmatan dalam program Ijazah Perguruan mungkin akan bergerak dari peringkat novis ke peringkat novis lanjutan dan mulai menuju ke peringkat cekap apabila mereka menjadi guru permulaan di sekolah. Trotter (1986) berpendapat guru memerlukan pengalaman bertahun-tahun untuk beranjak ke peringkat mahir dan hanya segelintir daripada mereka akan mencapai perkembangan di peringkat pakar.

##### (i) Peringkat Novis

Peringkat pertama untuk mencapai penguasaan dalam bidang yang diceburi ialah peringkat novis. Peringkat ini bermula apabila anda berdaftar sebagai pelajar pendidikan guru (*teacher education students*) dalam program Ijazah Perguruan. Pada peringkat ini, novis berusaha mempelajari fakta-fakta yang spesifik secara objektif serta menguasai konsep asas dan peraturan asas untuk bertindak. Guru novis sedang belajar dan berusaha untuk membentuk suatu pandangan menyeluruh untuk memahami pengertian 'menjadi seorang guru'. Mereka mulai memperoleh beberapa kemahiran asas, menguasai peristilahan-peristilahan yang berkaitan dengan profesionnya serta menghimpunkan idea-idea awalan tentang tugas-tugas mengajar.

Namun demikian, kefahaman novis tentang fungsi guru dengan erti kata yang sebenar masih tidak lengkap. Guru novis belum memiliki kemahiran-kemahiran yang diperlukan untuk mengendalikan pengajaran di dalam sesebuah kelas. Walaupun begitu, boleh dirumuskan bahawa guru novis telahpun berjaya membentuk satu peta kognitif tentang tugas-tugas am seorang guru profesional melalui kursus yang ditawarkan dalam program Ijazah Perguruan mereka seperti pengenalan kepada psikologi dan perkembangan kanak-kanak, falsafah pendidikan dan sejarah perkembangan pendidikan negara.

##### (ii) Peringkat Novis Lanjutan

Peringkat kedua dalam perkembangan penguasaan guru ialah peringkat novis lanjutan. Pada peringkat ini, pelajar pendidikan guru berterusan mengumpul dan menambah

pengetahuan berbentuk fakta, mengenali dan membetulkan fakta yang sebelum ini tidak difahami. Di samping itu, novis lanjutan juga berusaha menambah maklumat berkaitan dengan proses P&P, memantapkan pengetahuan tentang peristilahan, prinsip dan konsep-konsep yang berkaitan dengan profesinya. Pada peringkat ini, pendedahan kepada situasi sebenar sekolah melalui program seperti Pengalaman Berasaskan Sekolah dan Praktikum di mana guru novis lanjutan ini memperoleh pengalaman membantu guru sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya. Pengalaman dan pendedahan awal kepada realiti sekolah boleh membantu guru novis lanjutan mendalami kefahaman tentang kehendak dan tuntutan profesion keguruan. Guru novis lanjutan mempunyai semangat yang tinggi untuk mempraktikkan apa jua yang telah dipelajari secara teori, namun jika realiti bilik darjah tidak seperti yang di- jangkakan, mereka mungkin patah semangat dan mula mempersoalkan kebolehan diri. Untuk memastikan guru novis terus berkembang ke peringkat seterusnya, program pementoran dan pencerapan klinikal dapat menyokong dan membantu guru novis membina keyakinan dan kemahiran mengajar. Guru mentor yang berpengalaman dan bersikap positif boleh membantu guru novis lanjutan mengharungi peringkat ini dengan jayanya.

#### (iii) Peringkat Cekap

Peringkat ketiga ialah peringkat cekap (competence) di mana seseorang guru mencapai peringkat keterampilan dalam bidang yang diceburi. Guru tersebut telahpun memiliki sijil atau ijazah dalam bidang keguruan untuk memenuhi keperluan kelayakan yang ditetapkan. Kecekapan (competence) sebenarnya merupakan tahap minimum untuk seseorang berfungsi sebagai pendidik yang bertauliah. Pada peringkat ini, guru mula mengenali lebih banyak prinsip dan konsep di luar konteks dan juga elemen-elemen dengan merujuk kepada situasi yang khusus. Dengan erti kata lain, guru mampu memahami prinsip dan konsep pembelajaran dalam pelbagai situasi dan juga situasi yang khusus. Pada penghujung peringkat ini, guru mula memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah P&P yang dihadapinya. Guru yang cekap dapat menyiasat amalan sendiri melalui refleksi yang mungkin berbunyi, 'Saya telah cuba ini, tetapi hasilnya bukan seperti yang saya kehendaki. Apakah yang patut saya buat sekarang?'

Sebenarnya, peringkat kompeten ini bermula apabila anda menerima tawaran lantikan ke jawatan guru. Seringkali, guru memerlukan antara dua hingga lima tahun pengalaman mengajar dan pada masa yang sama bersikap terbuka terhadap pembelajaran baharu atau bersedia menerima latihan tambahan semasa dalam perkhidmatan. Jika mereka meninggalkan profesion keguruan sebelum tempoh lima tahun dalam perkhidmatan, kemungkinan besar mereka tidakpun mencapai peringkat kecekapan.

#### (iv) Peringkat Mahir

Guru-guru yang sampai ke peringkat mahir boleh dikatakan berada dalam golongan yang terbaik dalam bidang profesinya. Hanya peratusan kecil dalam kalangan guru yang berjaya ke peringkat ini. Guru-guru mahir sentiasa diingati dan disanjung oleh bekas pelajar mereka sebagai guru yang telah mempengaruhi kehidupan mereka secara positif dan dapat meninggalkan kesan yang mendalam.

Guru yang mahir dengan mudahnya dapat mengenal pasti elemen-elemen penting dalam sesuatu tugas. Guru mahir mempunyai kemampuan kognitif yang tinggi untuk mencerakin dan menganalisis persekitaran pembelajaran secara kreatif dan tersendiri. Beliau mempamerkan gaya lancar yang membolehkannya membuat keputusan

berdasarkan intuisi. Hal ini kerana, guru mahir mempunyai pengalaman yang cukup banyak dan dapat membantunya memahami situasi yang dihadapinya. Kefahamannya mengenai sesuatu tugas tersebut sudah begitu sehati/terbatin (internalized) dalam dirinya sehingga kadangkala guru mahir ini menghadapi masalah untuk menjelaskan kepada orang lain tentang pemikiran atau tindakannya.

Pada peringkat ini, guru mahir mempamerkan gaya pengajarannya yang tersendiri. Pengalamannya (bukan latihan yang diterimanya) merupakan penentu utama prestasi dan kualiti pengajaran seseorang guru mahir. Guru mahir mempunyai kebolehan untuk membimbing dan menjadi mentor kepada guru novis. Mereka boleh berkongsi idea, pengalaman dan kemahiran melalui forum, kursus latihan dalam perkhidmatan, seminar penyelidikan, diskusi intelek dan sebagainya.

#### (v) Peringkat Pakar

Pada peringkat pakar, guru merupakan bintang yang menyerlah dalam bidangnya. Guru pakar menggunakan pengalamannya seperti mana pada peringkat mahir tetapi secara holistik. Hal ini bermakna beliau boleh memahami dan menangani maklumat yang banyak dan pelbagai serta masih dapat mempamerkan gaya pengajaran yang lancar. Hal yang sedemikian belum lagi ditunjukkan oleh guru walaupun di peringkat cekap. Apa jua yang dilakukan oleh seorang guru pakar sentiasa berjaya berbanding dengan guru mahir yang kadang-kadang masih melakukan kesilapan. Guru pakar boleh dianggap sebagai jurucakap atau orang yang berautoriti dalam profesionnya. Seringkali, idea dan kemahiran yang ada pada guru pakar boleh mempengaruhi polisi-polisi berkaitan dengan pengendalian pengajaran di bilik darjah.

### ***4.2 Perjalanan dari Novis ke Pakar— Implikasi kepada Guru***

Profesion keguruan sebenarnya merupakan suatu perjalanan walaupun destinasi yang ditujui itu tidak kurang pentingnya. Proses yang dilalui sepanjang perjalanan lebih membawa makna jika dirancang dan dibuat persediaan pada peringkat awal lagi. Pendedahan kepada topik peringkat-peringkat perkembangan guru mungkin dapat membantu anda menyediakan diri untuk menempuh 'perjalanan' ini.

Seperti mana yang dinyatakan oleh Berliner (1988), hanya segelintir kaum guru berjaya menamatkan perjalanan kerjaya keguruannya hingga ke peringkat guru pakar. Para penyelidik pendidikan guru dan latihan perkembangan staf amat berminat untuk mengenal pasti apakah ciri-ciri yang membezakan guru novis dan guru pakar. Persoalan yang cuba dijawab ialah, 'Bolehkah ciri-ciri yang dikenali pasti itu diterapkan pada peringkat awal agar proses (jumlah tahun) dari peringkat novis ke pakar dipermudahkan (atau dipercepatkan)?'

Lee Shulman (1986, 1987), seorang pengkaji terkemuka dalam bidang pendidikan guru mengutarakan satu kerangka konseptual yang sering dijadikan panduan kepada pendidik guru dalam perbincangan berkaitan kualiti seorang guru yang kompeten.

Kecekapan seseorang guru harus mengambil kira tujuh teras pengetahuan, iaitu:  
Pengetahuan isi kandungan.  
Pengetahuan pedagogi am.  
Pengetahuan kurikulum.  
Pengetahuan kandungan pedagogi.  
Pengetahuan tentang pelajar dan ciri-ciri pelajar.  
Pengetahuan tentang konteks pendidikan.  
Pengetahuan tentang falsafah, matlamat dan nilai pendidikan. Pengetahuan

kandungan pedagogi (pedagogical content knowledge) dibentuk hasil daripada mensintesis dan menyepadukan tiga teras pengetahuan, iaitu pengetahuan isi kandungan, pengetahuan pedagogi am dan pengetahuan tentang konteks pendidikan.

Mengikut Shulman dan Grossman (1988), pengetahuan kandungan pedagogi hanya dimiliki oleh kaum pendidik sahaja. Contohnya, antara seorang guru sains dengan seorang saintis, guru sains menstruktur pengetahuan sainsnya dari perspektif pengajaran dan cara pengetahuan tersebut digunakan untuk membantu pelajar memahami konsep-konsep sains secara spesifik. Manakala, seorang saintis menstruktur pengetahuan sainsnya untuk tujuan kajian dan membina pengetahuan baharu dalam bidang sains.

*'Pedagogical content knowledge is the category most likely to distinguish the understanding of the content specialist from that of the pedagogue.'*

(Shulman, 1987, hal.4)

Penguasaan pengetahuan kandungan pedagogi ini juga nyata membezakan antara guru novis dengan guru pakar. Perbandingan pengetahuan kandungan pedagogi guru novis dan guru pakar:

*Guru Novis*

Pengetahuan isi kandungan adalah secara diskret/berasingan.  
Tindakan pedagogi adalah terhad, menjurus kepada kaedah penyampaian pengetahuan dan prestasi pengajaran.

*Guru Pakar*

Pengetahuan isi kandungan yang mendalam dan dapat mengaitkan dengan konteks yang berbeza secara bersepadu.  
Tindakan pedagogi adalah lebih luas, interaktif dan pelbagai.  
Mengajar dengan mengambil kira cara pelajar belajar, cara pelajar membina konsep dalam perwakilan struktur kognitifnya.  
Memberikan fokus kepada pengetahuan sedia ada, pemikiran pelajar dan boleh mengubahsuai perancangan kurikulumnya secara mental agar bersesuaian dengan

keperluan konteks.

Beberapa perkara perlu diberikan penekanan semasa anda berada di peringkat novis agar proses transisi ke peringkat yang lebih maju dapat dicapai dengan lancar dan efisien. Antaranya adalah:

Sokongan dan bimbingan yang diterima semasa mengikuti program keguruan (pensyarah, tutor dan guru mentor) secara menyeluruh dan intensif akan membantu pencapaian penguasaan aras kompeten.

Latihan atau aktiviti perlu menjurus kepada perkembangan domain pengetahuan yang spesifik (isi kandungan, pengetahuan kandungan pedagogi dan pedagogi am) agar dapat meningkatkan kemahiran pengamatan dan membuat perwakilan proses P&P di dalam bilik darjah yang mantap.

Kursus-kursus yang ditawarkan dalam program latihan keguruan menyeimbangkan teori dan amali kerana latihan praktikal membenarkan pengalaman langsung serta pembelajaran secara aktif atau hands-on.

Untuk menghayati pengurusan bilik darjah, seseorang novis didedahkan kepada pengalaman yang terancang (contohnya, analisis kajian kes, senario bilik darjah), pengalaman vikarious (contohnya, memerhati guru mentor mengendalikan kelas), pengalaman simulasi (contohnya, main peranan/pengajaran mikro dan makro) di mana perbincangan boleh berfokus kepada masalah disiplin atau isu akademik yang spesifik. Melalui aktiviti demikian, novis akan mula memperoleh suatu kefahaman baharu, seperti mana Shulman (2000) berpendapat, mengetahui sesuatu secara peribadi adalah berbeza daripada memahami apa jua yang orang lain patut tahu dan laksanakannya. Guru novis perlu mencari peluang yang berterusan agar dapat meningkatkan kemahiran profesionalismenya ke peringkat guru pakar.

### **4.3 Rumusan**

Teori perkembangan guru yang dibincangkan di atas adalah berasaskan pengetahuan praktikal, teoritikal dan empirikal. Peringkat-peringkat perkembangan guru yang dikemukakan oleh Fuller (1969) dan Trotter (1986) dihasilkan daripada pengalaman sebenar, dapatan-dapatan penyelidikan serta fikiran-fikiran mengenai psikologi perkembangan. Seseorang guru permulaan yang dibekalkan dengan pengetahuan berasaskan penyelidikan dapat membantunya membuat keputusan-keputusan yang bijak semasa menghadapi cabaran-cabaran dalam profesional perguruan.

#### **☺Aktiviti bersama**

Pernahkah anda melihat sebuah bilik darjah yang kondusif yang membuatkan anda sendiri teruja untuk berada di dalamnya? Ceritakan pengalaman anda.



Rujukan

Borich, G. D. & Tombari, M. L. (1997), *Educational Psychology: A Contemporary Approach*, New York: Longman.

Burden, P. R. (1986), 'Teacher Development: Implications for Teacher Education', dalam J. Raths & L. Katz (eds.), *Advances in Teacher Education*, Vol. 2, Hal. 85-220, Norwood, NJ: Ablex Publishers.

Cochran, E., & Andrew, M. (1988), 'A Full Year Internship: An Example of School-University Collaboration', *Journal of Teacher Education*, 39, Hal. 17-22.

Fuller, F. F. (1969), 'Concepts of Teachers: A Developmental Conceptualization', *American Educational Research Journal*, 6 (2), Hal. 207-226.

Fuller, F. F. & Bown, O. H. (1975), 'Becoming A Teacher', dalam K. Ryan (edj), *Teacher Education: The Seventy-Fourth Yearbook of The National Society for The Study of Education Part //*, Hal. 25-52, Chicago: The University of Chicago Press.

Katz, L. G. (1972), 'Developmental Stages of Preschool Teachers', *Elementary School Journal*, 73 (1), Hal. 50-54.

Rogan, J. M., Borich, G. D., & Taylor, H. P. (1992), 'Validation of The Stages of Concern Questionnaire', *Action in Teacher Education*, 14(2), Hal. 43-49.

Rutherford, W. L., & Hall, G. E. (1990), 'Concerns of Teachers: Revisiting The Original Theory After Twenty Years', *Paper Presented at The Meeting of The American Educational Research Association*, Boston, MA.

Shulman, L. S. (1986), 'Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching', *Educational Researcher*, 15(2), Hal. 4-14.

\_\_\_\_\_ (1987), 'Knowledge and Teaching: Foundations of The New Reform',

**Harvard Educational Review, 57(1), Hal. 1-22.**

\_\_\_\_\_ (2000), 'Teacher Development: Roles of Domain Expertise and

**Pedagogical Knowledge', Journal of Applied Developmental Psychology,**

**21(1), Hal. 129-135.**

\_\_\_\_\_, & Grossman, P. (1988), 'The Intern Teacher Casebook', *CA: Far West*.

**Laboratory for Educational Research and Development, San Francisco.**

Trotter, R. (1986), The Mystery of Mastery', *Psychology Today*, 20 (7), Hal. 32-38.

## **Hasil Pembelajaran**

1. Menjelaskan pelbagai peranan guru dalam konteks pengurusan di sekolah.
2. Menghuraikan amalan guru yang dapat memenuhi fungsi guru sesuai dengan pendidikan semasa.
3. Memupuk kesediaan guru praperkhidmatan untuk menerima peranan – peranan guru yang dikaitkan dengan guru yang berkesan.

## **5.0 Pengenalan**

Sebagai guru permulaan, anda akan berasa diri anda diawasi dan dinilai dari segi kecekapan bukan sahaja dari aspek pengajaran di dalam kelas, tetapi termasuklah pergaulan anda dengan guru lain, ibu bapa dan pelajar sehinggalah kepada cara anda berpakaian.

Pembentukan identiti diri sebagai seorang guru profesional memerlukan masa dan penglibatan anda dalam proses mengajar, mendidikan membimbing kanak-kanak yang telah diamanahkan kepada anda. Anda akan memperoleh kepuasan daripada kerjaya yang anda ceburi apabila murid-murid mencapai kejayaan disebabkan usaha dan dedikasi anda untuk 'mengubah' haluan hidup anak didik anda ke peringkat yang lebih baik. Melalui masa, personaliti, peranan dan pembawaan diri sebagai guru akan sebatu dalam diri anda. Dengan erti kata lain, mengajar itu dijadikan sebagai kehidupan atau kewujudan anda, bukan sekadar cara anda bertindak atau membuat keputusan pengajaran dan pembelajaran (P&P) di dalam bilik darjah sahaja.

Pada peringkat sekolah rendah, guru merupakan salah satu faktor penentu kejayaan seseorang murid dalam pelajarannya. Guru boleh mempengaruhi interaksi bilik darjah dan persekitaran psikososial bilik darjah. Guru mempunyai autoriti/kebebasan untuk menentukan sumber dan kaedah P&P di dalam kelas masing- masing. Kanak-kanak pada tahap ini bersikap aktif, mempunyai daya ingin tahu yang tinggi, kreatif dan bersedia untuk dibimbing dan dilentur oleh guru mereka. Setiap guru sekolah rendah perlu memiliki pelbagai kemahiran dan pengetahuan yang luas agar dapat melaksanakan tanggungjawab mendidik kanak-kanak yang berumur di antara enam hingga dua belas tahun selaras dengan hasrat Falsafah Pendidikan Kebangsaan untuk menghasilkan insan yang menyeluruh dan seimbang dari segi jaornani, emosi, rohani dan sosial.

Perkembangan pendidikan pada masa kini memerlukan guru melaksanakan peranan yang pelbagai. Antaranya termasuklah sebagai pengamal ilmu, pembimbing, pengamal reflektif, penyelidik, agen sosialisasi, agen perubahan, pengganti ibu bapa, pembentuk tingkah laku dan pengurus pembelajaran. Setiap satu peranan tersebut mengarah kepada peningkatan keberkesanan proses P&P.

### **5.1 Guru Sebagai Pengamal Ilmu dan Kemahiran**

Guru mempunyai tanggungjawab untuk sentiasa mencari ilmu serta mengamalkannya bagi memenuhi keperluan pendidikan dan masa depan generasi muda negara. Pengamal ilmu membawa maksud mencintai, menguasai, sentiasa mencari dan meningkatkan pengetahuan, menggunakan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan dalam pelbagai aspek kehidupan. Pendidik yang berjiwa

guru menganggap tugas mengajar adalah suatu amanah yang diberikan kepadanya untuk berbakti dan bersedia berkongsi ilmu tanpa mengharap habuan dan pengiktirafan demi kemajuan bangsa dan negara.

Seperti mana yang dibincangkan dalam bab empat, menjadi seorang guru yang berjaya mengambil masa yang agak lama. Anda perlu mengamalkan sikap ingin 'belajar untuk mengajar', sentiasa meningkatkan penguasaan ilmu dan pengetahuan isi kandungan pelajaran melalui pembacaan, perbincangan dengan rakan sejawat, menghadiri kursus dalam perkhidmatan, menjalankan penyelidikan dan mempamerkan sikap keterbukaan kepada peluang pemerolehan ilmu. Pengetahuan berdasarkan buku teks sahaja tidak memadai memandangkan perkembangan maklumat dan pengetahuan baharu sentiasa berlaku. Justeru, guru perlu menjadi pelajar sepanjang hayat memandangkan ilmu pengetahuan sentiasa berkembang dan berubah.

Sebagai seorang yang profesional, guru perlu mengambil berat tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang terkini supaya dapat menyediakan pengalaman pembelajaran murid secara bermakna dan menggunakan ilmu tersebut untuk menegakkan kebenaran dan keadilan serta memberikan sumbangan yang berkualiti dan bermakna kepada anak didik, masyarakat dan negara.

Guru harus memupuk budaya cintakan ilmu dalam diri murid- murid semasa mereka berada di sekolah supaya ilmu itu dapat diperkembangkan dan dimanfaatkan dalam semua aspek kehidupan mereka. Peranan guru sebagai pengamal ilmu terutamanya semasa melaksanakan aktiviti P&P merupakan satu peranan utama lagi mulia. Memperoleh ilmu tanpa mengamalkannya tidak akan membawa manfaat kepada mana-mana pihak, termasuklah diri individu tersebut. Amalan cintakan ilmu dapat meningkatkan adab dan martabat diri dan murid serta memberikan petunjuk ke jalan yang benar.

Guru perlu memiliki kemahiran-kemahiran yang bersesuaian untuk menyampaikan ilmu pengetahuan yang dikuasainya.

Guru ialah pengamal pengetahuan kandungan pedagogi (pedagogical content knowledge) apabila beliau berjaya mensintesis dan menyepadukan tiga teras pengetahuan, iaitu pengetahuan isi kandungan, pengetahuan pedagogi am dan pengetahuan konteks pendidikan serta dapat memperkaitkan kepada konteks yang berbeza secara bersepadu.

Guru menstrukturkan pengajarannya dengan mengintegrasikan unsur-unsur kemahiran belajar dan kemahiran berfikir dalam penyampaian isi kandungan agar dapat menghasilkan pelajar yang mampu berfikir pada aras tinggi serta sesuai dengan gaya pembelajaran dan gaya kognitif mereka. Era teknologi maklumat telah memberikan kesan kepada peranan guru yang sepatutnya berubah daripada seorang penyampai ilmu kepada seorang pembimbing/pemudah cara/fasilitator. Untuk membantu pelajar mencapai matlamat pembelajaran yang optimum, fasilitator harus memiliki kemahiran-kemahiran seperti kompetensi kecerdasan emosi, kemahiran berkomunikasi, kemahiran penggunaan teknologi pengajaran dan kemahiran memotivasikan pelajar. Kesemua kemahiran ini boleh dimiliki oleh setiap guru melalui pembacaan, perkongsian maklumat dengan rakan sejawat, amalan refleksi, menghadiri kursus dan amalan penyelidikan tindakan.

## **5.2 Pembimbing**

Peranan guru bukan sahaja merangkumi aktiviti P&P berdasarkan kurikulum dan sukatan pelajaran semata-mata tetapi merangkumi pembentukan akhlak keseluruhan seseorang murid. Seorang guru yang berkesan akan memastikan bahawa muridnya menguasai kemahiran yang diperlukan untuk menangani masalah atau cabaran yang mungkin dihadapi dalam kehidupannya.

Murid yang tidak dilengkapi dengan kemahiran menguruskan emosi dan menyelesaikan masalah peribadi mungkin akan menjejaskan prestasi pembelajarannya. Oleh itu, setiap guru perlulah berperanan sebagai pembimbing, bekerjasama dengan pihak sekolah dan ibu bapa untuk membimbing pelajar ke arah kehidupan berkualiti dan sihat.

Perbincangan konsep bimbingan seringkali dikaitkan dengan bimbingan dan kaunseling. Buku ini bukan bertujuan menyentuh peranan guru bimbingan dan kaunseling sekolah kerana berada di luar skop topik perbincangan kita. Secara amnya peranan dan tugas guru biasa dalam konteks bimbingan boleh dilihat dari segi memberikan nasihat, panduan, pengajaran dan pertolongan kepada pelajar yang memerlukannya.

Shertzer dan Stone (1981) mendefinisikan bimbingan sebagai perkhidmatan membimbing individu yang memerlukannya untuk mencapai kefahaman, pengetahuan dan kemahiran tertentu. Proses bimbingan boleh berlaku secara kelompok atau individu. Proses bimbingan boleh dijalankan secara formal di dalam bilik darjah, di dewan sekolah ataupun di tempat rekreasi melalui kursus khas yang dianjurkan untuk tujuan tersebut. Peluang memberikan bimbingan boleh berlaku semasa interaksi informal dengan pelajar.

Guru sebagai pembimbing berperanan untuk:

Menyemaikan minat dan motivasi terhadap mata pelajaran akademik supaya dapat meningkatkan pencapaian akademik mereka.

Membimbing pelajar mengenal pasti kekuatan dan kelemahan diri, minat dan kecenderungan diri terhadap bidang yang diceburi, sesuai dengan minat dan kebolehan agar bakat dan potensi mereka dapat dikembangkan.

Menanamkan minat dan sikap yang sihat terhadap persekolahan dan memperkaitkannya dengan amalan seharian mereka.

Mengenal pasti dan membantu pelajar-pelajar yang mengalami masalah pelajaran / sosioemosi/kesihatan dalam membuat penyesuaian peribadi dari aspek sosial, emosi mental dan fizikal.

Dalam konteks yang sama, guru mungkin berperanan sebagai 'mentor' di mana peranannya merupakan kombinasi melatih, menyokong, memberikan bimbingan dan maklum balas yang membina. Mentor akan cuba membina kekuatan individu untuk memaksimumkan dan murid-murid yang berada di bawah jagaan mereka dalam situasi bilik darjah. Proses pementoran yang dilaksanakan berdasarkan hubungan kasih sayang antara mentor dengan protege.

Peranan guru tidak terbatas sebagai seorang pengajar yang semata-mata melaksanakan tugas mereka berdasarkan skop kurikulum dan arahan pihak pengurusan sekolah. Sebagai pendidik, beliau juga membimbing dan mendidik pelajar menjadi insan yang sihat, positif dan dapat memberikan sumbangan kepada masyarakat.

### 5.3 Pengamal Reflektif

Aliran pendidikan guru pada masa kini memberikan penekanan kepada penghasilan guru yang reflektif, mampu melibatkan diri dalam proses inkuiri terhadap amalan diri dari segi sosial, emosi dan akademik (Schon, 1987; Sparks-Langer, 1992; Zeichner & Liston, 1996). Kajian-kajian berkaitan dengan pendidikan perguruan bersependapat, amalan refleksi berkesan dalam membantu guru permulaan menstruktur pemikiran mereka ke arah penguasaan isi kandungan pedagogi dan pengetahuan am pedagogi. Refleksi membolehkan pengamalnya menilai, memahami dan belajar daripada pengalaman.

Boleh dikatakan setiap guru pernah membuat refleksi terhadap 'sesuatu' yang dikaitkan dengan aktiviti pengajarannya. 'Sesuatu' itu mungkin merupakan ketidakhadiran murid tertentu di dalam kelas, pencapaian murid terhadap ujian yang diberikan oleh guru ataupun kesesuaian kandungan mata pelajaran dengan minat murid. Guru sebagai pengamal reflektif harus sentiasa mempersoalkan amalan dirinya dan tidak hanya bertindak atas tabiat atau mengikut arahan semata-mata. Guru yang reflektif akan merancang dan bertindak dengan penuh kesedaran berasaskan teori dan prinsip P&P. Amalan ini boleh diperkembangkan dengan bertanyakan diri soalan-soalan yang berkaitan dengan perkara-perkara yang dilakukan sebelum, semasa dan selepas mengajar dengan tujuan mempertingkatkan kemahiran-kemahiran dalam profesion keguruan.

Mengikut Schon (1987), apabila peristiwa atau pengalaman di luar jangkaan berlaku, individu yang berfikir secara sedar semasa menghadapi permasalahan tersebut telah melakukan refleksi semasa tindakan (*reflection-in-action*). Apabila seseorang merenung kembali tindakannya, membuat analisa tentang peristiwa lepas dan merancang tindakan susulan, individu tersebut telah mengamalkan refleksi ke atas tindakan (*reflection-on-action*).

Setiap guru perlu membuat penelitian tentang apakah langkah-langkah dalam proses refleksi yang boleh membantu dirinya memahami dengan lebih dekat peranannya sebagai pengamal reflektif yang berkesan. Seperti mana yang ditunjukkan dalam Rajah 5.1, refleksi bermula dengan usaha guru untuk **mene-rangkan** situasi atau **mengenal pasti** permasalahan yang timbul, kemudian cuba menjelaskan **perasaannya** terhadap situasi tersebut berdasarkan tanggapan dan nilai sendiri. Pada peringkat **penilaian**, guru meneroka kemungkinan punca masalah serta kekuatan dan kelemahan situasi tersebut. Kesan daripadanya, guru itu akan berusaha mencari ikhtiar untuk mengatasi bidang kelemahannya. Proses **menganalisis** situasi merupakan usaha pengamal untuk melihat situasi tersebut dari sudut yang berbeza dan menimbangkan kemungkinan tindakan alternatif. Dalam proses membuat **kesimpulan**, guru menetapkan keputusan pilihan tindakan terbaik. Lingkaran terakhir dalam proses reflektif merupakan pemikiran tentang rancangan tindakan masa depan (**pelan tindakan**) jika peristiwa yang sama berulang lagi. Guru yang berjaya bukan sekadar guru yang dapat meniru tindak-tanduk pengajaran seorang guru pakar ataupun melaksanakan tugas pengurusan bilik darjah secara efisien seperti mana kehendak prosedur yang telah ditetapkan. Amalan sebegini mengikut Van Manen (1977) hanya merupakan aspek teknikal sahaja, iaitu guru hanya memikirkan

keputusan mengenai penggunaan pengetahuan pedagogi yang berkesan dan berfaedah.

Pemikiran reflektif perlu merangkumi aspek sosial, moral dan etika dalam proses P&P. Refleksi tentang keadaan pengajaran yang bermasalah berlaku pada tiga aras yang berbeza iaitu teknikal, praktikal dan kritikal (Van Manen, 1977; Zeichener & Liston, 1996). Refleksi aras praktikal, guru cuba mengkaji hasil dan kesan daripada cara-cara yang digunakan demi mencapai matlamat pendidikan. Pemikirannya lebih tertumpu kepada andaian yang dibuatnya mengenai tujuan dan akibat pendidikan. Menurut Van Manen, guru-guru yang menggunakan refleksi aras kritikal cuba menggabungkan kriteria akhlak, etika dan tindakan profesional dalam pengajarannya.

