

**PERSEPSI GURU TENTANG KEBERKESANAN PROGRAM
PERKEMBANGAN STAF (PPS)**

ANOY BINTI ABU BAKAR

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

**PERSEPSI GURU TENTANG KEBERKESANAN
PROGRAM PERKEMBANGAN STAF (PPS)**

ANOY BINTI ABU BAKAR

Laporan Projek ini Dikemukakan
Sebagai Memenuhi Sebahagian Daripada Syarat
Penganugerahan Ijazah Sarjana (Psikologi Pendidikan)

Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

MEI 2009

DEDIKASI

*Buat suami tersayang,
Hj Zaid bin Abidin
Yang sentiasa memberikan dorongan dan motivasi
Terima kasih atas segala pengorbananmu*

*Buat ibu tercinta,
Allahyarhamah Hajah Uyam binti Hj A. Rahman
Engkaulah sumber inspirasiku,
Doa mu sentiasa mengiringi kejayaan ku
Namun... kau telah pergi sebelum sempat melihat kejayaan ku
Semuga rohmu dicucuri RahmatNya...*

*Buat anak-anakku yang sentiasa sabar menanti,
Nurhafizah, Nurhidayah dan Luqman Hakiem
Jadikan jalan yang ibu rintis ini sebagai panduan, teladan, pedoman
serta asas kejayaan kalian*

*Buat semua adik-beradikku,
Rubiah, Azizah, Hamzah, Razak, Esa, Ishak, Isham dan Hanif
Budi kalian tetap ku kenang hingga ke akhir hayat,*

*Buat rakan-rakanku,
Vijaya, Farrah, Zakiah, Faridah, Naimah, Suraya, Zainab, Ani, Aton, Nani,
Siti
Segala pertolongan dan galakan kalian amat ku sanjung tinggi,
Semuga Allah Sentiasa Memelihara, Melindungi dan Membalas
budi dan jasa kalian....*

Amin Ya Rabbal A'lamin.....

PENGHARGAAN

“Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang”

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah s.w.t kerana dengan limpah kurniaNya, maka projek penyelidikan ini dapat disiapkan bagi memenuhi penganugerahan Sarjana Psikologi Pendidikan.

Pada kesempatan ini, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih kepada **Dr. Azlina binti Mohd Kosnin** selaku penyelia Projek Sarjana ini atas segala dorongan, bimbingan dan tunjuk ajar, bantuan, dan nasihat yang diberikan tanpa jemu sepanjang tempoh menjalankan kajian ini. Semoga Allah s.w.t membalas segala budi dan jasanya..... Amin Ya Rabbal A’lamin.

Terima kasih juga diucapkan kepada Dr Yeo Kee Jiar dan Dr Yusof Boon yang telah memberi dorongan dan motivasi agar projek ini disiapkan dalam semester ini.

Penghargaan juga kepada Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan Sri Rahmat, Johor Bahru diatas kerjasama yang diberikan. Ucapan terima kasih juga kepada guru-guru yang terlibat untuk menjawab soal selidik ini kerana sudi membantu untuk melaksanakan kajian ini.

Buat suami dan anak-anak tersayang, terima kasih atas segala pengorbanan. Tidak lupa juga kepada rakan-rakan seperjuangan, terimakasih atas segala dorongan dan bantuan.

Semoga Allah s.w.t melimpahkan rahmatNya ke atas kita semua. Amin.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk meninjau persepsi guru tentang keberkesanan program perkembangan staf (PPS). Kajian ini memfokuskan kepada sembilan persoalan kajian. Instrumen kajian yang digunakan adalah borang soal selidik untuk meninjau persepsi guru tentang keberkesanan PPS. Tahap PPS dikaji daripada aspek yang berkaitan dengan kemahiran mengajar guru, perkembangan guru dan motivasi guru. Seramai 85 orang guru dari SMK Sri Rahmat, Johor Bahru telah terpilih sebagai responden. Data yang dikumpul dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for The Social Science* (SPSS 13.0) untuk mendapatkan frekuensi, min, dan sisihan piawai manakala ujian-t, dan ANOVA digunakan untuk menganalisis hipotesis. Hasil kajian mendapati bahawa persepsi guru tentang keberkesanan PPS dalam meningkatkan kemahiran guru berada di tahap sederhana. Persepsi guru tentang keberkesanan PPS dalam memenuhi keperluan perkembangan guru serta meningkatkan motivasi guru pula berada pada tahap yang tinggi. Dapatan turut menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru lelaki dan wanita dan pengalaman mengajar mereka dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan kemahiran mengajar guru, memenuhi keperluan perkembangan guru dan meningkatkan motivasi guru.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate teachers' perception on the effectiveness of staff development programme (PPS). This study is focused on nine research questions. The research instrument used is questionnaire to observe the teachers' perception on the effectiveness of PPS. The PPS level is studied from aspects related to teachers' teaching skill, teachers' growth need and teachers' motivation. A total of 85 teachers from SMK Sri Rahmat, Johor Bahru are chosen to be the respondents. Data that has been collected is analyzed using *Statistical Package for The Social Science* (SPSS 13.0) to find the mean, frequency and standard deviation, while t-test and ANOVA are used to analyze the hypothesis. The findings showed that the teachers' perception on the effectiveness of PPS to increase the teachers' teaching skill was moderate. Meanwhile, the teachers' perception on the effectiveness of PPS to fulfill the teachers' growth need and to enhance the teachers' motivation was high. As for the hypothesis, there are no significant differences between the male and female teachers on their perception towards the effectiveness of PPS in increasing the teachers' teaching skill, teachers' growth need and teachers' motivation. Apart from that, there are no significant differences between the teachers' teaching experiences and their perception on the effectiveness of PPS in increasing the teachers' teaching skill, teachers' growth need and teachers' motivation.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	JUDUL	i
	HALAMAN PENGAKUAN	iii
	DEDIKASI	vi
	PENGHARGAAN	ix
	ABSTRAK	x
	ABSTRACT	xi
	KANDUNGAN	xii
	SENARAI JADUAL	xvii
	SENARAI RAJAH	xix

BAB 1	PENDAHULUAN	
--------------	--------------------	--

	1.1	Pengenalan	1
	1.2	Latar Belakang Masalah	4
	1.3	Penyataan Masalah	8
	1.4	Objektif Kajian	9
	1.5	Persoalan Kajian	10
	1.6	Hipotesis	11
	1.7	Kepentingan Kajian	12
	1.8	Batasan Kajian	13
	1.9	Definisi istilah	14

1.10	Penutup	16
------	---------	----

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	18
2.2	Konsep Program Perkembangan Staf (PPS)	18
2.3	Amalan PPS Secara Tradisional	20
2.4	Status PPS Semasa	21
2.5	Definisi PPS Berkualiti	21
2.6	Kepentingan Program Pembangunan Staf	
2.6.1	Meningkatkan Profesion Perguruan	22
2.6.2	PPS Membantu Guru Yang Baru	23
2.6.3	PPS Membantu Guru-Guru Yang Berpengalaman	23
2.7	Peranan PPS Dalam Pembelajaran Pelajar	25
2.8	Peranan PPS Dalam Keperluan Perkembangan Profesionalisme Guru	32
2.9	Ciri-ciri PPS yang berkesan	33
2.10	Kajian tentan keberkesanan PPS	35
2.11	Rumusan	36

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	37
3.2	Rekabentuk kajian	37
3.3	Tempat Kajian	38
3.4	Teknik Persampelan	38
3.4.1	Responden	38
3.4.2	Persampelan	39
3.5	Instrumen kajian	39
3.6	Kajian Rintis	43
3.7	Pentadbiran Soal Selidik	44
3.8	Kaedah Penganalisan Data	45
3.9	Penutup	47

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	48
4.2	Ciri-Ciri Demografi Responden	49
4.2.1	Tahap Pendidikan	49
4.2.2	Pengalaman Mengajar	50
4.2.3	Jantina	51
4.2.4	Bangsa	51
4.2.5	Umur	52
4.2.6	Status Perkahwinan	52
4.2.7	Pendapatan	53
4.2.8	Latihan Dalam Perkhidmatan Yang Pernah Dihadiri Sepanjang Perkhidmatan	54

