

PELAKSANAAN PROGRAM MENTORING
DI KOLEJ MATRIKULASI JOHOR

ROHAYU BINTI YUSOF

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan
(Pengurusan dan Pentadbiran)

Fakulti Pendidikan
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

JANUARI 2014

DEDIKASI

Buat Suamiku Tersayang

MURAD BIN HAMIDON

Istimewa buat putera-puteriku

WALIUDDIN ISYRAQ, WIRDANI INSYIRAH & WAFIUDDIN ISYRAF

*Buat ibu bapa tercinta **YUSOF BIN ISNIN & NORMAH BINTI TAHAT***

*Buat bapa mertua **HAMIDON BIN AHMAD***

seluruh adik beradik dan ahli keluarga,

*Terima kasih di atas doa, dorongan, pengorbanan dan pengertian yang diberikan,
sesungguhnya kalian amat bermakna buatku.*

Juga

*Pihak pengurusan dan warga Kolej Matrikulasi Johor khususnya Pengarah &
Ketua-ketua Jabatan yang sangat bertimbang rasa, memahami keadaan dan
memberi kelonggaran, dorongan dan semangat yang tidak putus-putus.*

*Penyelia yang dihormati **Dr. M.AI-Muz-zammil Bin Yasin** yang sentiasa memantau
serta memberi bimbingan dan tunjuk ajar dari masa ke semasa.*

*Rakan-rakan kuliah yang sama-sama berjuang, susah senang bersama hingga
ketitisan terakhir merealisasikan impian ini.*

*Terima kasih kerana telah memberiku semangat dan dorongan sehingga akhirnya
kejayaan ini menjadi milikku. Pengalaman adalah guru yang paling hebat.*

*Hargailah guru itu. Akan kujadikan pengalaman hebat ini sebagai panduan untuk
diriku menempuh hari-hari perjuanganku yang seterusnya.*

Terima kasih Di Atas Segalanya...

PENGHARGAAN

Alhamdulillah syukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah dan Izin-Nya dapat saya menyiapkan penyelidikan ini dengan sempurna bagi memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Pengurusan dan Pentadbiran.

Jutaan terima kasih kepada Pengarah Kolej Matrikulasi Johor, Tn Hj Sasman bin Yasir kerana memberikan semangat dan bantuan yang tidak terhingga kepada kami.

Setinggi-tinggi ucapan terima kasih dan penghargaan yang tidak terhingga kepada penyelia saya iaitu Dr. M. Al-Muz-zammil b Yasin yang tidak jemu memberikan bimbingan dan dorongan sepanjang menjalankan kajian ini. Tidak lupa juga diucapkan terima kasih kepada semua pensyarah Universiti Teknologi Malaysia yang telah mencurahkan ilmu dan bakti mereka sepanjang saya mengikut pengajian di program pesisir Muar. Terima kasih juga kepada pihak-pihak samada secara langsung mahupun tidak langsung yang telah memberikan kerjasama sepanjang saya menjalankan kajian.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak pentadbir dan pensyarah-pensyarah yang sudi meluangkan masa menjadi responden dalam kajian saya ini, staf & kakitangan Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, staf & kakitangan Perpustakaan Sultanah Zanariah, Universiti Teknologi Malaysia dan juga Bahagian Perancangan & Penyelidikan Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia. Penghargaan ini juga ditujukan kepada semua pihak yang terlibat samada secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan penyelidikan ini. Jutaan terima kasih di atas jasa kalian.

ABSTRAK

Kajian yang menggunakan analisis secara deskriptif berbentuk kuantitatif dan kualitatif bertujuan untuk mengenal pasti pelaksanaan, pemahaman, kemahiran, permasalahan, keberkesanan serta penambahbaikan program mentoring di Kolej Matrikulasi Johor. Kajian ini melibatkan 73 orang sampel mentor dan 73 orang sampel mentee daripada Kolej Matrikulasi Johor, Tangkak Johor. Kajian secara kuantitatif mengumpulkan data melalui soal selidik dan telah dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Sosial Sciences* (SPSS) versi 19.0. Kajian secara kualitatif pula mengumpulkan data melalui temu bual ke atas tiga orang mentor dan tiga orang mentee serta analisis dokumen terhadap laporan pelaksanaan program mentoring program matrikulasi. Kesemua dapatan temu bual telah direkod dan dirakamkan oleh penyelidik. Data kualitatif yang dikumpul ini adalah untuk menguatkan lagi dapatan data kuantitatif yang diperolehi. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pemahaman mentor terhadap pelaksanaan program mentoring melalui persepsi mentee (min 3.75), pemahaman mentor dalam melaksanakan program mentoring (min 3.79) dan kemahiran yang dimiliki oleh mentor semasa melaksanakan program mentoring (min 4.07). Dapatan juga menunjukkan bahawa terdapat enam permasalahan utama yang dihadapi semasa pelaksanaan program mentoring. Selain itu, terdapat enam keberkesanan yang telah dapat dilakukan melalui pelaksanaan program mentoring dan Sembilan belas cadangan penambahbaikan yang boleh meningkatkan keberkesanan program. Diharapkan kajian ini juga boleh menjadi panduan kepada pihak pengurusan kolej untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh mentor dan mentee dalam melaksanakan peranan mereka di organisasi.

