

**KOMPETENSI GURU SEKOLAH MENENGAH LUAR
BANDAR DI DAERAH SEGAMAT DAN HUBUNGANNYA
DENGAN PERJAWATAN GURU CEMERLANG**

WAN ZARINA BT WAN ISMAIL

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

**KOMPETENSI GURU SEKOLAH MENENGAH LUAR
BANDAR DI DAERAH SEGAMAT DAN HUBUNGANNYA
DENGAN PERJAWATAN GURU CEMERLANG**

WAN ZARINA BT WAN ISMAIL

**Kajian Ilmiah ini dikemukakan sebagai memenuhi
syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan
(Pengurusan dan Pentadbiran Pendidikan)**

**Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia**

2012

DEDIKASI

Ditujukan istimewa kepada:

Keluarga yang sentiasa mendoakan
dan mendorongku dengan kesabaran

Buat anak-anak buah ku

Muhammad Akif, Fatin Aifa, Fatin Afni, Wan Nurul Najihah, Wan Nurul Nadia,
Wan Irdina Hureen dan Wan Irdina Aimi

Semoga menjadi pembakar semangat kalian di masa akan datang.

Buat ayahanda yang sentiasa mendoakan kejayaan ini

Tn Hj Wan Ismail bin Wan Ngah

Semoga kita semua diberkati dan dirahmatiNya

Amin

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah s.w.t diatas kurniaNya kerana memberi ketabahan dan kesabaran kepada penulis untuk menyempurnakan kajian ini. Ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada PM Dr. Hamdan bin Mohd Said selaku penyelia kajian ini di atas nasihat, teguran, dorongan dan bimbingan yang berterusan sepanjang menyiapkan projek ini. Kesabaran, komitmen dan keikhlasan Dr amat penulis kagumi.

Ucapan penghargaan juga diberikan kepada penyelaras program PM Dr. Yusof bin Boon serta semua pensyarah, dan rakan-rakan yang telah memberikan kerjasama secara langsung atau tidak langsung sepanjang tempoh menyiapkan kajian ini. Penghargaan juga diberikan kepada pengetua-pengetua sekolah terlibat serta semua guru yang terlibat sebagai responden kajian.

Akhir sekali buat keluarga terima kasih di atas dorongan dan sokongan kalian. Tidak lupa juga kepada rakan-rakan seperjuangan terutama Mohd Fadzil Ibrahim, Jamilah Hussein, Norsurayahani Ya'cob, Kamalia Ibrahim dan Zarizah Sharif serta teman – teman yang sering membantu Seri Hafijah Hosnan dan Nor Saliza Samingan.. Semoga kejayaan ini menjadi inspirasi untuk kecemerlangan kalian di masa depan. Semoga Allah melimpahi kesejahteraan, kerahmatan dan keberkatan kepada kita semua selamanya. Amin.

ABSTRAK

Kajian deskriptif ini bertujuan untuk mengenalpasti punca-punca mengapa ramai guru – guru sekolah menengah tidak berminat untuk memohon jawatan Guru Cemerlang. Kajian ini juga bertujuan untuk melihat kompetensi guru biasa dan juga tahap kompetensi Guru Cemerlang serta perbezaan kompetensi diantara mereka. Aspek kompetensi yang dilihat ialah sahsiah, pengetahuan dan kemahiran. Selain itu kajian ini juga melihat latihan yang diperlukan bagi meningkatkan profesionalisme mereka bagi bergelar Guru Cemerlang. Responden kajian terdiri daripada 181 orang guru daripada tujuh buah sekolah menengah Zon Labis di Daerah Segamat, Johor. Borang soal selidik yang diedarkan mengandungi tiga bahagian yang bertujuan untuk mendapatkan maklumat tentang latar belakang responden, sebab tidak memohon Guru Cemerlang serta latihan yang diperlukan, tahap kompetensi dari aspek sahsiah, pengetahuan dan kemahiran. Instrumen kajian telah diuji untuk menentukan kebolehpercayaan berdasarkan skala *Alpha Cronbach* kepada 30 orang guru di salah sebuah sekolah menengah dalam Zon Labis di daerah Segamat. Hasil kajian rintis ini menunjukkan nilai kebolehpercayaan item yang tinggi iaitu 0.969. Data kajian dianalisis menggunakan program *Statistical Package For The School Science (SPSS) Version 17.0* bagi mendapatkan min, sisihan piawai, peratusan,. Dapatan kajian menunjukkan bahawa majoriti guru bersetuju bahawa sebab utama mereka tidak memohon jawatan Guru Cemerlang kerana mereka merasakan mereka belum bersedia secara mental untuk memegang jawatan tersebut. Para guru juga lebih memilih kursus yang lebih bersifat meningkatkan kemahiran mereka. Kajian juga mendapati bahawa tahap kompetensi guru biasa adalah sederhana manakala tahap kompetensi Guru Cemerlang adalah tinggi. Akhir sekali beberapa cadangan kajian lanjutan telah dikemukakan untuk penyelidikan pada masa hadapan.

ABSTRACT

The main purpose of this descriptive studies is to look into the matter why many school teachers in secondary school do not interested to apply for the post of Guru Cemerlang. The purpose of this study also would like to see the level of competency between ordinary teachers and Guru Cemerlang and the differences between the competency. A few aspects of competency that will be seen are attitudes, knowledge and skills. Besides that, this studies also would like to see some of the training method that teachers need in order to increase their level of professionalism to achieve Guru Cemerlang. The studies has been conducted and the respondent are among 181 secondary teachers from 7 different schools in Labis zone at Segamat, Johor. The questionnaires that have been distribute are divided into 3 parts in order to find out several information such as their backgrounds, reason for not applying the Guru Cemerlang, suitable training course that are needed, level of competency from attitudes, knowledge and skills. The study findings and results had been check by using Alpha Cronbach scale, for 30 teachers in one of the secondary school at Labis zone in Segamat. The results show a high finding items about 0.969. The study data has been analyze and the findings show that majority of teachers do not interested to apply Guru Cemerlang because they felt that they do not ready to uphold the post mentally. Most teachers also prefer to choose course that can increase their teaching skills. This studies also found that the level of competency for ordinary teachers is moderate and for Guru Cemerlang is high. Finally, there are several studies that have been propose for further research.

KANDUNGAN

BAB SURAT	PERKARA	MUKA
	PENGAKUAN	i
	DEDIKASI	ii
	PENGHARGAAN	iii
	ABSTRAK	iv
	ABSTRACT	v
	KANDUNGAN	vi
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	
xvii	SENARAI LAMPIRAN	
xix		
1	PENDAHULUAN	
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	4
	1.3 Pernyataan Masalah	10
	1.4 Objektif kajian	
	13	
	1.5 Persoalan Kajian	14
	1.6 Skop Kajian	14
	1.7 Batasan Kajian	15
	1.8 Kepentingan Kajian	15
	1.9 Definisi istilah	16
	1.10 Kerangka Kerja Kajian	17

1.11	Teori kajian	17
1.12	Penutup	21

2 TINJAUAN PENULISAN

2.1	Pengenalan	22
2.2	Profesion keguruan	22
2.3	Guru Cemerlang	23
2.4	Kompetensi guru	25
2.4.1	Amalan Nilai Profesionalisme Keguruan	26
2.4.2	Pengetahuan dan Kefahaman	32
2.4.3	Kemahiran Pengajaran dan Pembelajaran	39
2.5	Tahap kompetensi Guru Cemerlang	42
2.6	Perbezaan tahap kompetensi Guru Cemerlang dengan guru biasa	46
2.7	Hubungan diantara kompetensi guru biasa dan Guru Cemerlang dengan pengalaman mengajar	49
2.8	Latihan yang diperlukan unruk menjadi Guru Cemerlang	49

3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	55
3.2	Rekabentuk Kajian	55
3.3	Lokasi	56
3.4	Sampel dan populasi	56
3.5	Instrumen Kajian	57
3.6	Keesahan dan Kebolehpercayaan	59
3.7	Kajian Rintis	59
3.8	Pengumpulan data	60

3.9	Analisis Data	60
3.10	Penutup	61

4 ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	62
4.2	Analisa demografi	62
4.3	Analisis Berdasarkan Persoalan Kajian	64
4.3.1	Punca Guru Biasa Tidak Memohon Jawatan Guru Cemerlang	65
4.3.2	Tahap Kompetensi Guru Biasa	66
4.3.2.1	Tahap Kompetensi Guru Biasa dari Aspek Sahsia.	67
4.3.2.2	Tahap Kompetensi Guru Biasa dari Aspek Pengetahuan	69
4.3.2.3	Tahap Kompetensi Guru Biasa dari Aspek Kemahiran	71
4.3.3	Tahap Kompetensi Guru Cemerlang	
4.3.3.1	Tahap Kompetensi Guru Cemerlang Dari Aspek Sahsia.	73
4.3.3.2	Tahap Kompetensi Guru Cemerlang Dari Aspek Pengetahuan	75
4.3.3.3	Tahap Kompetensi Guru Cemerlang Dari Aspek Kemahiran	78
4.3.4	Perbezaan Tahap Kompetensi guru biasa Dengan Guru Cemerlang.	80
4.3.5	Hubungan tahap kompetensi guru biasa dan Guru Cemerlang dengan pengalaman mengajar.	
4.3.5.1	Analisis Inferensi Ujian Anova	
4.3.5.1.1	Perbezaan kompetensi guru biasa Dengan Pengalaman Mengajar	81