4.3	Persepsi Guru Tentang Keberkesanan Program Perkembangan Staf (PPS)	55
4.3.1	Kemahiran Guru	55
4.3.2	Perkembangan Guru	57
4.3.3	Motivasi Guru	59
4.4	Tahap Penerimaan Responden Bagi Persepsi Guru Tentang Keberkesanan Program Perkembangan Staf (PPS)	61
4.5	Analisis Ujian-T Antara Guru Lelaki Dan Wanita Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS	63
4.5.1	Analisis Ujian-t Antara Guru Lelaki Dan Wanita Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS Bagi Faktor Kemahiran Guru	63
4.5.2	Analisis Ujian-T Antara Guru Lelaki Dan Wanita Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS Bagi Faktor Perkembangan Guru	64
4.5.3	Analisis Ujian-t Antara Guru Lelaki Dan Wanita Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS Bagi Faktor Motivasi Guru	64
4.6	Analisis ANOVA Sehala Antara Pengalaman Mengajar Guru Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS	65
4.6.1	Analisis ANOVA Sehala Antara Pengalaman Mengajar Guru Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS bagi Faktor Kemahiran Guru	65
4.6.2	Analisis ANOVA Sehala Antara Pengalaman Mengajar Guru Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS bagi Faktor Perkembangan Guru	66

4.6.3	Analisis ANOVA Sehalu Antara Pengalaman Mengajar Guru Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS bagi Faktor Motivasi Guru	67
4.7	Rumusan	68
BAB 5	PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	
5.1	Pengenalan	69
5.2	Rumusan Kajian	70
5.3	Perbincangan Hasil Kajian	71
5.3.1	Persepsi Guru Tentang Keberkesanan Program Perkembangan Staf terhadap peningkatan kemahiran mengajar	71
5.3.2	Persepsi Guru Tentang Keberkesanan Program Perkembangan Staf terhadap keperluan perkembangan guru	74
5.3.3	Persepsi Guru Tentang Keberkesanan Program Perkembangan Staf terhadap peningkatan motivasi guru	76
5.4	Cadangan Kajian	78
5.4.1	Cadangan kepada Guru-guru	78
5.4.2	Cadangan Kepada Pengetuan dan Pihak Pentadbir Sekolah	79
5.4.3	Cadangan Kepada PPD, JPN, KPM	80
5.4.4	Cadangan Lanjutan	80
5.5	Penutup	81
	RUJUKAN	82
	LAMPIRAN	88

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.2	Pembinaan soal selidik berdasarkan skala lima mata likert.	41
3.3	Item Soalan Mengikut Kriteria	42
3.4	Perlaksanaan Kaedah Skala Likert	42
3.5	Nilai Alpha bagi setiap objektif kajian	44
3.6	Analisa Tahap Mengikut Min	46
4.1	Taburan kekerapan dan peratus responden mengikut Tahap Pendidikan	49
4.2	Taburan kekerapan dan peratus responden mengikut Pengalaman Mengajar	50
4.3	Taburan kekerapan dan peratus responden mengikut Jantina	51
4.4	Taburan kekerapan dan peratus responden mengikut Bangsa	51
4.5	Taburan kekerapan dan peratus responden mengikut Umur	52
4.6	Taburan kekerapan dan peratus responden mengikut Status Perkahwinan	52
4.7	Taburan kekerapan dan peratus responden mengikut Pendapatan	53
4.8	Taburan kekerapan dan peratus responden mengikut Latihan Dalam Perkhidmatan Yang Pernah Dihadiri Sepanjang Perkhidmatan	54

4.9	Taburan kekerapan, peratus, min dan sisihan piawai responden mengikut kemahiran guru	56
4.10	Taburan kekerapan, peratus, min dan sisihan piawai responden mengikut perkembangan guru	58
4.11	Taburan kekerapan, peratus, min dan sisihan piawai responden mengikut motivasi guru	59
4.12	Tahap Penerimaan Responden Bagi Persepsi Guru Tentang Keberkesanan Program Perkembangan Staf (PPS)	61
4.13	Analisis Ujian-t Antara Guru Lelaki Dan Wanita Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS Bagi Faktor Kemahiran Guru	63
4.14	Analisis Ujian-t Antara Guru Lelaki Dan Wanita Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS Bagi Faktor Perkembangan Guru	64
4.15	Analisis Ujian-t Antara Guru Lelaki Dan Wanita Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS Bagi Faktor Motivasi Guru	64
4.16	Analisis ANOVA Sehalu Antara Pengalaman Mengajar Guru Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS bagi Faktor Kemahiran Guru	65
4.17	Analisis ANOVA Sehalu Antara Pengalaman Mengajar Guru Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS bagi Faktor Perkembangan Guru	66
4.18	Analisis ANOVA Sehalu Antara Pengalaman Mengajar Guru Dalam Persepsi Mereka Terhadap PPS bagi Faktor Motivasi Guru	67

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Hierarki keperluan Maslow	26
2.2	Model Perkembangan Staf	32
4.1	Tahap Penerimaan Responden Bagi Persepsi Guru Tentang Keberkesanan Program Perkembangan Staf (PPS)	62

SENARAI SINGKATAN

PPS	-	Program Perkembangan Staf
BBM	-	Bahan Bantu mengajar
KPM	-	Kementerian Pelajaran Malaysia
FPK	-	Falsafah Pendidikan Kebangsaan
PIPP	-	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
ICT	-	Information and communication technology (Teknologi Maklumat dan komunikasi)
P&P	-	Pengajaran dan pembelajaran
PIBG	-	Persatuan Ibubapa dan Guru
PPD	-	Pejabat Pelajaran Daerah
JPN	-	Jabatan Pelajaran Negeri
SPSS	-	Statistical Package for Social Sciences
STS	-	Sangat Tidak Setuju
TS	-	Tidak Setuju
AS	-	Agak Setuju
S	-	Setuju
SS	-	Sangat Setuju
SP	-	Sisihan Piawai

SENARAI SIMBOL

SIMBOL	KETERANGAN
%	Peratus
f	Frekuensi
α	<i>Cronbach Alpha</i>

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang Soal Selidik	89
B	Senarai nama guru SMK Sri Rahmat	95
C	Surat Pengesahan dari Fakulti Pendidikan	97

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pendidikan memainkan peranan yang penting dalam pembangunan sesebuah negara khasnya dalam menghasilkan tenaga manusia yang menepati keperluan pelbagai bidang dalam memajukan negara. Di samping itu, pendidikan juga berperanan membentuk corak dan mutu kehidupan manusia. Kualiti sistem pendidikan negara adalah penting dengan penekanan untuk melahirkan bangsa Malaysia sebagai generasi yang bijak, mulia dan berakhlak selaras dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK) iaitu “Pendidikan di Malaysia adalah satu usaha berterusan ke arah memperkembangkan lagi potensi individu secara menyeluruh untuk mewujudkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, jasmani, rohani dan emosi (JERI) berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Usaha ini adalah bagi melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketrampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat dan negara...”

(Kementerian Pendidikan Malaysia, 1996)

Dalam usaha kerajaan untuk merealisasikan FPK tersebut, Y.A.B Perdana Menteri Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi telah melancarkan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006-2010 pada 16 Januari 2007. Matlamat utama PIPP adalah untuk melonjakkan tahap kecemerlangan sekolah dan mengangkat martabat sistem pendidikan negara di mata dunia. PIPP menggariskan enam teras strategik untuk melahirkan modal insan yang cemerlang, produktif dan kreatif ke arah menjadikan Malaysia sebuah negara maju mengikut acuan sendiri menjelang tahun 2020. Memartabatkan profesion keguruan merupakan teras yang kelima dalam pelan tersebut (Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010, edisi pelancaran).

Pembentukan sebuah negara yang cemerlang dan pencapaian Wawasan 2020 bergantung penuh kepada satu sistem pendidikan negara yang mantap. Pendidik merupakan golongan yang berada di barisan paling hadapan dalam pelaksanaan sistem pendidikan ini dan memastikan kejayaan dasar pendidikan negara. Usaha KPM dan kerajaan dalam memartabatkan profesion keguruan berkait rapat dengan guru berkualiti dan hasrat murni KPM untuk memastikan guru berkualiti ini kekal berkualiti sepanjang tempoh perkhidmatan mereka (YB Dato' Sri Hishamuddin Tun Hussein, PIPP 2006-2010).

Tugas, tanggungjawab dan peranan guru hari ini adalah lebih berat serta kompleks akibat daripada perkembangan pendidikan negara yang pesat. Sebagai pendidik, guru haruslah menyedari tugas dan amanah yang diserahkan kepadanya untuk mendidik generasi yang akan menjadi insan berguna di dalam masyarakat. Perubahan sistem pendidikan yang pesat dalam dekad 90-an, memerlukan guru mereformasikan diri ke arah pandangan, sikap dan daya usaha melengkapkan diri dengan ilmu pengetahuan dan kemahiran mengajar yang canggih, demi meningkatkan keupayaan dan prestasinya dalam bidang kerja yang kian mencabar.

