

**SIKAP GURU NOVIS TERHADAP PROGRAM PEMBANGUNAN STAF
DI SEKOLAH**

RADZIAH BINTI ABD AZIZ

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

PENGHARGAAN

Syukur dan terima kasih kepada Tuhan yang Maha Esa, kerana dengan limpah kurnia serta izinNya, dapatlah saya menyiapkan Laporan Projek Sarjana ini, sebagai latihan ilmiah dengan jayanya.

Dalam usaha menyempurnakan projek ini, saya ingin merakamkan ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia Projek Sarjana saya ini, Dr. Lokman bin Mohd Tahir atas tunjukajar, bimbingan, nasihat serta panduan yang diberikan sepanjang penyelidikan ini dijalankan.

Sekalung ucapan terima kasih kepada semua guru-guru novis daerah Kota Tinggi dan pihak Pejabat Pelajaran Daerah Kota Tinggi, pihak sekolah yang terlibat secara langsung dalam membantu menjayakan kajian ini. Segala bakti dan jasa serta kerjasama yang telah dicurahkan akan tetap dikenang dan Allah jua yang akan membalasnya.

Akhir sekali, penghargaan juga ditujukan khas untuk keluarga yang tanpa jemu mendoakan kejayaan saya serta rakan-rakan seperjuangan yang banyak memberi pertolongan dan dorongan serta sokongan yang tidak mampu dibalas.

Abstrak

Kajian ini merupakan satu usaha untuk mengkaji sikap guru-guru novis terhadap Program Pembangunan Staf. Seramai 150 orang guru novis sekolah menengah dan rendah daerah Kota Tinggi dijadikan sampel kajian yang terdiri daripada guru lelaki dan perempuan. Instrumen kajian menggunakan soal selidik dengan nilai *alpha cronbach* 0.988 yang mana soal selidik tersebut dibahagikan kepada Bahagian A, Bahagian B, bahagian C dan Bahagian D. Bahagian A adalah latar belakang sampel kajian iaitu jantina, pengalaman mengajar, skim perkhidmatan, kelulusan akademik tertinggi, bilangan sampel menghadiri program Pembangunan Staf. Bahagian B melibatkan sikap guru novis terhadap keperluan Program Pembangunan Staf manakala Bahagian C melibatkan sikap guru novis terhadap kepentingan Program pembangunan Staf dan akhirnya, Bahagian D melibatkan sikap penerimaan guru novis terhadap Program Pembangunan Staf. Hasil kajian menunjukkan sikap mereka terhadap Program Pembangunan Staf yang kerap di sekolah. Maklumbalas yang diterima dianalisis menggunakan Perisian SSPS (*Statistic Package For The Sosial Science*) for windows versi 16.0. Analisis min dan ujian-t digunakan untuk membuat penganalisan data yang berkaitan dengan pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah tidak bersandar. Dapatan kajian menunjukkan bahawa sikap penerimaan guru-guru novis terhadap Program Pembangunan Staf berada pada tahap tinggi dan guru novis membuktikan kepentingan dan keperluan Program Pembangunan Staf untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran sebagai seorang guru yang ingin kecemerlangan terhadap kerjayanya.

Abstract

This study is one of the efforts to observe the novice teachers' attitude towards Staff Development Programme. There are 150 novice teachers from both secondary and primary schools consist of male and female teachers as the sample for this study. Survey has been used as the instrument with the 0.988 Cronbach alpha value and divided into Section A, section B, section C and section D. Section A consists of sample's background consist of gender, teaching experience, service scheme, highest academic qualification and frequency programme attended. Section B tells about the attitude of novice teachers towards the need of staff development programme while section C tells about the attitude of novice teachers towards the importance of staff development programme. Last but not least, section D consists of the acceptance of novice teachers towards this programme. The result of the research shows their attitude towards staff development programme in school. The feedbacks given by them had been analysed using SSPS software (*Statistic Package For The Sosial Science*) for windows version 16.0. The analysis min and test-t were used for the sake of analysing data and related to independent variables. The research shows that novice teachers give good acceptance towards staff development programme and it is proven that they agree that staff development programme is important in order to lead to successfulness in their career.

ISI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGESAHAN PENYELIA	ii
	PENGESAHAN PENYELIDIK	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	ISI KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xii
	SENARAI LAMPIRAN	xiii
BAB	PENDAHULUAN	
1	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	8
	1.3 Pernyataan Masalah	11
	1.4 Objektif Kajian	13
	1.5 Persoalan kajian	13
	1.6 Kepentingan kajian	14
	1.7 Batasan Kajian	16
	1.8 Definisi Operasinal	16
	1.8.1 Program Pembangunan Staf	
	1.8.2 Guru Novis	

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
1.9	Rumusan Kerangka Konseptual kajian	20
1.10	Rumusan	22
2	SOROTAN PENULISAN	
2.1	Pendahuluan	23
2.2	Keperluan Latihan Dalam kalangan Staf	24
2.3	Penilaian Keperluan Latihan	28
	2.3.1 Strategi Organisasi	28
	2.3.2 Keperluan Individu	29
2.4	Teori Yang Berkaitan	31
	2.4.1 Model <i>Critical Event Nadler</i>	
2.5	Kaitan Keperluan Latihan Dalam Program Pembangunan Staf (Guru) Dengan Pencapaian Pelajar	33
2.6	Faktor Yang Mempengaruhi Kejayaan latihan Dalam Program Pembangunan Staf (Guru)	35
	2.6.1 Sokongan Pihak Atas	35
	2.6.2 Penglibatan Pihak Eksekutif, Pakar dan Staf Am.	36
	2.6.3 Kesediaan Menerima Perubahan Di Kalangan Peserta	36

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	2.6.4 Pengetahuan Baru Sains Perlakuan	36
	2.6.5 Pengetahuan Yang Mendalam Di Kalangan Penceramah	36
	2.7 Teori-teori Motivasi dan Kaitannya Dengan Penglibatan Guru Dalam Program Pembangunan Staf	40
	2.7.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow	41
	2.7.2 Teori Motivasi dua Faktor Herzberg	43
3	METODOLOGI	
	3.1 Pengenalan	45
	3.2 Reka bentuk Kajian	46
	3.3 Lokasi Kajian	47
	3.4 Populasi Dan Sampel Kajian	47
	3.5 Instrumen Kajian	48
	3.6 Pengumpulan Data	49
	3.7 Kajian Rintis	51
	3.8 Kesahan Dan Kebolehpercayaan Instrumen	52
	3.8.1 Kesahan	53
	3.8.2 Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	54
	3.9 Penganalisan Data	54
	3.9.1 Tatacara Analisis Data Kajian	54
	3.9.2 Tatacara Statistik Inferensi	56