	4.3.5.1.2 Perbezaan kompetensi Guru Cemerlang dengan pengalaman Mengajar.	81
	4.3.6 Latihan yang diperlukan oleh guru biasa Untuk Menjadi Guru Cemerlang	82
	4.4 Penutup	83
5	RUMUSAN, PERBINCANGAN HASIL KAJIAN DAN CADANGAN	
	5.1 Pengenalan	84
	5.2 Rumusan	85
	5.3 Perbincangan dapatan kajian	86
	5.3.1 Maklumat Latarbelakang responden	86
	5.3.2 Punca ramai guru tidak memohon jawatan Guru Cemerlang	87
	5.3.3 Tahap kompetensi guru biasa dari aspek Sahsiah, Pengetahuan dan Kemahiran	87
	5.3.4 Tahap Kompetensi Guru Cemerlang Dari Aspek Sahsiah, Pengetahuan dan Kemahiran.	88
	5.3.5 Perbezaan Kompetensi guru biasa dengan Guru Cemerlang	90
	5.3.6 Hubungan kompetensi guru biasa dan Guru Cemerlang dengan pengalaman mengajar	90
	5.3.7 Latihan yang diperlukan oleh guru biasa Untuk menjadi Guru Cemerlang	91
	5.4 Cadangan Kajian	92
	5.4.1 Jabatan Pendidikan Negeri	92
	5.4.2 Pihak Pentadbiran Sekolah	92
	5.4.3 Guru-guru	92

5.5	Cadangan Kajian Akan Datang	92
5.6	Penutup	93
	RUJUKAN	94
	LAMPIRAN	101

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL SURAT	TAJUK	MUKA
1.1	Kuota Guru Cemerlang	7
1.2	Kekosongan Kuota Guru Cemerlang	7
2.1	Peratusan pelajar dapat mengingati pelajaran berdasarkan deria	35
3.1	Taburan Populasi Guru Sekolah Menengah Zon Labis	56
3.2	Jadual Krejcie, R.V dan Morgan D.W	57
3.3	Perincian Item Soal Selidik	58
3.4	Jadual Pekali Alpha Cronbach	60
4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	62
4.2	Taburan Responden Mengikut Kategori	63
4.3	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Bekerja	63
4.4	Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik	64
4.5	Taburan Responden Mengikut Jawatan	64
4.6	Punca Guru Biasa Tidak Memohon Jawatan Guru Cemerlang	65
4.7	Taburan Frekuensi Guru Memohon Jawatan Guru Cemerlang	66
4.8	Taburan Guru Biasa Mengikut Frekuensi, Min dan Sisihan Piawai Bagi Aspek Sahsiah	69

4.9	Skala Pengukuran Tahap	69
4.10	Tahap Kompetensi Sahsiah Guru Biasa	69
4.11	Taburan Guru Biasa Mengikut Frekuensi , Min dan Sisihan Piawai Bagi Aspek Pengetahuan	70
4.12	Tahap Kompetensi Pengetahuan Guru Biasa	71
4.13	Taburan Guru Biasa Mengikut Frekuensi,Min dan Sisihan Piawai Bagi Aspek Kemahiran	71
4.14	Tahap Kompetensi Kemahiran Guru Biasa	73
4.10	Taburan Guru Cemerlang Mengikut Frekuensi, Min dan Sisihan Piawai bagi aspek sahsiah	73
4.11	Tahap Kompetensi Sahsiah Guru Cemerlang	75
4.12	Taburan Guru Cemerlang Mengikut Kekerapan, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi aspek pengetahuan	75
4.13	Tahap Kompetensi Pengetahuan Guru Cemerlang	77
4.14	Taburan Guru Cemerlang Mengikut Kekerapan, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi aspek kemahiran	78
4.15	Tahap Kompetensi Kemahiran Guru Cemerlang	79
4.16	Perbezaan Tahap Kompetensi Guru Cemerlang dengan guru biasa	80
4.17	Analisis ANOVA tentang perbezaan kompetensi guru biasa mengikut pengalaman mengajar	81
4.18	Analisis ANOVA Tentang Perbezaan Kompetensi Guru Cemerlang Mengikut Pengalaman Mengajar	81
4.19	Taburan Keperluan Latihan Dalam Perkhidmatan Mengikut Peratus	84

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006 – 2010	3
1.2	Kerangka Model Kajian	16
1.3	Kerangka Teori Standard Guru Malaysia	20
2.1	Peratusan pelajar dapat mengingati pelajaran berdasarkan deria	35
2.2	Pengajaran Guru Yang Efektif	39

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Set Soal Selidik	101
B	Surat Kelulusan Menjalankan Kajian dari Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia	110

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Dalam mengharungi arus globalisasi yang penuh cabaran ini, usaha ke arah pembentukan modal insan yang berkualiti sangat dititikberatkan oleh pihak kerajaan. Dalam ucapannya semasa membentangkan usul mengenai Rancangan Malaysia ke 9, 2006 – 2010, Yang Amat Berhormat Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi telah menegaskan bahawa “ dalam konteks dunia global, modal insan yang bermutu tinggi adalah satu keperluan, bukan lagi kemewahan”. (Rancangan Malaysia ke 9 : 2006-2010,hal: 27)

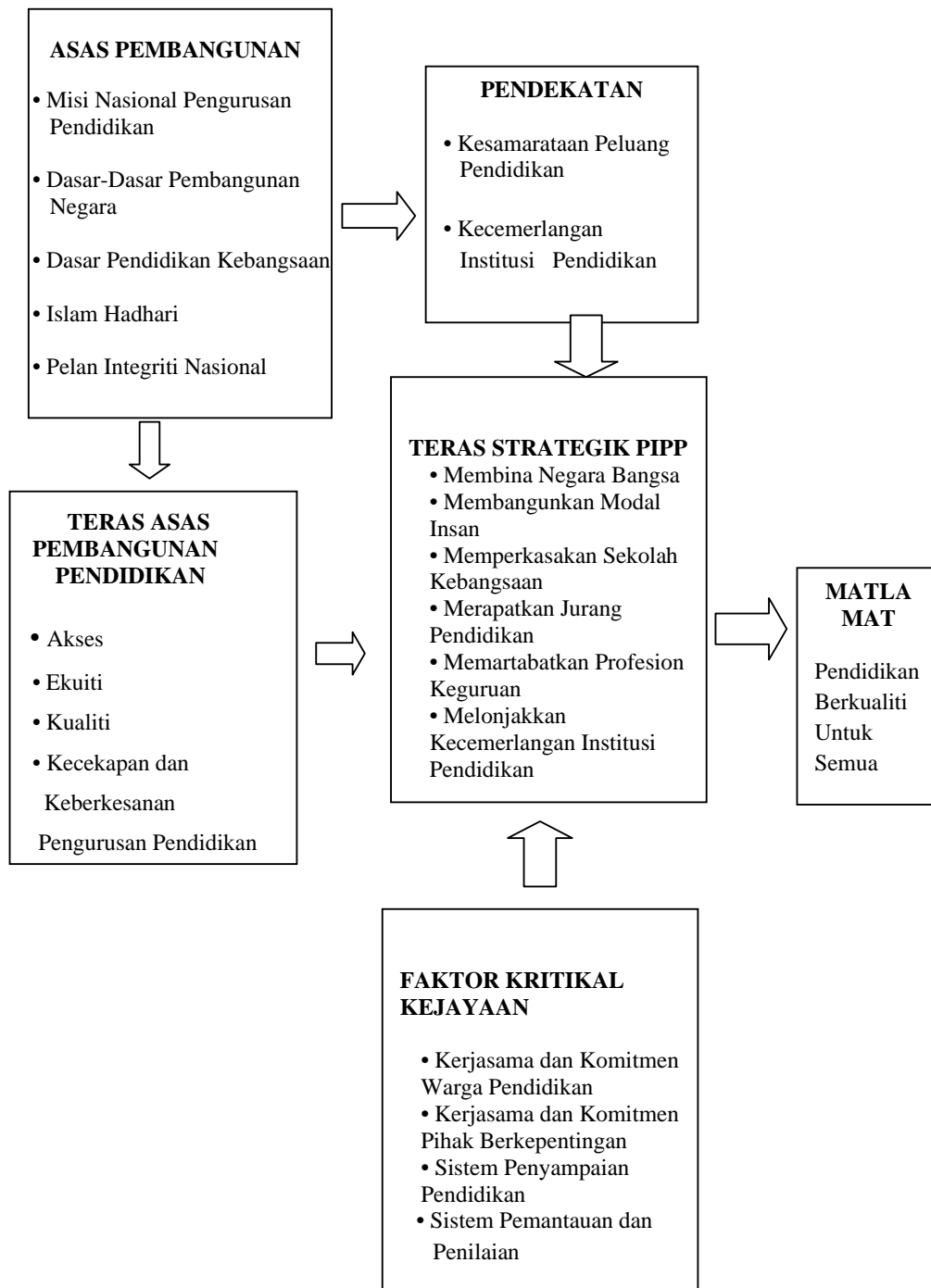
“cita-cita negara tidak akan tercapai hanya dengan meningkatkan infrastruktur atau menambah bilangan sumber tenaga murah. Sebaliknya, pencapaian matlamat ini memerlukan satu peningkatan tahap produktiviti dan daya saing negara. Anjakan ini juga memerlukan pembangunan modal insan dari segi keupayaan dan intelek. Justeru itu, Misi Nasional dan Rancangan Malaysia Kesembilan telah menetapkan “pembangunan modal insan berminda kelas pertama” sebagai salah satu daripada lima teras utama ke arah mencapai wawasan 2020“ – Ucapan aluan Yang Amat Berhormat Perdana Menteri dalam buku Pelan Induk Pembangunan Pendidikan.