Ekoran daripada reformasi pendidikan yang dilancarkan, tugas dan kerja guru hari ini tidak sama seperti masa lalu (Mok, 2007). Guru masa kini berperanan sebagai pembimbing, fasilitator dan pemberi rangsangan dalam bilik darjah. Tugasnya bukan

sahaja mengajar ilmu pengetahuan, malah berusaha mengembangkan potensi murid secara menyeluruh dari segi intelek, rohani, jasmani dan emosi; mendidik murid supaya menjadi insan yang berilmu pengetahuan dan menguasai kemahiran pengurusan ICT, serta berakhlak mulia, berani dan sanggup menghadapi cabaran hidup serta berguna untuk pembangunan negara (Wawasan 2020, YB. Tun Dr. Mahathir , 1991).

Untuk menghadapi cabaran dan tuntutan daripada perubahan strategi P&P dalam bilik darjah supaya memainkan peranannya dengan lebih berkesan, guru perlu meningkatkan kualiti diri dari semasa ke semasa. Guru berkualiti mampu melahirkan pelajar berilmu dan berketrampilan yang bakal menjadi warga negara yang dapat memimpin dan membentuk negara cemerlang, gemilang dan terbilang di persada dunia. Bagi menjamin seseorang guru kekal berkualiti sepanjang masa, guru harus sentiasa berusaha melengkapkan diri dengan mengemaskini ilmu pengetahuan dan kemahiran mengajar.

Guru yang berkualiti juga merupakan guru yang sentiasa berusaha memperkembangkan profesion keguruannya melalui pendidikan sepanjang hayat kerana faktor pendidikan itu sendiri mengalami pelbagai perubahan. Peningkatan profesionalisme guru ini seterusnya akan memperbaiki pencapaian pelajar dan meningkatkan kecemerlangan sekolah. Dalam sistem pendidikan yang menitikberatkan akauntabiliti berasaskan pencapaian pelajar, peningkatan dan kemajuan sekolah secara berterusan melambangkan peningkatan kepelbagaian corak pengajaran dan menggalakkan proses pembelajaran secara besar-besaran yang dihasilkan melalui peningkatan profesionalisme guru. Matlamat akauntabiliti berasaskan pencapaian adalah untuk menambahbaikkan kualiti pembelajaran pelajar dan meningkatkan prestasi sekolah. Peningkatan pendidikan juga memerlukan pelaburan dalam perkembangan dan pembangunan para pendidik. Guru merupakan tonggak utama dalam apa juga kemajuan sekolah (Stonge, 1997). Justeru, pendidikan guru haruslah diutamakan dalam segala usaha meningkatkan kemajuan pendidikan dalam masyarakat (Skyes, 1996).

Menurut Duke (1993), "*a profession is never mastered, it can only be developed*". Justeru, usaha-usaha dan pelaburan ke arah mempertingkatkan dan memperkembangkan kualiti guru di semua peringkat harus dititikberatkan. Beberapa langkah telah dan akan dilakukan sama ada di peringkat sekolah, daerah, negeri atau kebangsaan ke arah penambahbaikan berterusan. Antaranya adalah meningkatkan ilmu melalui kursus, seminar, perkongsian ilmu atau perbincangan, pembacaan, dan amalan pendidikan sepanjang hayat.

1.2 Latar belakang masalah

Perkembangan profesionalisme guru merupakan satu aspek penting dalam usaha kerajaan untuk memartabatkan profesion perguruan seperti yang terkandung dalam PIPP 2006-2010.

Guru merupakan pemangkin wadah perjuangan untuk pelajar membina daya pemikiran yang analitikal, kritis dan kreatif bagi membentuk individu-individu yang boleh menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang berlaku di sekeliling mereka. Oleh yang demikian, guru itu sendiri harus memperlengkapkan diri dengan menguasai kemahiran dan pengetahuan yang terkini untuk menjalankan tugas mereka. Justeru, guru harus meningkatkan profesionalisme diri masing-masing melalui PPS yang disediakan di sekolah. Profesionalisme diri merupakan hasil daripada suatu proses pemikiran profesional dan tindakan pembelajaran sepanjang hayat. Dalam proses ini, guru menyemak semula, memperbaharui dan melanjutkan komitmen mereka sebagai agen perubahan terhadap tujuan pengajaran; mereka juga menguasai dan memperkembangkan secara kritikal pengetahuan, kemahiran, serta kecerdasan pelbagai yang diperlukan dalam pengajaran (Day, 1999).

Salah satu dimensi profesionalisme ialah kerelaan untuk melanjutkan pemahaman mereka terhadap pengajaran dan menghalusi kesenian mereka. Seorang guru yang

cemerlang dan berkualiti harus meneruskan pendidikannya sepanjang hayat kerana faktor pendidikan sendiri mengalami pelbagai perubahan. Istilah-istilah baru, kaedah pengajaran-pembelajaran yang terkini, teknik-teknik pengajaran, inovasi dan penggunaan ICT dalam pendidikan adalah beberapa contoh perubahan yang signifikan dalam pendidikan. Antara strategi yang membolehkan peningkatan profesionalisme termasuklah melibatkan diri dalam latihan dalaman, kursus pendek kelolaan sekolah, penyelidikan tindakan, sistem pementoran, kerjasama kolaborasi, dan kursus ICT yang terkandung dalam program perkembangan staf atau PPS (Esah, 2003). Apabila guru melibatkan diri dalam PPS yang berkualiti, secara tidak langsung motivasi mereka untuk terus melibatkan diri dalam aktiviti yang dijalankan akan meningkat dan perkembangan profesionalismenya turut meningkat. Guru juga dapat meningkatkan kompetensi dalam profesion dan memperkukuh profesionalisme diri selain mengembangkan potensi diri ke tahap yang diinginkan. Keperluan-keperluan ini dapat dipenuhi melalui peluang perkembangan yang berkualiti (Miller, Smith, & Tilstone, 1998).

PPS yang berkualiti seharusnya bermatlamat, kolaboratif melibatkan perkongsian pengetahuan di kalangan guru, kekal dan intensif, serta mengandungi elemen pemantauan dan penilaian (Darling-Hammond, 1997). PPS yang berkualiti merupakan asset yang paling berharga bagi guru dan pentadbir. Keberkesanannya dapat dilihat melalui peningkatan kompetensi, motivasi dan efikasi guru serta peningkatan pembelajaran pelajar (Owens, 1991). Apabila guru menyertai PPS yang berkesan, guru tersebut dapat meningkatkan sikap yang positif untuk mengaplikasi pengetahuan dan kemahiran yang baru. Sikap positif terhadap pengajarannya sendiri secara langsung dapat meningkatkan kebertanggungjawabannya terhadap pembelajaran pelajar (Guskey, 1989). Hasilnya pula dapat diterjemahkan melalui peningkatan pencapaian pelajar (Rosenholtz & Smylie, 1984). Adakah PPS yang dijalankan di sekolah dapat memenuhi keperluan perkembangan yang diharapkan oleh guru tersebut?

Semenjak pertengahan 1980an lagi, perkembangan staf telah menjadi fokus utama pelbagai kajian (Annick, 2001). Malangnya, program perkembangan staf (PPS) biasanya adalah tidak berkesan. Menurut Guskey (1986), hampir setiap kajian ke atas

perkembangan staf yang dijalankan sepanjang tempoh tiga puluh tahun lalu menekankan secara amnya tentang ketidakberkesannya. Antara faktor yang dikenalpasti sebagai penyebab ketidakberkesanan PPS termasuklah kegagalan mengenalpasti keperluan dan kepentingan perkembangan staf, menawarkan latihan dalam perkhidmatan yang hanya sekali dan tiada aktiviti susulan. Walaubagaimanapun, PPS yang berkesan akan diperolehi dengan menyediakan perancangan dan pentaksiran yang sistematik.

Dalam tahun 90an, perkembangan staf mula mendapat tempat dalam agenda pendidikan negara (Mok, 2007). Pada masa kini, perkembangan profesionalisme guru dilihat sebagai faktor penting dalam kejayaan pelajar dan kejayaan sekolah secara amnya (Hirsh, 2003B; Kelleher, 2003; Richardson, 2002; USDE, 2003).