ABSTRACT

This study which aimed to identify the implementation, understanding, skills, and problems in mentoring program in Johor Matriculation College involved a sample of 73 mentors and 73 mentees from Johor Matriculation College, Tangkak Johor. The quantitative data of the study were collected through a set of questionnaires, and then analyzed using the *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) version 19.0. The qualitative data were collected through interview sessions with three mentors and three mentees, as well as from documents analyses of the mentoring programs' implementation report. The results showed that the mentors' understanding on the implementation of the mentoring program, the mentors' understanding on the implementation of a mentoring program, and the skills possessed by mentors were scored at high mean values i.e. 3.75, 3.79, and 4.07 respectively. The findings also revealed six encountered problems in the implementation of the mentoring program. Finally, about 19 recommendations to improve the effectiveness of the program had also been put forth. It is hoped that this study could serve as a guide to the college administrators in addressing problems faced by the mentors and mentees in performing their roles in the program.

KANDUNGAN

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | PENGESAHAN STATUS TESIS | |
| | PENGESAHAN PENYELIA JUDUL | |
| | PENGAKUAN | ii |
| | DEDIKASI | iii |
| | PENGHARGAAN | iv |
| | ABSTRAK | v |
| | ABSTRACT | vi |
| | KANDUNGAN | vii |
| | SENARAI JADUAL | xvi |
| | SENARAI RAJAH | xx |
| | SENARAI SINGKATAN | xxi |
| | SENARAI SIMBOL | xxii |
| | SENARAI LAMPIRAN | xxii |
| | | |
| 1 | PENDAHULUAN | |
| | 1.1 Pengenalan | 1 |
| | 1.2 Latar Belakang Masalah | 6 |
| | 1.3 Pernyataan Masalah | 13 |
| | 1.4 Objektif Kajian | 15 |
| | 1.5 Persoalan Kajian | 16 |
| | 1.6 Kepentingan Kajian | 17 |

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|------------|--|-----------------------|
| 1.7 | Skop Kajian | 17 |
| 1.8 | Batasan Kajian | 18 |
| 1.9 | Definisi Istilah | 18 |
| 1.9.1 | Sumber Manusia | 18 |
| 1.9.2 | Mentoring | 19 |
| 1.9.3 | Mentor | 20 |
| 1.9.4 | Mentee | 21 |
| 1.9.5 | Peranan | 22 |
| 1.9.6 | Pengajaran | 22 |
| 1.9.7 | Pembelajaran | 22 |
| 1.9.8 | Jantina | 23 |
| 1.9.9 | Pengalaman Mengajar | 23 |
| 1.9.10 | Pengkhususan Matapelajaran | 23 |
| 1.10 | Kesimpulan | 24 |
| | | |
| 2 | KAJIAN LITERATUR | |
| 2.1 | Pendahuluan | 25 |
| 2.2 | Pelaksanaan Program Mentoring Dalam Perkhidmatan Awam | 25 |
| 2.3 | Pelaksanaan Program Mentoring Kolej Matrikulasi | 32 |
| 2.4 | Tujuan Dan Matlamat Program Mentoring | 34 |
| 2.5 | Prinsip Pelaksanaan Program Mentoring | 34 |
| 2.6 | Standard Pelaksanaan Program Mentoring | 39 |
| 2.7 | Fasa Pelaksanaan Program Mentoring | 42 |
| 2.8 | Kriteria Pemilihan, Latihan, Kemahiran dan Peranan Mentor dan Mentee | 45 |
| 2.9 | Isu, Etika dan Tanggungjawab Mentor dan mentee | 49 |
| 2.10 | Kajian Lepas | 52 |
| 2.10.1 | Kajian Luar Negara | 53 |
| 2.10.2 | Kajian Dalam Negara | 55 |