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	3.10 Kesimpulan	56
4	ANALISIS DATA	
	4.1 Pengenalan	58
	4.2 Taburan Pengagihan Soal Selidik Kajian	60
	4.3 Latar Belakang Responden	60
	4.3.1 Jantina	61
	4.3.2 Pengalaman Mengajar	62
	4.3.3 Skim Perkhidmatan	63
	4.3.4 Kelulusan Akademik Tertinggi	64
	4.3.5 Jumlah Bilangan Menghadiri Kursus Program Pembangunan Staf	65
	4.4 Analisis Data Berdasarkan Persoalan Kajian	65
	4.4.1 Sikap Guru Novis Terhadap Keperluan Program Pembangunan Staf	66
	4.4.2 Sikap Guru Novis Terhadap Kepentingan Pembangunan Staf	72
	4.4.3 Sikap Penerimaan Guru Novis Terhadap Pelaksanaan Program Pembangunan Staf	78
	4.4.4 Perbezaan Keperluan Program Pembangunan Staf Mengikut Jantina	89

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
4.5	Rumusan Analisis Data	90
4.6	Kesimpulan	92
5	DAPATAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	
5.1	Pengenalan	93
5.2	Rumusan Hasil Kajian	94
	5.2.1 Latar Belakang Responden	96
	5.2.2 Sikap Guru Novis Terhadap Keperluan Program Pembangunan Staf	97
	5.2.3 Sikap Guru Novis Terhadap Kepentingan Program Pembangunan Staf	99
	5.2.4 Sikap Penerimaan Guru Novis Terhadap Pelaksanaan Program Pembangunan Staf	101
	5.2.5 Perbezaan Keperluan Program Pembangunan Sfat Mengikut Jantina	102
5.4	Aplikasi dan Cadangan Kajian	105
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	108
5.5	Penutup	110
	Rujukan	112 - 115

SENARAI RAJAH

NO RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Model Nadler's Critical Event	31
2.2	Pendekatan Yang Sistemik Dalam Sesuatu Latihan	39
2.3	Teori Hierarki Keperluan Maslow	41

SENARAI JADUAL

NO JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Taburan Item Kajian Sikap Guru Novis Terhadap Program Pembangunan Staf	49
3.2	Skala Likert Dalam Kajian	51
3.3	Pemeringkatan Kedudukan Item Berdasarkan Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	53
3.4	Tahap Pemeringkatan Min	56
4.1	Taburan Pengagihan Soal Selidik Kajian	60
4.2	Taburan Responden Mengikut Jantina	61
4.3	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	62
4.4	Taburan Responden Mengikut Skim Perkhidmatan	63
4.5	Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi	64

SENARAI JADUAL

NO JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
4.6	Taburan Responden Mengikut Jumlah Hadir Program Pembangan Staf	64
4.7	Maklumbalas Responden Terhadap Item Keperluan Guru Novis Terhadap Program Pembangunan Staf Mengikut Min dan Sisihan Piawai	66
4.8	Maklumbalas Responden Terhadap Item Kepentingan Guru Novis Terhadap Program Pembangunan Staf Mengikut Min dan Sisihan Piawai	73
4.9	Maklumbalas Responden Terhadap Item Penerimaan Guru Novis Terhadap Program Pembangunan Staf Mengikut Min dan Sisihan Piawai	79
4.10	Analisis Terdapat Perbezaan Keperluan Program Pembangunan Staf Mengikut Jantina	89
4.11	Perbezaan: Analisis Perbezaan Keperluan Program Pembangunan Staf Mengikut Jantina	90
4.12	Rumusan Dapatan Kajian Berdasarkan Persoalan Kajian	91

SENARAI SINGKATAN

PPD	Pejabat Pelajaran Daerah
KPM	Kementerian Pelajaran Malaysia
JPN	Jabatan Pelajaran Negeri
IPG	Institut Pendidikan Guru

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK
A	Soal Selidik Kajian
B	Data Analisis SPSS Kajian
C	Surat Kebenaran dari Universiti Teknologi dan Surat Kebenaran dari EPRD

BAB 1

PENGENALAN

1.1 **Pendahuluan**

Guru atau dikenali sebagai pendidik merupakan golongan yang penting dalam menjayakan sistem pendidikan negara. Pelaksanaan dan kejayaan Dasar Pendidikan Negara bergantung kepada keupayaan dan kemahiran guru-guru menterjemahan polisi dan pelan pendidikan (Yusri, 2012). Muhyiddin (2012) menyatakan mulai tahun hadapan Program Pembangunan Profesional berterusan untuk guru akan dipertingkatkan dengan memberi tumpuan kepada keperluan individu dan latihan berasaskan sekolah. Menurut beliau lagi, ianya bersesuaian dengan persaingan pendidikan abad ke-21 dan tranformasi pendidikan untuk melahirkan modal insan bertaraf dunia yang mampu bersaing dan mengharungi cabaran peringkat antarabangsa. Di samping itu profesion guru abad ini dibina atas dasar persaingan, iaitu pendidikan selepas tamat persekolahan, latihan dan

pembangunan kerjaya. Justeru itu, ia perlu selari dengan visi dan misi negara ke arah menyediakan rakyat berilmu dan berkemahiran. Menurut Timbalan Perdana Menteri ketika merasmikan Konvensyen Antarabangsa Institut Pendidikan Guru Malaysia Dalam Pembelajaran dan Pembangunan Guru di Kuala Lumpur, telah menyeru agar melahirkan guru berkemahiran abad ke-21 dan untuk melaksanakan pembelajaran sepanjang hayat, para guru perlu dilatih menjadi pemikir dan berupaya menyelesaikan masalah serta berfikiran sebagai usahawan. Kemahiran berfikir, pemikiran kritikal, berupaya berkomunikasi serta keyakinan sendiri perlu dijana menerusi pendekatan pengajaran dan pembelajaran yang holistik serta mampu berfikir secara mencapah (*divergent thinking*) bagi menerokai kebenaran.

Menurut Muhyiddin lagi, dalam konteks pembangunan kerjaya guru, ia merentasi beberapa laluan dengan kemajuan dinilai berasaskan kompetensi, bukan bergantung kepada tempoh perkhidmatan semata-mata. Sistem pendidikan negara perlu mempunyai mekanisme untuk menentukan guru yang dilahirkan benar-benar kompeten dan memenuhi standard yang ditetapkan. Dalam ucapan perasmian itu juga, beliau menyentuh mengenai transformasi keguruan sebagai profesion pilihan, iaitu satu daripada 11 anjakan dalam laporan awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015 menekankan kepada peningkatan pembelajaran dan pembangunan guru, bagi melaksanakannya kementerian perlu meningkatkan kualiti profesion perguruan supaya dapat menghasilkan guru cemerlang. Dengan kata lain kerjaya guru merupakan satu agen pembangunan negara bagi melahirkan generasi yang berilmu dan mampu berdaya saing dalam kehidupan yang mencabar dan kompetatif. Bagi melahirkan guru yang berkualiti dan memiliki pengetahuan, kemahiran dan keupayaan yang tinggi satu pelan pembangunan jangka panjang yang komprehensif perlulah dilaksanakan.