Prestasi guru dapat ditingkatkan melalui amalan reflektif. Antara manfaat yang diperoleh adalah:

Dapat mengenai pasti kekuatan dan kelemahan yang terdapat dalam dirinya untuk mencapai tahap prestasi yang lebih baik.

Menjadi guru yang lebih yakin.

Pengajaran yang lebih berkesan berdasarkan prinsip-prinsip dan model pengajaran dan kepelbagaian teknik pengajaran.

Tindakan dan keputusan berasaskan ilmu dan pengetahuan pedagogi berkesan.

Pemikiran reflektif dapat didokumentasikan dalam bentuk tulisan merupakan sumber rujukan yang penting bukan sahaja bagi guru sendiri tetapi juga sebagai sumbangan idea baharu untuk dirujuk oleh rakan sejawat dan guru-guru di sekolah lain.

#### **5.4 Penyelidik**

Konsep guru sebagai penyelidik kerap dibincangkan dalam literatur pendidikan guru terutamanya berkaitan dengan reformasi pendidikan dan peningkatan profesionalisme guru. Guru-guru digalakkan menerapkan budaya penyelidikan untuk memahami persekitaran pembelajaran serta amalan dan tindakan diri demi mempertingkatkan kualiti profesionalisme mereka.

Setiap hari seseorang guru perlu membuat berbagai-bagai keputusan yang berkaitan dengan pengajaran dan pengurusan bilik darjah. Sebenarnya, setiap hari guru terlibat dalam proses penyelidikan, iaitu merancang pengajaran, membantu murid dalam proses pembelajaran, menguruskan bilik darjah, menilai hasil kerja murid, memberikan maklum balas pencapaian pelajar kepada ibu bapa dan pihak berkepentingan. Walaupun penjelasan aktiviti-aktiviti tadi lebih merupakan proses pengajaran, namun jika dinyatakan semula dengan menggunakan peristilahan yang berbeza adalah mereka bentuk dan melaksanakan pelan tindakan, memerhati dan mengumpulkan data, menganalisa hasil pembelajaran dan mengubahsuai perancangan untuk memenuhi keperluan murid menepati takrifan aktiviti 'penyelidikan'.

Peranan guru sebagai penyelidik adalah nyata apabila aktiviti harian guru dicatat atau didokumentasikan secara nyata/formal dan secara sistematik, melibatkan diri dalam proses inkuiri dengan tujuan memperbaiki amalan pengajaran dan pencapaian murid.

Penyelidikan tindakan, iaitu satu bentuk penyelidikan yang dilaksanakan oleh guru untuk guru dan tentang guru. Segala peranan, fungsi, amalan, budaya dan norma di sekolah lebih difahami oleh guru berbanding dengan penyelidik pihak ketiga. Oleh itu, lebih bertepatan

untuk guru menyiasat amalan diri dalam situasi sekolah di tempat beliau bertugas (Stenhouse, 1983).

Persoalan kajian dalam penyelidikan tindakan menjel<sub>ma</sub> daripada perasaan ingin tahu tentang permasalahan yang dipethatkan. Guru sebagai penyelidik melibatkan diri dalam menghasilkan teori dan kefahaman baharu berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi (Elliott, 1991). Selain itu, pengkaji berpeluang ber- kolaborasi dengan guru lain serta melibatkan murid-muridnya dalam membuat keputusan perkaitan kurikulum dan pengajaran (Hitchcock & Hughes, 1989). Dapatan kajian boleh dikongsikan dengan guru lain di samping membina hubungan dengan rakan taulan dalam usaha mencari amalan terbaik P&P. Antara kebaikan guru sebagai penyelidik di dalam kelasnya sendiri adalah:

Menambah kejelasan teori, bahasa dan pembelajaran.

Meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman amalan bilik darjah dan meningkatkan kemahiran mengajar.

Memudahkan kolaborasi dengan murid-murid dan guru lain.

Berpeluang mengembangkan komitmen bersama ke arah penambaan dan peningkatan kualiti profesion.

Peranan guru sebagai penyelidik membenarkannya mengkaji sesuatu peristiwa secara saintifik, membuat analisa berdasarkan bukti empirikal dan data yang sahih seterusnya membantu guru membuat keputusan bilik darjah yang bijak dan berkesan mengikut teori-teori dan prinsip P&P

## **5.5 A gen Sosialisasi**

Sekolah berperanan sebagai tempat yang memberikan peluang kepada murid-murid untuk memperoleh pelbagai jenis pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk kemajuan dan pem- bangunan negara. Sekolah sebagai satu institusi kemasyarakatan menekankan perkembangan dan perubahan tingkah laku murid- murid berasaskan nilai, norma dan keperluan masyarakat.

Guru berperanan menyampaikan ilmu kepada murid-murid di samping membentuk sikap, nilai dan personaliti yang cemerlang selaras dengan keperluan individu dan jangkauan masyarakat.

Sebagai agen sosialisasi, guru berperanan membentuk individu yang mampu bersosialisasi dan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi agar dapat menyesuaikan diri dalam dunia pekerjaan kelak. Guru yang memahami perasaan diri dan orang lain mempunyai kawalan diri dan motivasi diri akan mempamerkan sifat enipati serta mampu membantu pelajar membentuk emosi yang sihat. Dari segi hubungan sosial, guru harus mudah menyesuaikan diri, bersifat penyayang dan menghormati perbezaan individu. Dengan itu, murid-muridnya dapat membentuk konsep sendiri positif serta membina keyakinan diri untuk mencapai potensi mereka.

Dalam memainkan peranan sebagai agen sosialisasi, guru harus turut terlibat dengan aktiviti-aktiviti kemasyarakatan yang dianjurkan oleh komuniti setempat seperti karnival keluarga, ekspedisi mendaki bukit, aktiviti-aktiviti kebudayaan, gotong- royong, kelas bimbingan dan seumpamanya. Guru mungkin di- undang untuk menjadi jurulatih, pengadil,



penceramah, pemerhati ataupun tetamu khas dalam majlis tertentu dalam komuniti setempat. Guru boleh menghulurkan khidmat bantuan dari segi sumbangan bidang kepakaran, tenaga, masa dan kewangan untuk menjayakan aktiviti-aktiviti tersebut. Pada masa yang sama, guru berpeluang bersosialisasi dengan ibu bapa, penduduk dan pemimpin setempat, bergaul mesra serta mengenali amalan dan budaya komuniti setempat dengan lebih dekat dan mendalam.

Jangkaan masyarakat terhadap guru untuk memainkan peranan meningkatkan kualiti corak kehidupan, memelihara dan mengekalkan budaya dan norma yang dianggap baik dalam masyarakat sosial. Oleh itu, amalan-amalan nilai murni seperti berbudi bahasa, bersopan santun, prihatin, penyayang, nilai-nilai kemanusiaan dan menghormati hak asasi orang lain wajar dipamerkan dalam diri seorang guru. Corak dan nilai hidup guru, pertuturan dan penggunaan bahasa, menghormati peraturan dan undang-undang serta respons guru kepada golongan yang kurang bernasib baik merupakan alat sosialisasi yang penting dalam pembentukan dan perkembangan kualiti sahsiah sosial pelajar.

Guru sebagai agen sosialisasi dapat diperkukuh jika beliau mempamerkan kesanggupan belajar dan menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi baharu dalam berkomunikasi seperti penggunaan laman web, emel, chat group, mewujudkan blog dan seumpamanya agar saluran maklumat dapat dicapai dengan lebih cepat dan efisien.

### ***5.6 Agen Perubahan***

Sepanjang profesion keguruan, seseorang guru sudah tentu menghadapi perubahan-perubahan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya menerima murid baharu, keperluan menguasai ilmu dan kemahiran baharu, kurikulum baharu, teknologi baharu, kaedah P&P baharu, struktur organisasi baharu, skim perkhidmatan baharu dan sebagainya. Kita tidak boleh mengelakkan diri dari- pada menghadapi perubahan, setiap kali 'pembaharuan' berlaku, rutin atau kebiasaan akan terganggu, terdapat juga sesuatu yang mungkin diabaikan dalam proses transisinya. Perubahan boleh menghasilkan ketidakpastian, kerisauan dan juga tekanan hidup. Perubahan juga boleh membawa kesan positif seperti harapan baharu, inovasi dan bagi mereka yang berani menghadapinya akan memperoleh rasa kepuasan daripada pengalaman baharu tersebut. 'Perubahan' merupakan tindakan membuat sesuatu mengikut cara yang lain, untuk mengekalkan kecekapan dan keterampilan diri, perubahan seharusnya dijadikan sebahagian daripada kehidupan harian kita. Perubahan bersifat generatif, iaitu perubahan di suatu bahagian boleh menyebabkan perubahan di bahagian yang lain.

Sekolah merupakan institusi pendidikan yang memainkan peranan sebagai pembawa perubahan dan inovasi modenisasi masyarakat. Guru sebagai agen perubahan harus mampu menguruskan tempoh transisi daripada yang lama kepada yang baharu, membantu orang lain melepaskan cara sedia ada dan mencuba cara baharu serta menunjukkan semangat yang positif, yakin dengan kemampuan diri dan kesediaan untuk melibatkan diri dengan menghadapi perubahan secara konstruktif.

Guru sekolah rendah yang memiliki kelulusan sarjana muda sememangnya diharapkan dapat menjadi agen perubahan bukan sahaja kepada komuniti murid tetapi juga dalam kalangan rakan sekerja, masyarakat setempat dan negara secara amnya. Guru yang dinamik akan bertindak responsif dan berusaha untuk menerajui perubahan selaras dengan aspirasi negara melalui tugas pengajarannya selaras dengan tuntutan semasa.

Sejak negara mencapai kemerdekaan, institusi pendidikan khususnya sekolah-sekolah sentiasa mengalami proses evolusi, reformasi, inovasi dan anjakan paradigma dari segi reka bentuk kurikulum, infrastruktur dan infostruktur pendidikan, pendekatan pengajaran, penggunaan resos, polisi dan akta pendidikan. Perubahan-perubahan seumpama ini bertujuan memastikan proses pendidikan lebih berkesan, relevan dan bermakna serta bersesuaian dengan tuntutan perkembangan semasa. Dalam dekad ini sahaja, kita telah melaksanakan konsep P&P bestari, penggunaan Bahasa Inggeris sebagai bahasa pengantar dalam P&P mata pelajaran Sains dan Matematik, Pelan Induk Pembangunan Pendidikan dan baru-baru ini diperkenalkan Kurikulum Standard Sekolah Rendah.

Fullan (1993) menyatakan, guru melibatkan diri secara produktif dalam proses perubahan, guru mempunyai tujuan moral (**moral purpose**) yang dikaitkan dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Mengikut Fullan (1993), terdapat empat bidang utama bagi membina keupayaan moral untuk menghadapi perubahan, iaitu:

- Membina visi peribadi (**personal vision building**)
- Inkuiri
- Masteri
- Kolaborasi
- 

Membina visi peribadi bermakna menyiasat dan mengenal pasti hasrat diri kita menjadi seorang guru dengan bertanyakan soalan seperti, 'Apakah sumbangan dan jasa yang dapat saya hulurkan untuk mengubah kualiti hidup anak murid saya?' Kemudian membuat inkuiri dengan mengamalkan penilaian sendiri atau refleksi tentang hasrat peribadi supaya dapat membentuk tabiat dan norma seorang yang sanggup belajar sepanjang hayat. Masteri bermaksud mencapai kefahaman yang mendalam tentang bidang yang diceburi agar keberkesanan dapat dipertingkatkan. Hal ini termasuklah keperluan untuk menghadiri latihan pembangunan staf supaya mendapat pendedahan kepada idea dan kemahiran yang terkini. Keupayaan untuk berkolaborasi akan dapat menggandakan keberkesanan terhadap sesuatu yang diusahakan. Sokongan dan usaha bersama-sama rakan sekerja serta pihak lain bukan sahaja dapat memperkaya pengalaman, malah dapat mewujudkan sinergi dan motivasi untuk menghadapi perubahan.

Penentuan pelaksanaan setiap bidang yang dibincangkan di atas mempunyai perkaitan dengan peranan institusi pendidikan itu sendiri; terdapat atau tidak tujuan membina visi bersama (**shared vision-building**), struktur organisasi (teragih atau birokratik), norma, amalan inkuiri, pembangunan organisasi yang berorientasikan modal insan serta budaya kerja (kolaborasi dan keakraban antara rakan sekerja).

Sebagai agen perubahan, guru sendiri mesti mengamalkan konsep Pembelajaran Sepanjang Hayat. Perubahan harus bersifat generatif, iaitu satu idea baharu dapat menjanakan idea-idea dan inovasi secara berterusan atau progresif. Ringkasnya, peranan guru sebagai agen perubahan dikaitkan pegangan peranan moralnya. Tanpa tujuan moral, apa jua perubahan atau inovasi yang diperkenalkan kepada sekolah dilaksanakan hanya sekadar memenuhi arah dan peraturan pihak atasan sahaja.

## 5.7 Pengganti Ibu Bapa

Ibu bapa ialah individu yang paling dekat dengan pelajar kerana pembelajaran peringkat awal kanak-kanak diperoleh daripada ibu bapa mereka. Perkembangan awal kanak-kanak

bermula di rumah di mana aspirasi, nilai dan sikap ibu bapa menjadi model untuk dijadikan ikutan. Oleh itu, aspirasi dan nilai di sekolah perlu seiring dengan aspirasi, nilai dan sikap ibu bapa di rumah. Ibu bapa merupakan pengaruh sosial yang besar terhadap pencapaian persekolahan anak-anak mereka. Adalah penting untuk mengekalkan hubungan baik dan erat antara pihak sekolah dengan ibu bapa.

Walaupun menjadi hasrat setiap pasangan yang berkahwin untuk mengekalkan kebahagiaan rumah tangga, namun pada realitinya terdapat kanak-kanak yang datang dari pelbagai latar belakang keharmoniaian keluarga yang berbeza. Guru bukan sahaja perlu memahami kanak-kanak yang diajar oleh mereka tetapi beliau juga perlu mendapatkan kefahaman dari segi struktur keluarga dan fungsi keluarga dalam budaya dan amalan adat resam yang berbeza. Bukan semua kanak-kanak yang hadir ke sekolah datang dari unit keluarga yang terurus dan ideal. Terdapat ibu tunggal, kanak-kanak di bawah jagaan penjaga, ibu bapa yang bercerai, ibu bapa yang sibuk bekerja dan pelbagai bentuk masalah keluarga yang lain. Kemiskinan, penderaan kanak-kanak, *child labor*, penyalahgunaan dadah merupakan isu-isu sosial yang mungkin dihadapi salah seorang kanak-kanak yang berada di dalam kelas yang anda ajar.

Keprihatinan dan kepekaan guru terhadap isu-isu ini akan membantu kanak-kanak menghadapi persekolahan dengan lebih yakin. Guru yang memahami situasi sebegini akan memberikan perhatian yang lebih khusus dan berusaha mewujudkan persekitaran sekolah dan bilik darjah yang lebih kondusif supaya kerunsingan dan kerisauan kanak-kanak tentang dunia di luar sekolah boleh diminimumkan.

Dengan mempamerkan kasih sayang, kemesraan dan menyediakan pengalaman pembelajaran yang bermakna dan berkualiti, guru boleh berperanan sebagai pengganti ibu bapa serta melayan pelajar yang dahagakan kemesraan dan kasih sayang ibu bapa mereka.

## **5.8 Pembentuk Tingkah Laku**

Guru merupakan individu yang terlibat secara langsung dalam proses P&P bersemuka dengan pelajar pada setiap hari persekolahan. Guru merupakan model yang sangat penting dalam menyalurkan mesej tentang amalan nilai-nilai, kepercayaan, falsafah dan sikap kepada anak didik mereka. Ibu bapa dan masyarakat secara amnya melihat peranan guru sebagai pembentuk tingkah laku yang amat berpengaruh sepanjang tempoh pelajar berada di alam persekolahan. Jika guru mempamerkan perasaan bosan, malas dan tidak bersemangat maka pelajar juga akan meniru perlakuan yang diperhatikannya.

Sebagai pembentuk tingkah laku, pada asasnya guru hendaklah memahami matlamat pembelajaran yang ingin dicapai. Pendekatan pembentukan tingkah laku yang digunakan seharusnya menyokong matlamat dan tujuan pendidikan. Contohnya, jika matlamat pendidikan bertujuan membentuk insan yang mampu berfikir pada aras tinggi, menyelesaikan masalah secara berdikari dan menghargai keunikan individu, maka proses pembentukan tingkah laku harus selaras dengan matlamat yang telah ditetapkan. Guru perlu mempunyai kebijaksanaan dalam pemilihan pendekatan pembentukan tingkah laku secara profesional, berlandaskan falsafah dan teori tingkah laku yang bersesuaian.

Seseorang pembentuk tingkah laku yang menggunakan pendekatan behaviouris akan:

Memberikan fokus kepada perubahan tingkah laku.

Tingkah laku merupakan tindakan yang boleh diperhatikan, didengar dan diukur.

Oleh itu, sikap, nilai, pegangan, perasaan dan imej diri bukan fokus utama dalam pembentukan tingkah laku.

Matlamat pendekatan behaviouris adalah untuk mengajar tingkah laku baharu atau mengekalkan tingkah laku yang diinginkan melalui peneguhan.

Mengutamakan penggunaan peneguh semula jadi.

Seorang guru sebagai pembentuk tingkah laku yang mengamalkan pendekatan humanis akan memberikan fokus kepada pemikiran, perasaan, keperluan psikologikal dan emosi seseorang individu.

- Memberikan peluang kepada individu untuk menguasai kawalan terhadap tingkah laku sendiri, bukannya melalui pengakuran kepada pihak lain ataupun pembentukan tingkah laku.

Langkah intervensi memberikan penekanan kepada kemahiran komunikasi, memahami motif pelajar, rundingan peribadi (*private conferences*), penyelesaian masalah secara berkumpulan/ individu dan penggunaan pakar runding.

Pilihan anda untuk menguruskan tingkah laku pelajar bergantung kepada:

Apakah pegangan dan pandangan anda terhadap pelajar?

**Tahap kematangan, latar belakang budaya, rekod latnpau?**

Apakah peranan anda sebagai guru?

**Untuk mengarah, membimbing, mempengaruhi?**

Apakah motif anda apabila berhadapan dengan masalah disiplin?

### **5.9 Pengurus Pembelajaran**

P&P yang berkesan bukan sahaja bergantung kepada keupayaan guru untuk mengaplikasikan kemahiran-kemahiran pengajaran di dalam bilik darjah tetapi perlu mempunyai kemahiran untuk membentuk persekitaran pembelajaran yang kondusif.

Guru sebagai pengurus pembelajaran akan berusaha untuk mewujudkan persekitaran pembelajaran yang menggalakkan penglibatan serta kerjasama pelajar dalam aktiviti bilik darjah supaya proses pembelajaran bermakna dan produktif. Sebagai pengurus pembelajaran, guru bertanggungjawab untuk:

Merancang, mengelola, mengarah dan mengawal aktiviti P&P.

Menguruskan bilik darjah dari aspek peraturan dan rutin pengendalian kelas.

Menguruskan persekitaran fizikal dari segi susunan kerusi-meja dan perabot, suhu, pencahayaan, keceriaan, tempat simpanan peralatan/bahav IR&IP agar keselamatan fizikal bilik darjah terpelihara.

Menguruskan persekitaran psikososial bilik darjah dengan memastikan persekitaran pembelajaran adalah mesra, tempat pelajar membina keyakinan diri, wujudnya perasaan diterimat tanpa syarat dan saling menghormati dalam kalangan pelajar dan guru.

- Menguruskan proses pentaksiran di dalam bilik darjah dari segi menyediakan soalan peperiksaan, mentadbir, mengawas, memeriksa, menyimpan rekod dan menyediakan pelaporan pencapaian atau kemajuan murid.

Seorang pengurus pembelajaran yang berkesan mempunyai kualiti peribadi yang tinggi, kompetensi pedagogi dan isi kandungan serta penghayatan nilai dan sikap secara positif.

## 15.10 Rumusan

Dalam bab ini kita telah menyentuh kepelbagaian peranan yang dimainkan oleh seorang guru sekolah rendah seperti pengamal ilmu, pembimbing, pengamal reflektif, penyelidik, agen sosialisasi, agen perubahan, pengganti ibu bapa, pembentuk tingkah laku dan pengurus pembelajaran. Sebenarnya guru berperanan menyediakan pelajar hari ini untuk dunia hari esok (*preparing today's children for tomorrow's world*). Tuntutan masyarakat dan dunia secara amnya ialah guru mampu melengkap diri dengan kemahiran-kemahiran abad ke-21 serta mempunyai kompetensi global.

Sebagai pengamal ilmu, agen sosialisasi dan agen perubahan, guru perlu lebih peka kepada kemampuan berkomunikasi dan berkongsi ilmu secara global, mampu melihat permasalahan dari perspektif komuniti yang berbeza serta dapat berkolaborasi dengan komuniti-komuniti dunia dalam penggunaan sumber dan ilmu pengetahuan ke arah pencapaian kesejahteraan dan keamanan dunia yang kita miliki bersama. Pelajar-pelajar generasi ini akan masuk ke dunia pekerjaan berasaskan teknologi dan komunikasi Web 3.0 yang memungkinkan jaringan yang luas tanpa sempadan. Cabaran untuk guru yang mendidik generasi Y ini akan memainkan peranan yang lebih luas. Untuk memastikan peranan kita sebagai guru yang berkesan, kita perlu juga meneroka dan menguasai kemahiran abad ke-21 seperti penggunaan peralatan digital (kamera, telefon bimbit, perisian komputer) dan sumber-sumber atas talian (*online resources*) untuk menyokong dan memantapkan cara penyampaian dan perkongsian bidang ilmu yang kita ajar.

### ☺Aktiviti bersama

Fikirkan situasi di mana guru berpeluang berfungsi sebagai agen perubahan kepada rakan sejawatnya. Bincangan bersama teman sekelas anda.

## Rujukan

- Elliott, J. (1991), 'Action Research for Educational Change, Milton Keynes', Open University Press.
- Freiberg, H. J. (1999), School Climate: Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environments, United Kingdom: Falmer Press.*
- Fullan, M. (1993), 'Why Teachers Must Become Change Agents', *Educational Leadership*, 50, Hal. 12-17.
- Hopkins, L. (2009), Teaching 21st Century Skills: Integrated Instructional Approach to Content and Critical Thinking, diperoleh daripada [http://educationalissues.suitel01.com/article.cfm/teaching\\_21st\\_century\\_skills](http://educationalissues.suitel01.com/article.cfm/teaching_21st_century_skills).
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2007), 'Modul Ilmu Pendidikan untuk KPLI Sekolah Rendah (2/2)', Putrajaya: Bahagian Pendidikan Guru.
- MacLean, M. S. & Mohr, M. M. (1999), *Teacher-Researchers at Work*.
- Schon, D. (1987), *Educating The Reflective Practitioner*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Shulman, L. S. (1987), 'Knowledge and Teaching: Foundations of The New Reform', *Harvard Educational Review*, 57(1), Hal. 1-22.
- Sparks-Langer, G. M. (1992), 'In The Eye of The Beholder: Cognitive, Critical and Narrative Approaches to Teacher Reflection', dalam L. Valli (ed.), *Reflective Teacher Education: Cases and Critiques*, Hal. 147-159, New York: State University of New York Press.
- Tauber, R. T. (1999), Classroom Management: Sound Theory and Effective Practice, Edisi Ke-3, London: Bergin & Garvey.*
- Van Manen, M. (1977), 'Linking Ways of Knowing with Ways of Being Practical', *Curriculum Inquiry*, 6(3), Hal. 205-228.
- Zeichner, K. M. & Liston, D. P. (1996), *Reflective Teaching: An Introduction*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

## **Hasil Pembelajaran**

1. Menjelaskan konsep kepimpinan.
2. Mengenalpasti dan membezakan jenis-jenis kepimpinan.
3. Menghuraikan teori-teori kepimpinan dari perspektif tradisional dan semasa.
4. Menghuraikan kepentingan kepimpinan guru dan kepimpinan sekolah dalam organisasi pendidikan.

## **6.0 Pengenalan**

Skop penulisan dan perbincangan tentang topik kepemimpinan amatlah luas. Dalam perjalanan hidup atau perkembangan kerjaya kita, sudah pasti kita bertemu dengan seorang insan lain yang kita anggapnya sebagai pemimpin, yang kita hormati atau kagumi sebagai pakar rujuk atau mentor berpengalaman luas berkaitan dengan bidang tugas dan tanggungjawab.

Sebenarnya, setiap orang merupakan pemimpin dalam caranya yang tersendiri mengikut peranan yang dimainkan oleh individu tersebut. Sesetengah pemimpin dilantik dalam tugasnya manakala terdapat pemimpin yang timbul secara tidak formal, diperakui oleh ahli-ahli di sekitarnya.

## **6.1 Konsep Asas Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam sesebuah organisasi formal. Dalam kerangka sesebuah organisasi, kepemimpinan merangkumi segala bentuk aktiviti yang bertujuan mempengaruhi pengetahuan, amalan dan motivasi ahli-ahli di dalamnya.

Banyak kajian menunjukkan kejayaan sesebuah organisasi disebabkan oleh pucuk kepemimpinannya. Sekolah yang berkesan dapat diwujudkan dengan terdapatnya seorang pemimpin yang berwibawa. Pemimpin merupakan individu dalam sesuatu kumpulan yang diberi tanggungjawab mengarah dan menyelaraskan aktiviti untuk mencapai matlamat kumpulan tersebut (Ibrahim Mamat, 2001). Bagi beliau, pemimpin merupakan gabungan sifat-sifat seorang pengarah, pendorong dan pembantu dalam sesebuah organisasi.

Mengikut takrifan Kamus Dewan (2002), kepemimpinan ialah keupayaan untuk memimpin. Sehubungan dengan itu, Robbins (2003) menjelaskan konsep kepemimpinan sebagai kebolehan untuk mempengaruhi ahli-ahli kumpulannya untuk mencapai sesuatu matlamat.

Kim dan Maubourgne (1992) pula mendefinisikan kepemimpinan sebagai kebolehan seseorang untuk menginspirasi keyakinan dan sokongan dalam kalangan sekumpulan manusia yang diperlukan untuk mencapai matlamat organisasi. Tambahan pula, kepemimpinan merupakan keupayaan untuk mempengaruhi sistem kepercayaan, tindakan dan pegangan nilai ahli-ahli dalam kumpulannya (Leithwood & Janti, 1999).

Fidler (1997) telah mengenal pasti dua ciri utama hasil daripada analisis beliau tentang kepelbagaian definisi kepemimpinan, iaitu:

Keupayaan menjana rasa hala tuju dan keyakinan dalam kalangan pengikutnya.  
Mempengaruhi pengikut ke arah mencapai matlamat.

Adalah jelas menunjukkan kesan kepemimpinan dapat diperlihatkan dari aspek kemampuan serta kebijaksanaan pemimpin mempengaruhi perasaan, keyakinan dan tindakan pengikut-pengikutnya ke arah mencapai matlamat yang dikongsi bersama. Namun, Murphy (1988) menyatakan kepemimpinan tidak harus diperkaitkan dengan ciri-ciri pemimpin semata-mata. Kepimpinan juga harus diperkaitkan dengan interaksi pemimpin dengan pengikutnya, pengaruh pengikut terhadap pemimpin dan dalam konteks di tempat beliau berada (kepemimpinan situasi). Oleh yang demikian, selain ciri-ciri pemimpin, kepemimpinan yang berkesan adalah tertakluk kepada konteks, jenis pengikut serta isu/matlamat organisasi (kepemimpinan kontingensi).

## **6.2 Jenis-jenis Kepemimpinan**

- **Kepemimpinan Semula Jadi**

Dalam mana-mana bentuk kumpulan manusia, akan muncul seorang yang berpengaruh untuk mengetuainya, walaupun beliau bukannya dilantik secara formal. Seringkali, anggota kumpulan yang tertua, paling berpengalaman, serta mempunyai kemahiran interpersonal yang tinggi akan secara semula jadi dianggap dan diterima oleh ahli-ahli kumpulannya sebagai ketua mereka.

- **Kepemimpinan Berkarisma**

Konsep kepemimpinan berkarisma mula-mula diutarakan oleh Max Weber (1947) di mana anggota-anggota kumpulan mempersepsi ketua mereka sebagai orang yang mempunyai kualiti istimewa atau luar biasa. Pemimpin berkarisma mempamerkan kemampuannya untuk menyelesaikan masalah atau mengharungi sesuatu krisis dengan berjaya. Apabila hal ini berlaku, pengikut-pengikutnya akan mempunyai kesetiaan yang tidak berbelah bagi terhadap pemimpin berkarisma ini.

Menurut House dan Howell (1992), pemimpin berkarisma mempunyai tret-tret personaliti seperti berikut:

Berorientasikan pencapaian.

Berorientasikan kreativiti dan inovasi.

Amat bertenaga dan penglibatan diri yang tinggi.

Keyakinan diri yang tinggi.

Keperluan untuk menggunakan pengaruhnya terhadap orang lain.

Sanggup menanggung risiko.

Membina (nurturing), bertimbang rasa dan sensitif.

Pada suatu ketika dahulu, pemimpin berkarisma diterima ramai kerana terdapatnya pemimpin-pemimpin utama dunia seperti Gandhi, Hitler, Napoleon dan Mother Theresa. Perlu diingat, pemimpin berkarisma tidak semestinya pemimpin yang berkesan ataupun yang boleh membawa pencapaian dan perubahan secara positif dalam organisasi atau komunitinya. Jika pegangan atau prinsip perjuangan pemimpin terpesong maka situasi ini akan membawa malapetaka kepada kumpulannya.

Dalam abad ke-21, pemimpin berkarisma sukar muncul disebabkan oleh globalisasi, proses demokratik dan peluang pendidikan yang lebih luas. Pandangan 'Leaders are born, not made' tidak



menjadi pernyataan yang populer lagi dengan munculnya perkembangan dalam penyelidikan serta kemahiran-kemahiran untuk menjadi seorang pemimpin yang berkesan boleh dipelajari melalui latihan dan kursus formal.

Banyak organisasi besar termasuklah sektor perkhidmatan awam memperuntukkan belanjawan yang tinggi untuk perkembangan modal insan melalui latihan kepemimpinan seperti seminar, bengkel, kursus dan juga melanjutkan pengajian tinggi pada peringkat sarjana dan ijazah kedoktoran.