Salah satu cara untuk merealisasikan hasrat di atas adalah melalui proses pendidikan dan tugas ini dipikul oleh setiap warga pendidik. Melalui Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP), tumpuan ke arah menghasilkan guru yang

berkualiti yang mampu memperkasakan pendidikan negara, dijemakan dalam dua teras strategiknya iaitu membangunkan modal insan dan memartabatkan profesion perguruan. Modal insan yang ingin dihasilkan perlu mampu untuk berfikir secara kritis, kreatif, berkemahiran menyelesaikan masalah, berkeupayaan mencipta peluang-peluang baru, mempunyai ketahanan serta kebolehan untuk berhadapan dengan persekitaran dunia global yang sering berubah.

Bagi memenuhi aspirasi kerajaan ini, guru haruslah memastikan diri mereka sentiasa kompeten dalam melaksanakan tugas seharian mereka. Terlebih dahulu guru perlu mempunyai identiti pendidik berkualiti minda kelas pertama supaya dapat menjadi contoh terbaik kepada pelajar. Justeru itu, para pendidik yang merupakan "*role model*" kepada para pelajar sewajarnya memiliki nilai-nilai integriti dalam melaksanakan profesion mereka. Guru perlu bijak menggunakan segala sumber dan kepakaran serta mencari ruang dan peluang dalam melaksanakan tugas agar hasrat tersebut tercapai. Guru juga perlu merebut peluang yang ada untuk meningkatkan ilmu dan kemahiran agar kualiti pengajaran & pembelajaran selaras dengan arus kemajuan. B. Samuel Sidjabat (1993) menyatakan, sikap guru yang sentiasa berusaha untuk menambah ilmu pengetahuannya secara tidak langsung akan memotivasikan pelajarannya untuk turut sama belajar.

Melalui perjawatan Guru Cemerlang, hasrat kerajaan untuk menaik taraf pendidikan di Malaysia ke taraf dunia diharapkan akan terlaksana. Guru Cemerlang ialah guru yang mempunyai pengetahuan, kemahiran dan kepakaran yang tinggi dalam mata pelajaran khususnya dalam bidang pengajaran dan pembelajaran. Guru Cemerlang juga sentiasa berdedikasi dan bermotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang cemerlang secara berterusan. Dengan adanya peluang-peluang seperti ini, seharusnya guru-guru meraih sebanyak mungkin peluang untuk meningkatkan kompetensi diri masing-masing.



Rajah 1.1: Kerangka Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010

1.2 Latar belakang masalah.

Menurut Kementerian Pelajaran Malaysia, jawatan Guru Cemerlang mula dicetuskan pada April 1993, dimana Jemaah Menteri telah meluluskan satu memorandum yang bertajuk “*Sistem Kenaikan Pangkat Dalam Perkhidmatan Pendidikan: Cadangan Ke Arah Meningkatkan Kualiti Perkhidmatan Pendidikan dan Menghasilkan Guru yang Cemerlang*”. Oleh yang demikian, pada tahun 1994, jawatan Guru Cemerlang mula diperkenalkan. Ia adalah merupakan suatu bentuk insentif kepada guru yang telah berkhidmat dengan cemerlang dalam bidang mata pelajaran masing-masing. Jika sebelum ini, sistem kenaikan pangkat dalam Perkhidmatan Pendidikan hanya berasaskan satu model sahaja. Contohnya apabila seseorang yang dinaikkan pangkat dari DG41 (guru siswazah) ke DG48 dengan menjawat jawatan baru seperti Pengetua atau Pegawai Pendidikan Daerah, ia akan menjalankan tugas-tugas pentadbiran dan meninggalkan tugas-tugas sebagai guru dan pendidik. Dengan kata lain apabila seseorang guru itu dinaikkan pangkat, ia akan keluar dari tugas perguruan ataupun dikenali sebagai “*moving up is moving out*”.

Kenaikan pangkat dalam Perkhidmatan Pendidikan sebagai satu perkhidmatan profesional tidak semestinya berlandaskan satu model sahaja. Dalam perkhidmatan profesional kenaikan pangkat harus juga memberi pertimbangan kepada perkembangan profesion itu sendiri. Pegawai harus diberi laluan untuk boleh meningkatkan kerjaya dalam profesion berkenaan tanpa meninggalkannya – “*moving up need not necessarily be moving out*”. Peluang untuk naik pangkat dalam jawatan yang sama akan dapat mempertingkatkan kualiti profession. Apabila guru-guru dinaikkan pangkat dalam jawatan yang sama dan terus mengajar, kebolehan dan kepakarannya dalam bidang pendidikan akan terus dapat dimanfaatkan. Sebaliknya apabila guru-guru yang baik dan cemerlang dari aspek di kelas dinaikkan pangkat ke jawatan “pentadbir” dan tidak lagi mengajar, kualiti pendidikan akan terjejas. Dengan kata lain “*education loses when promotion begin*”(Saharudin, 2010)

Dalam keadaan sekarang apabila pegawai pendidikan yang berkhidmat sebagai guru menunjukkan perkhidmatan yang baik mereka akan dinaikkan pangkat menjadi Guru Besar/Pengetua atau Penyelia, potensi guru itu sebagai seorang guru yang unggul akan terbantut. Ini akan merugikan bidang pendidikan kerana potensi guru itu mungkin lebih baik dan cemerlang dalam aspek mendidik dan bukan mentadbir. Sebaliknya, disebabkan tidak ada jawatan “naik pangkat” sebagai guru, guru yang berpotensi tetapi tidak berminat dalam bidang pentadbiran akan tertinggal dalam tangga kerjaya perkhidmatan pendidikan disebabkan kebolehan dan potensinya yang baik sebagai pendidik. Ini seolah-olah “mendera” mereka yang berpotensi dalam pendidikan.

Azmi Sulaiman (2009) menyatakan konsep jawatan ini diperkenalkan adalah untuk memberi pengiktirafan kepada guru yang cemerlang dalam bidang pengkhususan, disamping meningkatkan pencapaian kualiti pengajaran dan pembelajaran mereka. Jawatan ini juga secara tidak langsung dapat meningkatkan kecemerlangan sekolah. Guru Cemerlang akan menikmati peluang kenaikan pangkat secara laluan pantas (fast track)

Berdasarkan kuota asal Guru Cemerlang yang telah diluluskan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia dibawah Sistem Saraan Baru pada tahun 1994, sebanyak 1,000 kekosongan bagi kenaikan pangkat dari Gred DG3 ke DG2 dan sebanyak 1,600 jawatan bagi kenaikan pangkat dari Gred D6 ke Gred DG5. Namun begitu, pada tahun 2004, kerajaan telah mewujudkan 12 kuota Guru Cemerlang Gred Khas C. Pada tahun 2006 pula, kuota untuk gred sisipan Gred DGA32, DGA34, DG44 dan Gred DG52 telah di tambah menjadikan jumlah kuota keseluruhan Guru Cemerlang sebanyak 9,374.

Bermula tahun 2006, konsep Guru Cemerlang Gred Khas C yang pada awalnya dikhaskan untuk guru-guru di sekolah telah diperluaskan ke peringkat institusi-institusi lain seperti Institut Pendidikan Guru dan Kolej Matrikulasi. Dalam Mesyuarat Lembaga Kenaikan Pangkat Perkhidmatan Pendidikan yang bersidang pada 26 Mac 2009 pertambahan kuota jawatan Guru Cemerlang telah diluluskan

menjadikan kuota keseluruhan jawatan Guru Cemerlang menjadi 14,327 jawatan. Dengan jumlah jawatan Guru Cemerlang yang telah ditawarkan itu, bermakna semakin ramai guru yang berpeluang untuk menjawat jawatan Guru Cemerlang (Kementerian Pelajaran Malaysia).