Menurut Muztaz (2002) peningkatan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan amatlah penting dalam pembangunan kerjaya seseorang pekerja.

Malahan profesion perguruan juga harus selari dengan perkembangan teknologi maklumat dan kesan globalisasi (Yusof, 2012).

Pembangunan kerjaya perguruan bermula dengan kursus asas perguruan selama tiga tahun yang merangkumi akademik dan kokurikulum. Pada peringkat ini guru-guru dikenali sebagai guru pelatih yang didedahkan pelbagai kaedah pengajaran dan teori-teori proses pembelajaran. Sehingga kini lulusan guru pelatih telah mencapai 385, 531 orang dari 27 buah maktab perguruan di seluruh negara. (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2009). Seterusnya guru-guru yang berjaya menamatkan kursus ini akan melapor diri di sekolah untuk memulakan kerjaya sebagai guru novis. Guru novis didefinisikan sebagai guru sandaran terlatih yang ditempatkan di sekolah-sekolah selepas menjalani latihan perguruan dalam satu jangka masa yang ditetapkan oleh maktab-maktab perguruan atau universiti-universiti. Manakala Mohamaed Sani, Zami dan Norasmah (2006) memberi definisi guru novis sebagai guru baru yang terlatih dan mula berkhidmat di antara satu hingga tiga tahun, dalam tempoh percubaan dan belum disahkan lagi dalam jawatan.

Kesan globalisasi dan kemajuan teknologi maklumat yang pesat telah memberi kesan secara langsung terhadap dunia pendidikan di negara kita. Perubahan ini secara tidak langsung telah mempengaruhi proses pembelajaran, gaya kita berfikir dan bertindak (Mohd Salleh, 2000). Dengan seseorang seharusnya berupaya untuk menyesuaikan diri dalam menghadapi arus perubahan ini agar kita tidak ketinggalan serta mampu berubah mengikut perubahan zaman. Perubahan-perubahan seperti ini telah memberi impak yang amat ketara kepada sistem pendidikan. Di negara kita contohnya, semenjak mencapai kemerdekaan beberapa transformasi pendidikan telah dilaksanakan. Pelaksanaan transformasi tersebut mempunyai harapan yang unggul iaitu mahu memperbaiki dan meningkatkan lagi kemampuan sistem pendidikan negara untuk memenuhi keperluan semasa dan masa hadapan.

Namun, untuk sesebuah negara memiliki satu sistem pendidikan yang mantap memerlukan ia dihayati dan dilaksanakan sebaik mungkin. Peranan yang dimainkan oleh para guru dalam merealisasikan falsafah dan harapan sistem pendidikan negara merupakan faktor penentu yang utama. Para guru yang berada di barisan hadapan harus menunjukkan keterampilan yang tinggi ketika menjalankan tugas mereka. Harapan terhadap kefungisian sekolah dan guru sentiasa bersikap dinamik telah menyebabkan keupayaan guru-guru terutamanya guru novis menangani cabaran-cabaran dalam pendidikan terus dipersoalkan oleh semua pihak. Keupayaan para pelajar memperolehi manfaat daripada pendidikan juga sering dikaitkan dengan kemampuan, kelayakan dan kemahiran guru-guru memberi perkhidmatannya sejajar dengan tuntutan dan harapan tinggi negara serta masyarakat. (Yusri, 2001)

Sistem pentadbiran pendidikan di Malaysia bukan sahaja menumpukan kepada kemajuan murid tetapi juga pada masa yang sama tertumpu kepada guru-guru. Tanpa guru-guru yang berkualiti dan mengikut perkembangan dasar semasa, berkemungkinan besar kemajuan murid tidak akan dicapai sepenuhnya. Oleh sebab itu pihak Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) sering mengadakan kursus dalam perkhidmatan, seminar, kursus jangka pendek dan sebagainya dengan tujuan untuk memberi pendedahan yang mendalam tentang dunia pendidikan kepada guru-guru. Program tersebut biasanya dijalankan setelah mendapat maklum balas daripada pihak sekolah tentang penyeliaan dan penilaian ke atas guru-guru. Maka perkaitan antara penyeliaan, penilaian dan perkembangan seseorang guru adalah berkait rapat antara satu sama lain.

Sehubungan dengan itu, para guru perlu menambah ilmu mereka secara berterusan sepanjang kerjayanya supaya ianya dapat bergerak bersama-sama seiring dengan arus perkembangan ilmu dan dapat menjalankan tugas sebagaimana yang diharapkan oleh pihak Kementerian Pelajaran Malaysia. Ini disebabkan pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi semasa belajar di institut

perguruan atau di universiti dahulu tidak memadai untuk memenuhi keperluan semasa dalam dunia pendidikan era masa kini. (Yusof, 2012)

Dalam hal ini, pihak pentadbiran sekolah, pegawai-pegawai di Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) dan di Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) perlu peka dan prihatin terhadap keperluan guru-guru dan pihak sekolah berhubung dengan pembangunan dan perkembangan staf iaitu guru-guru terutama guru-guru yang baru berkhidmat dalam perkhidmatan perguruan. Seperkara yang lebih penting, para pentadbir sekolah merupakan individu yang berautoriti atau orang yang paling rapat dengan guru-guru dan dapat mengenali atau mengesan keperluan perkembangan staf pada peringkat sekolah dan mengatur program-program atau kursus-kursus bagi meningkatkan profesionalisme guru-guru. Ini disebabkan guru-guru tidak dilengkapi dengan ilmu pengetahuan serta kemahiran untuk menangani perubahan yang kerap berlaku dalam bidang profesion yang diceburinya.

Perubahan yang berlaku dalam bidang kurikulum dan struktur serta fungsi sekolah telah membawa kepada meningkatnya keperluan terhadap latihan dalam perkhidmatan serta program-program perkembangan staf yang lain. Kini, program perkembangan staf merupakan salah satu aktiviti atau program yang penting dan perlu dilaksanakan di semua peringkat dalam Kementerian Pelajaran Malaysia. Selaras dengan itu, Dasar Latihan Kebangsaan Kerajaan, program perkembangan staf (PPS) Kementerian Pelajaran Malaysia (1994) adalah untuk :

- Meningkatkan ilmu pengetahuan serta kemahiran dalam kalangan staf profesional dan sokongan dalam Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) dalam aspek-aspek yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran.
- Membawa kepada perubahan sikap dalam kalangan staf professional dan sokongan dalam Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) untuk

mbolehkan mereka menangani perubahan-perubahan yang berlaku dalam bidang pendidikan.