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|------------|---|-------------------|
| 2.12 | Kesimpulan | 59 |
| 3 | METODOLOGI KAJIAN | |
| 3.1 | Pengenalan | 61 |
| 3.2 | Rekabentuk Kajian | 63 |
| 3.3 | Lokasi Kajian | 65 |
| 3.4 | Populasi dan Persampelan kajian | 66 |
| | 3.4.1 Populasi Kajian | 66 |
| | 3.4.2 Persampelan Kajian | 66 |
| | 3.4.2.1 Populasi secara Kuantitatif | 66 |
| | 3.4.2.2 Persampelan Secara Kualitatif | 69 |
| | 3.4.2.3 Taburan Pengagihan Soal Selidik Kajian. | 69 |
| 3.5 | Instrumen Kajian | 70 |
| | 3.5.1 Instrumen Kajian Kuantitatif | 70 |
| | 3.5.2 Instrumen Kajian Kualitatif | 80 |
| 3.6 | Kajian Rintis | 83 |
| 3.7 | Kesahan dan Kebolehpercayaan | 84 |
| 3.8 | Prosedur Pengumpulan Data | 90 |
| | 3.8.1 Pentadbiran Soal Selidik | 91 |
| 3.9 | Prosedur Penganalisaan Data | 92 |
| 3.10 | Rumusan | 97 |
| 4 | ANALISIS DATA | |
| 4.1 | Pengenalan | 98 |
| 4.2 | Analisis Data Kuantitatif Berdasarkan Persoalan Kajian (Instrumen Soal Selidik) | 100 |
| | 4.2.1 Profil Responden Kajian | 101 |
| | 4.2.1.1 Jantina | 101 |

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|------------|--|-----------------------|
| | 4.2.1.2 Umur | 102 |
| | 4.2. 1.3 Kelayakan Akademik | 103 |
| | 4.2. 1.4 Kelayakan Perguruan | 104 |
| | 4.2. 1.5 Pengkhususan Matapelajaran | 105 |
| | 4.2. 1.6 Pengalaman Mengajar di Kolej Matrikulasi | 106 |
| | 4.2. 1.7 Pengalaman Sebagai Tenaga Pengajar di Semua Bahagian | 107 |
| | 4.2. 1.8 Negeri Tempat Berkhidmat | 108 |
| | 4.2. 1.9 Negeri Kelahiran | 108 |
| | 4.2. 1.10 Peranan Dalam Program Mentoring | 109 |
| 4.2.2 | Analisis Data Kuantitatif Berdasarkan Persoalan Kajian (Kajian Kuantitatif) | 110 |
| | 4.2.2.1 Analisis Persoalan Kajian 1 : Dapatan Kajian Sejauhmanakah Tahap Pemahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Melalui Persepsi Mentee | 111 |
| | 4.2.2.1.1 Tahap Pemahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Melalui Persepsi Mentee Bagi Dimensi a) Sistem dan Kurikulum | 112 |
| | 4.2.2.1.2 Tahap Pemahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Melalui Persepsi Mentee Bagi Dimensi b) Sokongan Peribadi | 115 |

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|------------|--|-----------------------|
| | 4.2.2.1.3 Tahap Pemahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Melalui Persepsi Mentee Bagi c) Pengajaran dan Pembelajaran | 118 |
| | 4.2.2.1.4 Tahap Pemahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Melalui Persepsi Mentee Bagi Dimensi d) Maklumbalas | 121 |
| 4.2.2.2 | Analisis Persoalan Kajian 2 : Dapatan Kajian Sejauhmanakah Mentor Memahami dan Melaksanakan Program Mentoring | 124 |
| | 4.2.2.2.1 Tahap Pemahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Melalui Persepsi Mentor Bagi Dimensi a) Sistem dan Kurikulum | 125 |
| | 4.2.2.2.2 Tahap Pemahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Melalui Persepsi Mentor Bagi Dimensi b) Sokongan Peribadi | 128 |

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|------------|---|-----------------------|
| | 4.2.2.2.3 Tahap Pemahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Melalui Persepsi Mentor Bagi Dimensi c) Pengajaran dan Pembelajaran | 132 |
| | 4.2.2.2.4 Tahap Pemahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Melalui Persepsi Mentor Bagi Dimensi d) Maklumbalas | 135 |
| 4.2.2.3 | Analisis Persoalan Kajian 3 : Dapatan Kajian Sejauhmanakah Tahap Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Melaksanakan Program mentoring | 138 |
| | 4.2.2.3.1 Tahap Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Pelaksanaan Program Mentoring Bagi Dimensi a) Kemahiran Interpersonal | 139 |
| | 4.2.2.3.2 Tahap Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Pelaksanaan Program Mentoring Bagi Dimensi b) Kemahiran Peribadi | 143 |