Dalam kepelbagaian usaha ke arah memartabatkan profesion perguruan, kerajaan telah mengeluarkan pekeliling perkhidmatan bilangan 6 tahun 2005 yang mewajibkan setiap guru menghadiri kursus, latihan, atau program perkembangan sekurang-kurangnya tujuh (7) hari atau 42 jam dalam setahun, agar guru dapat memperluaskan diri dengan pelbagai kaedah P&P terkini dalam bilik darjah, teknik-teknik pengajaran yang kreatif dan inovatif serta penggunaan ICT dalam pendidikan selaras dengan perubahan semasa dalam pendidikan. Bagi memenuhi kehendak pekeliling tersebut, program perkembangan staf (PPS) telah diperkenalkan dan seterusnya dilaksanakan di sekolah. Ia merupakan satu proses latihan untuk meningkatkan kualiti guru dalam proses P&P khasnya serta memantapkan kemahiran menjalankan tugas amnya. PPS juga dapat meningkatkan kemahiran guru dalam bidang tertentu seperti penggunaan BBM yang lebih canggih, kemahiran di bidang ICT, dan pengurusan bilik darjah. Di samping itu, PPS juga menjadi medan untuk meningkatkan serta mengukuhkan pengetahuan tentang tugas, kemahiran, sikap, serta menjurus kepada peningkatan pembangunan guru menerusi kebolehan yang dikembangkan.

Sehubungan ini, keberkesanan Program Perkembangan Staf (PPS) yang dijalankan di sekolah dilihat sebagai wadah yang amat bersesuaian dan mampu membantu ke arah mencapai matlamat yang diharapkan. Segala pengetahuan dan kemahiran yang

diperolehi oleh guru selepas mengikuti PPS dapat mempertingkatkan keupayaan dan prestasinya dalam bidang pendidikan yang kian kompleks, canggih dan mencabar serta memberikan manfaat kepada kejayaan pelajar dan seterusnya meningkatkan prestasi sekolah (*National Foundation for the Improvement of Education [NFEI], USA, 1996*).

Menurut Elmore (2002), sesungguhnya PPS yang berkesan amatlah bermanfaat kepada para guru dan pihak-pihak yang bertanggungjawab dalam pendidikan sekolah. Guru-guru mendapat manfaat melalui PPS yang berkesan apabila ada peningkatan dalam kemahiran mengajar, motivasi, kompetensi dan keperluan perkembangan guru. Pihak pentadbir sekolah memperolehi guru-guru yang dapat meningkatkan kualiti pengajaran di sekolah, manakala pengetua pula secara tidak langsung mendapat faedah melalui PPS yang berkesan melalui peningkatan P&P guru serta pencapaian pelajar. Pihak PPD dan JPN juga mendapat kesannya apabila gred purata pencapaian sekolah meningkat akibat daripada peningkatan kemahiran P&P guru. Oleh yang demikian, PPS yang berkesan menjadi batu loncatan untuk mengubah individu serta seluruh organisasi sekolah ke arah peningkatan yang diterjemahkan melalui kemajuan pencapaian pelajar.

Menurut Guskey (1989), pembelajaran pelajar adalah matlamat yang ingin dicapai melalui PPS, justeru PPS yang berkesan adalah amat berharga kepada para pelajar. Apabila guru mengikuti PPS yang berkesan, mereka meletakkan harapan yang tinggi ke atas pembelajaran sendiri dan seterusnya diagihkan kepada para pelajarnya. Sikap yang positif terhadap pengajarannya akan lebih terserlah apabila guru dapat mengaplikasi ilmu dan kemahiran yang baru diperolehinya dalam PPS. Sikap yang sedemikian ini akan menjurus kepada peningkatan tanggungjawab guru terhadap pembelajaran pelajarnya (Guskey, 1989). Secara tidak langsung, guru akan memindahkan maklumat yang baru diperolehinya ke dalam pedagogi dan P&P, seterusnya dapat menyediakan maklumat terkini tentang ilmu, kemahiran dan teori kepada para pelajarnya. Hal ini sedikit sebanyak mengakibatkan tahap pertumbuhan, perkembangan dan pencapaian pelajar meningkat (Rosenholtz & Smylie, 1984).

1.3 Pernyataan masalah

Perkembangan profesionalisme guru merupakan kunci ke arah memartabatkan profesion keguruan (PIPP 2006-2010). Kecemerlangan sesebuah organisasi sekolah sangat bergantung kepada kualiti stafnya yang meliputi pelbagai aspek termasuk kemahiran, pengetahuan, keperluan perkembangan dan motivasi. Pelbagai program perkembangan staf telah dilaksanakan di sekolah-sekolah sepanjang tahun 2008 mengikut keperluan guru selaras dengan perubahan terkini dalam pendidikan negara demi memartabatkan profesionalisme guru dan seterusnya mencapai visi sekolah yang telah ditetapkan. Kajian ini dilakukan bagi meninjau persepsi guru tentang sejauh mana PPS yang telah dilaksanakan di SMK Sri Rahmat memberi kesan ke atas tiga bidang profesionalisme: meningkatkan kemahiran P&P guru, memenuhi keperluan perkembangan guru, dan meningkatkan motivasi guru.

1.4 Objektif kajian

Tujuan utama kajian ini adalah untuk :

1. Mengenalpasti persepsi guru tentang sejauh mana PPS yang dilaksanakan dapat meningkatkan kemahiran mengajar guru.
2. Mengenalpasti persepsi guru tentang sejauh mana PPS yang dilaksanakan dapat memenuhi keperluan perkembangan guru.
3. Mengenalpasti persepsi guru tentang sejauh mana PPS yang dilaksanakan dapat meningkatkan motivasi guru .
4. Untuk mengenalpasti perbezaan antara guru lelaki dan wanita dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan kemahiran mengajar guru
5. Untuk mengenalpasti perbezaan antara guru lelaki dan wanita dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam memenuhi keperluan perkembangan guru
6. Untuk mengenalpasti perbezaan antara guru lelaki dan wanita dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan motivasi guru
7. Untuk mengenalpasti perbezaan antara pengalaman mengajar guru dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan kemahiran mengajar guru
8. Untuk mengenalpasti perbezaan antara pengalaman mengajar guru dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam memenuhi keperluan perkembangan guru
9. Untuk mengenalpasti perbezaan antara pengalaman mengajar guru dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan motivasi guru

1.5 Persoalan kajian

1. Apakah persepsi guru tentang keberkesanan PPS terhadap peningkatan kemahiran mengajar guru ?
2. Apakah persepsi guru tentang keberkesanan PPS terhadap keperluan perkembangan guru?
3. Apakah persepsi guru tentang keberkesanan PPS terhadap peningkatan motivasi guru?
4. Adakah terdapat perbezaan antara guru lelaki dan wanita dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan kemahiran mengajar guru
5. Adakah terdapat perbezaan antara guru lelaki dan wanita dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam memenuhi keperluan perkembangan guru
6. Adakah terdapat perbezaan antara guru lelaki dan wanita dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan motivasi guru
7. Adakah terdapat perbezaan antara pengalaman mengajar guru dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan kemahiran mengajar guru
8. Adakah terdapat perbezaan antara pengalaman mengajar guru dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam memenuhi keperluan perkembangan guru
9. Adakah terdapat perbezaan antara pengalaman mengajar guru dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan motivasi guru

1.6 Hipotesis

- Hipotesis nol 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru lelaki dan wanita dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan kemahiran mengajar guru
- Hipotesis nol 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru lelaki dan wanita dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam memenuhi keperluan perkembangan guru
- Hipotesis nol 3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru lelaki dan wanita dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan motivasi guru
- Hipotesis nol 4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pengalaman mengajar guru dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan kemahiran mengajar guru
- Hipotesis nol 5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pengalaman mengajar guru dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam memenuhi keperluan perkembangan guru
- Hipotesis nol 6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pengalaman mengajar guru dalam persepsi mereka terhadap PPS dalam meningkatkan motivasi guru

1.7 Kepentingan kajian

“As teachers we must believe in change, we must know it is possible, or we wouldn't be teaching – because education is a constant process of change. Every single time you ‘teach’ something to someone, it is ingested, something is done with it, and new human being emerges.”

(Leo Buscaglia)

Ungkapan di atas menggambarkan betapa pentingnya peranan guru sebagai penyampai ilmu dan kemahiran kepada pelajar-pelajar dan mencorak mereka. Guru diibaratkan sebagai lilin yang menyinarakan hidup pelajar. Namun sebagai guru, mereka harus peka terhadap perubahan yang berlaku dalam pendidikan. Guru sebagaimana ditakrifkan oleh Imam Al-Ghazali sebagai seseorang yang menyampaikan sesuatu yang baik, positif, kreatif atau membina kepada seseorang yang berkemampuan tanpa mengira peringkat umur walau terpaksa melalui pelbagai cara dan kaedah sekali pun tanpa mengharapkan sebarang ganjaran (Hamid Fahmy Zarkasyi, 1990).

Dalam era teknologi moden, perkembangan ilmu pengetahuan dan kemahiran dalam mata pelajaran, inovasi dalam pedagogi menuntut agar guru-guru dilatih semula sepanjang perkhidmatannya. Antara caranya adalah dengan mengikuti PPS di sekolah.