Kementerian Pelajaran Malaysia mempunyai matlamat yang amat luhur untuk dicapai dalam usaha untuk mempertingkatkan bidang pendidikan agar bertaraf global atau dunia. Hasrat ini dinyatakan dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan:

“Pendidikan di Malaysia adalah suatu usaha yang berterusan ke arah memperkembangkan potensi individu secara menyeluruh dan sepadu untuk melahirkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Usaha ini juga adalah bertujuan untuk melahirkan warganegara Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketrampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan keupayaan untuk mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran, keluarga, masyarakat dan negara”.

(Pusat Perkembangan Kurikulum, 1989)

Oleh yang demikian, untuk merealisasikan hasrat tersebut maka peranan guru-guru serta pihak yang terlibat dalam profesion pendidikan amatlah penting kerana di bahu merekalah diletakkan amanah dan tanggungjawab untuk membentuk generasi murid yang diinginkan oleh negara. Oleh itu, sebagai langkah persediaan untuk memikul amanah dan tanggungjawab tersebut, maka para guru perlu dibekalkan dengan ilmu, kemahiran dan penemuan-penemuan baru serta pendedahan melalui program-program latihan pembangunan staf yang berterusan sepanjang kerjaya mereka.

Menerusi program latihan pembangunan staf, para guru dapat meningkatkan profesionalisme mereka di samping membentuk dan

memantapkan kumpulan kerja yang efektif untuk mencapai matlamat kerja serta dapat menerapkan budaya pembelajaran sepanjang hayat. Menyedari bahawa latihan pembangunan staf merupakan komponen yang penting dalam organisasi dan pencapaian kerja, maka pihak Kementerian Pelajaran Malaysia telah menubuhkan Unit Latihan bagi meningkatkan kualiti tenaga pengajar serta membantu meningkatkan profesionalisme tenaga pengajar dengan mengadakan, seminar kursus dan sebagainya.

Pihak Jabatan Pelajaran Negeri dan Pegawai Pelajaran daerah melalui Unit Latihan serta Unit Kurikulum telah menyediakan peluang latihan pembangunan kepada guru untuk membolehkan guru melaksanakan tugas mereka dengan cara yang lebih efektif. Di samping itu, para guru juga bertanggungjawab untuk memperlengkapkan pengetahuan dan kemahiran masing-masing bagi mencapai aspirasi organisasi. Latihan pembangunan guru ini merangkumi setiap program dan aktiviti yang dilaksanakan bagi meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan serta kemahiran para guru supaya mereka boleh menyumbangkan idea dan tenaga sepenuhnya ke arah pencapaian matlamat dan hasrat Kementerian Pelajaran Malaysia.

Walau bagaimanapun, sesebuah program latihan yang hendak dilaksanakan mestilah bergantung sepenuhnya kepada tujuan program latihan yang hendak dilaksanakan. Program itu mungkin bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemahiran dan seterusnya meningkatkan kualiti pengendalian organisasi keseluruhannya. Konsep latihan juga seharusnya selari dengan pembelajaran di mana individu mendapat kemahiran, pengetahuan dan kebolehan yang akan menimbulkan perubahan kelakuan yang kekal. Dengan itu, program latihan yang diadakan haruslah dilaksanakan berdasarkan prinsip dan amalan pembelajaran yang dapat mengalakkan pembelajaran apabila peserta menjalani sesuatu proses latihan.

1.2 Latar belakang Masalah

Bartell (2005) mendapati bahawa masalah utama yang dihadapi oleh guru permulaan (novis) yang baru ditempatkan di sekolah adalah untuk menyesuaikan diri dalam persekitaran bilik darjah sebenar. Guru novis perlu dibimbing untuk melaksanakan tanggungjawab memenuhi keperluan kumpulan murid yang terdiri daripada pelbagai bangsa dan latar belakang. Veenman, (1984): Knowles & Cole (1994): Calderhead & Shorrock (1997) pula menyatakan bahawa majoriti guru yang mengajar pada beberapa tahun permulaan mengalami pelbagai masalah dalam pengajaran mereka seperti mengurus murid, menjalin hubungan yang baik di dalam bilik darjah, menguasai isi kandungan pelajaran, merancang aktiviti yang melibatkan murid dan membantu mereka belajar, memantau pemahaman murid dan menjadi sebahagian struktur sosial sekolah.

Kajian yang dilakukan oleh Tan Meng Guat (2007), ke atas 200 orang guru novis Bahasa Melayu di Sekolah Rendah jenis Kebangsaan (Cina) pula telah mendapati bahawa pelbagai masalah yang dihadapi, antaranya adalah kemahiran pengajaran dan pembelajaran yang lemah ketika berada di dalam kelas. Ini menunjukkan kurangnya pengetahuan dan kemahiran seseorang guru sangat mempengaruhi pencapaian pelajar. Di samping beliau juga mendapati kurang rujukan dan tiada maklumat terkini tentang perubahan tatabahasa pada guru-guru novis. Khalid (2009) dalam kajiannya mengenai Pola Efikasi Guru-guru Novis Sekolah Menengah telah mendapati bahawa dalam keadaan yang masih baru dengan profesion guru dan komuniti sekolah, guru-guru ini dikelilingi dengan persekitaran serta tanggungjawab pengajaran yang serupa dihadapi oleh guru berpengalaman, situasi ini semua menuntut aplikasi pelbagai pengetahuan dan kemahiran pedagogi. Namun dapatan kajian lepas menunjukkan program latihan guru bukanlah jaminan bahawa seseorang guru telah bersedia sepenuhnya menjalankan pengajaran sebenar (Housego, 1990).

Sementara kajian Marso dan Pigge (1987) mendapati guru-guru novis biasanya menganggap latihan atau kursus yang dijalani semasa mengikuti pengajian pendidikan guru lebih bersifat teori dan secara praktikalnya tidak berkesan dalam melaksanakan pengajaran sebenar. Keadaan demikian memberi kesan khususnya terhadap efikasi guru novis dalam melaksanakan pengajaran. Konsep efikasi guru adalah berkaitan dengan kepercayaan guru terhadap keupayaan diri untuk melaksanakan tugas-tugas pengajaran bagi mencapai matlamat pengajaran secara khusus (Bandura, 1997; Woolfolk-Hoy, 2000). Sementara itu Tschannen-Moran dan Woolfolk-Hoy (2001) mendefinisikan efikasi guru sebagai pertimbangan guru terhadap keupayaannya untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam penglibatan dan pembelajaran murid, walaupun ada di antaranya murid yang sukar dan tidak bermotivasi.