### **6.2.3 Kepimpinan Birokratik**

Kepimpinan birokratik amat berstruktur dan berfungsi mengikut prosedur-prosedur tertentu sepertimana yang telah ditetapkan dalam sesebuah organisasi. Pemimpin birokratik menggunakan kuasa rasmi yang diberi kepadanya melalui pelantikan jawatan untuk menerajui sesebuah organisasi.

Tujuan kepemimpinan birokratik dalam sesebuah organisasi formal bertujuan memaksimumkan kecekapan melalui pengurusan dengan menggunakan pendekatan rasional (Weber, 1989).

Model kepemimpinan birokratik tulen mengikut Weber (1989), memberikan penekanan kepada aspek-aspek seperti:

- Organisasi yang berorientasikan matlamat.
- Pembahagian bidang pengkhususan.
- Struktur berhierarki.
- Mementingkan peraturan dan tata tertib.
- Mempunyai prosedur kerja yang amat teknikal.
- Perjawatan berdasarkan kelayakan dan kecekapan bidang.

Aplikasi kepemimpinan birokratik agak nyata dalam organisasi sekolah dan institusi pendidikan. Boleh dikatakan birokrasi merupakan ciri generik dalam sesebuah organisasi formal, terutamanya jika organisasi tersebut agak besar dan kompleks (Packwood, 1989). Antara ciri kepemimpinan birokratik dalam organisasi sekolah adalah:

- Struktur organisasi sekolah yang berhierarki dengan Guru Besar atau Pengetua di pucuk kepemimpinan.
- Guru-guru mempunyai bidang kepakaran masing-masing.
- Terdapat peraturan sekolah dan jadual waktu akademik untuk dipatuhi.
- Ketua bidang/panitia mata pelajaran bertanggungjawab dalam memastikan aktiviti kurikulum dilaksanakan mengikut garis panduan dan sukatan yang telah ditetapkan.

Pemimpin birokratik jarang meneroka cara baharu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Sebaliknya, beliau akan memastikan segala proses dan prosedur yang diamalkan oleh organisasi dipatuhi dan dituruti sebelum sesuatu tugas itu dimajukan kepada pihak yang lebih tinggi.

Pemimpin birokratik boleh dikatakan mempunyai akauntabiliti terhadap tugasnya,

memastikan kualiti kerja dipelihara dan matlamat organisasi dicapai. Pemimpin birokratik berorientasikan tugas dan kurang memberikan tumpuan terhadap keperluan individu dalam organisasinya. Adakalanya pemimpin birokratik boleh bersifat autokratik. Dalam organisasi militari, contohnya askar dan polis, mereka dilatih untuk melaksanakan arahan dan tugas yang diberikan tanpa persoalan dan rundingan. Situasi ini memerlukan kesetiaan dan kepatuhan kepada pihak atasan. Namun, sesebuah organisasi yang terdiri daripada ahli-ahli profesional, etos yang diamalkan agak berbeza. Dalam organisasi sekolah, Guru Besar atau Pengetua bertanggungjawab memelihara kualiti pengajaran dan pembelajaran (P&P). Tetapi autoritinya terhadap guru-guru mungkin kurang eksplisit kerana guru-guru dengan kepakaran dalam bidang masing-masing lebih berautoriti terhadap keputusan perkaedahan dan isi kandungan pelajaran yang disampaikan. Osborne (1990) niengenal pasti situasi ini sebagai konflik antara birokrasi dengan profesionalisme di mana bilangan besar ahli profesional dalam sesuatu organisasi akan membawa permasalahan dalam amalan kepemimpinan birokratik.

Pengetua yang mempunyai pengkhususan Sains Sosial mungkin kurang arif dalam P&P yang berkaitan dengan Sains Tulen. Dalam hal ini, autoriti 'jawatan' mungkin berkonflik dengan autoriti 'kepakaran'. Konflik seumpama ini dapat dielakkan jika polisi bidang tugas diperjelaskan dari peringkat awal melalui pernyataan bidang tugas dan tanggungjawab bagi setiap jawatan dalam organisasi. Walaupun terdapat beberapa kelemahan dalam kepemimpinan birokratik, kepimpinan birokratik masih mempunyai tempat dan kerelevanan dalam sesebuah organisasi formal.

#### **6.2.4 Kepemimpinan Teragih**

Dalam organisasi yang mengamalkan kepemimpinan teragih, aktiviti kepemimpinan diagihkan dalam suatu jaringan interaktif antara pemimpin dengan ahli-ahli di dalamnya. Kepemimpinan teragih dapat menimbulkan semangat kerjasama dan keakraban antara rakan sekerja.

Kepemimpinan teragih dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk organisasi sekolah dan institusi pendidikan di mana sebilangan besar ahli-ahli terdiri daripada golongan profesional. Guru-guru profesional mempunyai autoriti dalam bidang kepakaran masing-masing. Melalui kolaborasi dan amalan taulan sekerja (*collegiality*), mereka dapat manfaat daripada sokongan dan kepelbagaian kepakaran rakan sekerja (Brown, Boyle & Boyle, 1989). Keputusan yang dibuat merupakan keputusan bersama berdasarkan maklumat yang lebih menyeluruh dan situasi ini akan membawa kepada peningkatan keberkesanan pelaksanaannya. Visi bersama (*shared vision*) merupakan asas kepada hasil keputusan bersama.

Kepemimpinan teragih berkait rapat dengan konsep sekolah berkesan dan kemajuan sekolah (*school improvement*). Kepemimpinan bercorak demikian juga boleh digolongkan di bawah jenis kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan participative.

### **6.3 Teori-teori Kepemimpinan**

Banyak kajian telah dibuat berkaitan dengan kepemimpinan dan pelbagai teori kepemimpinan telah dikemukakan untuk menjelaskan fenomena yang kompleks ini. Walaupun terdapat pelbagai kaedah dan perspektif dalam mengkategorikan teori-teori kepemimpinan menurut pengarang/pengamal kepemimpinan yang berbeza, skop

perbincangan dan kajian dalam bab ini berdasarkan beberapa teori tradisional dan teori semasa.

Teori kepemimpinan awal memberikan tumpuan kepada ciri-ciri yang membezakan antara pemimpin dengan pengikut mengakibatkan munculnya teori tradisional seperti teori tret, teori tingkah laku dan teori situasi. Fokus teori awal adalah pada 'apa' ciri pemimpin berkesan manakala teori semasa mengalih tumpuan kepada 'bagaimana' memimpin dengan berkesan. Dengan ini muncullah teori semasa yang membincangkan aspek-aspek kepemimpinan transaksional dan transformasional, kontinjensi dan teori kepemimpinan moral.

### 6.3.1 Teori Tradisional—Teori Tret

Teori tret berkembang dalam tahun 1920-an dan 1930-an di mana seseorang pemimpin dikenal pasti mengikut tret-tret yang dimilikinya. Teori ini mengandaikan manusia sedia memiliki ciri- ciri atau tret-tret yang diwarisi dan tret-tret tertentu sahaja sesuai untuk menjadi seorang pemimpin yang berkesan. Oleh yang demikian, teori tret memberikan perhatian kepada mengenal pasti apakah tret-tret seorang pemimpin yang berkesan. Dengan mengkaji tret-tret pemimpin-pemimpin yang berjaya, maka orang lain yang memiliki tret-tret sama diandaikan akan menjadi seorang pemimpin yang berjaya juga.

Antara kajian awal tentang tret-tret pemimpin adalah kajian oleh Stogdill (1974) untuk mengenal pasti tret-tret dan kemahiran yang membezakan antara pemimpin dengan pengikut seperti yang ditunjukkan dalam Jadual di bawah.

<b>Tret</b>	<b>Kemahiran</b>
Menyesuaikan diri dalam pelbagai situasi	Kecerdasan yang tinggi
Peka kepada persekitaran sosial	Berkemahiran konseptual
Cita-cita tinggi dan berorientasikan pencapaian	Kreatif
Asertif	Diplomatik dan <i>tactful</i>
Dapat bekerjasama	Petah bertutur
Boleh membuat keputusan	Berpengetahuan tentang tugas kumpulan
Boleh diharapkan	Teratur
Dominasi	Daya Pujuk
Bertenaga	Berkemahiran sosial
Tidak mudah putus asa	
Keyakinan diri	
Daya tahan tinggi terhadap tekanan	
Rela menerima tanggungjawab	

Pengkaji-pengkaji awal teori tret membuat andaian bahawa terdapat satu set sifat-sifat peribadi pemimpin dan ia boleh diaplikasikan dalam semua situasi organisasi-dari medan perang sampailah ke situasi bilikdarjah. Selepas Wright (1996) mengupas ratusan kajian berkaitan tret kepemimpinan, beliau membuat kesimpulan bahawa tidak terdapat perbezaan antara pemimpin dengan pengikut berdasarkan mana-mana set sifat peribadi pemimpin yang khusus. Terdapat dalam kalangan mereka berada dalam organisasi yang memiliki set sifat peribadi pemimpin tetapi mereka bukanlah pemimpin. Keadaan ini menimbulkan kerumitan dalam penggunaan teori tret untuk menjelaskan konsep kepemimpinan. Walau bagaimanapun, sebilangan tret seperti kecerdasan tinggi, tanggungjawab, keyakinan diri dan daya tahan tinggi merupakan tret-tret pemimpin yang agak konsisten, namun tret-tret

tersebut tidak boleh dianggap sebagai syarat yang melengkapkan.

Tret-tret pemimpin, sama ada tret karismatik ataupun tret-tret seperti manayangdigariskan oleh Stogdill (1974) juga perludilak- sanakan dalam situasi, sesebuah organisasi. Menyedari kekurangan teori kepemimpinan tret, perhatian telah beralih kepada faktor- faktor situasi dan kemahiran-kemahiran yang boleh dipelajari dan dikuasai untuk menjadi seorang pemimpin yang berkesan dan berwibawa.

Sekitar tahun 80-an, teori tret yang lebih moden diperkemas dan masih mempunyai tempatnya dalam kajian kepemimpinan. Idea asas masih digunakan, iaitu jika seseorang mempunyai tret 'yang tersenarai' beliau berkecenderungan atau berpotensi untuk menjadi seorang pemimpin yang berkesan.

Menurut Yukl (1989), terdapat tiga kategori kemahiran am yang relevan untuk semua pengurus, iaitu kemahiran interpersonal, kemahiran kognitif dan kemahiran teknikal. Yukl mengambil kira unsur situasi di mana kemahiran khusus (dan tret) dikorelasikan dengan keberkesanan kepemimpinan. Kerangka yang digunakan oleh Yukl untuk membina satu set ciri-ciri peribadi dan kemahiran kepemimpinan termasuklah:

- Keperluan untuk kejayaan.
- Keperluan untuk kuasa.
- Keyakinan diri.
- Kematangan emosi.
- Kemahiran teknikal.
- Kemahiran konseptual.
- Kemahiran interpersonal.

Perspektif kepemimpinan yang semakin berubah dan berkembang telah membawa kepada kefahaman yang lebih luas tentang aspek kepemimpinan.

### **6.3.2 Teori Tradisional—Teori Tingkah Laku**

Teori tingkah laku memberikan tumpuan kepada bagaimana pemimpin bertingkah laku dalam proses kepemimpinan (terutamanya terhadap pengikut mereka). Teori tingkah laku merupakan pengaruh dominan dalam kajian kepemimpinan yang berjaya merupakan tingkah laku yang boleh dilatih atau dipelajari secara formal dan tidak formal. Dengan perkembangan kajian-kajian kepemimpinan yang semakin menyeluruh, program latihan kepemimpinan direka bentuk khusus untuk mengubah/ mempengaruhi tingkah laku bakal pemimpin agar gaya kepemimpinan terbaik dan paling berkesan boleh diaplikasikan dalam situasi organisasinya.

Antara teori tingkah laku adalah:

- Teori X dan Teori Y oleh Douglas McGregor (1960).
- Grid Pengurusan (Managerial Grid) oleh Blake dan Mouton (1964,1978).

Teori X dan Teori Y mewakili perbezaan dalam cara seseorang pemimpin beranggapan terhadap stafnya dalam sesebuah organisasi. Dalam Teori X, pemimpin beranggapan stafnya dimotivasikan oleh wang ringgit, malas dan akan mengelakkan tugas kecuali dipaksa, tidak

akan memberikan kerjasama kecuali diarahkan dan dikawal. Dengan demikian, pemimpin akan bertingkah laku lebih autokratik, bertindak mengarah dan mengawal stafnya dalam proses kerja. Selagi pemimpin bertingkah laku atas andaian Teori X, organisasi tidak akan memptnyai ruang dan peluang untuk stafnya memaksimumkan kebolehan dan potensi mereka.

Pemimpin Teori Y beranggapan stafnya sebagai rajin, melihat kerja sebagai suatu perkara semula jadi seperti bermain atau beristirahat akan memupuk kerjasama, bercita-cita tinggi dan mempunyai sikap positif terhadap kerja. Pekerja sememangnya mencari dan mahukan tanggungjawab kerana sifat itu membawa kepuasan kepada dirinya. Oleh yang demikian, pemimpin akan mengurangkan kawalan malah mengupayakan mereka (empower) dalam pelaksanaan tugas.

Blake dan Mouton (1964, 1978) mengkaji tingkah laku dalam kepemimpinan dan telah menghasilkan Grid Pengurusan yang menjelaskan dua dimensi yang berbeza berkaitan dengan keprihatinan pemimpin (leadership concerns), iaitu:

Keprihatinan terhadap penghasilan—Pemimpin menunjukkan keprihatinannya terhadap tugas dan produktiviti pekerja demi mencapai matlamat organisasi.

Keprihatinan terhadap manusia—Pemimpin memberikan perhatian dan penekanan terhadap perhubungan baiknya dengan pekerja-pekerja dalam organisasi.

Grid Pengurusan yang dihasilkan oleh Blake dan Mouton berdasarkan kajian-kajian Ohio State dan Michigan mengukur jenis-jenis tingkah laku pemimpin berdasarkan dua paksi, iaitu paksi mendatar untuk mengukur Keprihatinan Terhadap Penghasilan manakala paksi menegak bagi mengukur Keprihatinan Terhadap Manusia dengan menggunakan skala sembilan-poin. Pada teorinya, pemimpin ideal akan memperoleh ukuran 9-9, iaitu berskala tinggi untuk Keprihatinan Terhadap Penghasilan dan Keprihatinan Terhadap Manusia (Pengurusan Berpasukan).

Grid Pengurusan mengutarakan lima jenis tindakan kepemimpinan, iaitu:

Kelab Rekreasi (**Country Club**)—Penekanan diberi kepada keperluan manusia, perhubungan manusia dan budaya kerja yang harmoni dan menyenangkan.

Papa (**Impoverished**)—Pemimpin menyumbangkan usaha yang amat minimum, sama ada terhadap kebajikan pekerja (unsur manusia) mahupun pencapaian matlamat organisasi (unsur penghasilan).

Berpasukan (**Team**)—Memberikan penekanan kepada semangat saling bergantung yang positif antara ahli dan komitmen terhadap matlamat organisasi.

Berorientasikan Tugas (**Task**)—Memberikan penekanan kepada keefisienan kerja tanpa mengambil kira faktor kemanusiaan.

Di Pertengahan Jalan (**Middle Road**)—Pemimpin cuba menyeimbangkan keperluan untuk memastikan kerja disempurnakan di samping mengekalkan harga diri manusia pada aras yang sederhana.

Grid Pengurusan Blake dan Mouton mungkin memperlihatkan seolah-olah terdapat satu tindakan kepemimpinan yang terbaik. Sebenarnya, keberkesanan setiap gaya kepemimpinan bergantung pada keadaan yang berbeza-beza. Contohnya, anda pasti mahukan kapten kapal terbang yang anda naiki lebih berorientasikan tugas, sementara pemandu pelancong patut memperlihatkan gaya kepemimpinan kelab rekreasi.

Moorhead dan Griffin (1998) merumuskan kombinasi dua bentuk tingkah laku kepemimpinan yang membawa kepada keberkesanan prestasi kumpulan seperti berikut:

Pemimpin yang lebih berkesan berkecenderungan membina hubungan mesra dengan pekerjanya yang juga menyokong pucuk pimpinan. Hal ini akan meningkatkan harga diri pekerjanya.

Pemimpin yang lebih berkesan menggunakan kaedah penyeliaan dan proses membuat keputusan berbentuk kumpulan lebih daripada bentuk individu.

Pemimpin yang lebih berkesan berkecenderungan menetapkan matlamat organisasi yang lebih tinggi.

Teori tingkah laku kepemimpinan menganalisa kepelbagaian tindakan pemimpin tanpa mengambil kira kepelbagaian situasi yang mungkin berbeza dari satu organisasi ke organisasi yang lain. Keberkesanan satu-satu cara kepemimpinan bergantung pada situasi dalam konteks tersebut. Dengan itu, timbul satu lagi perspektif teori kepemimpinan yang lebih popular, realistik dan menarik minat pengamal-pengamal kepemimpinan. Teori yang akan dibincangkan berikutnya dinamakan teori kepemimpinan situasi.

### 6.3.3 Teori Tradisional—Teori Situasi

Teori situasi beranggapan bahawa persekitaran organisasi yang berbeza memerlukan cara kepemimpinan yang berbeza jika keberkesanan ingin dirasakan. Kepemimpinan yang berkesan bergantung pada beberapa faktor seperti faktor pengikut, faktor pemimpin dan faktor situasi yang saling mempengaruhi.

Antara teori situasi adalah:

Teori Kontinjensi Fiedler (1967).

Teori Situasi Hersey dan Blanchard (1977).

Teori Kontinjensi menyatakan bahawa tidak terdapat satu cara terbaik dalam memimpin sesebuah organisasi. Sesuatu gaya kepemimpinan mungkin berkesan dalam satu situasi tetapi sebaliknya berlaku dalam situasi yang lain. Dengan erti kata lain, kepemimpinan optimal tertakluk kepada (*contingent upon*) orientasi psikologikal pemimpin dan tuntutan persekitaran yang terdiri daripada:

Saiz organisasi, bagaimana pemimpin menyesuaikan diri dengan persekitaran.

Sumber dan cara pengoperasian yang berbeza.

Tanggapan pemimpin terhadap staf dan sebaliknya.

Penggunaan teknologi dan sebagainya.

Daripada kajian-kajian yang dijalankan oleh Fiedler, beliau merumuskan keberkesanan kepemimpinan tertakluk kepada kesepadanan di antara dua variable, iaitu gaya kepemimpinan dan tahap sokongan persekitaran (*situational favorableness*). Tingkah laku pemimpin mungkin digerakkan oleh tugas ataupun perhubungan antara manusia dan diperjelaskan dalam tiga dimensi kritikal, iaitu:

Hubungan pemimpin-ahli (*leader-member relation*), iaitu sejauh manakah pemimpin diterima dan disokong oleh ahli. Jika ahli kumpulan menerima pemimpin, pemimpin berasa dirinya

dihormati dan diinspirasi untuk memimpin ahli ke tahap yang lebih berkesan.

Struktur tugas (*task structure*) merujuk kepada kejelasan tugas dan kejelasan peranan ahli dalam melaksanakan tugas tersebut. Apabila tugas adalah rutin dan didefinisikan dengan jelas, ahli mengetahui bidang tugasannya, maka situasi menyokong proses kepemimpinan. Kedudukan kuasa (*position power*) sekiranya pemimpin mempunyai kuasa rasmi yang kuat (untuk melantik, mendisiplin, menukar, menentukan naik pangkat), maka situasi menyokong proses kepemimpinan.

Teori Situasi Hersey dan Blanchard (1977) menggabungkan dan meluaskan idea Grid Pengurusan Blake and Mouton serta Model Kontinjensi Fiedler.

Mengikut Hersey dan Blanchard, keberkesanan kepemimpinan berasaskan situasi. Terdapat empat gaya kepemimpinan yang diutarakan oleh mereka, iaitu gaya memberitahu, menjual, mengambil bahagian dan menurunkan tanggungjawab (*telling, selling participating, delegating*).

Penggunaan gaya kepemimpinan yang berbeza-beza perlu disepadankan dengan tahap kematangan ahli dalam kumpulan.

Tahap kematangan ahli ditafsirkan berdasarkan dua aspek yang khusus, iaitu:

Kematangan psikologikal, iaitu keyakinan, kebolehan dan kesediaan ahli untuk menerima tanggungjawab yang diberikan.

Kematangan pengendalian tugas, iaitu kemahiran dan pengetahuan teknikal yang dimiliki.

Kumpulan Kematangan Rendah—Motivasi yang rendah, kurang kemahiran, kurang pasti matlamat organisasi, kurang kejelekitan kumpulan. Pemimpin perlu meluangkan masa untuk memperjelas peranan ahli dan matlamat organisasi, membuat penyeliaan yang lebih rapi serta menggalakkan ahli untuk 'menerima' tugas mereka melalui cara 'pujukan.' Gaya kepemimpinan yang sesuai bagi kumpulan ini ialah memberitahu dan menjual.

Kumpulan Kematangan Tinggi—Motivasi yang tinggi, mempunyai kemahiran tinggi, komited kepada matlamat organisasi, ahli kumpulan dan pemimpin saling mempercayai. Peranan pemimpin ialah sebagai pemudah cara dan mengekalkan komunikasi yang baik. Gaya kepemimpinan mengambil bahagian sesuai diamalkan untuk kumpulan ahli yang berkemahiran tinggi tetapi kurang bersemangat. Gaya menurunkan tanggungjawab adalah sesuai diamalkan bagi kumpulan yang mempunyai tahap kematangan dan kemahiran yang tinggi.

Terdapat beberapa isu yang perlu diambil kira berkaitan dengan Teori Situasi Hersey dan Blanchard apabila soal kesesuaian gaya kepemimpinan dibincangkan. Pertamanya, faktor budaya sesuatu kelompok masyarakat akan mempengaruhi cara kerja dan gaya kepemimpinan. Contohnya, dalam budaya tertentu, tugas dan tatakerja dihargai, manakala dalam budaya lain, perhubungan manusia dan unsur birokrasi dihargai.

Perkara kedua berkaitan dengan pendapat bahawa pemimpin lelaki lebih berorientasikan tugas, manakala pemimpin wanita bersifat prihatin dan sensitif, iaitu lebih berorientasikan perhubungan manusia. Ketiganya, model situasi hanya membincangkan hubungan pemimpin dan ahli-ahli dibawah jagaannya, isu struktur, politik dan simbol tidak diperbincangkan.

Ciri persamaan antara Teori Kontinjensi Fiedler dengan Teori Situasi Hersey dan Blanchard adalah kedua-duanya menyatakan bahawa tidak terdapat satu cara terbaik dalam memimpin sesebuah organisasi. Perbezaan utama ialah Teori Situasi lebih berfokuskan pelbagai gaya kepemimpinan yang perlu diamalkan berdasarkan faktor persekitaran (lebih kepada kematangan ahli), manakala Teori Kontinjensi mengambil perspektif yang lebih luas, iaitu faktor-faktor penentu keberkesanan kepemimpinan tertakluk kepada kebolehan pemimpin itu sendiri serta faktor-faktor sokongan persekitaran yang lain.

#### **6.3.4 Teori Semasa—Teori Transformasi**

Menjelang tahun-tahun 90-an, corak kajian dan penyelidikan tentang kepemimpinan beransur berubah kepada satu paradigma yang mana juga dirujuk sebagai 'Kepemimpinan Baharu' atau '*The New Leadership*'. Dalam kalangan pengamal dan pengkaji kepemimpinan, minat dan fokus beralih kepada teori kepemimpinan transformasi.

James MacGregor Burns memelopori istilah 'Kepemimpinan Transformasi' pada tahun 1978 untuk menggambarkan satu situasi yang ideal antara pemimpin dengan pengikut. Pemimpin transformasi berupaya menggerakkan pengikut-pengikutnya untuk bertindak mencapai matlamat tertentu berdasarkan nilai dan motivasi, keperluan dan kehendak, aspirasi dan jangkaan kedua-dua pihak, iaitu pemimpin dan pengikut. Pemimpin transformasi bijak menggunakan kuasa dan pengaruhnya untuk memujuk pengikutnya supaya membawa perubahan dalam organisasi.

Burns (1978) dan selepas itu Bass (1985) membezakan pemimpin transformasi dengan pemimpin transaksi. Menurut beliau, kepemimpinan organisasi yang biasa diamalkan ialah kepemimpinan transaksi. Pemimpin transaksi memotivasikan pengikutnya dengan menawarkan ganjaran sebagai satu pertukaran barter kepada tugas yang dilaksanakan. Pengoperasian organisasi adalah pada aras 'bertindak-menerima' di mana pengikut bersetuju untuk bekerja (bertindak) kerana mengharapkan sesuatu ganjaran (menerima) daripada organisasinya. Tiada komitmen peribadi daripada pengikut untuk meningkatkan prestasi organisasi atau membuat perubahan kreatif dan inovatif. Tindakan pengikut hanya sekadar mengekalkan *status quo* organisasi.

Pemimpin transformasi pulamenginspirasikan dan memberikan pertimbangan secara individu, beroperasi berasaskan nilai dan seterusnya mempengaruhi pengikutnya untuk beranjak dari sikap 'tidak ambil peduli' kepada aras motivasi dan komitmen yang lebih tinggi. Pemimpin transformasi merupakan penggerak utama kepada kejelekitan pengikut dan bersama-sama berusaha mencapai matlamat bersama (*shared goals*). Pemimpin transformasi menjadi pemangkin kepada perubahan, mencabar daya berfikir dalam kalangan pengikutnya agar melihat sesuatu masalah dari pelbagai perspektif, berunding sebelum bertindak serta meningkatkan kesedaran dan keprihatinan pengikut terhadap kepentingan dan nilai matlamat organisasi. Bagi kepemimpinan transformasi, perubahan serta inovasi dalam organisasi tidak dapat dielakkan. Peranan pemimpin transformasi bertujuan membawa organisasi dan pengikutnya ke aras tindakan moral yang lebih tinggi.

Bernard Bass (1997), pengkaji yang meneruskan kerja-kerja ilmiah Burns, membincangkan hubungan antara kepemimpinan transaksi dan transformasi dengan berkata, 'Gaya kepemimpinan terbaik melibatkan transaksi dan transformasi.' Pada hakikatnya, kepemimpinan transformasi merupakan nilai tambah kepada keberkesanan kepemimpinan transaksi dan bukan penggantinya. Kegiatan 'transaksi' (tukar-menukar) masih merupakan



alat yang efektif, malah alat yang diperlukan untuk kepemimpinan pada semua peringkat. Apabila pemimpin transformasi berada di situasi menang-kalah (win-lose), beliau mungkin cuba menukarnya kepada situasi menang-menang (win-win) melalui rundingan dan tawar-menawar, iaitu kemahiran transaksi sebagai teknik perundingan yang lebih berkesan.

### **6.3.5 Teori Semasa—Kepemimpinan Moral**

Kepemimpinan moral memberikan perhatian kepada nilai dan etika pemimpin di mana penggunaan kuasa dan pengaruh adalah atas pertimbangan yang baik dan benar. Sergiovanni (1992) mendefinisikan kepemimpinan moral sebagai suatu bentuk bimbingan yang memotivasikan orang lain melalui prinsip-prinsip dan pegangan nilai yang terpuji. Pemimpin moral tidak mencari ikhtiar untuk mendapatkan manfaat diri tetapi bertindak demi kebaikan sejagat. Melalui amalan prinsip-prinsip dan pegangan nilai, pemimpin moral memperoleh kepercayaan ahli-ahli organisasi secara beransur-ansur dan menginspirasi kesetiaan terhadap gaya kepemimpinannya.

Unsur-unsur kemoralan harus disebatikan dalam cara hidup seseorang pemimpin moral. Pemimpin sekolah harus mempamerkan nilai etika yang boleh dicontohi oleh pelajar, ibu bapa dan komunitinya. Selain itu, pemimpin moral diharapkan untuk melindungi hak, nilai sosial dan budaya semua pelajar serta membawa transformasi positif melalui proses pendidikan.

Sebenarnya, kepemimpinan moral melengkap dan memperkukuh gaya kepemimpinan transformasi yang menggerakkan ahli-ahlinya untuk bertindak melalui motivasi diri, keyakinan diri dan mengupayakan mereka untuk mengembangkan potensi yang ada.

## **6.4 Implikasi Kepemimpinan kepada Sekolah**

Selepas meneliti beberapa teori kepemimpinan, kesimpulan umum boleh dibuat untuk mengaplikasikan pengetahuan dan menimbulkan kesedaran kita tentang kekuatan dan kelemahan setiap teori tersebut dalam konteks sekolah.

### **6.4.1 Implikasi Teori Tret**

Penulis buku *10 Traits of Highly Effective Teachers: How to Hire, Coach, and Mentor Successful Teachers* McEwan (2001) mengenal pasti tret-tret guru berkesan memiliki sepuluh tret berikut:

Terdorong oleh misi dan berjiwa guru (*Mission-driven and passionate*).

Positif dan benar—Rasa hormat, prihatin, berempati dan adil.

Pemimpin guru (*Teacher Leader*)—Memimpin pelajar, ibu bapa, rakan sejawat, mempunyai unsur pengaruh.

*With-it-ness*—Kemahiran pengurusan bilik darjah, mengekalkan penglibatan pelajar dalam tugasan.

Gaya guru—Gaya tersendiri, unsur kecondan, kreatif, nobel, berpengetahuan.

Pakar motivasi—Efikasi pengajaran guru.

Keberkesanan pengajaran—Kemahiran berkomunikasi, kemahiran mengajar, berorientasikan

penyelidikan, berkemampuan memilih kaedah pengajaran dan mengaplikasikan prinsip pembelajaran.

Berpengetahuan (pembelajaran dari buku)—Pengetahuan isi kandungan, pengetahuan tentang hasil pembelajaran, mengetahui secara mendalam dan menyeluruh.

**Street smart**—Membaca untuk belajar, mendengar untuk belajar.

Berdaya fikiran—Metakognitif, strategik, reflektif, komunikatif, responsif.

#### **6.4.2 Implikasi Teori X dan Teori Y**

Perkembangan semasa dalam kajian psikologi menunjukkan Teori X adalah kurang tepat untuk menjelaskan tingkah laku manusia dalam konteks kepemimpinan hari ini. Pengurus sekolah ataupun guru tidak harus menganggap kakitangan atau murid pada dasarnya malas dan cuba mengelakkan tugas dan tanggungjawab mereka. Murid kekurangan motivasi untuk belajar bukannya sesuatu yang semula jadi. Keadaan ini mungkin disebabkan oleh situasi bilik darjah yang kurang merangsang ataupun terdapat sesuatu keperluan yang belum dipenuhi. Murid yang dikatakan malas membuat latihan Matematik mungkin rajin dan bertungkus-lumus dalam situasi lain seperti pertukangan tangan ataupun bekerjasama dalam kumpulan untuk persembahan nasyid untuk sambutan Hari Guru.