Dapatan daripada kajian ini dapat membantu pihak pentadbir dan guru-guru di SMK Sri Rahmat dalam aspek-aspek berikut.

Kajian ini dapat memberi maklumbalas kepada semua yang terlibat dalam proses perancangan, pembangunan, dan pelaksanaan dalam perkembangan profesionalisme tentang persepsi guru ke atas pelaksanaan program-program pembangunan staf yang berkualiti agar program-program yang akan dijalankan kelak dapat memenuhi keperluan perkembangan guru di SMK Sri Rahmat. PPS itu juga dapat difokuskan kepada aspek-

aspek kemahiran dan pengetahuan dalam P&P, peningkatan pengetahuan dalam tugas, dan peningkatan motivasi guru.

Seterusnya, kajian ini dapat memberikan maklumat kepada pengetua tentang keberkesanan sesuatu PPS yang dijalankan. Dengan mengenalpasti PPS yang berkualiti, pengetua dapat menyalurkan dana kepada aktiviti-aktiviti yang menyumbang ke arah peningkatan dan kemajuan guru dan pelajar di sekolah ini, seperti mewujudkan tempat kerja yang kondusif serta mencerminkan pembelajaran sepanjang hayat.

Kajian ini juga akan memberi maklumat kepada Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) dan Jabatan Pelajaran Negeri Johor (JPNJ) tentang sejauh mana aktiviti dan sumber yang diperlukan oleh guru untuk membantu mereka meningkatkan profesionalisme telah dilaksanakan dalam program perkembangan staf di SMK Sri Rahmat. Dengan pengetahuan ini, PPD atau JPNJ dapat menyediakan guru dengan peluang-peluang perkembangan staf yang berkualiti melalui kursus pendidikan yang selaras dengan misi Kementerian Pelajaran untuk dipraktikkan bersama pelajar.

1.8 Batasan kajian

Kajian ini hanya berfokus kepada guru-guru SMK Sri Rahmat, Johor Bahru sahaja. Ia meninjau persepsi guru tentang keberkesanan PPS yang dilaksanakan sepanjang tahun lepas (2008). Dapatan kajian ini bergantung kepada hasil soal selidik yang dibina oleh pengkaji berdasarkan persoalan kajian.

Keputusan kajian adalah berdasarkan jawapan yang diberikan oleh responden. Walau bagaimanapun, ketepatan jawapan mereka mungkin dipengaruhi oleh faktor dalaman diri responden seperti psikologi, tugas, diri, emosi, persekitaran, dan rasa bertanggungjawab terhadap jawapan yang diberikan oleh guru-guru tersebut.

Hasil kajian ini juga tidak boleh digeneralisasikan kepada sekolah lain kerana faktor yang berbeza dan hasilnya hanya sesuai untuk sekolah ini sahaja (Johnson & Christensen, 2000).

1.9 Definisi istilah

1.9.1 Program Perkembangan Staf (PPS)

Menurut Fernstermacher & Berliner (1983), program perkembangan staf (PPS) merupakan satu proses latihan yang direkabentuk untuk meningkatkan kualiti guru dalam proses P&P khasnya serta memantapkan kemahiran mengurus bilik darjah amnya. Ia menjadi medan untuk meningkatkan pengetahuan tentang tugas, kemahiran, sikap, serta menjurus terhadap peningkatan pembangunan pelajar menerusi kebolehan yang dikembangkan. Ia meliputi latihan dalaman, latihan dalam perkhidmatan, kursus, ceramah, bengkel, kajian tindakan, lawatan dan sebagainya yang dikaitkan dengan perkembangan guru dalam konteks sekolah.

Dalam kajian ini PPS merujuk kepada segala program perkembangan seperti kursus, latihan dalaman, program 'micro-teaching', bengkel dan lain-lain yang dilaksanakan di SMK Sri Rahmat, Johor Bahru sepanjang tahun 2008 (1 Januari hingga 31 Disember).

1.9.2 Guru

Menurut Kamus Dewan (2000), guru adalah pendidik, pengajar dan pengasuh. Di Malaysia, mereka merupakan individu yang telah mempunyai kelulusan ilmu pendidikan sama ada lepasan maktab, institusi perguruan atau universiti, yang dilantik oleh Kementerian Pelajaran Malaysia di sesebuah sekolah untuk menjalankan tugas sebagai pendidik, sekaligus berfungsi sebagai pemberi ilmu, pembimbing dan berupaya menjadi

model kepada semua warga sekolah dan masyarakat. Sebagai tenaga pengajar yang bertauliah, guru turut membawa konotasi sebagai seorang yang berupaya membantu pelajar dari segi penguasaan ilmu dan perubahan sikap ke arah yang sewajarnya.

Dalam kajian ini guru merupakan semua pendidik yang mengajar di SMK Sri Rahmat pada tahun 2009 yang menjadi responden bagi soal selidik ini.

1.9.3 Kemahiran guru

Mengikut istilah yang digunakan dalam dokumen standard guru Malaysia (Mok, 1997), kemahiran guru membawa maksud kemahiran profesionalisme guru berdasarkan amalan nilai profesionalisme, pengetahuan dan kefahaman, dan kemahiran P&P. Menurut Ramlah dan Mahani (2004), kemahiran guru diperolehi melalui pelbagai pengalaman mengajar di tempat yang berbeza, persekitaran yang berlainan dari segi pelajar dan tahap pengetahuan telah berkembang setelah menghadiri pelbagai kursus pendidikan. Dengan ini, corak pengajaran guru menjadi lebih mantap dan dapat membimbing pelajar menguasai pelajaran dengan lebih efektif.

Dalam kajian ini, kemahiran guru meliputi pelbagai kemahiran mengajar yang diperolehi menerusi penyertaan dalam pelbagai PPS yang dilaksanakan sepanjang tahun 2008 di SMK Sri Rahmat..

1.9.4 Perkembangan guru

Menurut Mok (2007), perkembangan guru merujuk kepada segala usaha yang dilakukan oleh guru yang membawa perubahan dan pengubahsuaian terhadap teknik dan kemahiran P&P, demi meningkatkan prestasi dan memberi perkhidmatan yang bermutu tinggi dalam bidang profesion mereka.

Dalam kajian ini, perkembangan guru merangkumi aspek-aspek peningkatan dalam keilmuan dan kemahiran pedagogi dan P&P yang menjurus kepada peningkatan profesionalisme guru yang diperolehi setelah mengikuti PPS sepanjang tahun 2008 di SMK Sri Rahmat.

1.9.5 Motivasi guru

Motivasi ialah penggerak kepada kemahuan dan keinginan untuk berjaya atau untuk mencapai sesuatu (Saedah, Zainun, T.Mohani, 1996). Guru memerlukan motivasi untuk menggerakkan dirinya untuk mencapai kualiti kerja. Sebagai kesimpulannya, motivasi boleh dikatakan sebagai kuasa yang menggerakkan manusia mencapai sesuatu matlamat. Dorongan itu akan kekal sehinggalah seseorang itu mencapai matlamat yang diharapkan.

Dalam kajian ini, motivasi guru merujuk kepada elemen dorongan yang menjadi perangsang kepada guru-guru SMK Sri Rahmat untuk menjalankan tugas dengan lebih berkesan selepas mengikuti PPS, dan motivasi untuk terus menyertai PPS pada masa akan datang.

1.10 Penutup

Kajian ini dibuat berdasarkan situasi atau fenomena yang dapat kita lihat dalam dunia pendidikan pada masa kini. Globalisasi dan perubahan dalam dasar pendidikan Malaysia yang menuju ke arah kemajuan sosio ekonomi pula membuktikan guru perlu meningkatkan profesionalisme diri untuk seiring dengan ledakan maklumat terkini. Antara strategi yang membolehkan peningkatan profesionalisme diri termasuk melibatkan diri dalam latihan dalaman, kursus pendek, pementoran, amalan refleksi melalui penulisan reflektif, kajian tindakan, bengkel, 'micro-teaching' dan lain-lain aktiviti program perkembangan staf (PPS). Dalam era teknologi moden, perkembangan ilmu pengetahuan dan kemahiran sememangnya dapat memperkukuh dan mengembangkan potensi insan ke arah mencapai kecemerlangan yang diharapkan. Justeru, PPS yang berkesan adalah menjadi matlamat utama dalam meningkatkan kualiti guru dan seterusnya pembelajaran pelajar.