Zakaria dan Abdul Rahman (1995) pula, melakukan kajian terhadap guru pelatih yang menjalani pengajaran seramai 215 orang, beliau mendapati guru-guru ini sukar mengajar dalam tempoh masa yang membolehkan pelajar memberi tumpuan sepenuhnya kepada apa yang telah dipelajari. Ini menunjukkan guru-guru novis belum menguasai kemahiran kawalan murid di dalam kelas. Hanry dan Beasley (1979) menyatakan latihan mengajar mempunyai dua dimensi. Dimensi pertama ialah hubungan sosial antara guru novis dengan mentor (guru pembimbing), pengetua, guru-guru lain di sekolah dan murid. Dimensi ini melibatkan interaksi guru novis atas dasar emosi dan sosial. Hasil daripada hubungan ini timbul dalam diri guru novis ini mengenai sikap, nilai dan perasaan terhadap bidang perguruan. Dimensi kedua ialah proses pengajaran di mana guru novis mesti belajar prosedur asas untuk menentukan kandungan mata pelajaran yang hendak diajar dan membentuk dengan jayanya strategi pengajaran. Kedua-dua dimensi ini perlu dialami oleh guru novis kerana kedua-duanya adalah saripati latihan mengajar yang tidak boleh dipisahkan. Jika dilakukan dengan baik, kawalan di dalam kelas atau bilik darjah akan berjaya dan proses pembelajaran dan pengajaran menjadi lancar dan menarik.

Siti Zohara (2006) dalam kajiannya bertajuk Cabaran Guru Sandaran Terlatih di Sekolah (guru novis) telah mendapati guru-guru ini tidak bersedia apabila ditugaskan mengajar mata pelajaran bukan opsyen dan mengajar kelas peperiksaan. Menurut beliau lagi, semua guru novis didapati tidak mempunyai pengetahuan dan tidak berminat apabila ditugaskan mengajar mata pelajaran bukan opsyen, tetapi dalam menguruskan aktiviti sekolah, didapati guru novis ini mampu menjalankan tanggungjawab dengan baik dan menunjukkan pretasi yang membanggakan.

Yusof dan Tumirah (2011) menyatakan bahawa guru novis tidak dapat menyesuaikan diri dengan masyarakat sekolah, tidak boleh menerapkan ilmu dan kemahiran yang didapati serta menggunakannya di dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran, pengawalan bilik darjah dan pengurusan kokurikulum secara berkesan, disamping tidak menunjukkan penampilan diri yang menyakinkan guru.

Sehubungan dengan itu, pengurusan sekolah diminta melaksanakan Program Induksi Guru Permulaan dengan menggunakan pendekatan pementoran untuk membimbing guru novis mengatasi masalah yang dinyatakan. Hasil dapatan kajian tersebut telah menunjukkan pelaksanaan Program Induksi sangat membantu guru novis dalam aspek peribadi, interaksi sosial, pengurusan pengajaran dan pembelajaran, pengurusan kokurikulum dan pengurusan dan pengawalan di bilik darjah.

Oleh kerana yang demikian, Bahagian Pendidikan Guru sebagai peneraju utama dalam pendidikan guru bertanggungjawab merealisasikan hasrat negara dalam melahirkan insan guru yang berkualiti. Sehubungan dengan itu, Bahagian Pendidikan Guru telah membangunkan satu Program Pembangunan Guru Baharu (PPGB) yang berstruktur dan komprehensif dalam merealisasikan agenda baru

pendidikan yang berkaitan dengan melahirkan guru yang berkualiti dan relevan dengan keperluan pendidikan kini dan akan datang.

1.3 Pernyataan Masalah

Dalam sistem persekolahan menengah di Malaysia pada hari ini, para guru baru seharusnya sentiasa bersedia untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka seiring dengan perubahan dalam persekitaran pendidikan. Secara umumnya, kebanyakan daripada guru-guru terutamanya guru-guru novis hanya menjalani latihan perguruan secara formal pada tahun 1970 an hingga awal 1980an. Sejak tahun 1970an lagi berlaku perubahan besar dalam sistem pendidikan di negara kita terutamanya dalam bidang kurikulum, teknologi pendidikan, latihan mengajar serta corak pentadbiran dan penyeliaan dari pihak sekolah. Guru- guru novis yang mengajar pada masa kini perlulah peka kepada perubahan ini kerana ianya akan memberi kesan secara langsung kepada peranan mereka dalam melaksanakan proses pembelajaran dan pengajaran di sekolah. Pihak pentadbir sekolah sekolah pula haruslah sedar bahawa untuk memastikan berlakunya peningkatan dalam proses pembelajaran dan pengajaran, para guru terutamanya guru-guru novis terlebih dahulu perlu berubah secara yang signifikan.

Lokman dan Kalsom (2010) menyatakan perkembangan staf merupakan aspek yang sentiasa diberi perhatian terutama sekali oleh Jemaah Nazir Sekolah apabila mereka membuat pemeriksaan di sekolah. Ia merupakan aktiviti penting bagi meningkatkan mutu pendidikan. Usaha meningkatkan pengetahuan dan menyampaikan maklumat baru bukan sahaja diperlukan oleh guru novis malah penting juga kepada guru yang telah lama mengajar. Ini disebabkan banyak perkembangan terkini dalam dunia pendidikan menuntut kefahaman untuk dilaksanakan oleh guru dalam pengajaran mereka. Keperluan guru mendapat

maklumat terkini dianggap penting kerana mereka adalah sumber utama dalam menyampaikan ilmu dan melaksanakan dasar-dasar serta peraturan yang disediakan oleh pihak Kementerian Pelajaran. Perkembangan staf juga mestilah dijadikan sebagai budaya sekolah serta perlu dilaksanakan secara berkala sepanjang tahun. Menurut Joyce dan Calhoun (1999) dalam Lokman (2010)... *'Staff development programs must be carefully designed as educational programs for students and the implication of not doing so is serious'*.

Program perkembangan staf yang ditadbir dengan baik, terancang, terurus dan dinilai secara sistematik pasti akan mendapat sokongan daripada para guru, pentadbir dan kakitangan sekolah yang lain. Oleh yang demikian adalah penting bagi pihak penganjur program ini untuk melaksanakan penilaian keperluan sebelum sesuatu kursus ataupun latihan tersebut dilaksanakan. Dalam penilaian keperluan tersebut pihak penganjur sama ada di peringkat sekolah, daerah, negeri mahupun pusat perlulah bekerjasama dengan para guru kerana merekalah yang terlibat secara langsung terhadap proses pembelajaran dan proses dalam bilik darjah.