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|------------|---|-----------------------|
| | 4.2.2.3.3 Tahap Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Pelaksanaan Program Mentoring Bagi Dimensi c) Kemahiran Komunikasi | 146 |
| | 4.2.2.3.4 Tahap Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Pelaksanaan Program Mentoring Bagi Dimensi d) Kemahiran Kompetensi | 150 |
| 4.3. | Analisis Data Kualitatif Berdasarkan Persoalan Kajian (Temubual) | 155 |
| | 4.3.1 Analisis Persoalan Kajian 4 : Dapatan Kajian Permasalahan Yang Dihadapi Oleh Pensyarah semasa Pelaksanaan Program Mentoring | 154 |
| | 4.3.1.1 Kekangan Masa Perjumpaan | 159 |
| | 4.3.1.2 Kurang Taklimat Pendedahan | 161 |
| | 4.3.1.3 Kekurangan Latihan dan Kursus Untuk Mentor | 162 |
| | 4.3.1.4 Pelaksanaan Tidak Bersepadu dan Tidak Seragam | 164 |
| | 4.3.1.5 Tidak Sesuai Sebagai Pasangan Mentoring | 165 |
| | 4.3.1.6 Kekurangan Pensyarah Untuk Dilantik Sebagai Mentor | 166 |
| 4.3.2 | Analisis Persoalan Kajian 5 : Dapatan Kajian Keberkesanan Program Mentoring di Kolej Matrikulasi | 167 |

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|------------|---|-----------------------|
| 4.3.2.1 | Meningkatkan Prestasi dan Kualiti Kerja | 170 |
| 4.3.2.2 | Penilaian dan Pemantauan Untuk Memperbaiki Kelemahan | 172 |
| 4.3.2.3 | Meningkatkan Motivasi dan Keyakinan | 173 |
| 4.3.2.4 | Meningkatkan Perhubungan Sosial Yang Baik | 173 |
| 4.3.2.5 | Meningkatkan Keberkesanan Pengajaran dan Pembelajaran | 175 |
| 4.3.2.6 | Perkongsian Ilmu, Kemahiran Dan Pengalaman. | 176 |
| 4.3.3 | Analisis Persoalan Kajian 6 : Dapatan Kajian Cadangan Penambahbaikan Pogram Mentoring di Kolej Matrikulasi. | 177 |
| 4.3.3.1 | Kursus/Latihan dan Taklimat Pendedahan | 180 |
| 4.3.3.2 | Modul dan Panduan/Cadangan Aktiviti | 182 |
| 4.3.3.3 | Kepelbagaian Kaedah Pertemuan | 183 |
| 4.3.4 | Analisis Persoalan Kajian 6 : Dapatan Kajian Penambahbaikan yang boleh Dilakukan Dalam Proses Pelaksanaan Mentoring Berdasarkan Kepada Analisis Pelaporan Mentoring Yang Telah Dihasilkan Oleh Bahagian Matrikulasi | 184 |
| 4.3.4.1 | Pendedahan pelaksanaan program | 191 |
| 4.3.4.2 | Perlantikan mentor mentee | 191 |
| 4.3.4.3 | Pertemuan mentor mentee | 191 |
| 4.3.4.4 | Pelaksanaan program | 191 |
| 4.3.4.5 | Kemahiran mentor | 191 |

| BAB | PERKARA | MUKA SURAT |
|------------|--|-----------------------|
| 4.4 | Rumusan Analisis Data | 196 |
| 4.5 | Kesimpulan | 198 |
| 5 | DAPATAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN | |
| 5.1 | Pengenalan | 200 |
| 5.2 | Persoalan Kajian 1 : Tahap Kefahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Dari Persepsi Mentee | 201 |
| 5.3 | Persoalan Kajian 2 : Tahap Kefahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Dari Persepsi Mentor. | 205 |
| 5.4 | Persoalan Kajian 3 : Tahap Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Melaksanakan Program Mentoring. | 205 |
| 5.5 | Persoalan Kajian 4 : Permasalahan Yang Dihadapi Semasa Melaksanakan Program Mentoring | 207 |
| 5.6 | Persoalan Kajian 5 : Keberkesanan Yang Wujud Hasil Daripada Pelaksanaan Program Mentoring. | 211 |
| 5.7 | Persoalan Kajian 6 : Cadangan Penambahbaikan Yang Boleh Dilaksanakan Dalam Program Mentoring. | 216 |
| 5.8 | Cadangan Kajian Lanjutan | 221 |
| 5.9 | Penutup | 222 |
| | RUJUKAN | 225 |
| | LAMPIRAN | 233 |