RUJUKAN

- Abdul Rahim Abdul Rashid et. Al. 2000. Panduan Latihan Mengajar. Dewan Bahasa dan Pustaka, K.L.
- Abdullah Hassan, Ainon Mohd. 2000. Kemahiran Interpersonal untuk Guru Bestari. Utusan Publications and Distributions Sdn Bhd.
- Abdal-Haqq, I. (1996). Making time for teacher professional development. *ERIC Digest*. Retrieved January 1, 2004, from the ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education database: <http://www.ericfacility.net/ericdigests/ed400259.html>.
- Alber, S. & Nelson, J. (2002, Spring). Putting research into the collaborative hands of teachers and researchers: An alternative to traditional staff development. *Rural Special Education Quarterly*, 21(2), 25-32.
- Albert, Linda. 1989. *A Teacher's Guide to Cooperative Discipline; How to manage your classroom and promote self-esteem*. PA. American Guidance Service.
- Annick, M. Brennen (2001). A Comprehensive Paper on Staff Development. Articles & Resources On Educational Administration & Supervision, 3-4.
- Atan Long (1988). *Pedagogi Kaedah Mengajar Am*. Petaling Jaya: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Atan Long (1991). *Pedagogi Kaedah Am Mengajar*. Petaling Jaya: Amiza Publishing Sdn. Bhd
- Azizi et. Al (2007). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Publications & Distribution Sdn. Bhd.
- Ben-Peretz, Miriam. 2001. The Impossible Role of Teacher Educators in a Changing World. Dalam *Journal of Teacher Education*, Vol.52, No1, pp. 48-56, Jan.-Feb 2001.
- Broadhead, P. (1976). Changing practice, feeling good: Primary professional development explored. *Journal of Education*, 25 (3).
- Brophy, Jere E., Good. (1997). The growing importance of staff development. Looking in classrooms. New York: Addison Wesley Educational Publishers.

- Burnham J.W & O'Sullivan F. 2006. Leadership & Professional Development in School. Institut Terjemahan Negara Malaysia Bhd. K.L
- Calder, Isobel & Grieve, Ann. 2004. Working with other adults: what teachers need to know. Dalam *Educational studies*, Vol.30, No.2, June 2004, pp. 113-125.
- Charles, C. B., 1972. *Educational Psychology; The Instructional Endeavor*, , St. Louis. The C.V. Mosby Co
- Cook, C., & Fine, C. (1996). *Critical issue: Realizing new learning for all students through professional development*. Retrieved October 24, 2002, from <http://www.ncre.org/sdrs/areas/issues/educatrs/profdev1/pd200.htm>.
- Coombs, B. 2006. Mengajar Secara Efektif. Institut Terjemahan Negara Malaysia Bhd. K.L
- Constable, H. (1995). Developing Teachers As Extended Professionals in Busher, H. and Saran, R. Managing Teachers As Professionals in Schools. London: Kogan Page.
- Cresap, McCormick, & Paget. (1984). *Teacher incentives: A tool for effective management*. Reston, VA: The National Association of Secondary School Principals USA.
- Crow and Crow. 1983. Psikologi Pendidikan untuk guru. Dewan Bahasa dan Pustaka, KPM.
- Danielson, C., & McGreal, T. L. (2000). *Teacher evaluation: To enhance professional practice*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Dares, C. John, Plako Marsha A. (1995). Supervision as effective staff development and inservice education. Prospect Heights, Illinois: Waveland Press.
- Darling-Hammond, C. (1990). Teacher Professionalism: Why and How? In Lieberman, A. (Ed). *Schools as Collaborative Cultures: Creating the Future Now*. London: Falmer Press.
- Darling-Hammond, L. (1990). Teacher evaluation in transition: Emerging roles and evolving methods. In Millman, J., & Darling-Hammond, L. (Eds.), *The New Handbook of Teacher Evaluation: Assessing Elementary and Secondary School Teachers* (pp.17-32). Newbury Park, CA: Corwin Press, Inc.
- Day, C. (1999). Developing teachers: The challenges of lifelong learning. London: Falmer Press.

- Duke, D. L. (1993, May). Removing barriers to professional growth. *Phi Delta Kappan*, 702-712.
- Ee Ah Meng (1994). *Siri Pendidikan Guru: Sekolah Dan Bilik Darjah*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti Sdn. Bhd
- Elmore, R. F. (2002). Bridging the gap between standards and achievement: The imperative for professional development in education. Albert Shanker Institute. Retrieved October 2003, from http://www.ashankerinst.org/Downloads/Bridging_Gap.pdf.
- Esah Sulaiman (2003). *Asas Pedagogi*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Fullan, M. & Hargreaves, A. (1993). *Changes forces: Probing the depth of educational reform*. London : Falmer Press.
- Fullan, M. (1982). *The meaning of educational change*. New York, NY: Teachers College Press.
- Grant, C. M. (n.d.). *Professional development in a technological age: New definitions, old challenges, new resources*. Retrieved October 24, 2002, from http://ra.terc.edu/publications/TERC_pubs/tech-infusion/prof_dev_frame.html.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin press.
- Habibah Elias & Rahil Hj. Mahyuddin. 1990. *Psikologi Pembelajaran*. Dewan Bahasa dan Pustaka, KPM.
- Hamid Fahmy Zarkasyi (1990). *Pemikiran Al Ghazali tentang pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Henry, Ullmer, L. A (1978) *Effective Teaching in School*, Oxford: Basil Blackwell.
- Hoy, K and Miskel, G. 1996. *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. McGraw-Hill, Inc.
- Hussein Mahmood (1993). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Izam Fairus Kamaruddin (2002). *USM Usaha Hasilkan Siswazah Berkualiti*. Berita USM.

- Inger, Morton (1993). *Teacher Collaboration in Secondary Schools*. California: National Center for Research in Vocational Education, UC Berkeley. Diperoleh daripada <http://www.ncrve.berkeley.edu/CenterFocus/gse.html> (diakses: 23.12.2004)
- Johnson, B., & Christensen, L. (2000). *Educational research: Quantitative and qualitative approaches*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Joyce, B., & Showers, B. (1995). *Student achievement through staff development*. White Plains, NY: Longman
- Kagan, D.M. (1992). Professional growth among preservice and beginning teachers. *Review of Educational Research*, 62 (2), 129-169.
- Kerlinger, F.N. 1986. *Foundations of behavioural research*. Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich.
- Kok, Thomas (1997), *Rencana mengenai pendidikan melalui komputer*. Ipoh: Jabatan Pendidikan Negeri Perak.
- Knowles, M. (1980). *The modern practice of adult education*. Chicago, IL: Association/Follett Press.
- Lieberman, A., & Miller, L. (1979). *Staff development: New demands, new realities, new perspectives*. New York: Teachers College Press.
- Marimuthu, T. 1990. *Pengenalan Sosiologi Pendidikan*. Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- McPhail, J. C. (1995, May). Phenomenology as philosophy and method. *Remedial and Special Education*, 16(3), 159-166.
- Melinda Backus (2005). *A descriptive analysis of the quality of staff development as perceived by West Virginia teachers*. Dissertation, Marshall University, USA.
- Miller, C., Smith, C., & Tilstone, C. (1998, June). Professional development by distance education: Does distance lend enhancement? *Cambridge Journal of Education*, 28(2), 221-231.
- Mohd Amin et. Al (2002). *Mengembangkan profesionalisme guru melalui penggunaan ICT*. Jurnal IPBA/ Jilid 3 : Bilangan 2
- Mohd Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Najib Abdul Ghafar.(1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai, Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

- Mohd Najib Abd Ghafar (2003). *Rekabentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan*. Skudai.: Universiti Teknologi Malaysia
- Mohd. Salleh Abu dan Zaidatun Tasir (2001). *Pengenalan Kepada Analisa Data Berkomputer: SPSS 11.0 for Windows*. Kuala Lumpur: Venton.
- Mohd Ali Albar, (1992). *Perkembangan Manusia Menurut Ilmu Perubahan Dan Al-Quran*, Kuala Lumpur : Crescent News Sdn. Bhd.
- Mohd Salleh Lebar, (1999). *Asas Psikologi Perkembangan*, Kuala Lumpur : Utusan Publication.
- Mohd. Salleh Abu dan Zaidatun Tasir (2001). *Pengenalan Kepada Analisa Data Berkomputer: SPSS 11.0 for Windows*. Kuala Lumpur: Venton.
- Mohamed Sidek Daud (2000). *Persepsi Guru Sekolah Menengah Terhadap Pengajaran dalam Bahasa Inggeris*. Tesis Ijazah Sarjana Muda, Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Mohd Daud Hamzah, (1990). *Emosi Dalam Pembelajaran*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mok Soon Sang (2007). *Kursus Penilaian Tahap Kecekapan (P.T.K) : Pengajaran & Pembelajaran (P&P) untuk Pegawai Perkhidmatan Pelajaran Gred DG34, DG44, & DG48 (KUP)*. Puchong, Selangor: Multimedia-ES Resources Sdn. Bhd.
- Morrison, J.E. 1991. *Training for Performance: Principles of Applied Human Learning*. John Wiley & Sons Ltd., England.
- Muhammad Najib. 2005. *Hikmah dan Motivasi Menuju Kejayaan – Nasihat, Inspirasi, Peringatan*. Siri anda hebat: Berlian Publication, Percetakan Zafar.
- M Najib Ghafar. 1999. *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbit UTM.
- National Foundation for the Improvement of Education. (2003). Using data about classroom practice and student work to improve professional development for educators. Retrieved December 15, 2003, from <http://www.nfie.org>. Owens, G. R. (1991). *Organizational behavior in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Noor Azidah (2005). *Kaitan antara kepuasan latihan dan kepuasan kerja staf Yayasan Pembangunan keluarga Darul Takzim, Johor Bahru*. Tesis Ijazah Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Noran Fauziah Yaakub. 1988. *The relationship between personality traits, motives for teaching and teacher training attitudes towards teaching and their performances*. Disertai PhD.