Berasaskan pandangan-pandangan yang telah dikemukakan di atas, maka wujudnya masalah dalam menentukan keperluan latihan dalam perkhidmatan untuk guru-guru di sekolah terutamanya guru-guru novis.

Menyedari tentang hakikat perlunya program perkembangan latihan ini bagi meningkatkan prestasi dan kualiti kepada tugas maka satu kajian akan dilakukan terhadap keperluan program pembangunan staf di kalangan guru-guru novis di sekolah. Kajian ini akan melihat sejauh mana keperluan terhadap peningkatan ilmu dan kemahiran di kalangan guru-guru novis ke atas kualiti pengajaran para guru. Selain itu kajian ini juga akan meninjau kekerapan guru mengikuti program pembangunan yang dianjurkan serta menilai sejauh mana

keperluan program pembangunan ini penting kepada guru. Di samping itu kajian ini juga akan melihat sejauh mana program-program ini dapat meningkatkan kualiti dan prestasi kerja guru-guru novis ini.

1.4 Objektif kajian

Objektif utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti sikap penerimaan guru-guru novis terhadap program perkembangan staf di kalangan guru-guru sekolah. Khususnya, kajian ini bertujuan untuk:-

1. Menenalpasti sikap guru-guru novis terhadap keperluan pelaksanaan program pembangunan staf di sekolah.
2. Menenalpasti sikap guru-guru novis terhadap kepentingan pelaksanaan program pembangunan staf di sekolah.
3. Menenalpasti sikap penerimaan guru-guru novis terhadap program pembangunan staf.
4. Menentukan sama ada wujud perbezaan yang signifikan keperluan menghadiri program pembangunan staf berdasarkan jantina.

1.5 Persoalan kajian

Oleh yang demikian, berdasarkan objektif yang telah dinyatakan, beberapa persoalan yang telah dibangkitkan oleh penyelidik sebagai asas panduan kepada kajian ini.

Antaranya ialah:

1. Apakah sikap guru-guru novis terhadap keperluan pelaksanaan program pembangunan staf ?
2. Apakah sikap guru-guru novis terhadap kepentingan pelaksanaan program pembangunan staf ?
3. Apakah sikap penerimaan guru-guru novis terhadap pelaksanaan program pembangunan staf ?
4. Adakah terdapat perbezaan antara guru novis lelaki dan guru perempuan terhadap keperluan program pembangunan staf?

1.6 Kepentingan Kajian

Keperluan program perkembangan staf dalam membantu meningkatkan profesionalisme guru, merupakan satu tuntutan yang tidak boleh dipandang ringan oleh pengurusan sekolah khususnya pengetua sekolah itu sendiri. Oleh yang demikian adalah diharapkan kajian ini dapat memberi gambaran tentang sejauh mana wujudnya program perkembangan staf di sekolah menengah. Dengan mengetahui status perancangan dan pelaksanaan program perkembangan staf kita akan dapat gambaran setakat manakah seruan Kementerian Pelajaran Malaysia mengalakkan program perkembangan atau pembangunan staf dirancang dan dilaksanakan di peringkat sekolah menengah dihayati dan diberi perhatian serius oleh pihak sekolah.

Adalah diharapkan juga dapatan kajian ini akan dapat membantu pihak pengurusan sama ada di peringkat Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri, Pejabat Pelajaran Daerah dan sekolah meninjau aspek pengurusan program perkembangan staf dan seterusnya mengambil langkah-

langkah yang berpatutan dalam usaha merancang dan melaksanakan program perkembangan staf yang lebih berkesan.

Bahagian Pendidikan Guru boleh melihat dan menunjukkan tahap penilaian guru yang tinggi berdasarkan latihan dalaman yang telah dilaksanakan. Peranan sekolah amat besar dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru. Oleh itu latihan dalaman untuk guru-guru perlu diperbanyakkan (mengikut keperluan individu) dan lebih meluas lagi serta berterusan untuk perkembangan potensi diri para pendidik dan seterusnya meningkatkan kualiti pendidikan negara ini.

Berdasarkan Program Pembangunan Guru Baharu yang dikelolakan Bahagian Pendidikan Guru, kajian ini dapat menambahbaik dalam aktiviti Modul Program Pembangunan Guru Baharu ini, terutamanya merujuk fasa yang ditetapkan iaitu fasa Orientasi adalah proses membantu guru novis mengadaptasi dan menyesuaikan diri dengan persekitaran, budaya serta komuniti sekolah fasa kedua adalah pementoran dimana proses guru berpengalaman memberi bimbingan (*coaching*) dan nasihat kepada guru novis berkenaan amalan berprofesional (*professional conduct*) dan kompetensi keguruan Fasa ke-tiga Pembangunan Profesional adalah berkaitan aktiviti-aktiviti yang menyumbang kepada peningkatan profesionalisme keguruan. Akhirnya fasa pentaksiran dimana guru novis ini diminta mengemas kini dokumen dalam bentuk folio untuk tujuan pentaksiran dan cadangan perakuan ketua jabatan.

Kajian ini dapat digunakan Bahagian Pendidikan Guru melihat kesesuaian program pembangunan staf yang perlu dijalankan ke atas guru-guru novis di Malaysia.

1.7 Batasan Kajian

Kajian ini akan melibatkan 150 orang guru sekolah menengah di daerah Kota Tinggi. Guru yang terlibat adalah di kalangan mereka yang mengajar di sekolah menengah mengajar Tingkatan Satu sehingga Tingkatan Enam termasuklah guru novis Bimbingan dan Kaunseling guru dan guru Pendidikan Khas di sekolah menengah. Sekolah yang dipilih termasuk sekolah yang terletak di luar bandar dan di kawasan bandar. Takrifan bandar dan luar bandar adalah berdasarkan status sekolah yang diklasifikasikan oleh Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP/EPRD). Maklum balas yang diperolehi dapat memberi maklumat berguna berdasarkan soal selidik yang dikemukakan.

Tumpuan kajian adalah kepada sikap guru-guru baharu atau novis terhadap program perkembangan staf.

1.8 Definisi Operasional

1.8.1 Program Pembangunan Staf

Program pembangunan staf Pembangunan bermaksud usaha-usaha yang diambil oleh organisasi dalam jangka masa yang panjang untuk meluaskan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan para pekerja terutamanya untuk pekerja yang telah lama berada di dalam organisasi.