Jadual 1.1 : Kuota Guru Cemerlang

Gred	Kuota Mengikut Tahun Diluluskan			
	1994	2004	2006	2009
Khas C	-	12	24	36
DG54	-	-	100	134
DG52	-	-	250	336
DG48	1,000(DG2)	-	1,000	1,345(SM) 173(SR)
DG44	-	-	4,000	5,379(SM) 1,737(SR)
DGA38	-	-	-	237
DGA34	-	-	800	950
DGA32	1,600(DG5)	-	3,200	4,000
Jumlah	2,600	12	9,374	14,327

Dalam surat siaran dari Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti Kementerian Pelajaran Malaysia, yang bertarikh Jun 2010, terdapat banyak kekosongan dalam perjawatan Guru Cemerlang, iaitu;

Jadual 1.2 : Kekosongan kuota Guru Cemerlang

Bil	Gred	Kekosongan kuota
1	DG 32	90
2.	DG 38	153
3.	DG 44 (SR)	1531
4.	DG44 (SM)	476
5.	DG48 (SR)	45
6.	JUSA C	11
	Jumlah	2286

Kajian yang dibuat oleh Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Kementerian Pelajaran Malaysia, pada Julai 2007, mendapati ramai guru-guru tidak berminat untuk menjadi Guru Cemerlang walaupun banyak keistimewaan yang telah disediakan kepada mereka. Ini menimbulkan banyak persoalan, adakah kerana mereka tidak memenuhi kompetensi yang diperlukan untuk menjadi Guru Cemerlang?

Berdasarkan Standard Guru Malaysia, yang telah dilancarkan oleh Tan Sri Muhyidin Yasin, selaku Menteri Pelajaran Malaysia pada 2 Disember 2009, kompetensi membawa erti kemahiran profesional guru berdasarkan amalan nilai profesionalisme, pengetahuan dan kefahaman, dan kemahiran pengajaran dan pembelajaran. Kemahiran profesional membawa maksud seseorang itu mempunyai kemahiran dan pakar dalam bidang yang diceburinya. Seseorang yang memiliki kemahiran profesional mampu melaksanakan tugasnya tanpa menimbulkan banyak masalah. Bagi seseorang yang profesional, dia bukan hanya mahir dalam bidang yang diceburinya, malah juga mempunyai pengetahuan dalam bidang-bidang lain. Di antara ciri-ciri yang menunjukkan guru mempunyai kemahiran profesional ialah selain daripada memiliki sijil ikhtisas, guru juga mempunyai ilmu pengetahuan dan kemahiran yang dalam aspek-aspek lain, bukan hanya tertakluk kepada

matapelajaran yang di ajarnya. Sebagai seorang yang bergelar pendidik , sudah tentulah seseorang guru itu telah menerima latihan yang melayakkan dia bergelar guru bagi menjalankan tugas mengajar dan membimbing pelajar. Guru juga bertanggungjawab untuk memberikan perkhidmatan yang bermutu tinggi bagi melahirkan insan yang berkualiti tinggi.

Melalui Standard Guru Malaysia tersebut, kompetensi guru dilihat kepada tiga aspek yang dinamakan sebagai profession mengajar iaitu nilai, pengetahuan dan kemahiran. Standard ini menjadi rujukan yang penting bukan hanya dalam aspek melahirkan kualiti guru tetapi juga untuk memperbaiki polisi, perancangan dan perkembangan sistem pendidikan kebangsaan. Kompetensi guru secara jelasnya telah menjadi penyumbang yang signifikan kepada keberkesanan sesebuah sekolah. Ornstein (1991) menyatakan guru yang berkesan ialah guru yang mempunyai kompetensi yang tinggi dalam ilmu pengetahuan dan juga kemahiran. Shulman (1989), Anderson (1991) dan Ornstein (1991) telah menyatakan kompetensi guru adalah terangkum di dalamnya aspek pengetahuan dan kemahiran. Menurut Shulman lagi isi kandungan ilmu pengetahuan dan kemahiran adalah dua perkara yang tidak dapat dipisahkan. Shulman, Richet (1985) menjelaskan bahawa pengetahuan asas guru terhadap isi kandungan kurikulum dan pedagogi akan mengukuhkan lagi pencapaian pelajar. Manakala Brophy (1992) pula menyatakan bahawa pencapaian pelajar yang berbeza-beza adalah disebabkan oleh kemahiran mengajar dan belajar yang diaplikasi oleh guru adalah berbeza-beza. Wilson (1988) menjelaskan melalui penguasaan teknik seseorang guru dapat mengetahui cara mengajar, pengurusan bilik darjah dan kemahiran pedagogi yang akan membentuk dimensi guru yang berkesan.

Berdasarkan Majlis Guru Cemerlang Malaysia, perkataan Guru Cemerlang merujuk kepada guru yang memiliki kecemerlangan peribadi, kecemerlangan pengetahuan dan kemahiran, kecemerlangan kerja, kecemerlangan komunikasi, dan kecemerlangan potensi.

Dari segi peribadi, Guru Cemerlang adalah guru yang mempunyai keyakinan diri, adil, bertimbangrasi, beramanah, bertanggungjawab, kreatif, inovatif, sedia berkongsi, bekerjasama, bersikap terbuka dan positif. Dari segi pengetahuan dan kemahiran, Guru Cemerlang adalah pakar rujuk pengajaran dan pembelajaran, peka dan prihatin terhadap keperluan dan kebajikan pelajar, bijak mengurus masa, bahan, sumber, alatan pengajaran dan pembelajaran, dan mampu mengenalpasti keperluan dan masalah pelajar serta menyediakan program tindak susulan.

Dari segi kerja, Guru Cemerlang, Guru Cemerlang berupaya meningkatkan hasil pembelajaran pelajar menerusi peningkatan minat dan penglibatan pelajar, menerusi kebolehan dan kejayaan dalam membimbing pelajar di dalam dan di luar waktu pengajaran, menerusi kekerapan pemberian kerja bertulis, dan menerusi penguasaan dan penggunaan pelbagai kaedah dan teknik pengajaran dan pembelajaran.

Dari segi komunikasi, Guru Cemerlang adalah perintis sesuatu usaha serta berjaya berinteraksi menyampaikan idea dan mesej dengan berkesan baik secara bertulis mahupun lisan. Dari segi potensi, Guru Cemerlang adalah guru yang berwawasan, sentiasa belajar untuk peningkatan kerjaya, sentiasa terlibat dalam kursus, seminar dan bengkel, serta sentiasa menyumbangkan tenaga dan kepakaran ke arah kejayaan sekolah

Manakala Zaza Jaahar (2011) menyatakan terdapat enam kompetensi yang menjadi kayu pengukur bagi Guru Cemerlang, iaitu pertama keupayaan guru mengurus, mengguna dan memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman mereka bukan sahaja dalam bidang pengkhususan atau mata pelajaran kepakaran tetapi juga penguasaan dalam prinsip pedagogi (behaviouris, kognitif, sosial dan humanis) untuk meningkatkan kualiti pencapaian pelajar. Mereka juga berpengetahuan dalam pendekatan atau strategi pengajaran seperti induktif dan deduktif serta peka terhadap dasar dan isu pendidikan semasa. Kesemua perkara ini terangkum dalam elemen ketrampilan professional.

Kompetensi kedua ialah pengajaran dan pembelajaran, iaitu keupayaan guru-guru tersebut menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran. Kompetensi ketiga pula ialah penglibatan kurikulum. Guru Cemerlang, perlu terlibat secara aktif dalam Panitia serta mampu memberi sumbangan kepakarannya samada di dalam atau di luar institusi. Dia juga harus berupaya mengurus segala rekod dan maklumat pencapaian pelajar dengan baik untuk diakses bagi tujuan tindakan susulan.

Seseorang Guru Cemerlang, tidak seharusnya hanya melibatkan diri di dalam aspek kurikulum sahaja, tetapi juga di dalam aktiviti bukan akademik, dimana guru tersebut perlu memperlihatkan pengetahuan dan kemahirannya serta aktif melibatkan diri dalam aktiviti kokurikulum, hal ehwal pelajar dan tugas-tugas bukan mengajar yang lain. Ini merupakan kompetensi Guru Cemerlang yang keempat. Manakala kompetensi kelima ialah, keperibadian. Seseorang Guru Cemerlang akan dinilai keperibadiannya berdasarkan cara berpakaian, menepati masa, mesra, sopan, bertanggungjawab, berkeyakinan diri, amanah, kemahiran komunikasi yang baik dan sebagainya. Kompetensi terakhir pula ialah aspek pembangunan diri dimana Guru Cemerlang hendaklah sentiasa berusaha meningkatkan tahap profesionalisme melalui pembacaan ilmiah, penglibatan dalam majlis-majlis profesional seperti forum, seminar dan majlis-majlis ilmu yang lain.