Memahami Hierarki Keperluan Maslow boleh membantu pengurus sekolah ataupun guru mengenal pasti aktiviti yang sesuai agar keperluan mereka dipenuhi. Teori X mengandaikan keperluan aras rendah merupakan penentu tingkah laku manusia manakala Teori Y mengutamakan keperluan aras yang lebih tinggi. Oleh itu, untuk meningkatkan aras motivasi guru-guru di sekolah, pengurus sekolah perlu melibatkan guru-guru dalam proses membuat keputusan organisasi, mengamalkan keupayaan guru di dalam bilik darjah, menggalakkan kesepaduan kerja dan menunjukkan penghargaan kepada tugas-tugas yang dilaksanakan.

#### **6.4.2 Implikasi Teori Tingkah Laku**

Seseorang pemimpin sekolah perlu bijak menganalisa dan menunjukkan keprihatinannya terhadap kedua-dua aspek, iaitu tugas dan perhubungan manusia. Seperti mana yang dipaparkan dalam Grid Pengurusan Blake dan Mouton, guru yang berkejar untuk menghabiskan sukatan pelajaran hinggakan mengabaikan kebajikan murid tidak bererti beliau seorang guru yang berkesan. Begitu juga bagi guru yang terlalu menjaga hati dan emosi murid sehingga mengabaikan isi kandungan pelajaran. Kebijaksanaan menyeimbangkan aspek tugas seperti kejelasan peraturan dan prosedur bilik darjah, perancangan dan pelaksanaan pengajaran yang rapi, penekanan kepada daya usaha dan pencapaian murid di samping mengekalkan perhubungan mesra guru-murid dan menggalakkan budaya nilai murni yang dikongsi bersama-sama secara positif akan mencerminkan diri anda sebagai seorang pemimpin guru yang lebih berkesan.

Jika dilihat implikasi teori tingkah laku dari perspektif pengurus sekolah, membina hubungan mesra dengan guru akan memperoleh sokongan daripada mereka dalam pelaksanaan aktiviti atau program sekolah di samping mewujudkan perasaan bahawa diri mereka dihargai. Pengurus sekolah perlu berusaha mencipta ruang dan peluang untuk menimbulkan semangat kerjasama dan keakraban antara rakan sekerja ke arah mencapai matlamat organisasi. Guru-guru akan menunjukkan minatnya lebih

untuk bekerja jika suasana kerja yang harmonis dapat dirasakan, bebas daripada tekanan emosi, mental dan sosial. Dengan demikian, produktiviti kerja dapat dipertingkatkan.

### 6.4.3 Implikasi Teori Situasi

Bayangkan situasi ini. Sekiranya anda seorang Guru Besar yang baru bertukar ke sebuah sekolah terkenal dengan masalah disiplin murid (dan guru) serta tahap pencapaian sekolah dalam peperiksaan awam pula berada pada tangga terendah di daerah ini.

Berdasarkan situasi tersebut, Teori Kontinjensi Fielder (1967) menyatakan pemimpin harus bijak mengkaji persekitaran semasa dan seterusnya menentukan gaya kepemimpinan yang dapat menyokong persekitaran tersebut.

- Hubungan pemimpin-ahli

- Struktur tugas

- Kedudukan kuasa

Sebagai Guru Besar, tanyakan soalan ini kepada diri anda, 'Sejauh manakah kepemimpinan saya diterima dan disokong oleh semua lapisan staf?' Adakan aktiviti sosial, iaitu anda berpeluang menjalinkan hubungan pemimpin-ahli dan mengenal warga sekolah dengan lebih rapat. Guru Besar yang mendapat sokongan daripada stafnya akan berasa dirinya dihormati dan terdorong untuk memimpin mereka ke aras yang lebih tinggi.

Kejelasan struktur tugas mempunyai pengaruh terhadap keberkesanan kepemimpinan. Jika guru dan staf kurang pasti tentang tugas dan tanggungjawab mereka, visi, misi, matlamat, peraturan dan rutin setiap bidang tugas perlu disampaikan dengan jelas melalui risalah, dokumen rasmi, paparan poster ataupun semasa perhimpunan supaya ahli-ahli dalam organisasi berkongsi hala tuju yang sama. Apabila ahli mengetahui bidang tugas masing-masing, maka situasi akan menyokong proses kepemimpinan.

Sistem sentralisasi dalam perkhidmatan pendidikan di mana pelantikan jawatan, mendisiplin ataupun menukar pegawai perkhidmatan awam bukan terletak dalam bidang kuasa seseorang Guru Besar sekolah. Oleh yang demikian, penggunaan kedudukan kuasa untuk menggerakkan guru dan staf mungkin kurang nyata berkesan dalam situasi sekolah berbanding dengan cara hubungan pemimpin-ahli atau struktur tugas. Namun dalam konteks murid, kedudukan kuasa seseorang Guru Besar ternyata amat kuat. Guru Besar mempunyai kuasa untuk mendisiplin, menggantung, mengarah dan melantik murid mengikut situasi yang sesuai.

### 6.4.5 Implikasi Teori Transformasi

Guru sebagai pemimpin transformasi merupakan seorang guru yang dapat menggerakkan tahap motivasi, meningkatkan kesedaran diri serta mempengaruhi murid/rakan setugas untuk melaksanakan tugas bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Perhubungan antara guru dengan murid serta dalam kalangan staf yang lain adalah pada tahap yang mesra, jitu dan akrab.

Mengikut Abdullah, Abdul dan Abdul (2007), kepemimpinan transformasi guru memperlihatkan iltizam yang tinggi dalam usahanya supaya warga sekolah menerima tanggungjawab dan akauntabiliti yang dipersetujui bersama serta menjana tahap motivasi dan nilai moral yang terpuji.

Guru berkepemimpinan transformasi mampu merangsang pelajar bersama-sama menghayati dan menerima nilai ideologi dan visi ke arah menzahirkan wawasan sekolah. Di samping itu, guru menonjolkan imej pemimpin yang dapat menjadi sumber inspirasi kepada pelajar untuk dijadikan ikutan.

Pemimpin transformasi menetapkan harapan memperoleh pencapaian yang tinggi kepada pelajarnya melalui kata-kata motivasi, amalan hidup pemimpin itu sendiri dan bimbingan yang berterusan.

Pemimpin transformasi menjana permuafakatan, menggalakkan kerja kolaboratif, memperjelas kepentingan kerja berpasukan sehingga pelajar berjaya menghasilkan sesuatu yang menjang-kaui kemampuan diri.

Pemimpin transformasi mempamerkan keprihatinan, menghormati keunikan dan kepelbagaian kebolehan individu untuk berkembang ke arah pencapaian potensi tertinggi.

Pemimpin transformasi memberikan penekanan kepada prestasi cemerlang dan ganjaran kontinjensi diberi atas usaha-usaha cemerlang yang ditunjukkan.

Pemimpin transformasi tidak bertujuan mengekalkan status quo

atau struktur yang sedia ada tetapi bertindak mengubah sikap, nilai dan pemikiran ahli ke tahap yang lebih tinggi.

## **Perbincangan**

Dengan mengenal pasti keperluan murid anda:

Apakah bentuk perubahan yang mungkin anda perkenalkan dalam organisasi sekolah tersebut?

Apakah langkah-langkah yang perlu diambil supaya perubahan itu dapat dilaksanakan dengan jayanya?

Apakah halangan-halangan yang mungkin anda hadapi?

## **6.5 Kepemimpinan Sekolah dan Guru**

### **6.5.1 Kepemimpinan Sekolah**

Kejayaan sesebuah sekolah mencapai status sekolah berkesan atau sekolah cemerlang pasti akan dirujuk kepada kebolehan kepemimpinan Pengetua atau Guru Besar sekolah berkenaan. Model kepemimpinan sekolah yang tradisional berdasarkan struktur berhierarki di mana kuasa dan kawalan dalam organisasi bertumpu kepada pucuk kepemimpinan semata-mata.

Dalam era globalisasi, perubahan teknologi yang pesat serta keutamaan kepada pembangunan modal insan, kepemimpinan transformasi mula memperlihatkan pengaruhnya dalam organisasi sekolah. Sistem pendidikan yang semakin kompleks menuntut perubahan radikal kepada cara sesebuah sekolah menyediakan perkhidmatan pendidikan.

Desentralisasi, budaya sekolah cemerlang dan prinsip amalan terbaik merupakan cabaran baharu dalam kepemimpinan sesebuah sekolah pada masa kini. Dalam sesebuah sekolah yang terdiri daripada kumpulan guru yang profesional, struktur hierarki organisasi sekolah semakin berbentuk mendatar. Kepemimpinan sekolah dilihat sebagai usaha kolaboratif, menjalin keakraban rakan sejawat sebagai cara meningkatkan amalan profesional. Kepemimpinan guru dapat dilihat dalam konteks pengurusan aktiviti sekolah, kepemimpinan pengajaran dan juga kepemimpinan dalam konteks masyarakat luar. Pada hari ini, konsep guru sebagai pemimpin semakin berpengaruh kepada perubahan-perubahan yang berlaku dalam sistem pendidikan.

## 6.5.2 Kepemimpinan Guru

Pada abad ini, peranan guru sebagai 'pemimpin' dalam pendidikan amat ketara kerana pengaruh mereka tidak terbatas di dalam bilik darjah sahaja. Dalam kalangan guru terdapat jurulatih utama mata pelajaran, ketua bidang, guru kanan, penggubal dan penyemak kurikulum, guru mentor, guru dalam kajian tindakan dan peranan-peranan lain kepemimpinan pendidikan. Konsep kepemimpinan guru boleh dijelaskan sebagai salah satu model kepemimpinan di mana guru-guru yang terlibat dalam P&P mempunyai/diberi peluang untuk memimpin (Harris & Lambert, 2003). Mereka ingin menyumbangkan kepakaran mengajar kepada golongan pelajar yang lebih luas, di luar ruang lingkungan pelajar yang diajar oleh mereka.

Pemimpin guru ialah guru biasa tetapi mampu membimbing atau mendorong guru lain untuk bersama-sama berusaha meningkatkan amalan profesional dan peringkat pencapaian pelajar. Pemimpin guru tidak menunggu arahan daripada pihak atasan untuk melaksanakan sesuatu inovasi pengajaran tetapi bijak menggunakan peluang yang ada untuk mempergiat aktiviti P&P dan seterusnya mendapatkan perhatian dan sokongan pihak berkuasa.

Dalam konteks perkhidmatan profesion keguruan di Malaysia, program 'Guru Cemerlang' mula diperkenalkan pada tahun 1993 sebagai peluang kenaikan pangkat bagi pemimpin guru gemilang yang tidak meninggalkan bilik darjah. Dengan itu, kita tidak kehilangan guru yang pakar dan berdedikasi dalam bidang masing-masing apabila mereka dinaikkan pangkat.

Petikan daripada 'Terma Rujukan dan Konsep Guru Cemerlang' dalam laman [www.emoe.gov.my](http://www.emoe.gov.my) menjelaskan bahawa Guru Cemerlang ialah guru yang mempunyai pengetahuan, kemahiran dan kepakaran yang tinggi dalam mata pelajaran khususnya dalam bidang P&P. Guru Cemerlang juga sentiasa berdedikasi dan bermotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang cemerlang secara berterusan.

Antara peranan dan tanggungjawab guru cemerlang dalam kepemimpinan guru adalah:

Membuat perancangan pengajaran, melaksanakan pengajaran mata pelajaran kepakaran dan pembentukan serta pembangunan diri pelajar mengikut tahap tertinggi yang ditetapkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia.

Memimpin dan membantu dalam tugas kurikulum dan kokurikulum yang berkaitan dengan mata pelajaran kepakaran atau bidang pengkhususan.

Menjadi pakar rujuk, memberikan khidmat nasihat dan membimbing guru dalam mata pelajaran kepakaran atau bidang pengkhususan.

Menjalankan kajian, menghasilkan penulisan ilmiah dan penyelidikan, meneroka inovasi dan penemuan baharu dalam mata pelajaran kepakaran atau bidang pengkhususan dan membentangkan hasilnya.

Melaksanakan tugas-tugas yang diarahkan oleh Pegawai Pelajaran Daerah, Pengarah Pelajaran Negeri dan Pengarah Bahagian di Kementerian Pelajaran Malaysia.

Hal ini bermakna, kepemimpinan guru diwujudkan apabila terdapat peluang dan suasana untuk guru-guru belajar dan bekerja bersama-sama menyumbang kepada perkembangan pendidikan ke arah mencapai matlamat bersama (shared goals).

## 6.6 Cabaran Kepemimpinan

*Ketibaan abad ke-21 membawa bersama peribahan yang serba canggih serta menjanjikan satu zaman yang penuh dengan cabaran. Oleh itu, beberapa elemen utama perlu diambil kira misalnya kadar literasi masyarakat yang semakin meningkat, kemajuan teknologi maklumat dan komputer yang semakin canggih, serta dapatan terkini dalam kajian tingkah laku manusia. Semakin ramai pekerja hari ini mempunyai tahap pendidikan yang lebih tinggi serta kemahiran yang lebih spesifik berbanding dengan dua dekad yang lepas. Peranan pemimpin kini menjadi semakin rumit dan harus mengambil pendekatan yang lebih relevan agar keberkesanan kepemimpinan dapat dikekalkan.*

*Setiap pemimpin guru harus bersifat dinamik serta mampu menyesuaikan diri dengan kemahiran untuk menguruskan perubahan dan inovasi yang berlaku dari semasa ke semasa. Corak kepemimpinan teragih, pengupayaan dan keputusan kolektif lebih mendapat sambutan dan penerimaan dalam kalangan organisasi masa kini. Pemimpin yang **rigid** dan tidak mampu menyesuaikan diri untuk menghadapi cabaran baharu akan menemukan kegagalan. Keterbukaan kepada idea baharu, kesediaan mengubahsuai corak dan gaya kepemimpinan dan kerelaan mempelajari semula ilmu pengetahuan untuk bekerja dalam persekitaran yang berpandukan teknologi canggih merupakan antara cabaran yang perlu ditangani dan diatasi untuk memastikan keberkesanan kepemimpinan terus berkekalan.*

*Transformasi dalam cara sesuatu kerja dilaksanakan berlaku dengan begitu mendadak dan meluas sehingga perubahan tersebut menghasilkan ketidaktentuan. Ketidaktentuan yang dapat dijangka mungkin memberikan panduan kepada pemimpin membuat persediaan untuk menanganinya dalam cara yang sebaik mungkin. Antara perubahan yang telah mempengaruhi pelaksanaan proses pendidikan serta perhatian semua lapisan masyarakat adalah Wawasan Pendidikan Negara, Pengajaran dan Pembelajaran Sains Matematik dan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) dan transformasi kurikulum.*

### 6.6.1 Wawasan Pendidikan Negara

Wawasan Pendidikan Negara dibentangkan oleh Datuk Dr. Wan Mohd. Zahid Mohd. Nordin, mantan Ketua Pengarah Pendidikan Malaysia (kini Rektor IPG) dalam Persidangan Pendidikan Nasional pada 8-11 April 1993, bertujuan memberi hala tuju kepada pemimpin pendidikan untuk bersama-sama melaksanakan peranan dan tanggungjawab untuk menjayakan matlamat Wawasan 2020, iaitu menjadikan Malaysia sebuah negara maju dari segi ekonomi, politik, sosial, kerohanian dan kebudayaan. Anjakan paradigma perlu dibuat untuk memastikan pengisian Wawasan Pendidikan diamalkan di setiap peringkat pendidikan melalui tujuh aspek:

Perpaduan dalam semua lapisan organisasi dan masyarakat.

Stail pengurusan dan kepemimpinan yang berkualiti mencapai tahap tiada kecacatan.

Perkhidmatan penyayang untuk merapatkan hubungan dan keakraban serta melahirkan warga pendidik yang prihatin.

*Empowerment* atau pengupayaan di mana penurunan kuasa dari pusat ke pinggir, daripada kawalan kepada perkongsian kuasa dan daripada “*technical rationality*” kepada “*reflective rationality*”.

Budaya ilmu melalui budaya membaca, budaya belajar, budaya berfikir, budaya berwacana, budaya

menulis dan budaya berkarya.

Sekolah penyayang yang memupuk harga diri pelajar supaya komitmen dan perasaan cintakan sekolah dapat diwujudkan.

Budaya cemerlang, mempunyai sikap berusaha ke arah kecemerlangan.

Hakikatnya, cabaran-cabaran ini tidak diserahkan kepada pemimpin sekolah sahaja untuk bertindak. Pengurusan perubahan dalam wawasan pendidikan harus melibatkan pelbagai pihak, iaitu guru, pelajar, ibu bapa dan masyarakat. Masih banyak yang perlu dilaksanakan dan dimantapkan supaya sistem dan institusi pendidikan dapat membangunkan modal insan yang dapat menguasai ilmu dan kemahiran tinggi, menjunjung nilai budaya bangsa, memiliki semangat patriotisme yang utuh, mempunyai daya saing yang tinggi dan berwibawa.

### 6.6.2 Pengajaran dan Pembelajaran Sains dan Matematik dalam Bahasa Ibunda

Sejak dasar Dasar Pengajaran dan Pembelajaran Sains dan Matematik dalam Bahasa Inggeris (PPSM1) diperkenalkan mulai Januari 2003, pemimpin guru menghadapi cabaran tersebut dengan tabah untuk meningkatkan usaha penggunaan dan penguasaan bahasa Inggeris, sama ada secara formal atau tidak formal. Pemimpin guru sebagai tauladan menggunakan bahasa Inggeris dalam perbualan, pengendalian mesyuarat dan perhimpunan sekolah serta memperbanyak bahan-bahan bacaan dalam bahasa Inggeris. Dalam tempoh transisi ini, bentuk kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting dalam menentukan kejayaan PPSMI.

Namun, pada bulan Julai 2009, setelah sembilan tahun pelaksanaan PPSMI, Kementerian Pelajaran Malaysia telah mengambil keputusan untuk mengembalikan dasar penggunaan bahasa ibunda sebagai bahasa pengantar untuk pengajaran Sains dan Matematik, memartabatkan bahasa Melayu dan memantapkan pengajaran bahasa Inggeris. Sekali lagi pemimpin sekolah bagaikan nakhoda kapal yang harus mengkaji dan merancang semula peta perjalanan, memastikan sumber-sumber dan maklumat mencukupi untuk membawa anak-anak kapalnya ke destinasi yang ditujui bersama dengan jaya dan selamat. Kepemimpinan berkesan merupakan tunjang kepada budaya pengurusan perubahan dalam sesebuah organisasi.

### 6.6.3 Transformasi Kurikulum Sekolah Rendah

Setiap kurikulum harus melalui perubahan, iaitu bersifat dinamik agar sesuai dan relevan mengikut perkembangan masa. Kurikulum Bersepadu Sekolah Rendah (KBSR) dikaji semula untuk memastikan kurikulum yang holistik, tidak terlalu akademik dan membebaskan selaras dengan pemantapan kurikulum sebagai fokus utama teras kedua PIPP 2006-2010. Mulai tahun 2010, KBSR akan diganti dengan KSSR (Kurikulum Standard Sekolah Rendah) bagi pelajar Tahun 1 dan KSPK (Kurikulum Standard Prasekolah Kebangsaan) bagi pelajar prasekolah.

Transformasi kurikulum merupakan proses perubahan yang holistik berdasarkan kurikulum persekolahan sedia ada dengan mengambil kira keperluan-keperluan perubahan kepada aspek asas kurikulum, iaitu struktur kandungan, pedagogi, peruntukan masa, kaedah pentaksiran, bahan kurikulum dan pengurusan sekolah. Dalam tempoh transformasi kurikulum ini, kepemimpinan pihak atasan memainkan peranan penting dalam menentukan keberkesanan pelaksanaan kurikulum KSSR. Visi, misi dan matlamat perlu diperjelaskan kepada semua lapisan staf dalam organisasi sekolah. Misalnya, mengadakan mesyuarat induksi untuk menyampaikan secara jelas dan eksplisit bentuk

perubahan yang baharu. Sebarang perubahan kurikulum perlu mengutamakan program latihan pembangunan staf, sumber-sumber sokongan pengajaran dan pembelajaran, galakkan kerja berpasukan dan peruntukkan kewangan diberi agar tahap kerisauan dan tekanan kerja hasil daripada perubahan dapat dikurangkan. Keutamaan perlu diberi untuk menangani perubahan yang bakal dihadapi hasil daripada transformasi kurikulum. Selain itu, pemimpin sekolah dan pemimpin guru yang menunjukkan komitmen tinggi merupakan langkah positif pertama ke arah kejayaan KSSR. Untuk menghadapi cabaran perubahan kurikulum, amalan kepemimpinan transformasi dan transaksi perlu diberi pertimbangan yang wajar tanpa mengabaikan nilai dan etika dalam kepemimpinan moral.

#### **6.6.4 Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006-2010**

##### **6.6.5**

Pada abad ke-21, negara menghadapi cabaran baharu kesan daripada globalisasi, liberalisasi, pengantarabangsaan dan perkembangan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT). Oleh itu, Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006-2010 dilancarkan oleh Y.A.B. Datuk Seri Abdullah Hj. Ahmad Badawi pada 16 Januari 2007 bertujuan membangunkan satu sistem pendidikan bertaraf dunia sebagai memenuhi hasrat Wawasan 2020 menjadikan Malaysia sebuah negara maju mengikut acuan sendiri.

Pada dasarnya, PIPP merupakan satu dokumen perancangan pembangunan yang meliputi tiga aspek utama, iaitu infrastruktur, pengisian dan tenaga manusia. PIPP bertujuan menghasilkan pendidikan berkualiti untuk semua. Maka, kepemimpinan pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia mempunyai tanggungjawab yang amat besar dalam membangunkan modal insan yang bersifat menyeluruh, progresif, bermoral dan beretika tinggi selain melahirkan modal insan yang berilmu pengetahuan celik ICT dan berkemahiran tinggi.

## **6.7 Rumusan**

Teori-teori dan kajian-kajian berkaitan dengan kepemimpinan cuba mencari jawapan kepada cara yang paling berkesan untuk mengurus sesebuah organisasi supaya produktiviti dapat dimaksimumkan dan kos dapat diminimumkan. Terdapat pengkaji yang cuba mencari korelasi antara kepemimpinan sekolah dengan pencapaian pelajar, ada pula yang cuba memperkaitkan gaya kepemimpinan organisasi dengan kepuasan kerja. Metaanalisis kajian yang dijalankan oleh Marzano (2005) terhadap kepemimpinan sekolah dan pencapaian pelajar terbukti tidak terdapat satu model yang menjadi dominan dalam menentukan keberkesanan kepemimpinan.

Pemimpin masa kini harus bersikap responsif kepada arus-arus



perubahan yang dibawa oleh ledakan maklumat dan teknologi agar dapat menguruskan perubahan dan inovasi yang berlaku dengan menggunakan kemahiran-kemahiran abad ke-21.

### ☺Aktiviti bersama

**Marilah bersama-sama membincangkan apakah jenis kepimpinan yang anda miliki sebagai guru? Mengapakah anda memilih jenis kepimpinan sedemikian?**

#### **Rujukan**

**Abdullah, S. Y., Abdul Rashid, M. & Abdul Ghani, A. (2007), *Guru Sebagai Pemimpin*, Kuala Lumpur: PTS Profesional Sdn. Bhd.**

*Bass, B. (1985), Leadership and Performance Beyond Expectations, NY: Free Press.*

**Blake R. R. & Mouton, J. S. (1964), *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*, Houston: Gulf Publishing Company.**

**\_ (1985), *The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence*, Houston: Gulf Publishing Company.**

**Brown, M., Boyle, B. & Boyle, T. (1999), 'Commonalities Between Perception and Practice in Models of School Decision-Making in Secondary Schools', *School Leadership and Management*, 19(3), Hal. 319-330.**

**Burns, J. M. (1978), *Leadership*, NY: Harper Row.**

*Bush, T. (2003), Theories of Educational Leadership and Management, London: GBR: Sage Publications.*

**Fiedler, F. E. (1967), *Neu> Approachers to Effective Leadership*, New York: John Wiley.**

**\_ (1997), 'Situational Control and A Dynamic Theory of Leadership',**

*dalam K Grint (ed.), Leadership: Classical, Comtemporaray and Critical Approaches, Oxford: Oxford University Press.*

**Harris, A. & Lambert, L. (2003), *Building Leadership Capacity For School Improvement*, Buckingham: Open University Press.**

**Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1977), *The Management of Organizational Behavior*, NJ: Prentice Hall.**

**House, R. J., & Howell, J. M. (1992), 'Personality and Charismatic Leadership', *Leadership Quarterly*, 3(2), Hal. 81-108.**

**Ibrahim, Mamat (2001), *Pengetua Sekolah Menangani Isu dan Cabaran Kepemimpinan*, Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.**

**Kamus Dewan (2002), Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.**

**Kim, A. K. & Maubourgne, R. A. (1992), 'Parables of Leadership',  
*Harvard Business Review*, Hal. 123.**

**Leithwood, K. & Jantzi, D. (1999), Transformational School Leadership  
Effects: A Replication', *School Effectiveness and School  
Improvement*, 5(3), Hal. 219-238.**

**Marzano, R. J., Waters, T. M., & Brian, A. (2005), *School Leadership That  
Works: From Research to Results*, Alexandria, V.A., USA:  
Association for Supervision & Curriculum Development.**

*McEwan, E. K. (2003), Ten Traits of Highly Effective Principals: From  
Good to Great Performance, Thousand Oaks, CA: Sage.*

- McGregor, D. (1960), *The Human Side of Enterprise*, New York: McGraw-Hill.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (1998), *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Edisi Ke-5, NY: Houghton Mifflin.
- Murphy, ). (1988), 'Methodological, Measurement and Conceptual Problems in the Study of Administrative Instructional Leadership', *Educational Evaluation & Policy Analysis*, 10(2), Hal. 117-139.
- Osborne, A. (1990), 'The Nature of Educational Management', dalam B. Davies, L. Ellison, A. Osborne and J. West-Burnham (eds.), *Education Management for The 1990s*, Harlow: Longman.
- Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010, diakses dari <http://www.emoe.gov.my/>, diakses pada 12 Februari 2009.
- Robbins, S. P. (2003), *Organizational Behaviour*, Edisi Ke-10, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1992), *Moral Leadership: Getting to The Heart of School Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Stogdill, R. M. (1974), *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, New York: Free Press.
- 'Terma Rujukan dan Konsep Guru Cemerlang', [www.emoe.gov.my](http://www.emoe.gov.my), diakses pada 12 Februari 2009.
- Weber, M. (1947), 'The Theory of Social and Economic Organizations', dalam T. Parsons (ed.), A. M. Henderson and T. Parsons (Trans.), New York: Free Press..
- \_\_\_\_\_ (1989), 'Legal Authority in A Bureaucracy'. dalam T. Bush (ed.) *Managing Education: Theory and Practice*, **Buckingham: Open University Press.**
- Wright, P. (1996), *Managerial Leadership*, London: Routledge.
- Yukl, G. (1989), 'Managerial Leadership: A Review of Theory and Research', *Journal of Management*, 15, Hal. 251-289.

**Hasil Pembelajaran**

1. Menjelaskan struktur organisasi KPM dengan jelas serta menyatakan fungsi setiap bahagian.
2. Membincangkan struktur organisasi sekolah dengan mengenal pasti kekuatan peranan bagi setiap unit/sektor.
3. Menyeneraikan tugas dan tanggungjawab guru dan membuat refleksi sejauh mana tugas dan peranan tersebut sanggup dilaksanakan.
4. Membandingkan jangkaan guru terhadap komuniti dan murid-muridnya dengan jangkaan komuniti dan murid terhadap guru.
5. Memaparkan ciri-ciri insan guru yang bertanggungjawab dalam menjayakan matlamat KPM.

**7.0 Pengenalan**

*Sistem pendidikan menjadi tonggak utama dalam melahirkan insan yang sempurna sebagai modal insan kepada sesebuah negara. Kementerian Pelajaran merupakan pihak yang bertanggungjawab merancang dan menggubal dasar pendidikan negara dan menggerakkan tenaga kerja yang cemerlang sehingga berjaya membangunkan manusianya menjadi bangsa yang maju dan mapan dalam menghadapi cabaran dunia yang pantas berubah. Kekuatan sesebuah organisasi terletak pada pembinaan strukturnya yang kukuh dan kemas tanpa mengabaikan kepen-tingan kepimpinan dalam organisasi tersebut. Sebagai bakal guru, sewajarnya anda menghayati struktur organisasi Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) serta menjiwai setiap visi dan misi KPM bagi memastikan guru berupaya dan mampu merealisasikan aspirasi KPM.*

**7.1. Visi, Misi dan Matlamat Kementerian Pelajaran Malaysia**

*Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) merupakan salah sebuah kementerian yang terbesar dan memikul tanggungjawab yang berat dalam pembinaan modal insan bagi Malaysia. Tanggungjawab tersebut tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan sempurna tanpa struktur organisasi dan kepimpinannya yang cekap. Kepimpinan KPM sentiasa memimpin perancangan dan pelaksanaan kementerian berasaskan visi dan misinya. KPM mempunyai visi, misi dan matlamatnyayangjelas sebagai panduan kepada perancangan dan pelaksanaan dasarnya.*

*Visi KPM ialah 'Sekolah Unggul Penjana Generasi Terbilang'. Visi ini jelas menekankan sifat sesebuah sekolah yang sepatutnya wujud yang mempunyai pertalian kuat dengan sifat generasi yang akan dilahirkan oleh sekolah tersebut. Unggul di sini bermaksud kehebatan yang patut ada di sekolah sama ada dari aspek kecemerlangan akademik dan kokurikulum mahupun siasah, prasarana dan persekitaran sekolah tersebut. Keunggulan atau kehebatan yang ada di sesebuah sekolah ialah faktor kuat dalam pembangunan manusia atau generasi yang kelak*

*memainkan peranan mereka dalam meneruskan tugas dan tanggungjawab menjaga negara.*

## **7.2 Carta Organisasi Kementerian Pelajaran Malaysia**

Kita dapati bahawa KPM diketuai oleh Y.B Menteri Pelajaran Malaysia yang mempunyai dua Timbalan Menteri dan seorang Setiausaha Parlimen. Jawatan-jawatan tersebut merupakan jawatan yang disandang oleh wakil rakyat. Jawatan-jawatan yang dibincangkan itu merupakan anggota pentadbiran KPM. Selain mempunyai anggota pentadbiran, KPM mempunyai Pengurusan Tertinggi yang diketuai oleh Ketua Setiausaha (KSU) Kementerian Pelajaran Malaysia yang disandang oleh Pegawai Tadbir Diplomatik (PTD) dan Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia (KPPM) yang disandang oleh Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah. KPM mempunyai dua orang Timbalan Ketua Setiausaha (TKSU), iaitu TKSLI Pembangunan dan TKSU Pengurusan serta tiga orang Timbalan Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia (TKPPM), iaitu TKPPM Sektor Operasi Pendidikan, TKPPM Sektor Dasar dan Pembangunan Pendidikan dan TKPPM Sektor Pembangunan Profesionalisme Keguruan. Jawatan-jawatan tersebut merupakan jawatan Pengurusan Tertinggi KPM.