SENARAI JADUAL

| JADUAL | PERKARA | MUKA SURAT |
|--------|--|------------|
| 2.1 | Jadual Perbandingan Tradisional dan Kontemporari | 27 |
| 2.2 | Jadual Perbandingan Mentoring Situasi, Informal dan Formal | 27 |
| 2.3 | Empat aplikasi Utama | 29 |
| 2.4 | Prinsip Pelaksanaan Program Mentoring | 35 |
| 2.5 | Standard Pelaksanaan Mentoring di Kolej Matrikulasi | 39 |
| 2.6 | Ringkasan Fasa Pelaksanaan Program Mentoring | 44 |
| 3.1 | Kerangka Kajian | 64 |
| 3.2 | Taburan Populasi Kajian | 67 |
| 3.4 | Taburan Populasi Kajian Kualitatif | 69 |
| 3.5 | Taburan Pengagihan Soal Selidik Kajian | 69 |
| 3.6 | Taburan Item Bagi Kajian Pemahaman dan Pelaksanaan Mentoring | 72 |
| 3.7 | Taburan Item Mengikut Dimensi Bagi Kajian Kefahaman dan Pelaksanaan Mentoring | 73 |
| 3.8 | Instrumen Dalam Bahagian B | 73 |
| 3.9 | Instrumen Dalam Bahagian C | 75 |
| 3.10 | Skala dan Jawapan Untuk Soal Selidik | 76 |
| 3.11 | Taburan Item Mengikut Dimensi Bagi Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Mengikut Persepsi Mentor dan Mentee | 77 |
| 3.12 | Instrumen Dalam bahagian D | 77 |
| 3.13 | Skala dan Jawapan Untuk Soal selidik | 79 |
| 3.14 | Pemarkatan Min Bagi Tahap Pengupayaan | 80 |
| 3.15 | Perincian Soalan-soalan Protokol Temubual | 81 |
| 3.16 | Kod Transkrip Informan | 82 |

| | | |
|------|--|-----|
| 3.17 | Pemeringkatan Kedudukan Item | 84 |
| 3.18 | Analisis Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach | 85 |
| 3.19 | Analisis Pekali Kebolehpercayaan Mengikut Dimensi | 86 |
| 3.20 | Analisis Pekali Kebolehpercayaan | 86 |
| 3.21 | Penambahbaikan Item Soalan Berdasarkan Alpha Cronbach Persoalan Kajian Pertama | 87 |
| 3.22 | Penambahbaikan Item Soalan Berdasarkan Alpha Cronbach Persoalan Kajian Kedua | 88 |
| 3.23 | Analisis Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach mengikut dimensi | 90 |
| 3.24 | Jadual Perancangan Dapatan Analisis Data | 93 |
| 3.25 | Tahap Pemeringkatan Min | 95 |
| 3.26 | Proses Menganalisa Data Kualitatif | 96 |
| 4.1 | Profil Responden Kajian Mengikut Jantina | 101 |
| 4.2 | Taburan Responden Mengikut Umur | 102 |
| 4.3 | Taburan Responden Mengikut Kelayakan Akademik | 103 |
| 4.4 | Taburan Responden Mengikut Kelayakan Ikhtisas | 104 |
| 4.5 | Taburan Responden Mengikut Pengkhususan Matapelajaran | 105 |
| 4.6 | Taburan Responden Mengikut Mengikut Pengalaman Mengajar di Kolej Matrikulasi | 106 |
| 4.7 | Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar di Semua Bahagian | 107 |
| 4.8 | Taburan Responden Mengikut Negeri Tempat Berkhidmat | 108 |
| 4.9 | Taburan Responden Mengikut Negeri Kelahiran | 109 |
| 4.10 | Taburan Responden Mengikut Peranan Dalam Program Mentoring | 110 |
| 4.11 | Taburan Min Berdasarkan Kepada Pemahaman Mentor Oleh Mentee | 114 |
| 4.12 | Taburan Min Berdasarkan Kepada Pemahaman Mentor oleh Mentee | 117 |
| 4.13 | Taburan Min Berdasarkan Kepada Pemahaman Mentor oleh Mentee | 120 |