- Normawati (2000). *Kepentingan latihan di kalangan pekerja kilang Good Year (M) Bhd, Shah Alam, Selangor*. Tesis Ijazah Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010 (2006). Edisi Pelancaran. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Rashidi Azizan dan Abdul Razak Aabib (1995). *Pengajaran Dalam Bilik Darjah*. Kuala Lumpur: Masa Enterprise.
- Robiah Sidin. 2003. *Teori Pentadbiran Pendidikan – Satu Pengenalan*. UKM Bangi.
- Rosenholtz, S. J., & Smylie, M. A. (1984, November). Teacher compensation and career ladders. *Elementary School Journal*, 85(2), 149-166.
- Rust, L. W. (1997). “ Interest. “ dlm Ball, S *Motivation in Education*. New York : Academic Press.
- Ryans, D.G. 1960. *Characteristics for teachers*. Washington: ACE.
- Ryans, D.G. 1960. *Characteristics for teachers*. Washington: ACE.
- Saedah Siraj, Zainun Ishak, T. Mohani T. Mokhtar. 1996. *MOTIVASI dalam Pendidikan*. Utusan Publications & Distributions Sdn. Bhd.
- Saxe, R.W. 1969. Motivation for teaching. *Teachers College Record*, v 70, 313-319.
- Saxe, R.W. 1969. Motivation for teaching. *Teachers College Record*, v 70, 313-319.
- Saedah et.al (1996). *Motivasi daam pendidikan*. Kuala Lumpur : Utusan Publication.
- Saniah et.al (2000). *Model Pengajaran : Psikologi Pendidikan*. Johor : Cetak Ratu Sdn. Bhd.
- Saniah et.al, (2000), *Modul Pengajaran Psikologi Pendidikan*. Skudai : Universiti Teknologi Malaysia.
- Sharifah Alwiah Alsagoff (1986). *Ilmu pendidikan: pedagogi*. Kuala Lumpur: Heinemann.
- Sykes, G. (1996, March). Reform of and as professional development. *Phi Delta Kappan* 77(7), 5 pages, Retrieved September 17, 2003, from <http://web17.epnet.com>.
- Stipek, J.D. 1988. *Motivation to Learn – from theory to practice*. Prentice-Hall, Inc.

- Stiggins, R. et.al. 2007. *Classroom Assessment for Student Learning : Doing it right – Using it well*. Pearson, Prentice Hall.
- Stronge, J. H. (1997). *Evaluating teaching: A guide to current thinking and best practice*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Tileston, D.W. 2004. *10 Best Teaching Practices : How brain research, learning styles, and standards define teaching competencies*. Corwin Press, California.
- Watts, G. D., & Castle, S. (1993, December). The time dilemma in school restructuring. *Phi Delta Kappan*, 75(4), 306-312.
- Wingley, P. 1997. *Transforming Higher Education Through Staff Development*. UMLIC, Universiti Malaya.
- Wilkinson, C. dan Cave, E.(1971), *Teaching and Managing: Inseparable Activities in School*, London:Croom Helm.
- Wlodkowski, R. J. (1984). *Motivation and teaching: A practical guide*. Washington, D.C.: National Education Association

Lampiran A

Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Teknologi Malaysia

Kod Rujukan

--	--	--

Tuan/Puan/Encik/Cik

Tujuan soal selidik ini dikemukakan adalah untuk memenuhi syarat penulisan Projek Sarjana Pendidikan (Psikologi Pendidikan), Universiti Teknologi Malaysia. Kajian ini adalah mengenai **persepsi guru tentang keberkesanan program perkembangan staf (PPS)** di sekolah menengah. Program perkembangan staf merujuk kepada latihan dalam perkhidmatan, perkembangan profesionalisme yang disampaikan melalui kursus, ceramah, bengkel, seminar dan sebagainya. Kursus dalaman juga dianggap sebagai memenuhi program perkembangan staf.

Diharapkan tuan/puan/encik/cik dapat memberi respon kepada semua item yang dikemukakan dengan seikhlas mungkin bagi menjayakan kajian ini. Tiada jawapan yang betul atau salah dan segala maklumat yang diberikan adalah dianggap sulit.

Segala sumbangan, kerjasama dan sokongan tuan/puan/encik/cik didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

SELAMAT MENJAWAB!

SEKOLAH PENGAJIAN SISWAZAH
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA
81300 SKUDAI, JOHOR BAHRU,
JOHOR DARUL TAKZIM.

Bahagian A

Data Latarbelakang Guru

1. Tahap Pendidikan:

Diploma Pendidikan	1
Ijazah Pertama	2
Sarjana	3
Kelayakan lain	4

2. Pengalaman mengajar:

0 – 4 tahun	1
5 – 8 tahun	2
9 – 12 tahun	3
13 – 16 tahun	4
> 16 tahun	5

3. Jantina:

Lelaki	1
Perempuan	2

4. Bangsa:

Melayu	1
Cina	2
India	3
Lain-lain	4

5. Umur:

20 – 29 tahun	1
30 – 39 tahun	2
40 – 49 tahun	3
50 tahun ke atas	4

6. Status perkahwinan:

Bujang	1
Berkahwin	2

7. Pendapatan:

RM 1000 – RM 1999	1
RM 2000 – RM 2999	2
RM 3000 – RM 3999	3
RM 4000 – RM 4999	4
RM 5000 atau lebih	5

8. Bilangan latihan dalam perkhidmatan yang pernah dihadiri:

1 – 3 kali	1
4 – 6 kali	2
7 – 10 kali	3
Lebih daripada 10 kali	4

Bahagian B

SOAL SELIDIK PROGRAM PERKEMBANGAN STAF

Arahan: Terdapat 30 pernyataan yang berkaitan dengan program perkembangan staf.

Nyatakan persepsi anda tentang setiap pernyataan dengan menandakan (/)

bagi pilihan respon dalam ruangan di sebelahnya mengikut kod di bawah.

- 1 -Sangat Tidak Setuju
- 2 -Tidak Setuju
- 3 -Tidak Pasti
- 4 -Setuju
- 5 -Sangat Setuju

Bil	Kenyataan	5	4	3	2	1
Kemahiran guru						
1	Saya dapat menggunakan BBM yang menarik perhatian pelajar seperti penggunaan ICT					
2	Saya mampu mempertingkatkan kawalan disiplin pelajar sewaktu P&P					
3	Saya menggunakan pelbagai strategi/kaedah pengajaran yang lebih mantap					
4	Saya masih kurang cekap untuk memberi bimbingan kepada pelajar yang memerlukannya					
5	Saya boleh merangsang ingatan pelajar melalui proses mengingat semula					
6	Saya dapat mengaplikasi teknik menyoal dengan baik					
7	Pelajar lebih berminat untuk mengambil bahagian dalam aktiviti P&P					
8	Penerangan dan maklumbalas yang saya berikan lebih sistematik					
9	Saya dapat mempelbagaikan penilaian berterusan dalam P&P (lisan/penulisan/pemerhatian)					
10	Saya dapat menghubungkan pengajaran dengan kehidupan harian pelajar					