Di bawah Pengurusan Tertinggi, KPM didukung oleh 31 Bahagian, dua Bahagian Berkanun dan 16 Jabatan Pendidikan Negeri (JPN). Bahagian-bahagian akan berada di bawah pengurusan Timbalan Ketua Setiausaha dan di bawah sektor-sektor yang diketuai oleh salah seorang TKPPM. Setiap bahagian mempunyai tanggungjawab masing-masing. Yang berikut ialah pengagihan bahagian-bahagian mengikut Timbalan Ketua Setiausaha dan Timbalan Ketua Pengarah:

### **Timbalan Ketua Setiausaha (Pengurusan)**

Bahagian Hal Ehwal Korporat  
Bahagian Audit Sekolah  
Bahagian Audit Dalam  
Bahagian Matrikulasi  
Penasihat Undang-undang  
Bahagian Tajaan  
Bahagian Pengurusan Sumber Manusia  
Bahagian Pembangunan dan Penilaian Kompetensi  
Bahagian Dasar dan Hubungan Antarabangsa  
Bahagian Teknologi Maklumat dan Komunikasi

### **Timbalan Ketua Setiausaha (Pembangunan)**

- (a) Bahagian Kewangan
- (b) Bahagian Perolehan dan Pengurusan Aset
- (c) Dewan Bahasa dan Pustaka (Badan Berkanun)
- (d) Majlis Peperiksaan Malaysia (Badan Berkanun)
- (e) Institut Terjemahan Negara Malaysia

### **Sektor Operasi Pendidikan**

- (f) Bahagian Pengurusan Sekolah Berasrama Penuh/Kluster
- (g) Bahagian Pengurusan Sekolah Harian
- (h) Bahagian pendidikan Teknik dan Vokasional
- (i) Bahagian Pendidikan Khas
- (j) Bahagian Pendidikan Islam
- (k) Bahagian Sukan, Seni dan Kokurikulum
- (k) Bahagian Pelajaran Swasta

#### **Sektor Dasar dan Perbangunan Pendidikan**

- (l) Bahagian Buku Teks
- (m) Bahagian Pembangunan Kurikulum
- (n) Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
- (o) Bahagian Teknologi Pendidikan
- (p) Majlis Buku Kebangsaan Malaysia
- (q) Lembaga Peperiksaan Malaysia

#### **Sektor Pembangunan Profesionalisme Keguruan**

- (r) Bahagian Pendidikan Guru
- (s) Institut Aminuddin Baki
- (t) Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti
- (u) Institut Pendidikan Guru

### **7.3 Organisasi Sekolah**

Antara persediaan awal bakal guru adalah mengetahui dan memahami ciri-ciri sekolah dan struktur pentadbiran dan pengurusan sekolah. Kita akan dapati bahawa Pengetua/Guru Besar mengetuai kepimpinan di sesebuah sekolah. Pengetua akan dibantu oleh tiga orang Penolong Kanan (PK), iaitu Penolong Kanan I (PKI), iaitu PK yang bertanggungjawab terhadap Kurikulum dan Pentadbiran, Penolong Kanan II (PK II) yang bertanggungjawab dalam Hal Ehwal Murid (HEM) dan Penolong Kanan III (PK III), iaitu PK yang menguruskan hal-hal kokurikulum.

PK I akan melaksanakan dua bentuk tugas dan tanggungjawab yang dipecahkan kepada pengurusan kurikulum dan pengurusan pentadbiran. Tugas-tugas di bawah kurikulum adalah segala urusan yang berkaitan dengan kurikulum, pengajaran dan pembelajaran (P&P), jadual waktu, peperiksaan dan pusat sumber. Di bawah pengurusan kurikulum ini terdapat empat Guru Kanan Mata Pelajaran (GKMP), iaitu GKMP Bahasa, GKMP Sains Kemasyarakatan, GKMP Teknik dan Vokasional dan GKMP Sains dan Matematik. Di bawah GKMP, terdapat Ketua Panitia yang masing-masing berperanan mengetuai pengurusan mata pelajaran yang ditawarkan di sekolah. Contohnya di bawah GKMP Bahasa terdapat Ketua Panitia Bahasa Melayu, Ketua Panitia Bahasa Inggeris dan Ketua-panitia bahasa-bahasa lain sekiranya di sekolah tersebut menawarkan mata pelajaran bahasa lain. Manakala tugas-tugas bawah Pentadbiran melibatkan hal-hal personal, kewangan, perkembangan staf, kawalan dan keselamatan,

pembangunan dan bekalan, perayaan sekolah, serta keperluan guru.

Selain PK I, Pengetua juga dibantu oleh Penolong Kanan II (PK II), iaitu Penolong Kanan Hal Ehwal Murid (PK HEM). Tanggungjawab yang diserahkan kepada PK HEM adalah berhubung Hal Ehwal Murid yang menguruskan hal-hal berkaitan dengan disiplin, Badan Pengawas, biasiswa, daftar kemasukan, testimonial/sijil, Skim Pinjaman Buku Teks (SPBT), majalah sekolah, kebajikan pelajar, jadual kedatangan, retan bulanan dan rekod peristiwa sekolah. Manakala bagi tugas pentadbiran, HEM diberi tanggungjawab untuk menguruskan Sistem Maklumat Murid (SMM), Sistem Salah Laku dan Disiplin Murid (SSDM), Program Bersepadu, Sekolah Sihat, Program Sekolah Selamat dan 3K (Kebersihan, Keselamatan dan Keceriaan).

Penolong Kanan III (PK III), iaitu Penolong Kanan Kokurikulum (PKK) diberi tanggungjawab dalam urusan pembangunan kokurikulum yang menjaga hal ehwal badan beruniform, persatuan/ kelab, sukan permainan, kokurikulum, akademik, penyelarasan kokurikulum, Majlis Sukan Sekolah-sekolah Daerah (MSSD), Majlis Sukan Sekolah-sekolah Malaysia (MSSM), setiausaha sukan, penganjuran sukan dan penganjuran permainan. Manakala dalam urusan pentadbiran, PKK akan menguruskan hal-hal berkaitan dengan koperasi dan majalah sekolah.

Pengetua juga akan dibantu oleh seorang kaunselor. Kemudian di bawah ketiga-tiga PK akan terdapat guru-guru yang menunaikan tanggungjawab dan tugas seperti yang diarahkan dari semasa ke semasa. Diikuti oleh staf sokongan yang juga tidak kurang pentingnya dalam memainkan peranan dan tanggungjawab dalam menjayakan fungsi sesebuah sekolah.

#### 7.4 Tugas dan Tanggungjawab Guru

Setiap manusia yang dilahirkan ke dunia ini mempunyai peranan dan tanggungjawab masing-masing. Setiap perbuatan manusia akan meninggalkan kesan sama ada baik atau buruk kepada diri sendiri dan masyarakat keseluruhannya. Bermula dari rumah, kehidupan berkeluarga hingga kepada kehidupan bermasyarakat, setiap individu itu mempunyai tugas dan tanggungjawab masing-masing dan setiap daripadanya saling memberi dan saling menerima. Peranan yang berbeza-beza ini saling melengkapi antara satu sama lain dan menjadikan kehidupan ini lengkap dan sempurna. Namun begitu masih terdapat manusia yang kurang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sempurna. Keadaan ini bukan sahaja menyebabkan kerugian kepada dirinya sahaja bahkan insan-insan yang berdekatan dengannya serta seluruh anggota masyarakat juga rugi. Sehubungan itu, manusia itu perlu menerima pendidikan yang sempurna, yang membekalkan dirinya dengan ilmu dan kemahiran bagi memastikan potensi dirinya dapat dimanfaatkan.

Guru ialah pihak yang dipertanggungjawabkan dalam membentuk diri seseorang insan. Selain ibu bapa di rumah, gurulah pihak kedua yang begitu penting dan sangat diperlukan oleh masyarakat dalam memastikan diri seseorang individu menjadi sempurna. Dalam beberapa bab awal buku ini, anda sepatutnya telah menghayati nilai-nilai profesion keguruan yang bakal anda ceburi. Anda telah mengetahui dan menghayati Kod Etika Perguruan. Bab-bab tersebut telah memberikan gambaran tentang tugas dan tanggungjawab guru.

Tugas dan tanggungjawab guru tidak hanya terbatas di dalam bilik darjah semata-mata, sebaliknya tugas guru adalah melebihi batasan dan sempadan sekolah. Setiap orangguru perlu menginsafi bahawa tugas dan tanggungjawab guru secara menyeluruh adalah untuk membina *negara* bangsa yang merdeka dan maju. Yang berikut adalah antara tugas dan peranan yang perlu dipikul oleh setiap orang guru

#### (a) Pengamal Ilmu Pengetahuan dan Kemahiran

Sebagai seorang yang profesional, guru perlu menjadi seorang pengamal dalam setiap ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini bererti setiap ilmu yang dipelajari dan dikuasai perlu diamalkan dan dijelmakan melalui kehidupan sehariannya. Ilmu tanpa amalan menjadikan ilmu yang begitu suci dan boleh membawa kebaikan kepada kehidupan manusia tidak dapat dimanfaatkan. Menurut ajaran Islam, ilmu dan amal sangat berkait rapat. Di sini dipetik sabda Rasullullah SAW yang bermaksud:

'Ilmu adalah pemuka amal, dan amal ialah pengikut ilmu tersebut.'

Petikan sabda Rasullullah SAW itu membawa maksud bahawa setiap amalan (perlakuan) kita berdasarkan ilmu yang ada pada kita, dan ilmu yang ada pada kita dipancarkan melalui amalan kita.

Guru menjadi pengamal ilmu dalam dua bentuk amalan, iaitu mengamalkan setiap ilmu yang ada untuk diri sendiri terlebih dahulu. Hal ini bertujuan mengelak daripada ber- fakunya sesuatu kejadian seperti yang diperibahasakan oleh orang-orang Melayu, 'Guru kencing berdiri, murid kencing berlari'. Guru ialah rol model kepada murid-muridnya, apa jua yang disebut dan diajar tidak akan membawa erti seandainya guru sendiri tidak mengamalkan nilai-nilai daripada ilmu yang ada padanya. Bentuk amalan yang kedua ialah guru perlu menyebarkan atau menurunkan ilmu yang dimilikinya kepada orang lain, khususnya murid-muridnya sendiri. Menurut ajaran Islam, adalah satu dosa seandainya ilmu yang dimiliki tidak disebar. Pernyataan ini ditegaskan dalam Islam melalui firman Allah SWT dalam surah al-Baqarah ayat ke-283 yang



bermaksud:

'Dan sesiapa yang menyimpan ilmu, maka sesungguhnya adalah berdosa hatinya.'

Dalam memainkan peranan sebagai penyebar ilmu, guru- guru sebenarnya telah memiliki personaliti seorang pemimpin atau khalifah kerana telah memiliki ciri-ciri tabligh (dakwah). Tanggungjawab ini merupakan suatu tuntutan dan merupakan salah satu daripada ciri modal insan. Bagi memastikan ilmu tersebut disebarkan dan diturunkan kepada pihak lain, guru perlu membuktikan kehebatannya dalam mencari pendekatan dan kaedah yang paling berkesan dalam memastikan murid- muridnya juga mampu menguasai ilmu dan seterusnya menjadi pengamal ilmu. Dalam hal ini, guru perlu sentiasa membuat perancangan dan persediaan yang rapi serta mengaplikasikan setiap ilmu dan kemahiran pedagogi yang dimilikinya.

Sebagai pengamal dan pelaksana ilmu, guru perlu mampu menyebarkan disiplin ilmu yang ada padanya dan mengaplikasikan pengetahuannya berhubung perkembangan dan psikologi murid-muridnya sama ada dari aspek kognitif, sosial dan fizikal mereka. Sebagai pengamal dan pelaksana, guru hendaklah memilih dan menggunakan bahan dan alat bantu mengajarnya dengan berkesan serta mewujudkan suasana pembelajaran yang kondusif dan bermakna. Selain itu, guru perlu selalu bersedia meningkatkan keupayaannya dalam mengemaskinikan kandungan ilmu dan strategi pengajarannya dengan menggunakan sumber, peralatan serta input- input terkini. Guru pada hari ini juga perlu menjadi pengamal teknologi maklumat dan komunikasi (TMK) bagi memastikan ketekalannya sebagai pengamal ilmu. Adalah menjadi tanggungjawab seseorang guru untuk meningkatkan ilmunya sama ada melalui bacaan, melayari internet, menghadiri seminar atau forum dan majlis ilmu, menghadiri kursus, menyambung pengajian pada peringkat tinggi dan juga menjalankan penyelidikan. Sebagai pengamal, guru menjadi rol model kepada pelajarannya dan mempunyai kemahiran dalam berkomunikasi, kemahiran mengurus P&P, kemahiran mengurus bilik darjah, serta seorang yang mengamalkan pemikiran reflektif.

(a) Penerap Nilai

Guru ialah contoh yang paling dekat kepada murid selepas ibu bapa mereka. Perlakuan dan pertuturan guru sentiasa menjadi perhatian kepada murid. Seorang guru yang penyayang dan penuh belas kasihan akan disayangi murid, dan perlakuan tersebut akan lekat di hati murid menyebabkan murid meniru perlakuan tersebut. Peranan guru tidak cukup sempurna sekiranya hanya menyampaikan pengajaran melalui kata-kata secara lisan, sebaliknya pengajaran guru sangat berkesan melalui perlakuan dan tingkah laku guru. Guru perlu menunjukkan perlakuan yang baik dalam segala perkara dan perlakuan itu perlu seiring dengan pengajaran guru. Kita tidak mahu guru menjadi seperti ketam yang mengajar anaknya berjalan betul, sedangkan dia sendiri jalan mengeleng. Peranan guru sebagai penerap nilai akan berjaya seandainya guru menjadi model terhadap perlakuan yang bermoral dan beretika.

Selain bertindak sebagai rol model dalam melaksanakan penerapan nilai, guru juga perlu menerapkan nilai-nilai murni melalui pengintegrasian nilai dalam kurikulum (nilai merentas kurikulum). Hal ini bererti guru boleh menerapkan nilai secara terancang dengan mengintegrasikan nilai dalam isi pelajaran. Perancangan mengajar yang teliti akan membolehkan guru memilih dan menerapkan nilai dengan berkesan sewaktu menyampaikan sesuatu kandungan pelajaran, sama ada penerapan nilai secara langsung ataupun tidak langsung.

(b) Pendidik

Peranan dan tanggungjawab guru lazimnya dikaitkan dengan tugas mendidik dan mengajar. Istilah pendidikan dikatakan berasal daripada perkataan Latin, iaitu *educare* dan *educere*. *Educare* adalah untuk membimbing, menunjuk cara dan mendedahkan. Bagi pendidikan, skop tanggungjawabnya perlu mampu mencakupi persoalan-persoalan yang berikut:

- Apakah hala tuju pendidikan kepada seseorang yang sedang dididik (murid)?
- Apakah perkara yang hendak ditunjukkan kepada golongan yang dididik (murid)?
- Sejauh manakah pendidik dapat memaparkan kualiti peribadi dan kualiti intelektual kepada murid?
- Adakah semua murid akan menerima pendidikan dengan cara yang sama memandangkan mereka mempunyai ciri-ciri dalaman yang sama sekiranya pendidik menggunakan kaedah terbaik?

Manakala *educere* adalah mengasuh atau mendidik bagi memastikan seseorang

itu menjadi seorang manusia seperti yang dihajatkan. Dalam hal ini, selain guru, ibu bapa merupakan pihak yang terlibat dalam educere.

(b) Pengurus Bilik Darjah dan Pembelajaran

Tugas setiap guru tidak dapat lari daripada menjalankan tanggungjawabnya sebagai pengurus bilik darjah dan pembelajaran. Tugas tersebut mencakupi tanggungjawab guru terhadap perkara-perkara yang berikut:

- (b) Mengawal disiplin murid.
- (b) Mewujudkan suasana bilik darjah yang kondusif.
- (b) Memastikan rutin bilik darjah berjalan lancar.
- (b) Memastikan keselamatan dan kebajikan murid.
- (b) Mengurus dan menyimpan rekod peribadi dan rekod prestasi murid.
- (b) Mengurus bahan-bahan pengajaran dalam memastikan penggunaan bahan yang sesuai dan berkesan kepada murid.

Tugas-tugas perkeranian seperti menyediakan surat dan minit mesyuarat (sekiranya diberi tanggungjawab tersebut oleh Guru Besar), mengisi dan melengkapkan borang-borang tertentu mengikut keperluan, serta menulis laporan berhubung perkembangan murid.

(c) Pakar Rujuk

Guru dianggap pihak yang berilmu dan berpengetahuan memandangkan tugas guru adalah untuk mendidik serta mengajar murid daripada tidak tahu kepada tahu. Seseorang yang ingin menjawat jawatan guru perlu memenuhi syarat kelayakan dalam akademik yang cemerlang. Ilmu dan pengetahuan yang ada pada guru ialah aset utama dalam pembangunan negara. Sehubungan itu, guru bukan sahaja merupakan pakar rujuk dalam bidang yang diajarkan kepada murid-muridnya, malahan turut menjadi pakar rujuk kepada masyarakat. Memandangkan statusnya yang begitu tinggi, setiap guru perlu sentiasa melengkapkan diri dengan ilmu pengetahuan dan sentiasa berusaha mengemaskinikan ilmu dan kemahirannya. Selain hal-hal akademik, guru kerap menjadi pakar rujuk dalam hal-hal sosial dan prospektus kerjaya kepada masyarakat sekeliling. Guru pada tahun 1950-an begitu dihormati dan peranan mereka sebagai pakar rujuk begitu besar memandangkan pada waktu itu guru yang menjadi pemimpin masyarakat yang serba tahu. Karisma kepimpinan guru begitu terserlah dan disebabkan oleh faktor itulah lahirnya pemimpin-pemimpin yang besar namanya terdiri daripada golongan gum seperti Za'ba (Zainal Abidin Ahmad), Aminuddin Baki, dan beberapa yang lain yang muncul sebagai menteri kabinet sebaik sahaja Malaysia mencapai kemerdekaan.

Peranan guru sebagai pakar rujuk perlu dikekalkan oleh generasi guru pada masa kini. Dalam menghadapi cabaran semasa, guru perlu mengemaskinikan ilmu pengetahuan terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan am seperti dalam bidang ekonomi, politik dan kemanusiaan serta perlu mampu menunjukkan keupayaan dalam menangani isu perkembangan teknologi (TMK/ICT).

- Mentor

Selain mengajar dan menguruskan bilik darjah, guru juga berperanan sebagai mentor kepada murid-muridnya. Mentoring ialah proses mengasuh yang memerlukan kemahiran dan pengalaman serta mampu menjadikan diri sebagai rol model, penasihat dan penyokong. Sebagai mentor, guru berperanan dalam memberikan bimbingan dan sokongan, menunjuk cara serta memandu murid bagi memudahkan dan melancarkan sesuatu tugas yang dihadapi oleh murid-muridnya. Selain itu, mentor juga perlu berperanan dalam membimbing murid-muridnya supaya mampu menghadapi sebarang kesusahan dan kesukaran. Lazimnya seseorang mentor perlu bijak dan mahir dalam menyuntik semangat dan keyakinan kepada murid-murid melalui keupayaan interpersonal guru.

Guru akan berhadapan dengan muridnya pada setiap masa sewaktu mengendalikan P&P. Dengan itu, hubungan guru dengan murid adalah rapat kerana sesi bersemuka. Guru dekat di hati murid dan setiap perwatakan dan perlakuan guru sentiasa menjadi perhatian dan akan menjadi ikutan murid. Dalam hal ini, guru ialah mentor yang menjadi model kepada perlakuan yang baik serta mengamalkan nilai-nilai murni, berbudi bahasa, penyayang, mempunyai ketegasan dan falsafah yang suci dan juga menjadi sumber maklumat.

Tugas guru sebagai mentor perlu difahami dan bukannya hanya menjadi mentor kepada murid-muridnya sahaja. Di sekolah, guru yang berpengalaman juga berperanan sebagai mentor kepada guru-guru baharu dan guru-guru pelatih yang datang untuk menjalani praktikum. Peranan seseorang mentor dalam melatih, membimbing, menilai dan menasihati turut disebarkan juga kepada guru-guru baharu dan guru-guru pelatih demi peningkatan profesionalisme keguruan. Dengan itu, peranan guru sebagai mentor akan menyerlahkan potensinya sebagai pemimpin dalam bidang pendidikan, dan

sekali gus menonjolkan kaupayaannya sebagai modal insan guru yang banyak memainkan peranan dalam pembangunan pendidikan.

- Penyelidik

Bagi menghadapi cabaran dan isu semasa dalam pendidikan, peranan guru juga seharusnya mencakupi ke bidang-bidang lain yang mencerminkan pemikiran reflektif, kritis dan kreatif, ingin meneroka dan mencari bukti. Guru tidak sepatutnya mengurung diri dan pemikiran mereka dalam kepompong bilik darjah yang hanya berfokus sebagai penyampai kandungan subjek yang diajar kepada murid-murid semata-mata, sebaliknya pemikiran guru perlu dibuka luas dan tahap pemikiran guru perlu berada pada peringkat yang tinggi sehingga ke peringkat analisis dan sintesis.

Dalam merealisasikan Misi Pendidikan Kebangsaan yang berhasrat membina modal insan cemerlang yang sebaris di persada antarabangsa, maka pemikiran dan sikap guru perlu terbuka luas. Oleh itu, menghadapi peranan guru sebagai penyelidik adalah suatu peranan terkini yang memerlukan penglibatan serius oleh kalangan guru. Sekiranya kita berhasrat memperbaiki sistem pendidikan negara, maka kita perlu tahu apakah halangan, isu dan masalah dalam menjayakannya. Kita perlu mengkaji dan menyelidik supaya menemukan jawapan atas setiap kemusykilan dan permasalahan.

Pada hari ini, bakal guru dibekalkan dengan ilmu dan kemahiran menyelidik. Kursus Penyelidikan terutama yang berfokus pada Penyelidikan Tindakan terkandung dalam kurikulum latihan guru. Maka, penglibatan guru dalam kerja-kerja penyelidikan pasti dapat dilaksanakan. Penyelidikan akan menyumbang banyak kebaikan dalam bidang pendidikan apabila guru mengesan dan mengenal pasti punca sesuatu permasalahan yang melibatkan P&P serta disiplin pelajar. Kajian emperikal akan mendorong kepada penemuan penyelesaian masalah dan hal ini akan melonjakkan sistem pendidikan negara. Sehubungan itu, budaya menyelidik . perlu disebar di semua lapisan warga pendidikan. Pihak Pengurusan Tertinggi di sekolah dan institusi perlu memberikan galakan ke arah budaya menyelidik dan menjadikannya sebagai suatu tanggungjawab bersama. Kerjasama dalam hal ini akan menyemarakkan budaya menyelidik dalam kalangan pendidik.

- Agen Sosiolisasi

Peranan guru sebagai pendidik dan pengurus bilik darjah menjalinkan hubungan akrab antara guru dengan murid. Aktiviti pembelajaran yang disusun dan dirancang mendorong hubungan antara murid dengan murid dan seterusnya guru-murid dengan inasyarakat. Dalam konteks ini,

peranan guru adalah penting sebagai agen sosialisasi yang mendorong pada kewujudan suatu hubungan kemanusiaan. Interaksi sosial yang akan dibina dalam kalangan murid di dalam bilik darjah bergantung kuat pada peranan yang dimainkan oleh setiap guru. Kemesraan, keramahan, kemahiran interpersonal dan intrapersonal guru adalah suatu ikutan kepada murid. Persekitaran pembelajaran yang dibina oleh guru menjadi ruang bagi murid melatih diri sebagai anggota masyarakat di mana ruang tersebut membolehkan murid mengutip dan mengumpul pengalaman untuk menjadi anggota masyarakat yang perlu mengamalkan nilai-nilai kemanusiaan yang suci dan murni.

Sebagai agen sosialisasi, guru perlu melatih murid supaya mampu menyesuaikan diri dengan suasana dan keadaan serta mematuhi peraturan hidup bermasyarakat. Contohnya, murid perlu dilatih supaya tahu bila waktu mereka boleh makan, berjalan, bermain, bergurau, tidur dan bekerja. Murid perlu dididik agar sentiasa mampu menundukkan keinginan sendiri dan belajar memahami dan menjaga perasaan orang lain serta menjauhi sikap mementingkan diri sendiri. Hal tersebut dapat dilaksanakan sama ada secara langsung atau secara tidak langsung melalui pengintegrasian elemen nilai tersebut dalam P&P Pertuturan yang santun, perlakuan yang sopan dan beradab perlu dipamerkan oleh guru sendiri supaya menjadi ikutan kepada pelajar. Nilai-nilai perpaduan, saling memahami, saling menghormati dan bersikap merendah diri perlu disemat di dalam sanubari murid. Maka tanggungjawab guru sangat besar dalam hal ini, dan di sinilah letaknya martabat guru yang menjadi jurutera kemanusiaan dalam kehidupan bermasyarakat. Sebagai agen sosialisasi, guru perlu melengkapkan dirinya dengan keindahan tingkah laku dan disiplin diri yang kuat. Memandangkan peranan guru sebagai agen sosialisasi, masyarakat terutama ibu bapa tidak sanggup menerima guru-guru yang rendah akhlaknya. Justeru, kecuaiannya dalam mengawal peribadi dan tingkah lakunya akan kerap menjadi berita hangat dan dibincangkan oleh banyak pihak yang mempertikaikan keupayaan kemenjadian guru sebenar-benarnya. Maka penampilan dan perlakuan guru hendaklah sempurna, sama ada dari segi percakapan, pergerakan, pergaulan hinggalah cara berpakaian.

- Ajen Perubahan

Pendidikan ialah sistem yang dinamik yang sentiasa ada perubahan dan penambahan mengikut evolusi kehidupan dan tuntutan semasa. Sekolah merupakan tempat untuk membawa perubahan selaras dengan tuntutan semasa seperti yang dihajati oleh sesebuah negara. Agenda nasional biasanya dimulakan di sekolah dan di institusi pengajian memandangkan pelajar adalah sebahagian besar rakyat sesebuah negara. Maka, guru ialah agen perubahan yang diberi tanggungjawab untuk mengubah dan membentuk muridnya agar menjadi seperti yang diinginkan oleh kerajaan. Apabila Kementerian Pelajaran Malaysia melancarkan dasar 60-40, maka pihak sekolah perlu melaksanakannya dan guru merupakan pihak yang bertanggungjawab merealisasikan hasrat melahirkan muridnya sebanyak 60% dalam bidang sains dan teknologi manakala 40% dalam bidang sastera. Begitu juga dengan dasar PPSM1 (Pengajaran Matematik dan Sains dalam Bahasa Inggeris), guru

perlu melakukan tanggungjawab tersebut bagi memastikan penguasaan murid dalam bahasa Inggeris berada pada tahap cemerlang.

Sebagai agen perubahan, guru perlu bersikap positif dan terbuka untuk menambah pengetahuan dan kemahiran bagi membolehkannya menunaikan perananannya dengan berkesan. Perkembangan dalam bidang Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) menyebabkan berlaku perubahan yang mendadak dalam sistem penyampaian maklumat yang mengizinkan murid mendahului gurunya dalam mengumpul maklumat. Maka, guru perlu membawa nilai-nilai dalam perubahan ini dalam memastikan maklumat yang mudah diperolehi oleh murid bermanfaat dan meningkatkan pembangunan diri mereka. Sebagai agen perubahan, guru hendaklah memperbaharui pendekatan dan strategi P&P supaya seiring dengan perkembangan TMK. Pengajaran guru yang menonjolkan unsur-unsur pembangunan diri melalui penggunaan teknologi perlu dimantapkan dengan menggunakan pelbagai strategi pengajaran yang mendorong ke arah pemikiran kritis, kreatif dan inovatif demi membina masyarakat yang berdaya cipta dan berdaya saing. Sekiranya guru tidak berusaha meningkatkan keupayaan mereka, maka sudah pasti murid yang bakal menjadi modal insan dalam pembangunan negara tidak dapat memainkan peranan mereka dengan cemerlang.

#### • Pembina Negara Bangsa

Pembinaan Negara Bangsa (PNB) bergantung kuat pada rakyatnya yang bersatu padu, hidup dalam harmoni, setia kepada negara dan mematuhi perlembagaan negara. Bagi melahirkan manusia seperti yang dikehendaki dalam sebuah negara bangsa bukanlah sesuatu yang mudah, malahan usaha tersebut terpaksa melalui lorong yang panjang dan berliku-liku memandangkan Malaysia mempunyai rakyat yang terdiri daripada pelbagai etnik dengan latar belakang, kepercayaan dan amalan budaya yang berbeza-beza. Pendidikan ialah agen utama dalam PNB, maka guru ialah penggerak utama dalam memastikan PNB tercapai.

Pada dasarnya PNB memedukan fokus kepada pendidikan holistik yang memedukan kekuatan gum untuk mencipta modal insan yang seimbang dalam aspek jasmani, emosi, rohani dan intelek seperti yang dinyatakan dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan. Pendidikan yang menjunjung tinggi kekuatan ilmu, kemahiran, keterampilan, kesantunan, adab dan nilai adalah asas dalam PNB. Antara elemen dalam PNB adalah pemeraksanaan bahasa kebangsaan, pemantapan perpaduan rakyat, pemupukan rasa cinta terhadap seni, warisan dan budaya bangsa dan memupuk pemahaman terhadap pendekatan Islam Hadhari dalam bentuk pemikiran dan kehidupan.

Dalam hal ini, guru memainkan peranan yang sangat besar dan unsur-unsur penerapan PNB boleh berlaku secara terancang dalam P&P dan juga secara tersirat dalam aktiviti kokurikulum dan pada waktu-waktu di luar P&P. Sebagai pembina negara bangsa, unsur-unsur patriotik perlu digarap

dalam P&P sepanjang masa agar unsur ini kuat tertanam dalam sanubari murid. Murid perlu dipupuk dengan nilai-nilai kehidupan masyarakat berbilang kaum dengan mengamalkan perpaduan tanpa mengira bangsa dan agama. Guru perlu merancang aktiviti yang menjurus ke arah perpaduan kaum melalui aktiviti P&P serta aktiviti kokurikulum. Kekuatan kerja berpasukan melalui permaufakatan dan kesepaduan perlu disuntik sejak murid-murid berada pada peringkat awal persekolahan. Yang berikut merupakan contoh aktiviti dalam PNB:

(i)Menyanyikan lagu-lagu patriotik. Guru boleh jadikan aktiviti ini sebagai kebiasaan dan amalan sebaik sahaja tamat sesi persekolahan pada setiap hari. Pada bulan sambutan kemerdekaan, adakan pertandingan nyanyian lagu patriotik, mencipta lagu patriotik atau koir lagu patriotik.