Menurut Francis dan Penn (1994), daripada sudut ahli ekonomi pekerja, kemahiran adalah harta individu, gabungan pelbagai pendidikan, latihan dan

kebolehan. Manakala menurut ahli psikologi industri, kemahiran adalah aspek dalam pekerjaan, diperoleh daripada desakan industri dan teknologi dan tanpa memberikan lebih perhatian dalam hubungan antara kemahiran pekerjaan dan kemanusiaan. Seterusnya, menurut ahli sejarah sosial, kemahiran itu lebih fokus pada pembahagian kemahiran kepada kelas bekerja biasa dan contoh terbaik khususnya dalam pembangunan persatuan sekerja (Key Concepts in Adult Learning Education and Training, 1996).

Selain itu, kemahiran dapat didefinisikan sebagai perkara yang memudahkan dalam memberikan sebarang tindak balas. Ia juga bersifat tetap, tindakbalas automatik serta sama dan berulang-ulang. Selain itu, ia juga melibatkan kemahiran sama ada secara mental ataupun psikomotor (The Guidance of Learning Activities, 1962). Kemahiran juga diertikan sebagai kebolehan individu menguruskan segala aktiviti fizikal dan mental. Bagaimanapun, kadangkala ia terlibat dalam aktiviti mental sahaja. Kemahiran memerlukan latihan, usaha yang berterusan dan kawalan supaya lebih efektif dan efisien (Instructional Technique, 1980).

Menurut Truelove (1995), pembangunan adalah proses dimana individu itu belajar melalui pengalaman untuk menjadi lebih mahir. Motifnya adalah untuk menggunakan kemahiran dan pengetahuan yang telah diberikan dalam latihan bukan setakat prestasi semasa malah prestasi masa depan. Ia melibatkan konsep perkembangan psikologi, tahap kematangan dan menambahkan keyakinan diri.

Bagi Ricks, Ginn, dan Daughtrey (1995) pula, pembangunan adalah merujuk kepada penambahan keupayaan pekerja dalam mempertingkatkan kerjaya di masa hadapan dengan menekankan keyakinan diri dan kemahiran membuat keputusan. Manakala menurut Pertubuhan Perkhidmatan Tenaga Kerja (Manpower Services Commission) pembangunan boleh didefinisikan seperti berikut:

"...perkembangan atau realisasi keupayaan seseorang, melalui pembelajaran sedar atau tidak sedar. Program pembangunan selalunya meliputi elemen pembelajaran terancang dan pengalaman, dan selalunya disokong oleh seorang pengajar atau guru kaunseling.."

Secara tradisinya, pekerja tingkat rendah "dilatih", sementara pekerja tingkat atas "dibangunkan". Perbezaan ini, yang memusatkan pada pembelajaran kemahiran menggunakan tangan dibandingkan dengan kemahiran antara perseorangan dan pembuatan keputusan.

Latihan dan pembangunan adalah bidang yang khusus untuk membantu pihak pengurusan. Program latihan dan pembangunan keseluruhannya adalah bidang yang rumit dan kompleks. Dalam organisasi yang kecil, latihan dan pembangunan boleh menjadi mudah, cuma arahan dari penyelia organisasi. Dalam keadaan yang sebaliknya organisasi tersebut mungkin mempunyai pusat latihannya sendiri seperti Universiti Motorola yang dioperasikan oleh Motorola, Inc.

Latihan dan pembangunan bukan sahaja penting kepada pekerja dan organisasi, malah telah menjadi salah satu agenda utama bagi Kementerian Pembangunan Sumber Manusia. Menteri Sumber Manusia, (Fong Chan Onn) dalam ucapannya semasa melancarkan Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) berkata:

“Di dalam era pembangunan ekonomi yang berasaskan pengetahuan ini, latihan semula pekerja yang berterusan merupakan pemangkin utama dalam

menentukan kejayaan pertumbuhan ekonomi dan daya saing negara. Latihan berterusan dan pembelajaran sepanjang hayat akan terus digalakkan oleh kerajaan untuk meningkatkan kualiti dan produktiviti pekerja.”

Dalam pembangunan profesionalisme guru, ianya dikaitkan dengan pembangunan profesional, menurut John West Burnham dan Pergus O’ Sullivan (2004) keadaan ini menjadi sukar kerana guru-guru dianggap pakar dalam bidang pembangunan. Dalam kajian yang dikaji ini, persoalan mengenai Program Pembangunan Staf juga dimaksudkan latihan yang merangkumi seminar, kursus, mesyuarat peningkatan dan bengkel yang telah dihadiri oleh guru-guru. Persoalan mengenai latihan akan terjawab berdasarkan item 1 hingga item 40 dalam bahagian kedua instrumen kajian.

1.8.2 Guru

Guru bermaksud guru-guru/pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah dan Bukan Siswazah Terlatih yang sedang mengajar di sekolah menengah. Guru Novis atau guru baharu menurut Modul Program Pembangunan Guru Baharu (2010), merujuk kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Tetap, Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Sementara dan Guru Sandaran Terlatih (GST). GST merujuk kepada jawatan yang disandang oleh seseorang individu yang memiliki kelayakan diploma atau ijazah beserta kelayakan perguruan dan dilantik sebagai guru secara sandaran oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) sebelum pelantikan tetap dalam skim perkhidmatan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Lulusan Diploma Gred DGA 29 atau Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG 41 oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran.

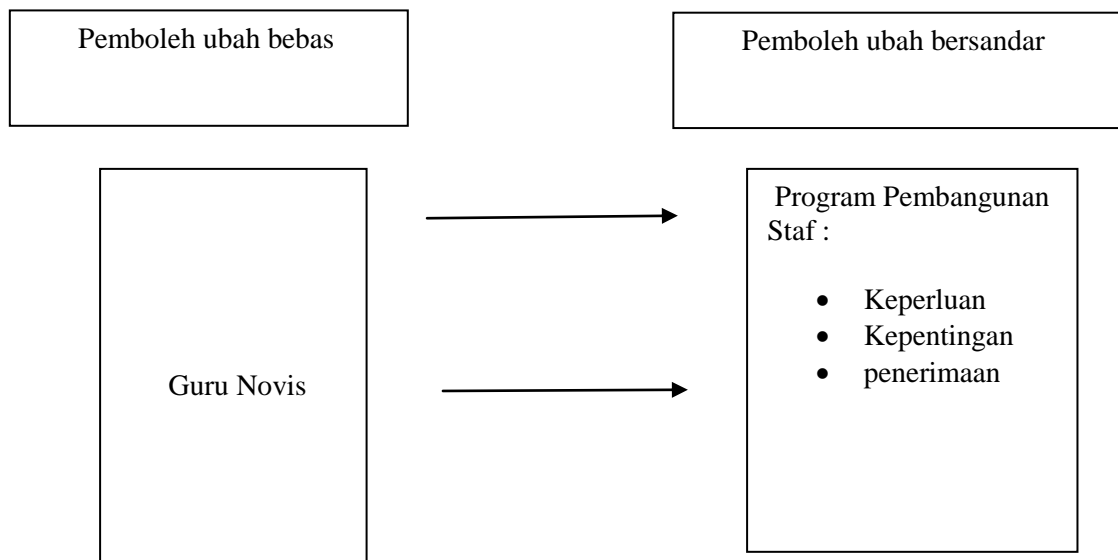
Guru novis ditempatkan di sekolah setelah tamat menjalani latihan keguruan sama ada di institut perguruan atau institusi pendidikan tinggi. Guru novis atau baharu yang perlu mengikuti Program pembangunan Guru Baharu ialah guru yang kali pertama berkhidmat di sekolah-sekolah di bawah Kementerian Pelajaran Malaysia. Guru ini perlu menamatkan tempoh perkhidmatan selama satu hingga tiga tahun sebelum boleh dipertimbangkan untuk disahkan dalam perkhidmatan sebagai Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah pada gred DG41. Manakala, guru-guru yang berpengalaman adalah guru yang telah disahkan dalam perjawatannya.