Perkembangan guru					
11	Saya dapat meningkatkan keilmuan dan kemahiran pedagogi				
12	Saya dapat bertukar-tukar pendapat bersama rakan sejawat melalui pembelajaran secara kolaboratif				
13	Saya mampu mengadaptasi diri dengan perubahan terkini dalam pendidikan				
14	Kemahiran berkomunikasi saya lebih baik daripada sebelumnya				
15	Saya dapat melengkapkan diri dengan kemahiran menyelesaikan masalah				
16	Saya masih memerlukan bimbingan dalam pengendalian P&P yang berkesan				
17	Isi kandungan program dapat membantu saya dalam menentukan matlamat profesional saya sendiri				
18	Saya dapat menguasai bidang yang saya ajar				
19	Saya dapat meningkatkan kualiti perkhidmatan melalui kemahiran P&P, kemahiran mengurus dan memimpin				
20	Saya memperolehi kemahiran ICT yang sangat berguna dalam profesion sebagai seorang guru				
Motivasi guru					
21	Saya berasa seronok untuk menjalankan tugas				
22	Saya lebih yakin dalam melaksanakan aktiviti yang mencabar				
23	Saya gembira untuk bekerja dengan lebih kuat untuk mencapai matlamat yang diharapkan				
24	Saya berminat untuk terus menyertai PPS pada masa akan datang				
25	Saya rasa lebih bersemangat untuk melakukan tugas yang diamanahkan kepada saya				
26	Saya bangga dengan segala ilmu, pengetahuan dan kemahiran yang baru diperolehi				
27	Saya masih belum mendapat kepuasan dalam kerjaya sebagai seorang guru				
28	Saya rasa lebih bertenaga dalam setiap aktiviti yang saya lakukan				
29	Saya lebih tenang apabila berhadapan dengan karenah pelajar				
30	Saya lebih terangsang untuk memotivasikan pelajar ke arah meningkatkan prestasi akademik				

Bahagian C

Soalan terbuka

Nyatakan persepsi anda tentang keberkesanan program perkembangan staf (PPS) yang anda sertai sepanjang tahun lepas (2008) :

Lampiran B

SENARAI NAMA GURU SMK SRI RAHMAT, JOHOR BAHRU 2009.

Bil	Nama	Bil	Nama
1	CIK PUSHPALATHA A/P RAMASAMY	28	EN MOHD SHAH BIN ARIFFIN
2	PN SANTHI A/P SAMINATHAN	29	PN HJH ZAINI BINTI EMBONG
3	PN VIJAYALETCHUMI A/P UTHIRAPAT.	30	PN SHAHRULBANUN BINTI A GHANI
4	CIK VIMALA DEVI A/P CHELLIAH	31	PN SITI ROHANI BINTI SARIP
5	PN UMA DEVI A/P NADARAJAN	32	PN ANNI DZAMIAH BINTI MD YUSUF
6	PN CHUA GUAT LENG	33	PN NAIMAH BINTI DAUD
7	PN CHONG LAI YING	34	PN NORIJAH BINTI TUNGGAL
8	PN YONG MAY LEE	35	PN NOOR HAYATI BINTI ROSLAN
9	PN HO YAT CHIN	36	PN MEK ROMALA BINTI MD NOOR
10	PN YEOW MEI YEN	37	PN RUSIAH BINTI ABD KADIR
11	PN CHAN SIU KIM	38	PN SURAYA BINTI HASSAN
12	PN EE KAI POH	39	ON HANITA BINTI MOHD YUSOH
13	CIK CHERN SER HWEE	40	CIK FARIDAH BINTI WAN DERIS
14	PN WONG SOOK FUN	41	PN KAMISAH BINTI HASSAN
15	PN ANG PEI SZE	42	PN KARA SYAFINAZ BINTI BASIRRUDI
16	PN TING MEE MEE	43	PN LIZA BINTI SALMAN
17	EN TAN AH KEK	44	PN FARIZA BINTI YUSOF
18	PN HENG GAIK HEOK	45	CIK MASNUN BINTI IBRAHIM
19	PN TAN SIAM TIANG	46	PN NOR HAINITA BINTI MOHD NASIR
20	EN HAMRAN BIN ESA	47	PN NORAENI BINTI ISHAK
21	EN MOHAMED ALI BIN HUSSAIN	48	PN NORHELENAZLINDA ARSHAT
22	EN AHMAD JOHAR BIN MUKHERTA	49	CIK NURUL BALKISS BAHARUDIN
23	EN HAIRUL NIZAM BIN RAMLAN	50	PN SARAH ROHAIDA BINTI RAHMAN
24	EN HAYROL SHAHRIZAD BIN MOHD	51	PN ZAINAB BINTI ABU KHAIR
25	EN WAN ZAMZURI BIN W MOHD NOR	52	PN ZURAIKAI BINTI ISMAIL
26	EN ABD MURAD BIN ABD HAMID	53	CIK AZLINDA BINTI MOHD NOR
27	EN ABD MANAF BIN ARIFIN	54	PN CHE FATANAH CHE MAN

55	EN ASMAWAI BIN JAHRI	82	PN ZURAIDAH BINTI NAWI
56	EN WAN FAUZILLAH BIN AHMAD	83	PN ARBAEYAH BINTI ADAM
57	EN AMBOK FAUZI BIN ALIAS	84	PN FARIDAH BINTI SAAD
58	EN AZYZIE BIN ISMAIL	85	CIK RAFIDAH BINTI ABD RAHMAN
59	EN ZULKIFLI BIN AYUB	86	PN MISRIASYATI BINTI BINGAN
60	EN MOHD ISKANDAR BIN RAHMAT	87	PN HJH NORA BINTI ABDULLAH
61	EN SAMSUL RIZAN BIN SAMSURI	88	PN KALTHOM BINTI YUSOF
62	CIK FIRDAUS BINTI ISMAIL	89	PN HJH RUSINAH BINTI MISPAN
63	PN NORHIDAYU KAMARUZZAMAN	90	CIK KOAY HEE FEN
64	CIK NORLIZA BINTI OTHMAN	91	CIK AINI BAIZURA BINTI A RAHMAN
65	CIK SURIANA BINTI HJ SHABUDIN	92	CIK NORLIZA BINTI NORDIN
66	CIK NOOR FATNIN BINTI MD DAUD	93	EN ISHAK BIN ABD RAHMAN
67	PN NORISH BINTI MOHD NORDIN	94	EN RASHID BIN ALIAS
68	PN NORAZLIN BINTI ARIFAN	95	EN KAMARUZZAMAN MOKHTAR
69	PN RAFIDAH BINTI MD SAID	96	PN SH FATIMAH SY ABD RAHMAN
70	PN SUHAIDAH BINTI SAKIM	97	PN NORAZLINA BINTI GHAZALI
71	PN NOR AINI BINTI ASMAWI	98	PN MAZNORIN BINTI AHMAD NORANI
72	PN HALIMATUS SAADIAH AHMAD	99	CIK ROSLIZA MOHD NAWI
73	PN AZHANI BINTI ABD GHAFAR	100	PN KARIDAH BINTI MD SAID
74	PN FAEZAH BINTI JASNI	101	PN AZIZAH AHMAD TARMIZI
75	PN LATIPAH BINTI ABD AZIZ	102	EN ROSMADI BIN ZAIN
76	PN MAZNAH BINTI SIDEK	103	EN MOHD NAZHIF BIN AZIZAN
77	PN RAZIANA BINTI MUHAMMAD	104	EN ELLYEEN AMINEEN MOHD SHAH
78	PN ROSNANI BINTI MUSTAFA	105	PN SUKARTI BINTI PAIMAN
78	PN YUSNI BINTI YUSUF	106	CIK NORAZLINA ABD AZIZ
80	CIK YUSNIZA BINTI MOHD YUSUF	107	CIK NORMASNIZA KAMARUDDIN
81	PN ZULIEA BINTI IDRIS	108	



UTM.31/13.10/4/16

29 Januari 2009
2 Safar 1430H

RUJUKAN KAMI (OUR REF.):
RUJUKAN TUAN (YOUR REF.):

Pengetua
SMK Sri Rahmat
JKR 4868
Jalan Skudai
81200 Johor Bahru

Assalamualaikum wbt./Salam Sejahtera,

Tuan,

PENGESAHAN STATUS PELAJAR

Nama : ANOY BINTI ABU BAKAR
No. Kad Pengenalan : 650615-01-6194
No. Matrik : MP071033

Dengan hormatnya disahkan bahawa penama yang tersebut di atas merupakan pelajar Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia yang sedang mengikuti kursus **Sarjana Pendidikan (Psikologi Pendidikan)**.

Sehubungan dengan itu sukacita sekiranya pihak tuan dapat memberikan kerjasama dan bantuan yang sewajarnya kepada beliau dalam usahanya untuk mendapatkan bahan rujukan dan maklumat bagi memenuhi kerja kursus yang dijalankan.

Sekian, dimaklumkan. Kerjasama pihak tuan sangat dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Yang benar,

PROF. MADYA DR. ZAIDATUN BT. TASIR
Timbalan Dekan (Pengajian Siswazah dan Penyelidikan)
Fakulti Pendidikan
b/p Dekan
☎ : 07-5534405
e-mel: p-zaida@utm.my