(i)Aktiviti bahasa, sastera dan kebudayaan melalui persatuan selain pengajaran di dalam bilik darjah. Di dalam bilik darjah pelbagai strategi dapat digunakan bagi memupuk perasaan cinta terhadap bahasa, seni dan warisan bangsa.

Manakala dalam persatuan, aktiviti-aktiviti pemupukan semangat cinta terhadap bahasa, seni dan warisan bangsa boleh diadakan dengan lebih menarik. Penggunaan elemen teknologi dalam pendidikan akan menarik perhatian dan minat murid.

(iii)Mengadakan khemah kerja yang mendorong ke arah pemupukan semangat kerjasama dan perpaduan. Dalam unit beruniform., sukan dan permainan, unsur perpaduan dan kerja sebagai satu pasukan memang wujud, tetapi guru perlu memainkan peranan yang lebih berkesan bagi memastikan semua kaum bercampur dan tidak membiarkan mereka bekerja dalam kumpulan kaum masing-masing

(iv)Lawatan dan projek sejarah bagi memupuk perasaan insaf, bersyukur dan menghargai dalam kalangan murid.

(v)Pembelajaran Berasaskan Projek (Project Based Learning/ PBL) yang menjurus ke arah pendekatan inkuiri mem- berikan pengalaman bermakna kepada murid. Kelebihan PBL bukan sahaja mengukuhkan pemerolehan ilmu, bahkan turut ditekankan penggunaan TMK, kemahiran komunikasi, pemikiran reflektif serta kerja berpasukan. Guru perlu kreatif untuk mendorong pembelajaran ke arah mewujudkan kesedaran dan semangat patriotik, perpaduan di samping pemupukan nilai-nilai murni bangsa Malaysia.

(vi)Kajian perpustakaan yang mendorong murid menulis rumusan biografi tokoh negarawan, menyingkap sejarah Tanah Melayu dan Malaysia.



### 7.5 *Jangkaan Guru*

Setiap insan wajar mengharapkan suatu kejayaan dalam melaksanakan sesuatu tugas. Guru yang berperanan besar dalam pembinaan modal insan cemerlang perlu mampu menjangkakan sesuatu hasil yang membanggakan. Hal ini akan memotivasikan guru sewaktu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Jangkaan guru merupakan harapan dan keinginannya yang sangat kuat untuk memperoleh sesuatu ganjaran atau hasil setelah melakukan sesuatu tugas. Dalam profesion keguruan, jangkaan guru dapat dikelompokkan dalam empat bentuk jangkaan, iaitu jangkaan terhadap pelajar, jangkaan terhadap pengurus atau pentadbir, jangkaan terhadap ibu bapa dan komuniti serta jangkaan terhadap diri sendiri.

#### (a) Jangkaan Terhadap Pelajar

Setiap kali melaksanakan P&P, guru mensasarkan harapannya agar pengajarannya menepati hasil pembelajaran dan standard pencapaian murid berada pada tahap yang diharapkan. Penentuan hasil pembelajaran merupakan jangkaan guru pada setiap kali pengajaran dan guru akan berpuas hati sekiranya hasil pembelajaran tercapai. Perubahan tingkah laku murid membuktikan bahawa hasil pembelajaran tercapai dan hal ini merupakan suatu kejayaan yang membawa kepuasan kepada guru. Lazimnya, usaha guru dalam mencapai hasil pembelajaran menjadi faktor utama kejayaan cemerlang murid dalam peperiksaan mereka.

Guru juga menjangkakan murid-muridnya memiliki tingkah laku dan akhlak yang sempurna apabila muridnya dibimbing, diasuh dan diajar dengan perkara-perkara yang baik. Kesempurnaan tingkah laku yang mempamerkan keperibadian yang mulia akan memberikan kepuasan kepada guru, sebaliknya, murid yang menunjukkan tingkah laku yang kasar, sukar dikawal dan tidak ada disiplin yang tinggi akan mengecewakan guru. Semangat guru yang kuat untuk memenuhi jangkaan tersebut mendorong guru bekerja keras dengan menggunakan pelbagai strategi bagi memastikan muridnya memiliki keperibadian dan akhlak yang mulia.

#### (b) Jangkaan Terhadap Pentadbir atau Pengurus Sekolah

Setiap kerja yang dilaksanakan dengan sempurna dan cemerlang perlu diberi pengiktirafan dan penghargaan. Faktor ini sangat penting sebagai memotivasikan seseorang agar cemerlang dalam memikul tugas dan tanggungjawabnya. Jangkaan guru terhadap pentadbir atau pengurus sekolah ialah agar menghargai kerja kuat dan usaha yang dijalankan. Oleh itu, pihak pengurusan sekolah perlu bersikap adil dan tidak bias atau berat sebelah apatah lagi mengamalkan dasar pilih kasih dalam memberikan penilaian prestasi atau apa-apa sahaja penghargaan kepada guru-gurunya. Guru juga mempunyai jangkaan agar pihak atas dapat memimpin dengan penuh amanah, berintegriti dan bersungguh-sungguh. Selain itu, guru mengharapkan pihak atasan menjaga kebajikan guru-guru dengan sikap toleransi, memahami, penyayang, peka, baik hati serta adil.

langkah terhadap pihak atasan ini adalah suatu dorongan kuat yang mampu meningkatkan kualiti kerja.

(c) langkah Terhadap Ibu Bapa dan Komuniti

Kerjasama dan hubungan baik antara ibu bapa dan komuniti dengan guru adalah sesuatu yang perlu diwujudkan. Hubungan tersebut boleh dijalinan melalui Persatuan Ibu dan Guru (PIBG). Melalui PIBG, guru mengharapkan ibu bapa dan komuniti akan turut sama membantu golongan guru dalam memastikan kejayaan anak-anak dalam semua bidang. Selain itu, hubungan yang baik akan mengukuhkan persefahaman dan mengelak prasangka yang boleh mengganggu emosi guru.

Guru mengharapkan ibu bapa turut serta mengawal tingkah laku murid, memotivasikan murid dalam pembelajaran mereka, menghulurkan bantuan dan memberikan sokongan moral dalam setiap projek dan aktiviti yang diadakan. Selain ibu bapa, guru meletakkan jangkaan kepada pihak polis, RELA dan komuniti untuk turut serta dalam mengawal dan menjaga keselamatan murid dan sekolah. Syarikat-syarikat swasta diharap dapat menghulurkan sumbangan bagi menjayakan sesuatu program yang dirancang oleh pihak sekolah demi kebaikan murid.

Sehubungan itu, guru-guru perlu merancang sesuatu strategi bagi membina jambatan yang menghubungkan ibu bapa dan masyarakat dengan guru di sekolah. Majlis Ramah Mesra, Hari Kantin, Hari Pelajar/Murid, Hari Terbuka dan Hari Sukan adalah waktu-waktu yang paling sesuai untuk bertemu, berkenalan dan menjalinan hubungan bagi memastikan ibu bapa dan masyarakat bersedia untuk terlibat sama dengan guru-guru.

(d) langkah Terhadap Piri Sendiri

Jangkaan terhadap diri sendiri bergantung kepada niat, hasrat dan impian yang ingin dicapai oleh guru dalam tugas seharian mereka. Guru meletakkan jangkaan bahawa mereka akan mempunyai peluang yang luas dalam laluan kerjaya di samping insentif dari sudut kebajikan mereka sebagai guru. Setelah bertugas beberapa tahun, guru berharap mereka diberikan peluang untuk mengikuti kursus demi peningkatan profesionalisme serta peluang untuk melanjutkan pelajaran. Jangkaan tersebut sepatutnya menjadi pendorong kepada guru untuk membuktikan bahawa peluang berkursus dan peluang melanjutkan pelajaran hingga ke peringkat Ijazah Doktor Falsafah bertujuan meningkatkan kualiti sistem pendidikan negara. Jangkaan terhadap laluan kerjaya dengan mengisi jawatan-jawatan yang lebih tinggi grednya perlu diperolehi berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) dan sehubungan itu setiap guru perlu melaksanakan tanggungjawab mereka dengan kualiti kerja yang dibalut dengan ketulusan dan keikhlasan.

## 7.6 Rumusan

Dalam Bab 7 ini anda telah mempelajari perkara-perkara yang berikut:

(i) Visi, misi dan matlamat KPM dan dengan itu anda sepatutnya memahami dan sedar akan tanggungjawab yang perlu dipikul sebagai guru kelak.

(ii) Carta organisasi KPM dan juga carta organisasi sekolah bagi membantu anda mengenali struktur pentadbiran yang ada pada peringkat kementerian dan struktur pentadbiran yang ada di sekolah serta menghargai dan menghormati setiap individu yang terlibat dalam menjayakan matlamat pendidikan negara.

(iii) Tugas dan peranan guru yang bertanggungjawab terhadap sekolahnya, pelajarannya serta komunitinya.

(iv) Jangkaan guru terhadap kerjaya dan kehidupannya dalam bidang pendidikan.

### ☺Aktiviti bersama

Bincangkan salah laku guru yang pernah anda dengar atau baca. Bincangkan dan apakah langkah-langkah berkesan untuk mengatasi kes-kes yang berkenaan?

## Rujukan

*Kementerian Pelajaran Malaysia (2006), 'Laporan Tahunan 2006'.*

\_\_\_\_\_ (2006), '**Pelan Induk Pembangunan Pendidikan**', Kuala Lumpur:

**BPPDP.**

\_\_\_\_\_ (2008), *Modal Insan Cemerlang: Minda Kelas Pertama- Edisi Pelancaran*, Selangor: OMR Press Sdn Bhd.

*M. Abdai Rathomy (1986), Sendi Agama: Tiga Serangkai, Tauhid, Fiqih, Tasauf.*

*Singapura: Pustaka Nasional.*

**Hasil Pembelajaran**

1. Menerangkan konsep pembelajaran sepanjang hayat.
2. Merancang dan memilih pelan pembelajaran sendiri.
3. Melaksanakan penyelidikan tindakan dengan mengintegrasikan budaya membaca, amalan reflektif, dan kolaboratif dalam proses penyelidikan.
4. Memasukkan elemen nilai tambah melalui pembelajaran sepanjang hayat dalam pengajaran dan pembelajaran.
5. Membuat refleksi dan perancangan untuk meningkatkan profesionalisme diri sebagai guru.
6. Memaparkan ciri-ciri kolaborasi dan musyawarah sewaktu menjalankan kerja berkumpulan
7. Mengakses maklumat daripada pelbagai sumber untuk peningkatan profesionalisme keguruan.

**8.0 Pengenalan**

*Pepatah Melayu yang menyebut 'Menuntut ilmu dari buaian hingga ke liang lahat' bermaksud, keperluan menuntut ilmu sepatutnya tidak berhenti sehingga kita meninggal dunia. Makna ungkapan tersebut sangat luas yang menggambarkan bahawa pencarian ilmu adalah suatu tuntutan yang sepatutnya ditunaikan bermula dari awal kehidupan seseorang insan sehinggalah insan tersebut meninggalkan duniayangfana ini. Pepatah tersebut mencerminkan Pembelajaran Sepanjang Hayat yang telah diilhamkan lebih awal oleh nenek moyang kita yang terdahulu. Selain itu, dalam pepatah lain ada disebut 'Tuntutlah ilmu sampai ke negara China'. Negara China pada suatu masa dahulu dianggap berada di hujung dunia, perjalanan ke China begitu jauh dan memakan masa berbulan-bulan. Mengapakah ke China? Bangsa China pada waktu itu telah tiba ke Tanah Melayu khususnya Melaka untuk berdagang dan dari situlah orang Melayu melihat kepandaian dan kecerdikan bangsa Cina. Tidak syak lagi, sekiranya hendak menjadi orang pandai, kita perlu belajar daripada mereka yang bijaksana walaupun jauh, tetapi masalah jauh itu bukanlah perlu dijadikan alasan dalam mencari ilmu.*

## 8.1 Konsep Pembelajaran Sepanjang Hayat

*Konsep Pembelajaran Sepanjang Hayat dan konsep penerokaan ilmu bukanlah perkara yang baru diperkatakan, tetapi konsep tersebut telah wujud sejak zaman berzaman yang dibuktikan melalui penciptaan pepatah petitih dalam setiap masyarakat.*

*Kepentingan mencari ilmu turut ditegaskan dalam setiap agama. Bagi agama Islam, hal tersebut begitu jelas melalui sabda Rasulullah SAW yang bermaksud:*

**'Sesiapa yang menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan**

**menunjukkan jalan yang perlu ditempuhnya untuk menuju ke syurga.'**

Sabda Rasulullah SAW itu menggambarkan bahawa betapa Islam memberikan ganjaran syurga kepada golongan yang mahu menuntut ilmu, memandangkan ilmu itu sangat penting dalam membina kesejahteraan manusia, mendekatkan manusia dengan perkara-perkara yang baik. Konsep Pembelajaran Sepanjang Hayat juga dibincangkan oleh Basil Yeaxlee dan Edward Lindman (1926) yang menegaskan bahawa pendidikan merupakan aspek yang berterusan dalam kehidupan seharian manusia. Pembelajaran Sepanjang Hayat bermaksud motivasi sendiri ke arah pencarian dan peningkatan ilmu secara sukarela berdasarkan keperluan personal ataupun profesional.

Setiap guru perlu mempunyai semangat dan cita-cita yang kuat untuk meneruskan kehidupan dengan menambahkan ilmu di dada. Pembelajaran boleh berlaku secara formal ataupun tidak formal. Setiap guru perlu mengemaskinikan ilmu dan kemahiran dalam memastikan perkembangan dan peningkatan profesionalisme guru yang sejajar dengan perubahan dan cabaran yang dihadapi dari satu masa ke satu masa. Memetik kata-kata Pat Basset, Presiden **National Association of Independent Schools** (2009) bahawa terdapat suatu korelasi yang kuat secara langsung antara perkembangan profesional guru terhadap pencapaian murid. Perubahan yang berlaku dalam era globalisasi pada hari ini menuntut setiap guru menguasai ilmu dan kemahiran dalam bidang teknologi maklumat. Pada waktu yang sama, unsur-unsur insaniah tidak boleh diabaikan sama sekali memandangkan unsur-unsur insaniah yang menjurus ke arah nilai-nilai kemanusiaan dan kekuatan spiritual menjadi tuntutan yang akan menyeimbangkan kehidupan manusia. Maka setiap guru perlu mempunyai pelan pembelajaran sendiri yang berupa rancangan dan peluang-peluang yang ada perlu direbut oleh setiap guru dalam usaha meningkatkan ilmu dan kemahiran.

Latihan yang berterusan kepada para guru ialah pendekatan dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat. Antara program Pembelajaran Sepanjang Hayat adalah menghadiri seminar dan bengkel, menyertai kursus-kursus pendek dan kursus panjang, terlibat dalam konsultansi, budaya membaca, menjalankan penyelidikan, mengadakan lawatan ke sekolah dan lawatan penandaarasan, turut serta dalam projek-projek yang dikendalikan oleh komuniti dan kementerian serta aktif dalam pertubuhan dan persatuan akademik seperti Persatuan Linguistik, Persatuan Sejarah, Persatuan Geografi dan sebagainya.

## 8.2 Pelan Pembelajaran Peribadi

*Tokoh-tokoh dalam bidang pendidikan seperti Za'ba, Profesor Tan Sri Dr. Awang Had Salleh, Tan Sri Dr. Wan Zahid dan yang terkini Allahyarham Dato' Razali Ismail (Mantan Pengarah BPG dan Timbalan Menteri Pelajaran Malaysia) dan ramai lagi menjadi tokoh dalam bidang pendidikan kerana mereka mampu memainkan peranan sebagai insan yang mampu menjentik minda dan menyuntik kesedaran kepada masyarakat. Bagaimanakah mereka mampu berperanan besar dalam bidang pendidikan? Mereka merupakan insan yang tidak jemu-jemu meneroka ilmu walaupun mereka telah mempunyai ijazah dan pekerjaan yang selesa. Melalui ilmu yang dimiliki oleh mereka, tokoh-tokoh ini memainkan peranan mereka dengan cemerlang.*

*Perkembangan dalam dunia pendidikan menuntut setiap guru meningkatkan ilmu dan kemahiran mereka sejajar dengan tuntutan semasa. Maka, Pembelajaran Sepanjang Hayat adalah suatu amalan yang sangat tepat dan para guru perlu mengamalkannya dalam kehidupan mereka. Memandangkan guru ialah contoh dan rol model paling dekat dengan murid, maka belajar bagaimana belajar (learn how to learn) perlu dipaparkan melalui perlakuan dan tindakan oleh guru sendiri. Dalam konsep Pembelajaran Sepanjang Hayat, kita tidak lagi membataskan pencarian ilmu menurut masa dan tempat, iaitu hanya melalui pembelajaran pada waktu kanak-kanak yang berlaku di bilik-bilik darjah semata-mata. Sebaliknya pembelajaran perlu berlaku sepanjang hayat dalam pelbagai situasi, tambahan dengan perkembangan teknologi maklumat dan komunikasi pada hari ini pencarian ilmu bukanlah sesuatu yang mustahil.*

*Pembelajaran Sepanjang Hayat memerlukan guru-guru bersiap sedia dengan pelan pembelajaran peribadi yang antaranya adalah seperti yang berikut:*

(a) Pembelajaran di Rumah dianggap sebagai pembelajaran secara tidak formal. Pembelajaran di rumah biasanya dikendalikan oleh ibu bapa atau tutor. Pembelajaran boleh berlaku melalui pengawasan sesuatu pihak yang menyediakan kurikulum yang telah diluluskan. Pada masa sekarang terdapat beberapa program pendidikan yang boleh berlangsung di rumah, antaranya pembelajaran melalui talian atau dikenali sebagai online learning (OLL) merupakan suatu pendekatan yang membolehkan seseorang meneruskan pengajian tanpa perlu berada di kolej atau universiti untuk berinteraksi secara bersemuka dengan guru atau pensyarah. Pembelajaran berbantuan modul juga semakin terkenal pada hari ini dan banyak membantu pelajar mencapai kejayaan dalam bidang akademik.

Pendidikan Dewasa berupa proses pembelajaran dalam kalangan dewasa melalui kursus-kursus atau program-program pengajian lanjutan sama ada di kolej atau universiti. Peluang meningkatkan ilmu turut berlaku di tempat-tempat kerja yang kerap dirujuk sebagai Latihan Pembangunan Staf (LPS) untuk meningkatkan tahap kecekapan dan kompetensi dalam kerjaya masing-masing. Kalangan dewasa juga boleh meningkatkan ilmu dan kemahiran dalam sesuatu bidang yang diminati dan digemari oleh mereka untuk peningkatan

peribadi. Pembelajaran dalam kalangan dewasa yang telah bersara lebih tertumpu kepada pengajian agama dan pembelajaran ini berlaku di masjid atau surau. Kalangan pesara kerap menghadiri kelas membaca al-Quran dan tajwid, bahasa Arab, terjemahan dan pelbagai bidang agama yang dirasakan tidak berpeluang dipelajari oleh mereka ketika usia muda. Pada tahun 1960-an, Kelas Dewasa telah diusahakan oleh kerajaan bagi mengatasi masalah buta huruf dalam kalangan masyarakat Malaysia. Sasaran pelajar Kelas Dewasa ialah kalangan dewasa yang secara sukarela menghadiri kelas yang diadakan di dewan orang ramai di sesebuah kampung pada sebelah petang untuk belajar mengenal huruf, membaca dan menulis. Guru yang dipertanggungjawabkan telah mengikuti kursus perguruan di maktab-maktab perguruan di seluruh negara. Usaha kerajaan tersebut berjaya apabila sebahagian besar kalangan dewasa yang buta huruf mampu membaca dan menulis. Pada hari ini, terdapat kelas komputer dianjurkan oleh pertubuhan-pertubuhan tertentu untuk memastikan masyarakat kita celik *IT*.

Pendidikan Berterusan hampir serupa dengan konsep Pendidikan Dewasa yang lebih tertumpu kepada usaha seseorang untuk menyambung pengajiannya di sesebuah kolej atau universiti untuk memperoleh sijil, diploma atau ijazah lanjutan sama ada secara sepenuh masa atau secara sambilan. Pendidikan berterusan merupakan peluang kepada seseorang untuk mencapai pendidikan yang lebih tinggi. Di Malaysia, pendidikan berterusan semakin menarik minat ramai graduan. Biiangan yang memiliki ijazah kedua (Sarjana) dan ijazah ketiga (Ph.D) bertambah pada setiap tahun. IIniversiti- universiti tempatan kini banyak menawarkan program bagi mereka yang mahu meneruskan pengajian secara sambilan pada hujung minggu yang lazimnya bermula pada petang Jumaat hingga hari Ahad. Terdapat pelbagai kaedah dalam pendidikan berterusan, antaranya pembelajaran yang berlaku secara tradisional yakni pembelajaran yang dijalankan di bilik kuliah dan makmal. Pada masa kini, Pembelajaran )arak Jauh (P)J yang semakin popular dapat dilaksanakan dengan bantuan rakaman video dan bahan-bahan pengisian CD ROM, program *broadcasting*, pembelajaran atas talian (OLL), internet serta kursus interaktif atas talian (*Online Interactive Courses*).

(d)Pengetahuan Pekerja berfokus kepada peningkatan profesional dan latihan kerjaya. Pengetahuan pekerja menjadi kayu pengukur terhadap pengetahuan dan keupayaan seseorang dalam bidang pekerjaan yang sedang dijalankan oleh mereka. Mereka sepatutnya banyak mempunyai maklumat berhubung bidang pekerjaan mereka sehingga mampu menganalisis, mereka bentuk dan membangunkan bidang yang diceburi oleh mereka. Kemahiran menjalankan kajian mengupayakan mereka mengenal pasti masalah dan mengemukakan cadangan mengatasi masalah sehingga sesebuah organisasi mampu memperoleh kualiti dan mencapai matlamat. Seseorang guru perlu meneroka bidang kerjaya mereka yang berkaitan dengan pengetahuan pedagogi (*pedagogical content knowledge*), kandungan mata pelajaran (*subject content*





sebagai pendidik dan rol model kepada murid di sekolah.

Pada masa kini, terlalu banyak sumber bacaan yang ada, bacaan tidak hanya terbatas melalui buku-buku, majalah dan akhbar (hard copy) semata-mata, malahan, melalui internet pelbagai bacaan dapat dilakukan. Guru-guru di luar negara terutama di negara maju menjadikan membaca sebagai rutin dalam kehidupan mereka sehingga mereka mampu membincangkan pelbagai isu dan perkara tanpa teragak-agak. Keupayaan mereka melontarkan idea, mengupas isu dan menganalisis sesuatu permasalahan mencerminkan imej seorang pendidik yang pintar, berihnu dan berwawasan. Maka, guru di Malaysia patut bangun menggilap imej guru Malaysia melalui pembacaan bagi memastikan guru tidak terpinggir daripada kelompok profesional yang lain.

Bagi memastikan guru-guru mampu menguruskan masa dengan tidak mengabaikan amalan membaca, beberapa panduan yang berikut dapat difikirkan dan diamalkan:

(i)Peruntukkan masa untuk membaca pada setiap hari sekurang- kurangnya 10 minit pada satu-satu waktu yang terluang dan boleh jadikan amalan tersebut pada waktu bersarapan atau minum petang. Sekiranya anda mampu memperuntukkan empat kali sehari dengan menggunakan 10 minit pada setiap kali, ini bererti anda telah menggunakan 40 minit dalam sehari untuk membaca. Contohnya, pagi 10 minit (semasa bersarapan), tengah hari 10 minit (selepas makan tengah hari), petang 10 minit (sewaktu minum petang) dan malam sebelum tidur 10 minit. Cadangan tersebut adalah paling minimum dan anda boleh mengambil masa yang lebih panjang terutama pada sebelah malam walaupun semasa anda berbaring di atas katil sebelum melelapkan mata.

(ii)Pastikan anda membawa buku ke mana-mana sahaja anda pergi kerana sekiranya anda berasa bosan sewaktu menanti seseorang atau menunggu giliran misalnya sewaktu menunggu bas, semasa dalam perjalanan sama ada di dalam bas, komuter, kereta atau kapal terbang, sewaktu menunggu giliran di bank atau klinik, atau sewaktu menunggu ketibaan murid ke kelas anda.

(iii)Kurangkan aktiviti lain yang sia-sia dan isikan masa dengan aktiviti berfaedah seperti membaca. Di samping itu, elakkan pembaziran masa dengan menonton TV telalu lama, baring atau tidur, berborak-borak tanpa tujuan yang jelas, *window shopping* atau bermain *video games*.

Dapatkan suatu ruang yang sunyi dan tidak diganggu ketika membaca. Anda perlu pastikan bahawa anda mempunyai suatu sudut atau ruang bacaan yang selesa. Dengan itu, anda dapat membaca dalam keadaan tenang dan dapat memberikan tumpuan terhadap bacaan. Sekiranya keadaan di dalam rumah agak kurang selesa dan sempit, anda boleh membaca di bawah seponon

pokok yang rendang atau di tepi sebuah tasik yang damai. Sediakan senarai bahan bacaan yang telah anda kenal pasti dan buat catatan untuk mendapatkannya. Adakala kita mengunjungi kedai buku atau kita ternampak promosi buku, tetapi kita belum bersedia untuk membelinya. Dengan menyediakan senarai tajuk buku yang anda minati, anda akan berusaha mendapatkan satu persatu.

Kunjungi pameran buku dan kedai buku untuk memupuk minat membaca. Anda akan tertarik dengan pelbagai maklumat yang terkandung di dalam sesebuah buku. Anda boleh mengunjungi kedai buku pada waktu jualan murah atau anda boleh mengunjungi kedai buku terpakai.

Tentukan matlamat anda dalam pembacaan bagi memastikan semangat anda kental dalam amalan membaca. Selain amalan harian kita membaca akhbar atau majalah ringan, kita sepatutnya telah berubah sikap dan menjurus ke arah pembacaan bahan-bahan yang mengandungi ilmu yang lebih tinggi. Di Malaysia, terlalu kecil bilangan guru yang membaca jurnal-jurnal penyelidikan menyebabkan pemikiran mereka kurang berkembang dan kurang mampu meningkatkan kualiti pengajaran dan pengurusan kerjaya. Guru hanya boleh berbangga dengan pengalaman dan pengetahuan sedia ada semata-mata dan hal ini akan menyebabkan murid yang kita didik hilang minat untuk belajar.

#### 8.4 Menyelidik

Budaya menyelidik dalam kalangan masyarakat Malaysia khususnya kalangan gum masih belum menyeluruh. Penyelidikan merupakan salah satu aktiviti yang sangat berkesan dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat memadamkan menerusi penyelidikan kita mula berfikir, merancang, melakukan tinjauan dengan membaca pelbagai bahan terutama hasil dapatan kajian pihak lain, menyediakan item-item soalan, menganalisis dan menulis laporan. Proses menyelidik mendorong ke arah pemikiran yang tinggi sehingga ke peringkat analisis dan melatih kita menjadi lebih peka dan berpemikiran kritis. Selain itu, penyelidikan membolehkan kita mencungkil pelbagai perkara baharu yang membolehkan kita mencadangkan sesuatu tindakan yang lebih tekini dan sesuai.

Bagi kalangan guru, jenis penyelidikan yang paling sesuai ialah Penyelidikan Tindakan (PT). Walaupun pihak lain turut melaksanakan PT untuk meningkatkan kualiti produk dan perkhidmatan, namun bagi kalangan guru, PT membolehkan guru mengenal pasti isu dan masalah berkaitan dengan pengurusan ipngajaran dan pembelajaran (P&P), disiplin dan sikap pelajar, Kepimpinan dan pengurusan sekolah dan perkara-perkara lain mengenai sistem pendidikan.

PenyelidikanTindakan (PT) mula diperkenalkan oleh Kurt Lewin (1946) apabila beliau berjaya menulis tentang isu-isu komuniti Jalam Kemmis & Mc Taggart, 1988). Pada tahun 1973-1976, John Elliot dan Clem Adelman telah menggunakan metodologi PT dalam *Ford Teaching Project* dalam usaha membantu guru-guru

nenggunakan beberapa persoalan di dalam bilik darjah. Aktiviti penyelidikan dalam kalangan guru bermula di United Kingdom oleh Stenhouse (1971, 1975) bersama-sama dengan *'Humanities Curriculum Project'* yang berpendapat bahawa pengajaran sepatutnya berdasarkan penyelidikan dan keutuhan pendidikan dan guru mampu dipertingkatkan sekiranya penyelidikan selari dengan pembangunan kurikulum.

Pada peringkat Kementerian Pelajaran Malaysia, PT mula diperkenalkan pada tahun 1989 oleh pensyarah-pensyarah maktab perguruan. Pada tahun 1995, PT mula dimasukkan ke dalam kurikulum Kursus Perguruan Lepas Diploma (KPLD) dan Kursus Perguruan Lepas Ijazah (KPLI). Bahagian Pembangunan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (*The Department of Educational Planning and Research Development-EPRD*) telah melatih kursus PT kepada guru-guru di Malaysia mulai tahun 1997. Pada masa sekarang, pelbagai usaha dijalankan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia bagi memastikan guru-guru di Malaysia mampu menjalankan PT dan menjadikan IT sebagai satu budaya. Melalui kurikulum Ijazah Sarjana Muda Perguruan yang dilaksanakan di 27 buah Institut Pendidikan Guru (IPG), Penyelidikan Tindakan kursus dengan peruntukan sebanyak 6 jam ditawarkan sebagai kursus teras. Penawaran kursus penyelidikan sebanyak 6 jam kredit adalah suatu usaha untuk memantapkan keupayaan guru-guru lepasan IPG menjalankan PT apabila berada di sekolah kelak. Manakala bagi program Ijazah Sarjana Muda Keguruan dan Ijazah Sarjana Muda Pengajaran yang dikendalikan oleh Universiti Terbuka Malaysia (OUM) secara kolaborasi dengan IPG menawarkan kursus Metodologi Kajian (3 jam kredit) dan Kajian Berasaskan Sekolah (3 jam kredit). Kursus-kursus yang memberikan pengetahuan dalam penyelidikan adalah untuk membantu guru-guru lepasan IPG mampu meneruskan pengajian mereka pada peringkat yang lebih tinggi dan merupakan suatu usaha ke arah Pembelajaran Sepanjang Hayat.