1.3 Pernyataan masalah

Pelbagai bentuk reformasi pendidikan telah di atur oleh pihak kerajaan bagi menghadapi arus globalisasi dunia ini. Justeru itu profesion keguruan merupakan satu bentuk perkhidmatan sosial yang amat mencabar pada masa kini. Guru merupakan orang yang berada di barisan paling hadapan untuk mengangkat sistem pendidikan Malaysia ke taraf dunia serta menjadi pemangkin bagi memastikan hasrat pendidikan negara untuk menjadi negara maju mengikut acuan sendiri menjadi realiti. Oleh itu guru hendaklah sentiasa memastikan tahap keprofesionalan mereka sentiasa berada dalam keadaan kompeten bagi menjana modal insan yang mempunyai minda kelas pertama.

Namun begitu, jika kita melihat realiti dalam dunia pendidikan pada hari ini, setelah pelbagai strategi untuk memartabatkan bidang perguruan dilakukan oleh pihak kementerian, adakah ianya mendapat sambutan dari guru-guru? Mengapakah masih terdapat kekosongan dalam jumlah perjawatan guru cemerlang?

Menurut Khalid Abu Bakar (2008), pihak Kementerian Pelajaran Malaysia menghadapi masalah kekurangan calon yang memohon jawatan Guru Cemerlang. Daripada kajian yang telah dibuat, mendapati bahawa masih terdapat ramai guru yang tidak memahami konsep Guru Cemerlang serta manfaat yang ditawarkan dalam laluan kenaikan pangkat Guru Cemerlang. Ini menunjukkan bahawa maklumat tentang Guru Cemerlang tidak tersebar luas walaupun surat siaran telah dikeluarkan oleh Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti. Kajian ini juga mendapati kekurangan maklumat dan pemahaman tentang konsep Guru Cemerlang ini menyebabkan ramai guru lebih selesa memilih kenaikan pangkat cara '*time based*', sedangkan kenaikan pangkat melalui laluan Guru Cemerlang sebenarnya lebih pendek masanya jika dibandingkan dengan laluan guru biasa. Berdasarkan data yang diperolehi dari Majlis Guru Cemerlang Daerah Segamat, terdapat hanya seramai 41 orang Guru Cemerlang yang telah berdaftar dengan majlis tersebut jika dibandingkan dengan keseluruhan guru yang mengajar di 23 buah sekolah menengah di daerah Segamat, iaitu seramai 1,842 orang. Hal ini jelas membuktikan jawatan Guru Cemerlang kurang mendapat sambutan dari guru-guru. Kenapakah laluan "fast track" dalam jawatan guru cemerlang tidak mampu untuk menarik minat guru-guru memohon jawatan ini?

Guru adalah nadi kepada sekolah. Profesionalismenya adalah kunci kepada peningkatan kualiti (Jemaah Nazir, 2001). Kualiti yang dimaksudkan bukan sahaja kepada kualiti proses malah yang lebih utama ialah kualiti outputnya (hasil). Jemaah Nazir Sekolah mendefinisikan kualiti sebagai ciri-ciri atau sifat kecemerlangan yang dikehendaki oleh sesuatu barang, alat perkakas, dan perkhidmatan (ISO 8402). Oleh yang demikian untuk menghasilkan pendidikan bertaraf dunia, guru-guru perlulah dipastikan sentiasa berkualiti. Guru yang berkualiti ialah guru yang memenuhi

keperluan pelajar dalam pelbagai aspek sama ada dari segi pengajaran & pembelajaran, sahsiah, kemahiran, kepakaran dan pengurusan.

Dokumen Standard Guru Malaysia (SGM) adalah rujukan dan panduan untuk memperkasa dan melestarikan guru berkualiti. SGM menggariskan kompetensi profesional perguruan atau piawaian yang patut dicapai guru dan keperluan yang patut disediakan agensi dan institusi latihan perguruan bagi membantu guru mencapai tahap kompetensi ditetapkan. Dengan mengamalkan kesemua domain dalam Standard Amalan Nilai Profesionalisme Keguruan guru-guru akan mempunyai hala tuju, wawasan pendidikan yang jelas, prinsip diri yang utuh serta berupaya membuat perubahan. Mereka juga mampu menyesuaikan diri dan bersikap proaktif. Mereka akan sentiasa berusaha mempertingkatkan keupayaan diri, komitmen, inisiatif, dan bertanggungjawab dalam membina peribadi yang unggul dan dalam melaksanakan tugas profesionalnya serta mempunyai *world view* yang positif. Manakala pelaksanaan terhadap standard pengetahuan dan kefahaman akan menjamin kualiti profesional guru berada pada tahap tinggi dan mengekalkannya relevan dengan perkembangan pendidikan. Penguasaan standard kemahiran pengajaran dan pembelajaran pula membolehkan guru merancang, melaksana, memantau, mentaksir dan menilai serta dapat mengurus bilik darjah dengan baik. Secara tidak langsung, ianya akan dapat menghasilkan pengajaran dan pembelajaran yang efisien, bermakna, dan menyeronokkan. Dalam satu soalselidik SGM yang dibuat pada tahun 2010, hasilnya telah menunjukkan tahap kompetensi profesional guru secara umumnya adalah cemerlang. Ini membuktikan tahap kompetensi guru adalah sangat membanggakan, namun kenapa mereka enggan mengambil peluang untuk menjawat jawatan Guru Cemerlang?

Kepakaran dan kecemerlangan seseorang Guru Cemerlang akan dikenalpasti menerusi penilaian dalam aspek- aspek seperti kecemerlangan peribadi, kecemerlangan kemahiran dan pengetahuan, kemahiran kerja, kemahiran komunikasi, dan juga kemahiran potensi. Ini selaras dengan takrif yang diberikan kepada Guru Cemerlang, iaitu guru yang istimewa, berdedikasi, bermotivasi, berkemahiran tinggi dalam bidang tugas, Guru Cemerlang adalah guru yang

mempunyai kualiti peribadi dan kepimpinan yang boleh diteladani serta sentiasa mempunyai mutu kerja yang cemerlang. Seseorang Guru Cemerlang akan berusaha membentuk akhlak mulia dan membuktikan peningkatan akademik dan kokurikulum pelajar-pelajarnya (Majlis Guru Cemerlang Malaysia).

Setiap guru perlu berusaha mempertingkatkan profesionalisme masing-masing. Mereka harus sedar tentang tugas dan amanah yang dipikul untuk mendidik generasi yang akan mencapai wawasan negara. Kemahiran dan pengetahuan dalam aspek pendidikan perlu dikemaskini. Mereka hendaklah terus berusaha mengaplikasi kaedah - kaedah pengajaran dan pendidikan terkini. Guru juga perlu menyambut baik dengan mengikuti kursus-kursus pendidikan yang dianjurkan oleh pihak-pihak berwajib agar dapat mempertingkatkan keupayaan, ketahanan dan prestasi bagi berdepan dengan cabaran yang semakin kompleks ini. Dengan ini, secara tidak langsung suatu anjakan paradigma dapat dilakukan oleh para pendidik.

Kajian ini akan melihat kepada hubungan di antara kompetensi guru biasa dengan Guru Cemerlang. Apakah latihan-latihan yang diperlukan oleh guru biasa untuk menjadi Guru Cemerlang.

1.3. Objektif Kajian:-

Objektif kajian ini adalah untuk:-

- 1) Mengenalpasti punca ramai guru biasa tidak memohon untuk jawatan Guru Cemerlang
- 2) Mengenalpasti tahap kompetensi guru biasa dari segi sahsiah, pengetahuan dan kemahiran.
- 3) Mengenalpasti tahap kompetensi Guru Cemerlang segi sahsiah, pengetahuan dan kemahiran.

- 4) Mengenalpasti perbezaan tahap kompetensi guru biasa dengan Guru Cemerlang.
- 5) Mengenalpasti latihan yang diperlukan oleh guru biasa untuk menjadi Guru Cemerlang.

1.4. Persoalan Kajian

- 1) Apakah punca ramai guru biasa tidak memohon jawatan Guru Cemerlang.
- 2) Apakah tahap kompetensi guru biasa dari segi sahsiah, pengetahuan dan kemahiran.
- 3) Apakah tahap kompetensi Guru Cemerlang dari segi pengetahuan, kemahiran dan sahsiah.
- 4) Apakah perbezaan diantara tahap kompetensi guru biasa dengan Guru Cemerlang.
- 5) Apakah latihan yang diperlukan oleh guru biasa untuk menjadi Guru Cemerlang.

1.5 Skop kajian

Kajian ini melihat kepada beberapa aspek, seperti apakah punca guru-guru biasa tidak berminat memohon jawatan Guru Cemerlang, apakah tahap kompetensi guru biasa dan Guru Cemerlang serta apakah kompetensi guru biasa dan Guru Cemerlang mempunyai hubungan dengan pengalaman mengajar serta apakah latihan yang diperlukan oleh guru biasa untuk menjadi Guru Cemerlang.