Dalam kajian ini, guru-guru novis adalah guru yang telah berkhidmat selama kurang dari lima (5) tahun di sekolah menengah dan guru-guru berpengalaman pula merujuk kepada guru-guru yang telah berkhidmat melebihi 5 tahun di sesebuah sekolah.

1.9 Kerangka konseptual kajian

Kepentingan program pembangunan staf sebagai salah satu pendekatan utama dalam mempertingkatkan kecekapan profesionalisme guru-guru terutama guru baru di semua sekolah adalah merupakan satu hakikat yang tidak dapat dinafikan lagi. Program pembangunan staf yang berkesan amat memerlukan perancangan serta diuruskan secara sisematik. Sesuatu program pembangunan staf yang tiada perancangan dan tidak diurus dengan teratur akan menjadikannya satu usaha yang sia-sia dan boleh memberi implikasi yang negatif yang harus dimainkan oleh pihak pentadbir. Sebagai pengurus dan pemimpin tertinggi di peringkat sekolah, pihak pentadbir perlu mengambil inisiatif sendiri dengan disokong oleh stafnya untuk merancang program pembangunan staf yang diperlukan dan mengikut kepentingan guru-guru melalui perbincangan atau senarai LDP yang dikehendaki maka sesuatu program dirancang tinggi dalam

aspek ini perlulah dibuktikan melalui tindakan-tindakan yang sesuai. Rajah 2.4 menerangkan kerangka konsep kajian ini.



Rajah 2.4 : Kerangka konseptual kajian

1.9 Rumusan

Kesimpulannya, dalam bab ini dibincangkan tentang pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, definisi operasional, kepentingan kajian dan batasan kajian yang menjurus ke arah pengenalan kepada kajian yang dilakukan. Kajian ini ingin melihat bagaimana bagaimana sikap guru-guru novis terhadap program pembangunan staf yang dijalankan di sekolah, bagi bertujuan untuk meningkatkan lagi pengetahuan dan kemahiran guru di sekolah menengah. Adanya program-program latihan yang dilaksanakan maka para guru secara tidak langsung akan terdedah kepada kaedah-kaedah baru, pengetahuan baru tentang subjek diajar dan juga dapat meningkatkan kemahiran sedia ada mereka terutama guru-guru baharu atau novis.

RUJUKAN

- Abdul Razak Omar & zainal Ariffin Ahmad (1999). *Konsep dan teknik pengurusan sumber manusia*. Kota Kinabalu: Penerbitan Unniversiti Malaysia Sabah.
- Ahmad Atory Hussain. (1991) *Pengurusan Organisasi*. Kuala Lumpur. Utusan Publications and Distributors Sdn Bhd.
- Aziz et. Al. (2008) Kajian Mengenai Masalah yang Dihadapi Oleh Guru Pelatih Sains Semasa Menjalani Latihan Mengajar: Universiti Teknologi Malaysia.
- Bahagian Pendidikan Guru. (1994). *Laporan kajian keperluan latihan untuk guru-guru*, Kuala Lumpur: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Bradley, G. (1998). *Making a case for educational development in times of drift and slift*. *Quality Assurance in Education*. 6,2, 64 – 67.
- Buckley, R. & Caple, J. (1991) *One to one training and coaching skills*. London. Kagan Page Limited.
- Chan, S.M. (1997). *Sikap guru sekolah menengah di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur terhadap kursus dalam perkhidmatan*. Tesis Sarjana Sains yang tidak diterbitkan. UNIMAS.

- Clarks, M.A & Parker, R. (2002). Professional development school. New opportunities for training school counsellor. *American School Counselor Association*. 42, 1, 58.
- Dilworth, E & David, G. (1995). Professional Teacher development and reform agenda. ERIC DIGEST (ED383694).
- Herzberg, F (2002). Frederick Herzberg: Hygiene And Motivation. *Workforce*, crain communications Inc. 81, 1, 33.
- Hussein Ahmad. (1991). Perkembangan staf di Sekolah: Bentuk dan cara pelaksanaan. *Jurnal Pengurusan Pendidikan*. IAB, Kula Lumpur: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Jeffs, A. (1986). Motivation as a consideration in organizational change and staff development within a Peripetatic Support Group, *Educational Management And Administration*,14.
- King, M.B. & Newmann, F.M (2001). Building school capacity through professional development; conceptual and empirical considerations. *International Journal of Education Management*, 15, 2. 86-94.

Maimunah Bujang. (1998). *Persepsi guru tentang program pembangunan staf: satu kajian di beberapa buah sekolah rendah daerah Kuching*. Tesis sarjana. UNIMAS.

Markonah Kusnin. (1997). Sikap guru-guru sekolah menengah daerah Jasin terhadap perkembangan staf. Tesis Sarjana. UNIMAS.

Mohamad Najib Abdul Ghafar (1999). Penyelidikan Pendidikan .Universiti Teknologi Malaysia.

Mohamad Majid Konting. (1997) Kaedah penyelidikan Pendidikan : Kuala Lumpur Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Modul program pembangunan guru baharu.(2011). Bahagian Pendidikan Guru. Kementerian Pendidikan Malaysia.

Morton, R.,Easton, C. & Lee, B. (2002). Teachers' international profession development program (TIPD): Phase One 2000 – 2001. National Foundation for Educational Research.

Nadler, L. (1982). Designing training programme : The critical event model. Bolton : Addison Wesley.

Robiah Sidin. (1998). *Pemikiran dalam pendidikan*. Shah Alam : Penerbitan Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Siti Zohara Yassin. (2006) *Cabaran Guru Terlatih Di Sekolah: Jurnal penyelidikan IPBL*