Selain itu, pada setiap tahun, Bahagian Pendidikan Guru (BPG) bersama-sama dengan IPG mengadakan seminar penyelidikan yang memberikan ruang dan peluang kepada para pensyarah IPG untuk terlibat dalam penyelidikan dan membentangkannya untuk dikongsi segala dapatan bagi peningkatan profesionalisme pensyarah IPG. Bagi IPTA, penyelidikan adalah suatu tugas utama para pensyarah selain mengajar dan menjalankan kerja-kerja konsultansi. Kesungguhan IPTA dalam meningkatkan kecemerlangan ilmu dan penyelidikan itu dibuktikan apabila empat buah universiti dipilih sebagai universiti penyelidikan (*research university*), iaitu Universiti Sains Malaysia (IISM), Universiti Malaya (IIM), Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan Universiti Putra Malaysia (UPM). Hal ini mendorong universiti-universiti yang lain bekerja kuat untuk membolehkannya dipilih sebagai universiti penyelidikan selain mendorong persaingan yang sihat dalam kalangan ilmuan. Kita perlu mencontohi negara-negara maju yang sentiasa berkembang dan membangun melalui budaya penyelidikan dan inovasi masyarakatnya terutama kalangan guru.

#### 8.4.1 Definisi

Beberapa definisi penyelidikan tindakan telah dikemukakan oleh beberapa orang pakar penyelidikan tindakan yang terkenal. Kurt Lewin dalam tahun 40-an telah mula menyatakan bahawa PT ialah suatu pusingan (*spiral*) yang terdiri daripada perancangan, tindakan, penilaian terhadap tindakan. Menurutnya lagi, untuk memahami dan mengubah sesuatu amalan dalam masyarakat, penyelidik sepatutnya melibatkan pengamal yang memang terlibat secara langsung dalam permasalahan yang sedang dikaji dalam proses penyelidikan. Mc Kernan (1991) menjelaskan bahawa PT merupakan suatu kaedah inkuiri yang telah mendorong pada kerja-kerja penyelidikan dan penulisan seterusnya seperti yang dihasilkan oleh Stephen Corey (1953) di Teachers College, Columbia University, New York.

Beberapa definisi penyelidikan tindakan telah dikemukakan oleh beberapa tokoh, antaranya adalah seperti yang berikut:

- (a) Elliot (1981) berpendapat bahawa PT melibatkan kajian tentang situasi sosial yang bertujuan menambah baik kualiti dan meningkatkan keberkesanan sesuatu tindakan.
- (b) Kemmis (1988) menyatakan bahawa PT berupa suatu bentuk inkuiri reflektif sendiri yang dilaksanakan oleh peserta-peserta seperti guru-guru, pelajar atau pengetua dalam sesuatu situasi sosial seperti pendidikan, bagi memperbaiki amalan-amalan sosial dan meningkatkan pemahaman mereka terhadap amalan-amalan tersebut.
- (c) McNiff (1988) pula berpendapat bahawa PT menjadi suatu tradisi yang menggalakkan guru mengkaji amalan sendiri dalam kerja dan semasa itu ada cubaan untuk memahami realiti situasi semasa dan membolehkan penyelidik sendiri menjelaskan perkembangan pendidikan mereka.

Somekh (1988) menyatakan bahawa PT ialah kajian mengenai satu situasi sosial dengan tujuan untuk menambah baik kualiti sesuatu tindakan (dalam Day 1990, ms. 34). Dengan berdasarkan pandangan keempat-empat tokoh tersebut, dapatlah dirumuskan bahawa PT ialah suatu kajian mengenai situasi sosial (situasi pendidikan) yang melibatkan penyertaan peserta yang terdiri daripada guru atau pensyarah sebagai penyelidik dengan tujuan untuk menambah baik kualiti tindakan serta menambah baik amalan-amalan sendiri.

#### 8.4.2 Kepentingan Penyelidikan Tindakan

Menjalankan penyelidikan tindakan adalah sesuatu yang digalakkan dan semakin menjadi tuntutan dalam kalangan guru. Kepentingan penyelidikan tindakan kepada para pendidik adalah seperti yang berikut:

- (i) Menambah baik amalan P&P sendiri guru atau pensyarah yang secara langsung terlibat dalam suasana P&P. Sebagai pendidik, anda pasti dapat mengenai pasti isu dan masalah sewaktu mengendalikan P&P. Permasalahan yang muncul itu menjadi antara himpunan soalan yang begitu relevan dan praktikal yang terbit dari situasi P&P harian guru. Permasalahan tersebut mendorong ke arah suatu perancangan penambahbaikan yang mempunyai matlamat dalam memperkembang/menambahbaik situasi amalan.
  
- (ii) Memfokus pada suatu kajian yang lebih spesifik tentang salah satu aspek dalam pengajaran yang juga merupakan aspek yang anda beri perhatian. Sebagai contoh, beberapa orang murid anda kurang memberikan tumpuan terhadap pengajaran anda dan hal ini menjadi petunjuk bahawa anda kurang mampu menarik perhatian mereka terhadap pengajaran anda. Dengan memberikan fokus kepada aspek tersebut anda akan mengkaji secara mendalam punca masalah dan mencari pendekatan terkini yang lebih mampu menarik perhatian murid anda terhadap pengajaran anda. Anda akan dapat mengesan sejauh mana pendekatan baharu anda berjaya apabila hal tersebut juga dinilai dan diperhatikan. Proses ini menggalakkan pengumpulan maklumat yang lebih jelas dan tepat.
  
- (iii) Menggalakkan budaya kolaborasi dengan pihak lain, iaitu anda sebagai pensyarah/guru terlibat secara peribadi sebagai peserta kajian ini dan mungkin melaksanakan kajian secara individu yakni murid-murid anda atau rakan-rakan sekerja anda sebagai pemberi maklumat atas tindakan yang anda ambil. Rakan-rakan kolaborasi itu dikenali sebagai rakan kritis. Hal ini menggalakkan budaya berkongsi dan saling membantu sebagai usaha meningkatkan profesionalisme seseorang guru. Dapatan daripada PT yang dikongsikan kepada guru-guru lain adalah suatu perkongsian yang positif. Selain itu, penyelidikan tindakan ini juga boleh dijalankan secara kolaboratif dengan penyelidik-penyelidik lain (guru/pensyarah) lain yang dikenali sebagai kolaborator/rakan penyelidik dengan komitmen untuk meningkatkan, menambah baik dan mengembangkan kefahaman masing-masing.
  
- (iv) Pendokumentasian dan bukti sesuatu pernyataan dapat dilakukan melalui penyelidikan tindakan. Sesuatu isu atau masalah apabila dibincangkan dan disusuli dengan cara mengatasinya kurang menarik perhatian masyarakat sehingga perkara tersebut mempunyai bukti yang kukuh. Melalui penyelidikan tindakan, pelbagai kaedah mengumpul dan menganalisis data digunakan sebagai bukti untuk refleksi. Antara kaedah untuk mengumpulkan data ialah jurnal refleksi peribadi, analisis dokumen dan temu bual. Penganalisisan data dilakukan sama ada secara kuantitatif atau kualitatif.
  
- (v) PT mendorong budaya reflektif yang membentuk diri yang berpemikiran dan bersikap terbuka, mampu menerima dan mengaku kelemahan dan

bersedia memperbaiki dan berubah, malahan mampu menambah baik amalan sendiri. PT akan melibatkan proses yang berterusan dan kemajuan pada penyelidikan melalui pengenalpastian fokus dan situasi; membina rancangan tindakan, mengumpul dan menganalisis data dan mempersembahkan dapatan kepada orang lain untuk memperoleh maklum balas. Dapatan-dapatan dari peringkat refleksi digunakan untuk memperbaiki rancangan tindakan atau mengenal pasti situasi baharu pada kitaran yang seterusnya. Oleh itu, beberapa kitaran mungkin terlibat dalam PT.

- (vi) PT memberikan peluang untuk nilai tambah dalam peningkatan profesionalisme keguruan. Melalui PT, setiap usaha dijalankan untuk menemukan pendekatan dan strategi terkini dalam pengurusan P&P. Dalam tindakan penambahbaikan setiap kelemahan dalam pengurusan P&P, pelbagai elemen diperbaharui dan tindakan menggunakan pendekatan terkini diterokai. Unsur nilai tambah seperti penggunaan ICT dalam P&P, Pembelajaran Berasaskan Projek/Masalah/ Permainan, pembelajaran berpusatkan pelajar dan pelbagai kaedah pengajaran merupakan unsur-unsur yang mampu meningkatkan keberkesanan pelaksanaan P&P. Malahan, PT itu sendiri adalah satu nilai tambah kepada para guru dan pendidik memandangkan proses PT menggalakkan pembangunan profesionalisme para penyelidik oleh kerana dalam PT terhimpunnya perancangan, analisis, refleksi dan penyelesaian masalah.

## 8.5 Amalan Reflektif

### 8.5.1 Konsep Refleksi

Berfikiran reflektif merupakan amalan berfikir atau merenung kembali sesuatu pengalaman yang kita alami dan menyedari implikasinya terhadap diri kita. Berfikiran reflektif adalah suatu usaha yang bermakna untuk kita menjiwai proses P&P. Budaya berfikir secara reflektif bagi kalangan guru mampu membantu guru untuk mengimbangkan kepercayaan kita dengan keperluan pelajar. Apabila kita membuat refleksi, kita menjadi lebih sedar dan kritis mengenai amalan kita sendiri dan dengan ini sesuatu pengajaran mampu dipertingkatkan.

Melalui refleksi, kita menilai hasil perancangan dan strategi kita dalam P&P. Kita jugacuba mengenai pasti kelebihan dan kelemahan kita. Kita selalu menyemai sikap positif untuk mempertingkatkan pencapaian murid. Amalan membuat refleksi membantu kita berkembang sebagai guru yang profesional dan berkesan.

Pengajaran reflektif adalah penting kerana pengajaran ini menbolehkan kita memahami pengalaman praktik tanpa mengetepikan hakikat bahawa terdapat nilai, andaian, kepercayaan dan perspektif sendiri yang mempengaruhi kedua-dua amalan dan bagaimana amalan itu dialami. Pengajaran reflektif adalah satu strategi untuk membantu kita membuat keputusan yang matang mengenai teori dan amalan pengajaran. Sebaliknya, guai yang reflektif sentiasa menyoal,

mencuba, menilai kembali, dan menambah baik amalannya (Grant & Zeichner,1984).

Amalan reflektif mula diketengahkan oleh Donald Schon pada tahun 1993 melalui bukunya *The Reflective Practitioner* yang menjelaskan bahawa amalan reflektif sepatutnya merupakan proses berterusan yang melibatkan pertimbangan terhadap sesuatu peristiwa dan pengalaman yang kritikal dalam kehidupan. Schon juga berpendapat bahawa amalan reflektif ialah proses belajar pada peringkat tinggi yang melibatkan pemikiran tentang pembelajaran berasaskan amalan untuk mendapat perspektif baharu untuk memperbaharui pertimbangan dan meningkatkan inkuiri sehingga menjadi suatu himpunan.

Moon (1999) berpendapat bahawa amalan reflektif ialah satu set keupayaan dan kemahiran untuk menjelaskan langkah-langkah menghadapi sesuatu isu yang berorientasikan penyelesaian masalah. Briggs (1999) menyatakan bahawa refleksi sebagai cerminan sebenar sesuatu yang berlaku yang juga berupertindakan profesional untuk menambah baik sesuatu amalan.

Claxton (1999) mengemukakan bahawa refleksi sebagai proses belajar untuk belajar dan perkembangan kuasa belajar bertambah baik apabila mengetahui bila, bagaimana dan apa untuk dilakukan ketika kita tidak tahu apa yang hendak kita lakukan.

#### 8.5.2 Kepentingan Amalan Reflektif dalam Bidang Keguruan

Dalam bidang keguruan, amalan reflektif sangat penting untuk meningkatkan keupayaan guru pelatih menguruskan bilik darjah dengan berkesan. Selain itu, amalan reflektif juga sangat berkesan dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam perkhidmatan. Yang berikut adalah kepentingan amalan reflektif dalam bidang keguruan:

- (i) Amalan reflektif sangat sesuai kepada guru pelatih untuk mengimbangi antara pengalaman mereka sendiri dengan kejayaan golongan yang terdahulu (pensyarah/guru senior). Guru pelatih boleh membaca jurnal-jurnal penyelidikan atau laporan refleksi yang terdahulu untuk mengimbangi antara pengalaman mereka dengan pengalaman golongan profesional bagi menemui pendekatan-pendekatan yang lebih sesuai dalam menguruskan P&P. Amalan reflektif melibatkan pertimbangan sendiri terhadap pengalaman sewaktu mengaplikasikan pengetahuan kepada amalan (*knowledge to practice*) dengan bimbingan golongan profesional bidang tersebut. Dalam hal ini, guru pelatih boleh menilai sejauh mana kemampuan dan keupayaan mereka mengaplikasikan teori dan pengetahuan yang dipelajari di bilik kuliah ke bilik darjah dengan bimbingan pensyarah.
- (ii) Amalan reflektif turut termasuk dalam Penyelidikan Tindakan (PT). Seperti yang telah dibincangkan dalam tajuk PT bahawa PT ialah alat



dalam membangunkan kurikulum yang mendorong kepada dapatan atau maklum balas yang berterusan berkaitan dengan sesuatu isu yang timbul dalam pengurusan sekolah dan bilik darjah. Kepentingan amalan reflektif yang menjadi sebahagian PT adalah apabila guru pelatih membawa maklum balas berhubung pengalaman guru pelatih sewaktu praktikum dan maklum balas atau data tersebut dianalisis dengan bimbingan mentor/pensyarah. Dalam melaksanakan aktiviti refleksi ini, guru pelatih turut berkongsi pengalaman dan pandangan dengan rakan mereka yang lain yang menjadikan pembelajaran lebih berkesan dan pemikiran guru pelatih lebih terbuka dan matang.

- (iii) Pensyarah boleh membimbing dan melatih guru pelatih dalam pelaksanaan pengurusan P&P dengan berkesan melalui penulisan refleksi, penulisan jurnal, catatan peribadi pelajar dan perbincangan kumpulan. Kettle dan Sellars (1996) yang menganalisis penulisan refleksi pelajar dan menemu bual mereka mendapati bahawa perbincangan dengan rakan sebaya merupakan pendekatan terbaik dan berkesan apabila guru pelatih dapat mencabar teori sedia ada.
- (iv) Amalan reflektif juga merupakan pembelajaran sendiri (*self-learning*) dalam kalangan guru dalam perkhidmatan. Licklider (1997) mendapati pembelajaran sendiri melalui amalan reflektif menjadikan guru-guru dalam perkhidmatan sentiasa menyemak semula pelaksanaan P&P, terutama apabila guru-guru itu menjalani aktiviti pembelajaran berkumpulan dan bimbingan rakan sebaya yang menyebabkan mereka sentiasa menilai dan menyemak amalan dan tanggapan mereka terhadap P&P. Sehubungan itu, kursus-kursus dalam perkhidmatan (KDP) sewajarnya mengutamakan amalan reflektif dalam setiap program KDP.

Bagi guru-guru dalam perkhidmatan, amalan reflektif bukan sekadar untuk menilai kaedah dan strategi pengajaran semata-mata, bahkan amalan reflektif turut dilakukan ke atas sikap guru dan kesannya ke atas amalan seharian. Bagi Wilhelm (1996) peluang yang diberikan kepada guru-guru KDP untuk meningkatkan profesionalisme mereka melalui kursus-kursus yang diadakan bukan sekadar mendorong guru-guru ini merenung kembali cara pengajaran mereka malahan turut mengajak guru-guru ini merenung semula alasan bagi setiap tindakan mereka. Melalui amalan guru-guru

diajak melihat dan meneliti sikap, perkembangan kemahiran mengurus dan merenung kesan etika amalan di dalam bilik darjah yang melibatkan unsur-unsur budaya yang berbeza dengan pengalaman lampau mereka.

### 8.5.3 Jenis-jenis Amalan Reflektif

Amalan reflektif boleh berlaku dalam beberapa cara yang

dibincangkan seperti yang berikut:

(i) Amalan Reflektif Semerta (*Reflection-in-Action*)

Amalan Reflektif Semerta berlaku semasa kita sedang bertindak, contohnya sewaktu guru sedang mencuba suatu tindakan yang baharu untuk meneroka peristiwa baharu yang tidak dijangka di dalam bilik darjah, menguji kefahaman tentatif dan mengukuhkan tindakan yang telah kita cipta agar kita dapat bertindak dengan cara yang baharu dan lebih baik.

Amalan reflektif semerta berlaku dalam situasi di mana tindakan kita mendatangkan kesan yang tidak dijangka dan bukan sebahagian daripada tindakan yang kita rancang. Amalan Reflektif Semerta ini mempunyai fungsi yang kritikal dalam mempengaruhi cara kita menilai, berfikir dan menstruktur semula strategi, menghasilkan kefahaman baharu dan cara baharu untuk melihat masalah.

(ii) Amalan Reflektif ke Atas Tindakan (*Reflection-on-Action*) Amalan ini merupakan satu bentuk refleksi yang dilakukan setelah sesuatu tindakan diambil dan boleh berlaku secara lisan dan bukan lisan. Amalan seperti ini bersifat retrospektif dan kita mungkin dapati amalan ini dapat membantu seseorang guru untuk cepat sedar terhadap peristiwa yang berlaku di dalam bilik darjah.

(iii) Amalan Reflektif untuk Tindakan (*Reflection-for-Action*) Amalan ini berlaku selepas sesuatu tindakan diambil dan membantu guru memperoleh cara baharu dalam melaksanakan sesuatu kerja, mempelajari pengetahuan baharu dan membina teori.

Amalan refleksi bentuk ini adalah satu tindakan sistematik dan yang disengajakan untuk menganalisis, membina dan membentuk semula situasi P&P supaya dapat menerokai rancangan baharu untuk kegunaan seterusnya. Anda mungkin mendapati amalan refleksi ini berfaedah apabila anda mengambil peluang berbual dengan rakan-rakan sekerja mengenai pengajaran anda.

#### 8.5.4 Proses Pengajaran Reflektif

Apabila seseorang guru mampu menyoal tindakan dan keputusannya berkaitan dengan pengurusan P&P dan pengurusan bilik darjah, maka guru tersebut sebenarnya telah cuba menyelesaikan masalah P&P yang dilaksanakannya. Soalan-soalan yang dikemukakan kepada diri sendiri mendorong kita mengenai pasti sesuatu yang perlu diubah, menilai kefahaman kita terhadap murid dan keperluan mereka, lalu cuba mencari penyelesaiannya dengan menggunakan idea baharu.

Pengajaran reflektif boleh berlaku dalam dua cara, iaitu:

(i) Penulisan Jurnal Refleksi

(ii) Pengurusan Portfolio

## Penulisan Jurnal Refleksi

Penulisan Jurnal Refleksi merupakan salah satu aktiviti yang menggalakkan pemikiran reflektif dalam kalangan pelajar dan guru. Pernahkah anda menulis jurnal refleksi dan bila? Pasti anda pernah menulisnya kerana anda memang diminta menulis jurnal refleksi sewaktu anda menjalani praktikum.

Proses refleksi dan pelan tindakan reflektif ialah langkah- langkah ke arah Penulisan Jurnal Refleksi yang berkesan dan bermakna. Penulisan refleksi kini menjadi amalan dalam proses pembelajaran memandangkan penulisan refleksi mendorong ke arah penambahbaikan sesuatu tindakan.

Lingkar pengajaran reflektif melibatkan beberapa langkah dan langkah-langkah tersebut adakalanya bertindihan. Langkah perancangan merupakan langkah untuk memulakan proses dengan cara mengenal pasti masalah yang kita perlu selesaikan. Dalam langkah ini, kita perlu menamakan masalah tersebut dan kemudian cuba mengenal pasti konteks untuk pemeriksaan secara lebih dekat dan terperinci lagi. Setelah kita mengenal pasti masalah dengan jelas, langkah seterusnya adalah dengan bertindak dan memerhatikan apa jua yang berlaku. Sepanjang proses itu, kita perlu menggunakan soalan-soalan untuk menilai hasil perancangan berdasarkan bukti-bukti murid dan pengajaran kita yang dikumpul. Akhirnya menentukan tindakan untuk mengubah dan menyelesaikan masalah.

Tindakan susulan dalam pengajaran reflektif adalah apabila guru yang terlibat dalam amalan reflektif berasa puas dengan peranan yang dimainkan dalam menangani masalah pengurusan bilik darjah dan P&R. Namun, sebagai guru kita perlu realistik dalam menangani pelbagai isu dan masalah yang muncul kerana bukan semua masalah atau isu mampu kita atasi memandangkan P&P ialah aktiviti yang kompleks. Terdapat juga masalah yang berada di luar kawalan dan bidang kuasa kita. Namun begitu, masih ada sesuatu tindakan yang dapat kita usahakan untuk memperbaiki masalah tersebut walaupun tidak berupaya mengatasinya 100%. Paling tidak kita telah membawa pemikiran kita lebih jauh meneliti masalah tersebut yang menjadikan kita lebih prihatin dan menambah pengalaman dalam bidang kita, menjadikan kita lebih berhati-hati dalam sebarang tindak tanduk kita, cuba memperbaiki nilai diri, kemungkinan juga akan mengubah persepsi kita terhadap sesuatu malahan kita cuba mengubahsuai situasi P&P di kelas kita.

Proses pengajaran reflektif adalah lebih daripada berfikir. Proses ini memerlukan pemikiran rasional untuk menggerakkan perubahan dan membawa penambahbaikan di dalam bilik darjah. Refleksi guru merupakan batu loncatan kepada penyelidikan tindakan, penglibatan dalam latihan dalam perkhidmatan dan kolaborasi.

Yang berikut ialah sebuah kisah yang ingin saya kongsi dengan anda.

*Hasrul ialah pelajar Tingkatan 3 dan merupakan anak bongsu daripada sepuluh orang adik beradik. Keluarganya menetap di Kampung Sungai Pencala. Dia*

*belajar di sebuah sekolah menengah yang terletak di kawasan elit bersebelahan dengan kampungnya, iaitu Taman Tun Dr. Ismail. Di sekolah, Hasrul merupakan seorang pelajar yang kerap melanggar peraturan sekolah dan Hasrul kerap dipanggil oleh guru disiplin. Hasrul dikelilingi oleh kawan-kawan daripada keluarga elit dan dia terikut-ikut akan gelagat anak-anak muda yang suka ke kelab dan disko. Pada usia yang muda Hasrul sudah merokok dan pada setiap hari Sabtu dan Ahad dia ke pusat hiburan yang terletak di Damansara.*

*Saya pula ialah salah seorang guru di sekolah Hasrul dan baru saja memegang tugas sebagai penolong kaunselor. Walaupun saya tidak mengajar Hasrul, tetapi saya kenal akan pelajar ini kerana namanya kerap sangat disebut dan saya sering bertembung dengannya di depan bilik disiplin. Hasrul tidak pernah memberi salam atau menegur guru-guru sewaktu bertembung.*

Saya berasa simpati terhadap pelajar ini. Melihat pada wajah mudanya soya cuba menyingkap dirinya dan merenung rnsa depannya yang masih panjang. Saya mula melihat dan meneliti profil pelajar ini bagi memudahkan saya menernukan strategi untuk membantunya. Lalu saya berazam untuk memberikan perhatian dan bimbingan kepadanya kerana saya yakin pelajar ini masih boleh dibimbing. Lalu, sewaktu bertembung dengannya pada suatu pagi saya melemparkan senyuman mesra dan mengucapkan salam serta bertanya, 'Apa khabar Hasrul hari nil'. Dia tergamam dan sedikit malu kerana saya yang menegurnya sedangkan dia tidak pernah mahu menegur saya. Setiap kali saya terserempak dengan Hasrul, saya cuba mendekatinya dan mengambil peluang berbaik-baik dengannya. Selepas seminggu, saya dapati sikap Hasrul terhadap saya berubah, dia mula memandang saya dan memberi salam.

Pada suatu pagi sewaktu dalam perjalanan ke sekolah saya ternampak Hasrul yang berjalan kaki ke sekolah. Saya memberhentikan kereta dan mempelawa Hasrul dan kawan-kawannya naik. Hasrul menolak permintaan saya sungguh-sungguh, sayafaham dia malu kerana dia tidak pernah dilayan begitu sebelutn ini. Sikap Hasrul terhadap saya membuktikan bahawa pelajar ini seorang manusia normal yang ada hati dan perasaan, dan saya yakin dia masih dapat dibentuk. Hari ke hari Hasrul semakin jinak dengan saya. Hasrul mula ramah dengan saya, sikapnya sangat sopan sewaktu bersemuka dengan saya. Saya sempat meminta Hasrul memasukkan bahagian bawah kemejanya ke dalam seluar supaya nampak kemas. Dia menurut permintaan saya tanpa membantah. Usaha saya mendekati Hasrul berlangsung dalam tempoh beberapa minggu. Saya tidak mahu tergesa-gesa kerana percaya Hasrul perlu dijinakkan dahulu, kemudian barulah saya akan meneruskan usaha menasihati dan membimbingnya.

Pada suatu hujung minggu, tiba-tiba saya menerima panggilan telefon daripada kaunselor sekolah yang menyampaikan khabar sedih kepada saya. Hasrul terlibat dalam pergaduhan dengan sekumpulan pelajar di kelab yang kerap dikunjunginya pada hujung minggu. Pergaduhan yang bermula di dalam kelab melarat ke luar kelab. Hasrul dikerumuni oleh sembilan orang pelajar bermotosikal. Seorang kawan Hasrul cuba tneleraikan pergaduhan tetapi rakannya itu diberi amaran supaya jangan masuk campur. Mereka memukul Hasrul



Pada peringkat kefahaman, pelajar menerima input yang terdiri daripada pengetahuan kandungan yang baharu melalui bahan-bahan bacaan dan pengalaman pihak lain. Pada peringkat ini, pelajar mengumpulkan bukti- bukti dalam proses pengajaran. Peristiwa-peristiwa kritikal yang berlaku dalam sesuatu pengajaran mendorong pelajar merangka idea-idea dalam pengajarannya. Idea-idea yang dirangka untuk suatu pengajaran akan dibincangkan bersama-sama rakan atau pembimbing.

Proses inkuiri dan penyelesaian masalah secara kumpulan akan berlaku dalam peringkat interaksi. Pada peringkat ini, berlaku proses analisis dan penilaian lalu menghasilkan satu idea yang lebih kemas dan bermakna. Setelah melalui proses interaksi, idea tersebut diaplikasikan. Pada peringkat aplikasi, pelajar mendemonstrasikan pemahaman mereka terhadap teori pedagogi serta pengetahuan yang ada pada mereka ke dalam pengajaran di bilik darjah. Setelah melaksanakan P&P, pelajar mula menilai tindakan mereka berdasarkan objektif P&P.

Setelah melaksanakan P&P, pelajar perlu mengimbas semula pengalaman yang telah dilalui bagi membina kefahaman yang baharu dan mula mencari alternatif dalam menambahbaik kelemahan atau kekurangan. Hal ini berlaku dalam peringkat refleksi. Dalam proses ini, maklum balas daripada murid, rakan sebaya, pembimbing serta guru-guru lain di samping pembacaan yang meluas akan membantu pelajar membuat satu analisis sendiri yang jelas terhadap perlakuan dan tindakan yang telah diambil. Dengan menyoal diri sendiri, pelajar akan merenung kekuatan dan kekurangannya lalu mencari jalan untuk memperbaiki kekurangan. Antara soalan yang boleh diajukan kepada diri sendiri adalah seperti, 'Apakah langkah pengajaran yang perlu saya ubah atau perbaiki?', 'Adakah pengajaran saya telah mencapai hasil pembelajaran yang saya sendiri bina?', 'Sejauh manakah murid saya memberikan perhatian terhadap pengajaran saya?'. Apabila pelajar melalui proses ini, pelajar telah membina profesionalisme guru yang tinggi.

## 8.6 Kolaborasi dan Musyawarah

### 8.6.1 Pengenalan

Sebagai guru pelatih yang telah menjalani praktikum, dapatkah anda bayangkan halangan-halangan yang anda hadapi sewaktu praktikum? Apabila anda berdepan dengan halangan tersebut, mampukah anda mengatasinya sendirian atau anda memerlukan pihak lain untuk membantu anda? Sedarkah bahawa anda memerlukan rakan, pembimbing dan keluarga untuk menyokong anda malahan membantu anda. Hubungan anda dengan pihak lain dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab itu dikenali sebagai kolaborasi. Kolaborasi didefinisikan sebagai bekerja dengan orang lain dalam projek bersama yang mempunyai matlamat yang sama hendak dicapai. Kolaborasi mampu meningkatkan kejayaan apabila kumpulan yang berkolaborasi sama-sama berkongsi pengetahuan dan mencapai kata sepakat bagi mengatasi sesuatu permasalahan. Seperti pelajar juga,

guru perlu melibatkan diri secara aktif dalam pembelajaran dan perlu mempunyai peluang untuk berbincang, membuat refleksi dan mencuba pendekatan pengajaran yang lebih baik.

Dalam kolaborasi wujud musyawarah. Musyawarah ialah rundingan yang berlangsung dan mencapai kata sepakat atau persetujuan terhadap sesuatu tindakan yang diambil. Dalam sesuatu kerja berkumpulan, musyawarah sangat penting bagi membina suatu kesepakatan. Pepatah orang tua menyebut 'Bulat air kerana pemetung, bulat manusia kerana muafakat'. Pepatah ini menggambarkan bahawa dalam sesuatu kerja yang hendak dijalankan kolaborasi dan musyawarah sangat penting bagi memastikan kejayaan sesuatu kerja. Malahan Islam sendiri menegaskan musyawarah sebagai suatu tindakan yang terpuji. Hal ini jelas terdapat di dalam al-Quran menerusi firman Allah SWT menerusi surah as-Syuraa ayat ke-38 juzuk 42 yang bermaksud:

dan bagi orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka diputuskan dengan musyawarah antara mereka

Musyawarah perlu dijadikan amalan oleh para guru dalam menentukan sesuatu keputusan bersama-sama demi keputusan yang cemerlang. Percambahan pemikiran akan berlaku dan perkembangan idea meningkatkan kualiti diri seseorang guru.