1.6 Batasan kajian

Terdapat batasan kajian yang dikenalpasti dalam kajian ini. Kajian ini dijalankan di tiga buah sekolah menengah di daerah Segamat sahaja, dengan itu data yang diperolehi tidak boleh digeneralisasikan kepada semua sekolah menengah di seluruh Malaysia. Sekolah yang dipilih adalah tiga buah sekolah luar bandar, oleh itu data yang diperolehi juga tidak boleh digeneralisasikan kepada semua sekolah luar bandar. Data dikumpul melalui borang soal selidik yang diedarkan kepada responden. Jawapan responden adalah mengikut keikhlasan dan kejujuran masing-masing. Oleh itu semua maklumat yang diberikan oleh responden dianggap sebagai tepat. Kebolehpercayaan kajian ini adalah bersandarkan kepada maklumat yang telah diberikan tadi.

1.7 Kepentingan kajian

Kajian ini adalah penting kepada guru, pihak pentadbiran sekolah dan Jabatan Pendidikan Negeri.

1.7.1 Guru biasa

Hasil kajian ini akan dapat membantu guru biasa untuk dijadikan sebagai refleksi sendiri bagi menilai prestasi atau pencapaian mereka adakah menepati standard yang telah ditetapkan dan tambah nilai yang mereka perlukan untuk menjawat jawatan Guru Cemerlang.

1.7.2 Pihak pentadbiran sekolah

Hasil kajian ini akan dapat membantu pihak sekolah mengenalpasti tahap pencapaian guru-guru, seterusnya merancang program-program peningkatan (

kursus dalam perkhidmatan) kepada mereka supaya semua guru berkeyakinan untuk memohon menjadi Guru Cemerlang.

1.7.3 Pihak Jabatan Pendidikan

Hasil dari kajian ini akan dapat membantu pihak Jabatan Pendidikan untuk merancang kursus-kursus atau latihan-latihan yang sesuai untuk guru-guru. Dengan adanya barisan guru pakar, kemahiran mereka boleh digunakan untuk memantapkan guru novis dan guru novis lanjutan.

1.8 Definisi istilah

Istilah –istilah berikut dirujuk sepanjang kajian ini:-

1.8.1- Guru biasa

Orang yang kerjanya mengajar; pendidik, pengajar, pengasuh (Kamus Dewan, 2007). Manakala menurut Abdul Majid, guru ditakrifkan sebagai orang yang tugasnya membantu pelajar mendapatkan ilmu pengetahuan sehingga mereka dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dalam kajian ini guru difokuskan kepada guru-guru terlatih yang bertugas di sekolah-sekolah menengah luar bandar daerah Segamat, yang terletak di zon Labis.

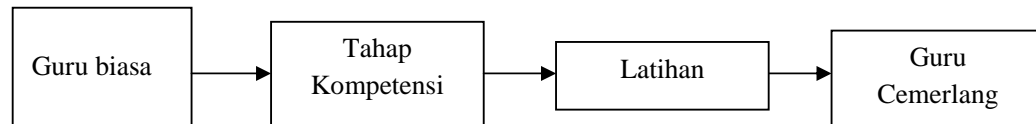
1.8.2- Guru Cemerlang

Guru yang mempunyai pengetahuan, kemahiran dan kepakaran yang tinggi dalam mata pelajaran khususnya dalam bidang pengajaran dan pembelajaran. (Terma Rujukan Guru Cemerlang).

1.8.3- Kompetensi guru

Kemahiran professional guru berdasarkan amalan nilai professional, pengetahuan dan kefahaman serta kemahiran pengajaran dan pembelajaran (Standard Guru Malaysia) .

1.9 Kerangka kajian



Rajah 1.2 : Kerangka model kajian

1.10 Teori kajian

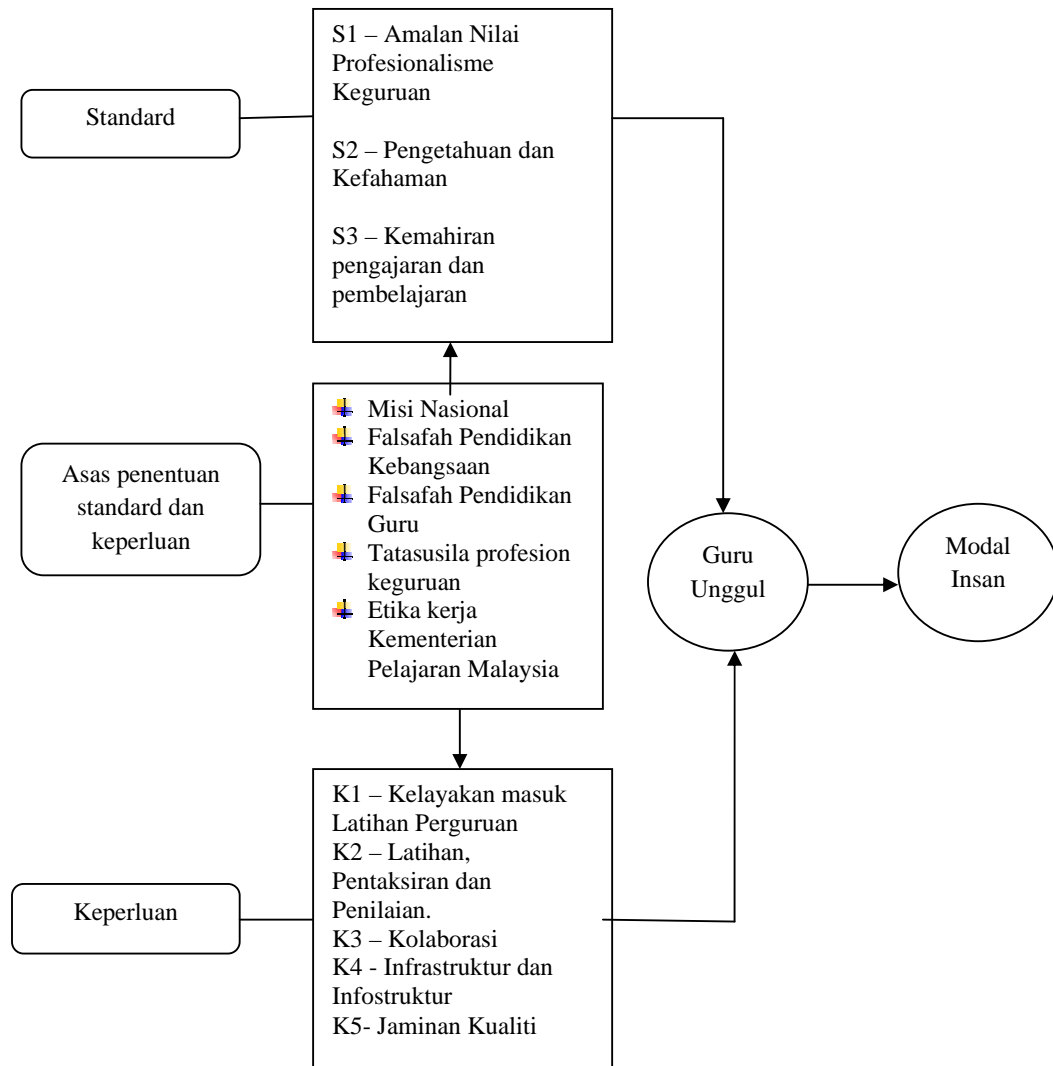
Kementerian Pelajaran Malaysia telah melaksanakan pelbagai usaha untuk melahirkan guru yang berkualiti dan memastikan mereka yang berkualiti kekal dalam sistem pendidikan negara dan kekal berkualiti di sepanjang tempoh perkhidmatan. Bagi menjamin guru yang dihasilkan berkualiti tinggi, pihak Kementerian telah menetapkan satu standard yang perlu di capai oleh setiap guru di Malaysia, yang mana ianya adalah bertujuan untuk mengenal pasti tahap kompetensi profesional golongan ini yang dinamakan Standard Guru Malaysia. Standard Guru Malaysia menggariskan kriteria dan standard am guru selaras dengan *Malaysian Qualifications Framework (MQF)* yang menggariskan kriteria dan standard am pendidikan tinggi. Standard ini boleh dijadikan sebagai sumber rujukan oleh para guru, pendidik guru di institusi latihan perguruan, pentadbir di institusi

latihan perguruan, agensi latihan perguruan dan pengetua serta guru besar sekolah (Terma Rujukan Guru Cemerlang).

Teori yang digunakan untuk penulisan ini ialah teori yang telah dibangunkan oleh Bahagian Pendidikan Guru iaitu Standard Guru Malaysia. Terdapat tiga standard yang ditekankan didalam teori ini iaitu amalan nilai profesionalisme keguruan, pengetahuan dan kefahaman, serta kemahiran pengajaran dan pembelajaran. Standard pertama ialah amalan Nilai Profesionalisme Keguruan yang digubal berlandaskan budaya Institut Pendidikan Guru (IPG), Tatasusila Profesion Keguruan, nilai murni dalam kurikulum sekolah, nilai utama dalam Perkhidmatan Awam, prinsip utama Etika Kerja Kementerian Pendidikan Malaysia, dan Tonggak Dua Belas. Standard ini mempunyai tiga domain utama iaitu domain diri, domain profesion dan domain social. Standard kedua pula ialah pengetahuan dan kefahaman, ianya dipecahkan kepada lapan bidang pengetahuan yang perlu dikuasai oleh guru-guru iaitu falsafah, matlamat, dan objektif pendidikan. falsafah, matlamat, dan objektif kurikulum dan kokurikulum, kandungan mata pelajaran yang diajar, kandungan ilmu pendidikan. Manakala standard ketiga pula ialah standard kemahiran pengajaran dan pembelajaran. Terdapat empat kemahiran yang perlu di kuasai oleh para guru iaitu kemahiran menyediakan perancangan pengajaran dan pembelajaran, kemahiran melaksanakan pengajaran dan pembelajaran, kemahiran memantau, mentaksir dan menilai keberkesanan pengajaran dan pembelajaran, dan kemahiran mengurus bilik darjah.

Teori ini dipilih kerana ianya relevan dengan sistem pendidikan di Malaysia memandangkan ianya telah dibangunkan sendiri oleh Kementerian Pelajaran Malaysia, dengan kerjasama Bahagian Pendidikan Guru. Dalam penggubalan standard ini, pihak Kementerian telah merujuk kepada beberapa pihak seperti *Teachers Training Agency*, dan *Training and Development Agency* di London, *Teachers Council* di New Zealand, Institusi-institusi Pengajian Tinggi Awam, Jabatan (Bahagian) di Kementerian Pendidikan seperti Jemaah Nazir Sekolah, Institut Aminuddin Baki, Pusat Perkembangan Kurikulum, Bahagian Sekolah, Bahagian Sumber Manusia, Bahagian Teknologi Pendidikan, dan Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan (EPRD), Kongres Kesatuan Guru serta

Majlis Pengetua/Guru Besar bagi memastikan standard ini betul-betul berkualiti dan mampu menghasilkan guru-guru yang berkualiti. Hal ini adalah seiring dengan agenda Kementerian Pelajaran Malaysia untuk membangunkan sistem pendidikan bertaraf dunia mengikut acuan Malaysia.



Rajah 1.3 - Kerangka Teori: Standard Guru Malaysia (SGM)

1.11 Penutup.

Kesimpulannya kajian ini akan memberi fokus untuk mengenalpasti punca guru biasa tidak berminat untuk menjawat jawatan Guru Cemerlang, menilai tahap kompetensi guru biasa dan kompetensi Guru Cemerlang dari aspek sahsiah, pengetahuan dan kemahiran serta melihat apakah latihan-latihan yang diperlukan oleh guru biasa untuk meningkatkan kualiti diri mereka agar menepati kompetensi Guru Cemerlang. Kajian ini akan dijalankan di sekolah-sekolah menengah luar bandar di zon Labis, yang terletak di daerah Segamat.

RUJUKAN

- Abdullah Mohd Noor.(1998). Pembentangan Kertas Kerja "*Pengajaran dan pembelajaran isu, strategi dan pendekatan dalam pendidikan*" .
- Abdullah Sani Yahya, Abdul Rashid Mohamed, et,al,. (2007). *Guru sebagai pemimpin*. Selangor . PTS Profesional Sdn Bhd.
- Abu Bakar Haji Yeop. (2004). *Panduan kerjaya guru bestari*. Selangor. Penerbit Seribu Dinar.
- Abdul Malik Samsuri. (2001). Penggunaan bahan sumber dalam pengajaran Bahasa Melayu di kalangan guru sekolah menengah. *Bestari* (5), 62- 73.
- Abdul Malik Samsuri. (2005). Penggunaan multimedia dalam matapelajaran sejarah, *Bestari* (9), 1 - 23.
- Abdul Rahim, *et.al* (2010). Competency Testing Among Malaysian School Teachers, *European Journal of Social Sciences* 12(4), 610-617.
- Ahmad Kilani Mohamed (2003). *Pengurusan Pendidikan di Sekolah : Huraian Menurut Perspektif Islam*, Johor. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Al-Ramaiah. (1992). "*Kepimpinan Pendidikan: Cabaran Masa Kini*." Selangor: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Amin Senin (2008). *Pembangunan Profesional Guru*. Kuala Lumpur. Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Awang Had Salleh (1980). *Keguruan dan perguruan di Malaysia: Keperihalan kini dan arah yang dituju* , KONPEN V, Johor Bharu, 6-8 Disember.
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon, Abdul Rahim Hamdan (2007). *Menguasai penyelidikan dalam pendidikan*. Kuala Lumpur. PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.

- B.Samuel Sidjabat (1993). *Menjadi guru profesional sebuah perspektif kristian*. Bandung. Yayasan Kalam Hidup. Bandung.
- Bahagian Pendidikan Guru, *Dokumen Standard Guru Malaysia*.
- Bahagian Pendidikan Guru, *Garis panduan pelaksanaan kaedah latihan secara pembacaan buku sebagai tambahan bagi melengkapkan kursus ldp secara school-based di sekolah bagi pegawai perkhidmatan pendidikan kementerian pelajaran malaysia*.
- Boag.C. (1989). What makes a good teacher. *The Bulletin*,46-54
- Boon Pong Ying. Amalan Reflektif Ke Arah Peningkatan Profesionalisme Diri Guru. *Jurnal IPBA*, 2, 102- 109.
- Cara Finland Martabatkan Guru* .(2009). Utusan Malaysia. 16 Disember 2009.
- Catherine Cheah Ming Ming (2007). *First Year Students' Perceptions Of Excellent Teachers*, (Thesis Sarjana Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia , 2007)
- Chapman, Judith et.al, (2003), *Lifelong learning and teacher education*, Canberra. Commonwealth of Australia.
http://www.dest.gov.au/sectors/higher_education/publications_resources/other_publications/lifelong_learning_and_teacher_education.htm
- Cheng, M. H., So, W. W. & Tsang, J. C. L. (1997). *Perception of teacher competence: From Student To Teacher*.
- Chua Yan Piaw (2011). *Asas Statistik Penyelidikan*. Malaysia. Mc Graw Hill Education.
- Chua Yan Piaw (2011). *Kaedah Penyelidikan*. Malaysia. Mc Graw Hill Education.
- Craft.A, (1996) . *Continuing Profesional Development: A Practical Guide For Teachers And Schools*. London. Routledge
- Cross, R. (1981). “*Teachers Know Their Own In-Servive Needs*” , Phi Delta Kappan.
- Danielson, C. (1996). *Enhancing Profesional Practice: A Framework for Teaching*, Alexandria, V.A : Association for Supervision dan Curriculum Development.
- Definisi Guru Cemerlang, diakses dari portal KPM- <http://www.moe.gov.my/>