### *8.6.2 Kepentingan Berkolaborasi*

Mengapakah guru perlu berkolaborasi? Pelbagai dapatan kajian dan penyelidikan menunjukkan bahawa guru perlu memperkembang ilmu pengetahuan, kefahaman dan kemahiran dalam dimensi profesional agar dapat meningkatkan kualiti pembelajaran murid. Salah satu cara untuk mencapai matlamat ini adalah dengan mewujudkan kolaborasi profesional dalam kalangan guru di sekolah. Seperti yang disarankan oleh Lieberman, sekolah tidak boleh maju tanpa kaki tangannya bekerja bersama-sama (Lieberman, 1986). Banyak kajian telah mendapati bahawa guru boleh berkembang secara profesional melalui kolaborasi (Lieberman, 1986a, 1986b; Hopkins et al., 1994). Lieberman juga menekankan bahawa sesebuah sekolah akan lebih berjaya untuk guru dan muridnya sekiranya guru bekerja secara kolaboratif untuk menyelesaikan masalah dan diberi autonomi yang maksimum untuk menjalankan kerja mereka.

Selain itu, kepakaran dalam pengajaran lahir daripada proses perkongsian, mencuba idea-idea baharu, membuat refleksi ke atas amalan dan membina pendekatan-pendekatan baharu. Melalui kolaborasi, perkembangan profesional berlaku kerana melibatkan proses lingkaran berkaitan dengan aktiviti berkongsi, memberi dan menerima. Idea dan cadangan setiap individu atau guru perlu didengar, dibuat refleksi dan dihormati.

Pengajaran berkualiti berlaku apabila satu repertoir strategi yang teratur dan perancangan isi kandungan yang murid. Melalui kolaborasi dengan orang lain, banyak pengetahuan dapat dikongsi.

### 8.6.3 Elemen-elemen Kolaborasi

Kolaborasi yang berkesan bergantung pada elemen-elemen yang

berikut:

- Hubungan kerja yang boleh dikembangkan dan dikekalkan melalui kepercayaan guru.
- Kepercayaan bahawa bekerja bersama-sama bukan sesuatu yang dipaksa tetapi secara sukarela.
- Peningkatan kemahiran dan daya usaha dilihat sebagai suatu proses berterusan di mana perubahan boleh dilaksanakan dan disokong.
- Bekerja bersama-sama dilihat sebagai aktiviti berjadual yang memperlihatkan status kerja yang perlu dibuat tetapi tidak menyekat perkembangan diri individu.
- Penghargaan secara langsung terhadap keperluan mereka yang terlibat.

### 8.6.4 Cara-cara Guru Berkolaborasi

#### (i) Pengajaran Berpasukan

Guru-guru boleh berkolaborasi dengan pelbagai cara. Salah satu daripadanya ialah pengajaran berpasukan. Bagi Davis (1957), pengajaran berpasukan merujuk kepada kaedah pengajaran yang dijalankan oleh sekumpulan guru yang pakar atau mahir dalam pelbagai bidang dengan membentuk sebuah pasukan pengajaran. Mereka akan bersama-sama merancang untuk melaksanakan dan menilai semua aktiviti pengajaran dari mula hingga akhir. Selain pengajaran berpasukan, guru juga boleh berkolaborasi dengan mengadakan bersama-sama aktiviti seperti penyelidikan tindakan, projek dan perancangan pengajaran.

#### (ii) Kolaborasi melalui Kemudahan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK)

Pada masa kini terdapat pelbagai kemudahan untuk memudahkan perhubungan dan komunikasi manusia walaupun berada pada jarak yang jauh antara satu sama lain. Kemudahan TMK pada masa kini membolehkan kolaborasi dapat diwujudkan dalam kalangan guru. Pelbagai bahan dan sumber pengajaran, berurutan menghubungkannya dengan pembelajaran yang telah dilalui oleh teknik dan strategi dapat dikongsikan oleh kalangan guru melalui TMK seperti internet, e-mel, video konferens dan sebagainya. E-mel merupakan satu cara yang paling digemari ramai dan kolaborasi berjalan lancar



melalui e-mel. Perkongsian maklumat, sumber, bahan dan pengalaman menyelesaikan isu dan masalah kalangan guru menjadi mudah melalui e-mel.

### (c) Kolaborasi antara Organisasi/Institusi/Agensi

Banyak pihak mula menjalinkan hubungan menjalankan sesuatu program secara kolaborasi bagi meningkatkan kualiti dan mewujudkan *capacity building*. Kolaborasi antara sekolah dengan pihak lain sangat penting dalam meningkatkan kualiti sesuatu program atau aktiviti. BPG mengamalkan budaya kolaborasi dalam usaha meningkatkan kualiti program pen- didikan guru. BPG telah lama mengamalkan kolaborasi dengan universiti luar negara dalam melaksanakan pelbagai program latihannya, antaranya dalam program *Teaching English as Second Language (TESL)* bagi melahirkan guru-guru TESL BPG berkolaborasi dengan universiti-universiti United Kingdom, Australia dan New Zealand di mana pelajar-pelajar TESL mengikuti separuh pengajian di IPG dan separuh pengajian di luar negara. Malahan BPG turut berkolaborasi dengan universiti-universiti tempatan dalam pelbagai program latihan dan program pensiswazahan.

Kolaborasi seperti yang dijalankan oleh BPG telah banyak membantu Kementerian Pelajaran Malaysia dalam meningkatkan kemahiran dan pengetahuan dalam kalangan pegawainya. Pengalaman berkolaborasi menjadi pendekatan yang sangat sesuai dalam peningkatan profesionalisme dan merupakan budaya Pembelajaran Sepanjang Hayat kepada pegawainya.

Guru-guru juga boleh mewujudkan kolaborasi dengan pihak universiti atau agensi dalam menjalankan penyelidikan. Anda telah tahu kepentingan penyelidikan dalam bidang pen- didikan dan usaha menjalankan penyelidikan dengan pihak lain adalah suatu usaha meningkatkan profesionalisme guru dan kemahiran menyelidik adalah kemahiran yang perlu dikuasai oleh para pendidik kini. Bolehkah anda kemukakan pihak lain yang boleh menjalinkan hubungan koaborasi dengan para pendidik?

## 8.7 Latihan dalam Perkhidmatan

Pekeliling meningkatkan *ilmu dan kemahiran* kepada para guru *kini* begitu banyak melalui kursus atau latihan yang dikenali sebagai *Latifoan Dalam Perkhidmatan (LDP)*. Dalam usaha memartabatkan *profesion* keguruan, antara usaha yang ditekankan dalam *Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP)* adalah dengan memjntntapkan dan memperluas kursus dan latihan kepada guru- guru dalam perkhidmatan. Sesuai dengan tuntutan pendidikan pada inasa kini, tumpuan kursusdalam perkhidmatan memberikan fokus pada peningkatan ilmu dan kemahiran guru terutama dalam pengurusan pembestarian sekolah, sains dan teknologi, teknologi

*maklumat dan komunikasi, pengurusan kokurikulum, transformasi kurikulum, pentaksiran dan penilaian, di samping latihan-latihan berhubung pedagogi terkini dan mastery learning.*

*Kursus-kursus ini direka bertujuan antara lain untuk menyediakan peluang kepada guru-guru untuk memperbaharui dan menambah pengetahuan mereka, memperbaiki kecekapan mereka dan membawa anjakan paradigma ke dalam diri mereka terhadap isu-isu pendidikan. Guru-guru juga digalakkan meningkatkan pengetahuan dan kemahiran abad ke-21 yang menyatupadukan kemahiran berfikir, penyelesaian masalah, pemikiran kreatif dan kritis. Oleh itu, tugas dan peranan guru berkembang seiring dengan perubahan-perubahan ini dan bertujuan mengelakkan daripada terhapusnya pengetahuan mereka dan menjadikan guru celikTMK.*

Bahagian Pendidikan Guru (BPG) telah dipertanggungjawab melaksanakan Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) atau Kursus Dalam Perkhidmatan (KDP) kepada guru-guru yang sedang berkhidmat sama ada guru di sekolah menengah ataupun guru di sekolah rendah. Kursus-kursus yang ditawarkan kepada guru-guru untuk diikuti terdiri daripada kursus pendek yang dilaksanakan dalam tempoh 3-4 hari sehinggalah kursus panjang yang dilaksanakan dalam tempoh satu tahun. Setakat ini BPG telah berjaya menawarkan pelbagai kursus yang kebanyakannya dijalankan di Institut Pendidikan Guru di seluruh Malaysia.

#### 8.7.1 Objektif Kursus

Kursus Dalam Perkhidmatan (KDP) yang dibentuk dan disediakan kepada guru-guru dalam perkhidmatan adalah berbeza-beza dari semasa ke semasa dan bergantung pada keperluan semasa dan tuntutan terhadap sistem pendidikan negara. Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) menggunakan KDP sebagai salah satu mekanisme utamanya dalam menyampaikan dan memenuhi aspirasi KPM. Sistem pendidikan adalah sesuatu yang dinamik dan perubahan-perubahan yang berlaku sama ada pada peringkat tempatan ataupun antarabangsa memberikan implikasi terhadap sistem pendidikan negara. Yang berikut ialah objektif KDP:

(i) Mendedahkan guru-guru dengan inovasi terkini dalam bidang pendidikan. Kursus-kursus yang dianjurkan berfokus dalam memberikan input terkini berhubung pendekatan P&P terkini. Dalam hal ini, kemahiran abad ke-21 yang menekankan pedagogi terkini perlu didedahkan kepada guru-guru dalam perkhidmatan bagi memastikan ilmu dan pengetahuan mereka sentiasa terkini, contohnya pedagogi yang berbantuan TMK, pendekatan Pembelajaran Berasaskan Projek (*Project Learning/PL*), Pembelajaran Berasaskan Masalah (*Problem Based Learning/PBL*), Pembelajaran Berasaskan Bermain (*Games Based Learning*). Kursus Bestari juga dianjurkan bagi melengkapkan guru dengan pendekatan P&P terkini yang menggunakan pelbagai pendekatan terkini

yang berfokus pada kemahiran TMK, kemahiran berfikir dan kreativiti dalam P&P.

(ii) Kursus-kursus yang ditawarkan juga bertujuan memenuhi tuntutan semasa dan keperluan negara. Pada masa kini KPM memberikan tumpuan terhadap pembelajaran anak-anak di kawasan pedalaman dan anak-anak peribumi. Oleh itu, guru-guru hendaklah bijak menggunakan pedagogi yang bertepatan dengan budaya dan persekitaran murid-murid tersebut. Kursus-kursusberhubung Pedagogi Relevan (*Relevant Pedagogy*) dan Pedagogi Budaya (*Culture Pedagogy*) serta bahasa etnik ditawarkan kepada guru-guru yang bertugas di kawasan tersebut bagi memastikan peluang belajar sekata dan menyeluruh kepada seluruh anak-anak Malaysia. Contohnya, kursus bahasa Kadazan Dusun dan bahasa (ban dianjurkan bagi menepati hasrat kerajaan yang memberikan peluang pembelajaran kepada semua.

(iii) Meningkatkan kualiti pengajaran di bilik darjah dengan menawarkan kursus-kursus yang berkaitan dengan pengurusan emosi dan spiritual, menangani disiplin dan masalah tingkah laku murid dengan pendekatan '*Reality Therapy*' serta amalan-amalan terbaik (*best practices*) di dalam bilik darjah.

(iv) Memperlengkap guru dengan kecekapan agar mereka dapat mencipta persekitaran pembelajaran yang berkesan antaranya guru didedahkan dengan kriteria persekitaran pembelajaran yang kondusif, pembinaan sumber dan bahan bantu mengajar yang berkesan dan menarik serta memperkenalkan aktiviti-aktiviti yang merangsang perkembangan minda dan psikososial murid.

- i.* Menyemai dalam diri guru bahawa pembelajaran merupakan proses Pembelajaran Sepanjang Hayat untuk menaiktarafkan kepakaran mereka melalui kursus-kursus yang melengkapkan diri guru dengan daya kepimpinan yang tinggi, motivasi diri serta kursus-kursus yang berkaitan dengan kandungan ilmu dan pedagogi yang terkini.
- ii.* Membolehkan guru menghadapi dan mengatasi cabaran-cabaran yang wujud dalam bidang pendidikan melalui kursus-kursus dan bengkel yang membincangkan cabaran guru pada hari ini, isu-isu terkini serta langkah-langkah yang perlu diambil oleh guru dalam menangani isu pendidikan.
- iii.* Melengkapkan pengetahuan dan kesedaran guru berhubung dasar-dasar pendidikan dan kerajaan yang perlu disesuaikan dengan trend dan perubahan semasa. Contohnya, kursus EteMS (*English for The Teaching of Mathematics and Science*) yang ditawarkan kepada guru-guru apabila KPM menjadikan pengajaran Matematik dan Sains dalam Bahasa Inggeris (PPSM1) mulai tahun 2002. BPG telah melatih seramai 120,000 guru

Matematik dan Sains yang terdiri daripada guru Tahun 1 hingga guru Tingkatan 6. Begitu juga apabila sastera dijadikan satu komponen dalam mata pelajaran Bahasa Melayu (KOMSAS), maka kursus KOMSAS diadakan bagi memastikan guru-guru mampu mengendalikan komponen sastera dalam pengajaran Bahasa Melayu.

- iv. Program-program dalam perkhidmatan juga bertujuan memartabatkan profesion keguruan. Antara program yang dilaksanakan adalah program pensiswazahan yang menasaskan guru-guru sekolah rendah memiliki ijazah. Program mensiswazahkan guru-guru kelulusan Diploma Perguruan atau Sijil Perguruan telah bermula melalui Program Khas Pensiswazahan Guru (PKPG) pada tahun 1999 yang melibatkan kerjasama maktab-maktab perguruan KPM dengan IPIA. Program ini berlangsung sehingga tahun 2006. Mulai tahun 2007, PKPG diberhentikan apabila maktab perguruan dinaikkan taraf menjadi Institut Pendidikan Guru (IPG) yang membolehkan IPG menawarkan program Ijazah Sarjana Muda Perguruan bermula pada tahun 2007 kepada guru-guru praperkhidmatan. Pada 5 Februari 2007, Mesyuarat jawatankuasa Pembangunan Staf Kementerian Pelajaran telah meluluskan program Pensiswazahan Guru Sekolah Rendah (PGSR) dengan menggunakan mod Kursus Dalam Cuti (KDC) dan tempoh PGSR selama 4 tahun dengan menggunakan kurikulum Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PISMP). PGSR mula ditawarkan kepada guru-guru dalam perkhidmatan mulai ambilan November 2008.

Setelah kita melihat objektif KDP, sekarang kita lihat kepada kursus-kursus yang ditawarkan. Antaranya adalah seperti berikut:

- (i) Kursus Pendek antaranya, Kursus Bestari 4 Minggu, Kursus Tambah Option 6 Minggu bagi guru-guru Matematik dan Sains.
- (ii) Kursus dalam Perkhidmatan 14 Minggu—Kursus ini menawarkan pelbagai bidang, antaranya Kursus Bimbingan dan Kaunseling Guru Sekolah Rendah,

Kursus Pendidikan Khas-Disleksia, Teater dalam Pengajaran dan Pembelajaran, Pendidikan Pengayaan, Sastera dalam Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Melayu, *Remedial in Mathematics*, *Creative Teaching in Mathematics*, *Creative Teaching in Science*, Bahasa Arab, Qiraat dan Teranum dan *Enhancing English*.

- (i) Kursus Sijil Perguruan Khas Satu Tahun (KSPK) yang terdiri daripada pelbagai bidang.
- (ii) Kursus Kejurulatihan KOMSAS yang dijalankan selama 3 hari.

(iii) Kursus-kursus kejurulatihan Sukan dan Permainan.

Dengan dasar KPM yang mahu guru-guru dalam perkhidmatan menghadiri 7 hari kursus pada setiap tahun, BPG yang dipertanggungjawabkan menguruskan kursus-kursus dalam perkhidmatan memikul tanggungjawab yang berat untuk merancang dan menggubal kurikulum kursus sehinggalah memantau peringkat pelaksanaannya. Hal ini merupakan satu tugas yang berat kerana BPG perlu menyediakan kursus kepada 380, 000 orangguru dalam perkhidmatan.

## 8.8 Pembelajaran Autentik

Pembelajaran autentik ialah pembelajaran berasaskan aktiviti dalam suasana sebenar yang membolehkan seseorang pelajar menumpukan kepada pengetahuan dan kemahiran seperti kemahiran berfikir dan kemahiran menyelesaikan masalah. Beberapa tokoh pendidikan mengemukakan ciri-ciri pembelajaran autentik, antaranya Jonassen (1991) yang menjelaskan bahawa pembelajaran autentik ialah aktiviti berasaskan tugas yang relevan dengan keadaan sebenar, merentas kurikulum serta menyediakan tahap kompleksiti yang bersesuaian sehingga membolehkan pelajar memilih tahap kesukaran mereka sendiri. Hal ini bermakna pelajar boleh mengkaji suatu masalah, mengenal pasti dan menentukan soalan dan aktiviti yang berkaitan dengan masalah. Ciri-ciri pembelajaran autentik seperti yang dikemukakan oleh Reeves, Herrington & Oliver (2002) adalah seperti yang berikut:

(i)Aktiviti pembelajaran berasaskan keadaan sebenar, contoh, dalam pengajaran mikro, guru pelatih akan diberi tugas melaksanakan satu pengajaran dan pembelajaran yang berasaskan suasana bilik darjah yang sebenar di mana meja, kerusi, papan tulis disusun seperti bilik darjah dan rakan-rakan yang lain menjadi murid di kelas yang di ajar. Hal yang sama berlaku kepada pelajar-pelajar dalam bidang lain.

(ii)Pelajar menyiapkan tugas dengan mengenal pasti dan meneliti tugas mereka yang membolehkan pelajar meng-interpretasikannya secara terbuka.

(iii)Pembelajaran autentik juga memberikan peluang kepada pelajar untuk memeriksa dan mengkaji tugas dalam jangka masa tertentu seperti dalam tempoh satu hari, berminggu atau berbulan dan bukan dalam tempoh beberapa minit atau beberapa jam.

(iv)Melalui pembelajaran autentik, pelajar diberi peluang meneliti dan memahami tugas mereka daripada pelbagai perspektif dengan menggunakan pelbagai sumber.

(v) Pelajar juga berpeluang berkolaborasi dengan pihak lain sewaktu menjalankan pembelajaran autentik serta menjalankan refleksi yang membolehkan pelajar membuat pilihan bagi menghasilkan pembelajaran yang berkesan.

(vi) Pembelajaran autentik boleh diintegrasikan dan dilaksanakan merentas dalam pelbagai mata pelajaran dan silang disiplin yang membolehkan pelajar memainkan peranan mereka sebagai pakar dan tidak setakat dalam lingkungan pengetahuan semata-mata.

(vii) Pembelajaran autentik juga turut diintegrasikan dalam penilaian dalam keadaan sebenar dan bukannya penilaian olok-olok (*artificial assessment*).

(viii) Pembelajaran berpusatkan pelajar merupakan pendekatan dalam pembelajaran autentik. Melalui aktiviti berpusatkan pelajar, mereka akan lebih bermotivasi dan cuba menyelesaikan masalah yang dihadapi.

## 8.9 Akses Maklumat daripada Pelbagai Sumber

Pada era dunia tanpa sempadan, pelbagai maklumat mudah disebar dan disalurkan kepada sesiapa sahaja di seluruh pelusok dunia. Kalangan generasi muda, keupayaan mereka memperoleh pelbagai maklumat dalam kadar segera menjadi cabaran kepada guru-guru untuk memperlengkap diri dengan maklumat dan guru-guru tidak boleh ketinggalan dalam hal ini. Perkembangan pesat Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) memberikan peluang kepada setiap individu menguasai pelbagai maklumat. Pada masa sekarang, peranan guru sebagai sumber maklumat dan pengetahuan kepada pelajar semakin mengecil kerana peranan guru itu telah diambil alih oleh TMK. Sehubungan itu, peranan guru lebih bertumpu pada peranan sebagai fasilitator dan oleh kerana itu guru perlu memperlengkap diri dengan maklumat terkini bagi menjamin keberkesanan peranannya sebagai fasilitator.

Perkembangan TMK membolehkan pelbagai maklumat dapat diakses daripada pelbagai sumber. Antaranya sumber yang dapat membekalkan pelajar dengan pelbagai maklumat adalah seperti yang berikut:

### 8.9.1 Program *Adobe*

Antara program *Adobe* adalah seperti yang berikut:

- (i) Rich Internet Application (RIA)  
Sumber ini menyediakan modul pembelajaran sendiri secara atas talian (*online*), projek kursus untuk mengaplikasikan kemahiran yang dipelajari dan buku-buku yang dimuat turun ke dalam RIA.

- (ii) Adobe Digital Careers  
Mengajarkan kemahiran melalui reka bentuk visual, reka bentuk web dan penerbitan video melalui *Adobe Creative Suite*.
- (iii) Portfolio Elektronik, Penilaian Digital dan Rancangan Mengajar dengan

#### *Adobe Acrobat*

Program menerusi *Adobe Acrobat* ini menyediakan perisian untuk membina portfolio elektronik dalam PDF, penilaian kerja kursus pelajar secara digital dan perancangan untuk pembelajaran pelajar.

- (iv) Saluran TV Pendidikan *Adobe*

Saluran TV Pendidikan *Adobe* mendidik, mendorong, bahan-bahan tutorial, teknik yang inovatif dengan menggunakan perisian *Adobe* dalam pendidikan. Pelajar boleh mengakses beratus-ratus video termasuk bahan sokongan tutorial.

#### 8.9.2 Program ERIC

Selain program *Adobe*, program *ERIC* yang dibekalkan di pusat sumber dan perpustakaan turut menjadi sumber rujukan yang boleh diakses oleh para pelajar. *ERIC* menawarkan lebih daripada 1.3 juta senarai bibliografi jurnal, artikel dan bahan-bahan pendidikan yang berkaitan dengan penambahan senarai yang baharu pada setiap minggu. Koleksi *ERIC* terdiri daripada bahan-bahan rujukan seperti jurnal dan artikel, buku dan bahan-bahan kajian, kertas-kertas seminar dan persidangan, kertas laporan teknikal, kertas polisi dan bahan-bahan lain yang berkaitan dengan pendidikan.

#### 8.9.3 E-Pembelajaran

E-Pembelajaran bermaksud Pembelajaran Elektronik, iaitu Pengajaran Berasaskan Web (*Web-Based Instruction*). Pembelajaran ini adalah berasaskan penggunaan teknologi internet untuk mengakses maklumat yang mendorong kepada pembelajaran Bestari. E-pembelajaran boleh dibahagikan kepada dua jenis, iaitu Laman Portal Pendidikan dan Pengurusan Pengetahuan (Ismail Zain, 2002). Melalui Laman Portal Pendidikan, para pelajar dapat mengakses pelbagai maklumat dan bahan pembelajaran. Antara Laman Portal Pendidikan Tempatan adalah Portal Pendidikan Lituan ([www.tutor.com.my](http://www.tutor.com.my)) dan Cikgu.Net ([www.cikgu.net.my](http://www.cikgu.net.my)). Laman ini dapat diakses oleh pelajar secara percuma. Manakala Portal Pengurusan Pengetahuan pula membolehkan pelajar mengakses maklumat melalui ruangan pencarian. Pelajar boleh memperoleh maklumat dengan menggunakan enjin pencari seperti yang berikut:

- Yahoo (<http://www.yahoo.com>)
- MSN (<http://www.msn.com>)
- AltaVista (<http://www.altavista.com>)
- Exite (<http://www.infoseek.go.com/>)

- Cari (<http://www.cari.com>)
- Infoseek (<http://www.infoseek.go.com>)

#### 8.9.4 E-Perpustakaan, E-Buku dan E-Jurnal

E-perpustakaan ataupun Perpustakaan Elektronik ialah sumber yang paling mudah diakses oleh pelajar. Pada masa kini,

kebanyakan universiti luar negara dan universiti tempatan telah menyediakan kemudahan e-perpustakaan untuk membolehkan orang ramai mengakses maklumat. Begitu juga dengan e-buku dan e-jurnal yang dapat diakses hanya melalui laman web yang disediakan. Pelajar boleh melanggan terus bahan-bahan diperlukan setelah memilih tajuk-tajuk bahan yang bersesuaian. Melalui laman web *Google* pelajar boleh mengakses bahan-bahan yang dikehendaki dengan menaip tajuk bahan yang hendak dicari. Bagi pelajar IPG, mereka boleh melanggan e-perpustakaan (*Digital Library*) daripada Universiti Terbuka Malaysia (OUM) yang mempunyai koleksi yang terdiri daripada e-buku sebanyak 72,500 tajuk dan e-jurnal sebanyak 29,566 tajuk. OUM menawarkan perkhidmatan dengan kadar yuran yang murah kepada pelajar IPG memandangkan OUM ialah rakan kongsi kepada IPG dan KPM dalam menjalankan beberapa program ijazah perguruan.

#### 8.10 Rumusan

Dalam bab 8 ini anda telah mempelajari beberapa program dalam Pembelajaran Sepanjang Uayat yang antara lain membincangkan:

(i)Pelan Pembelajaran Peribadi yang boleh dipilih oleh pelajar sekiranya berhasrat meningkatkan ilmu pengetahuan atau meningkatkan taraf pendidikan ke peringkat ijazah yang lebih tinggi. Antaranya adalah pembelajaran di rumah, pendidikan dewasa, pendidikan berterusan, pengetahuan pekerja dan persekitaran pembelajaran sendiri.

(ii)Budaya membaca kerana 'Membaca tambatan ilmu' dan terdapat beberapa langkah dalam amalan membaca yang boleh diamalkan oleh guru dalam menjamin budaya Pembelajaran Sepanjang Hayat.

(iii)Budaya menyelidik dan kepentingannya sebagai salah satu aktiviti yang sangat berkesan dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat memadangkan menerusi penyelidikan kita mula berfikir, merancang, membaca pelbagai bahan, menyediakan item-item soalan, menganalisis dan menulis laporan.



(iv) Pembelajaran melalui pemikiran reflektif yang mendorong ke arah amalan berfikir, merenung setiap tindakan, kebaikan dan kelemahan, mengenal pasti isu dan masalah serta mencari langkah-langkah dalam mengatasinya.

(v) Lingkaran pengajaran reflektif terdiri daripada pusingan yang bermula dengan merancang, bertindak, memerhati dan refleksi.

(vi) Model Penaakulan Pedagogi dan Tindakan Shulman (1987), memfokuskan proses peralihan guru pelatih daripada kefahaman, transformasi dan pelaksanaan kepada penilaian sendiri lalu membentuk kefahaman yang baharu.

(vii) Kolaborasi dan musyawarah ialah permaufakatan dalam kumpulan bagi membina keputusan terhadap sesuatu tindakan untuk mencapai satu matlamat bersama-sama.

(viii) Kursus-kursus dalam perkhidmatan diwujudkan untuk menyediakan peluang kepada guru-guru untuk memperbaharui dan menambah pengetahuan mereka, memperbaiki kecekapan mereka dan membawa anjakan paradigma ke dalam diri mereka terhadap isu-isu pendidikan.

ix) Perkembangan pesat Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) memberikan peluang kepada setiap individu mengakses pelbagai maklumat dan menjadikan masyarakat berilmu dan berdaya saing.

☺Aktiviti bersama

Sila lakukan perbincangan dengan rakan-rakan anda berhubung pembelajaran autentik yang pernah anda dan rakan-rakan anda hadapi. Bincangkan apakah ciri-ciri aktiviti tersebut yang anda fikirkan dapat dikelompokkan sebagai aktiviti pembelajaran autentik?

Rujukan

**Bruce M. Frazee, Rose A. Rudnitski (1995), *Integrated Teaching Methods: Theory, Classroom Applications and Field-Based Connections*, New York: Del mar Publishers.**

**Carr, W. & Kemmis, S. (1986), *Becoming Critical: Education Knowledge and Action Research*. Lawen, Falmer.**

**Day, C. (1999), *Developing Teachers: The Challenge of Life-Long Learning*, London: Falmer Press.**

**Elliot, ). (1988), *Action Research. 'Principles and Practice'*, Basingstoke, Macmillan.**

\_\_\_\_\_ (1991), *Action Research for Educational Change*, Open University Press.

**Ismail Zain. (2002), *Aplihasi Media dalam Pengajaran*, Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.**

**Jan Herrington, Ron Oliver and Thomas C. Reeves (2002), *Patterns of Engagement in Authentic Online Learning Environment*.**

**Jonassen, D. (1991). 'Evaluating Constructivistic Learning', *Educational Technolog}*', 31(9), Hal. 28-33.**

**Kemmis, S. & McTaggart, R. (1982), *The Action Research Planner*, Victoria: Deakin University press.**

**Kettle B. & Sellars, N. (1996), *The Development of Student Teachers Practical Theory of Teaching*', *Teaching and Teacher Education*, 12(1), Hal. 1-24.**

**Liberman. A. & Miller, I.. (1999), *Teachers-Transforming Their World and Their Work*, Alexandria, VA:ASCD.**

**Licklider, B. L. (1997), 'Breaking Ranks: Changing The in-Service Institution',**

*NASSP Bulletin*, 81 (Jan), Hal. 9-22.

**McNiff, J. (1988), *Action Research for Educational Change*, Buckingham: Open University Press.**

**M. Abdai Rathomy (1986), *Sendi Agama: Tiga Serangkai, Tauhid, Fiqih, Tasauf*, Singapura: Pustaka Nasional.**

**Moon, J. A. (2000), *Reflection in Learning & Professional Development: Theory<sup>1</sup> & Practice*, London: Kogan Page Ltd.**

**Reeves, T. C., Herrington, J., & Oliver, R. (2002), 'Authentic Activities and Online Learning', dalam A. Goody, J. Herrington, & M. Northcote (eds.), *Quality conversations: Research and Development in Higher Education*, Vol 25, Hal. 562-567, Jamison: ACT: HERDSA.**

**Schon, D. A. (1983), *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*, New York: Basic Books.**

\_\_\_\_\_ (1996), *Educating The Reflective Practitioner: Toward A New  
\_\_\_\_\_ Design for Teaching and Learning in The Professions*, San  
Francisco:

\_\_\_\_\_ Jossey-Bass, Inc.

**Somekh, B. (1988), 'The Role of Action Research in Collaborative Inquiry  
and School**

**Improvement'**, Paper to Cam Conference, **Cambridge, 25-27 March.**

Stenhouse, L. (1975), *An Introduction to Curriculum Research and  
Development*, London: Heinemann.

**Wilhelm, R. W., Coward, M. F. & Hume, L. M. (1996), 'The Effects of A  
Professional**

**Development Institute on Pre-Service Teacher's Perception of Their  
Intercultural Knowledge and Diversity'**, *Teacher Educator*, **32 (1), Hal. 48-  
61.**

**Zeichner, K. M. (1993), 'Action Research: Personal Renewal and Social  
Reconstruction'**, *Educational Action Research*, **1 (2), Hal. 99-219.**