- E.M Al-Sharif,(2010). Evaluation of Student / Teacher Teaching Competencies in the Curricula and Teaching Methods of Motor Expression in the light of quality academic Standards. *World Journal of Spotsr Sciences*,(3), 331-358
- Eee Ah Meng (1992). *Pedagogi : Satu Pengenalan*. Kuala Lumpur.Penerbit Fajar Bakti Sdn Bhd.
- Eee Ah Meng (1997). *Pedagogi 1: Kurikulum dan Pengurusan Bilik Darjah (semester II)*. Kuala Lumpur. Penerbit Fajar Bakti Sdn Bhd.
- Engkizar Martias (2011). *Strategi Meningkatkan profesionalisme Guru Dalam Proses Pengajaran dan Pembelajaran*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Garmston J.Robert (1998). Becoming Expert Teacher : Part One, *Journal of Staff Development*. 19(1).
- Goodwin A. Lin (2010). *Globalization and the preparation of quality teachers: rethinking knowledge domains for teaching*. London. Routledge.
- Goodwin, B. 1999. *Improving teaching Quality: Issues & Policies. Policy Brief. Mid-Continent Regional Education Lab*. Washington DC. Aurora, CO. Office of Educational Research and Improvement (Ed.).
- Hairani Razali (2006). *Kesan Latihan Dalam Perkhidmatan Ke Atas Kualiti Pengajaran Dan Pembelajaran Dalam Bidang Teknik Dan Vokasional*, (Tesis Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional , Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn, 2007).
- Hamzah, H.S, *Strategi Pengembangan Kompetensi Guru*. (Thesis , Universiti Pendidikan Indonesia)
- Hattie, John (2003). *Teachers Make a Difference : What is the research evidence?*. Australian Council for Educational Research.
- Ibrahim Ahmad. (2005). Cabaran Melahirkan Guru Berkualiti. *Bestari*, 9, 74 -85.
- Janka Szilagy, Tunde Szecsi (2011). Transforming Teacher Education In Hungary: Competencies for Elementary Teachers Childhood Education. *Annual Theme*.
- Joyce, B. dan Showers, B. (1980). "Improving In-Service Training: The Message of Research.", *Educational Leadership*. (37), 379 – 385.
- Kamus Dewan edisi keempat*. (2007) . Kuala Lumpur Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Khalid bin Abu Bakar.(2008) . *Calon isi jawatan guru cemerlang masih kurang*. diakses dari <http://perkhidmatanpelajaran.blogspot.com/2008/11/calon-isi-jawatan-guru-cemerlang-masih.html>.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2007) . *Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010*, Kementerian Pelajaran Malaysia, Kuala Lumpur.
- Keller, John (2002), Pembentangan kertas kerja *Teachers As Life-Long Learners: Designing A Theory For Professional Development*. Bloomington, Indiana. diakses dari http://www.indiana.edu/~istb/conferences/2002/IST_Conf_2002_keller.pdf
- Komur, Sevki, *Teaching knowledge and teacher competencies: a case study of Turkish preservice English teachers*, (2010) *Teaching Education*, 21(3) , 279 - 296
- Kulanz Salleh, (2009), *Guru dan Kemahiran Profesional* , diakses dari <http://kulanzsalleh.com/guru-dan-kemahiran-profesional/>
- Lawrence Invargson.(2009), *Developing and rewarding excellent teachers*. Melbourne.Australian Council for Educational Research.
- Marcus Winters. *Measuring teacher effectiveness: credentials unrelated to student achievement*. (2011). Manhattan Institute of Policy Research, (10) - diakses http://www.manhattan-institute.org/html/ib_10.htm
- Margaret Killey, Robert Cannon. *Leap into.....longlife learning*. (2000) University of Adelaide. diakses dari <http://www.adelaide.edu.au/clpd/resources>
- Marita Mäkinen (2010). *Perspectives on teacher competences*. Finland. University of Tampere.
- Mohamad Mortadza bin Bohari (2005). Program latihan dalam perkhidmatan: pemangkin perkembangan profesionalisme guru. *Jurnal Akademik*, 1-17
- Mohd Majid Konting, Abdul Fatah Abdul Malik. (2002). *Memahami penyelidikan pendidikan*, Selangor. Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Mohd Najib Abdul Ghafar. (2006). *Reka Bentuk Soal Selidik Pendidikan*. Johor Universiti Teknologi Malaysia.

- Mohd Sahandri Gani Hamzah, Ramli Basri, Shaffe Mohd Daud. (2010). *Karakter guru: ilmu diagung, guru disanjung*. Kuala Lumpur. Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Muhammad Rosli bin Hj. Hassan, Pembentangan *Status Pelaksanaan Guru Cemerlang di Negeri Perak*, diakses dari www.iab.edu.my/jpnperak.pdf
- Myint Swe Khine, Quek Choon Lang, et.al, (2003), *Classroom management for beginning primary teachers*. Singapore. Prentice Hall.
- Naffi Mat, (2011). *Dilema guru*. Kuala Lumpur. Tintaron Publications Sdn Bhd.
- Noriati A. Rashid, Boon Pong Ying, Wong Kiet Wah. *Asas kepimpinan dan perkembangan profesional guru*. Kuala Lumpur. Oxford Fajar Sdn. Bhd.
- Ornstein, A.C. dan Miller, H.L. (1988). *Staff development in secondary school*. London. Hodder & Stoughton.
- Pekeliling Perkhidmatan Awam Bilangan 6 Tahun 2005 : *Dasar latihan sumber manusia sektor awam*
- Ragbir Kaur a/p Joginder Singh, Dr. (2007). *Panduan ulangkaji pendidikan untuk kpli sekolah menengah dan sekolah rendah*. Kuala Lumpur. Kumpulan Budiman Sdn Bhd.
- Reimers, Eleonora Villegas. (2003). *Teacher profesional development: an international review of literature*. UNESCO International Institute of Educational Planning.
- Roelofs, Eric Dan Sanders, Piet (2007) : Towards a framework for assessing teacher competence. *European Journal Of Vocational Training*, 40, 123-137.
- Rosmawati Mat Rafin, (2001), Memartabatkan profesion keguruan tanggungjawab bersama, *Bestari*, 5, 74-85.
- Rossafri Mohamad, Balakrishnan a/l Munindy (2007). Menterjemahkan kepimpinan teknologi bagi melahirkan kepimpinan instruksional yang cemerlang. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 17(2), 91-103.
- Ruhmaniah Mohd Rapiee. (2007). Pengenalan Dan Konsep Asas Kajian Tindakan, *Jurnal Pendidikan*, 36 - 47.

- Saedah Siraj dan Nurhayati Ishak (2000). *Perkembangan kurikulum : teori dan amalan*. Selangor. Alam Pintar.
- Salina Muhammad (2001). Memartabatkan profesion Keguruan Tanggungjawab bersama. *Bestari* (5), 49 - 56.
- Samian Sawiyo (2010). Mewujudkan budaya keseronokan bekerja dalam pengajaran dan pembelajaran . *Jurnal Pendidikan MPSM Johor*, 14 – 18.
- Sejarah Guru Cemerlang , diakses dari *Portal Majlis Guru Cemerlang Malaysia* - <http://www.mgclms.org>
- Scott B. Parry. (1998). Just what is a competency and why should you care. *ProQuest Education Journal*, 58
- Selvi, Kiyemet (2010), Teacher Competencies, *International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, (7), 167-175
- Seyfarth, J.T. (1996). “*Personnel Management for Effective School.*” (2nd Edition). Boston. Allyn and Bacon.
- Shoba.K (2008). *Faktor - faktor yang mempengaruhi kemerosotan disiplin di kalangan pelajar sekolah menengah di negeri johor* (Thesis Sarjana Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia, 2008).
- Sidek Mohd Noah, Abdul Malek Abdul Karim, Wan Marzuki Wan Jaafar, (2009), *Panduan rasmi medsi (malaysian educators selection inventory)*. Selangor. Oxford Fajar Sdn Bhd.
- Syed Ismail bin Syed Mustafa, Ahmad Subki Miskon. (2010). *Asas kepimpinan & perkembangan profesional*. Selangor.Penerbitan Multimedia Sdn.Bhd.
- Syed Ismail bin Syed Mustafa, Ahmad Subki Miskon, (2011), *Pengantar pendidikan*. Selangor. Penerbitan Multimedia Sdn.Bhd.
- Terma Rujukan Guru Cemerlang*, Kementerian Pelajaran Malaysia, diakses dari Portal KPM www.moe.gov.my/
- Ting Len Siong, Muhammad Sidek Said (2007). *Ingin menjadi guru*, Ilmu Media Trade, Selangor.
- Toh Kim Hock, Eow Boon Hin, Eau Yong Chew Youn,Dr. Mohd Nadzmi Desa (2010). *Guru model pelajar*. Ipoh. Edusystem Solution.

- Tsui B.M Amy, *Characteristic of Expert and Novice Teacher*, Cambridge University Press, 22- 41.
- Tuan Mohd Fadhlun Tuan Jaafar, (2006), *Kerjaya Sebagai Guru*. Pahang. PTS Profesional ,.
- Victorian Catholic Education Multi Employer Agreement (2008). *The Expert Teacher*, diakses dari <http://web.cecv.catholic.edu.au/vcsa/agreement/appendices/append3.htm>
- Wan Dyarudin Wan Mustafa (2011). *Pedagogi Isi Kandungan (Pck) Dalam Konteks Pengajaran Bahasa Melayu*, diakses dari <http://cikguwandhia.blogspot.com/2011/07/pedagogi-isi-kandungan.html>
- Wan Zah Wan Ali, Tajularipin Sulaiman (2008). *Pendidikan di sekolah isu dan cabaran*. Selangor .Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Yazid Abdul Manap. (2001). Memartabatkan profesion keguruan tanggungjawab bersama. *Bestari* (5), 11-23.
- Yazid Abdul Manap, Siti Aminah Ismail. (2004). Guru Berkualiti: Cabaran dan Harapan. *Bestari* (8), 1- 29.
- Zaidatol Akmaliah Lope Pihie, Foo Say Fooi (2003). *Pengurusan dan kepimpinan pendidikan : satu langkah ke hadapan*, Selangor. Penerbit Universiti Putra Malaysia
- Zazu Jaahar. *Kompetensi Guru Cemerlang*, diakses dari <http://zazu-jaahar.blogspot.com/2011/01/penilaian-kompetensi-guru-cemerlang.html>
- Bernamea Online . (2011) *Guru cemerlang ialah yang cekap mengadaptasi pembaharuan – Rais*. Bernama Online (29 Mac 2011).
- Hayati konsep pembelajaran sepanjang hayat, Utusan online, 27 Julai 2011.
- Berita harian Online. (2011). *Tugas Guru Cemerlang di sekolah amat dihargai*, Berita Harian, 30 April, 2011.