| | | |
|------|---|-----|
| 4.14 | Taburan Min Berdasarkan Kepada Pemahaman Mentor oleh Mentee | 123 |
| 4.15 | Taburan Min Berdasarkan Kepada Pemahaman Mentor oleh Mentee Setiap Dimensi | 124 |
| 4.16 | Taburan Min Berdasarkan Kepada Sejauhmana Mentor Memahami dan Melaksanakan Program Mentoring | 128 |
| 4.17 | Taburan Min Berdasarkan Kepada Sejauhmana Mentor Memahami dan Melaksanakan Program Mentoring | 131 |
| 4.18 | Taburan Min Berdasarkan Kepada Sejauhmana Mentor Memahami dan Melaksanakan Program Mentoring | 134 |
| 4.19 | Taburan Min Berdasarkan Kepada Sejauhmana Mentor Memahami dan Melaksanakan Program Mentoring | 137 |
| 4.20 | Skor Min Kefahaman Mentor Terhadap Pelaksanaan Program Mentoring Untuk Setiap Dimensi | 138 |
| 4.21 | Taburan Min Berkaitan Dengan Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Pelaksanaan Program Mentoring | 142 |
| 4.22 | Taburan Min Berkaitan Dengan Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Pelaksanaan Program Mentoring | 145 |
| 4.23 | Taburan Min Berkaitan Dengan Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Pelaksanaan Program Mentoring | 149 |
| 4.24 | Taburan Min Berkaitan Dengan Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Pelaksanaan Program Mentoring | 153 |
| 4.25 | Skor Min Berkaitan Dengan Kemahiran Yang Dimiliki Oleh Mentor Semasa Pelaksanaan Program Mentoring Mengikut Dimensi | 154 |
| 4.26 | Skor Min Pelaksanaan Program Mentoring Berdasarkan Persoalan Kajian | 155 |
| 4.27 | Analisis Dapatan Daripada Temubual Bagi Persoalan Kajian 4 | 156 |
| 4.28 | Tema Permasalahan Dibentuk Berdasarkan Informan Berbeza | 158 |
| 4.29 | Analisis Dapatan Daripada Temubual Bagi Persoalan Kajian 5 | 167 |

| | | |
|------|--|-----|
| 4.30 | Tema Keberkesanan Dibentuk Berdasarkan Informan Berbeza | 169 |
| 4.31 | Analisis Dapatan Daripada Temubual Bagi Persoalan Kajian 6 | 177 |
| 4.32 | Tema Keberkesanan Dibentuk Berdasarkan Informan Berbeza | 180 |
| 4.33 | Tema Berdasarkan Dapatan Analisis Dokumen | 184 |
| 4.34 | Ringkasan Penelompokkan Tema | 193 |
| 4.35 | Rumusan Dapatan Kajian Berdasarkan Persoalan Kajian | 196 |

SENARAI RAJAH

| JADUAL | PERKARA | MUKA SURAT |
|---------------|---|-------------------|
| 2.1 | Empat Dimensi Fokus Mentoring Dalam Perkhidmatan Awam | 30 |
| 2.2 | Skop Mentoring Dalam Perkhidmatan Awam | 32 |
| 3.1 | Metodologi Kajian | 62 |
| 4.1 | Histogram Responden Kajian Mengikut Jantina | 101 |
| 4.2 | Histogram Responden Kajian Mengikut Umur | 102 |
| 4.3 | Histogram Taburan Responden Mengikut Kelayakan | 103 |
| 4.4 | Histogram Taburan Responden Mengikut Kelayakan Perguruan | 104 |
| 4.5 | Histogram Taburan Responden Mengikut Pengkhususan Matapelajaran | 105 |
| 4.6 | Histogram Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar di Kolej Matrikulasi | 106 |
| 4.7 | Histogram Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar di Semua Bahagian Pendidikan | 107 |
| 4.8 | Histogram Taburan Responden Mengikut Negeri Kelahiran | 109 |
| 4.9 | Histogram Taburan Responden Mengikut Peranan Dalam Program Mentoring | 110 |
| 4.10 | Peta Minda Pengelompokkan Tema Bagi Dapatan Analisis Dokumen | 192 |

SENARAI SINGKATAN

| | | |
|-------|---|--|
| SPSS | - | Statistical Package for Social Sciences |
| Bil | - | Bilangan |
| No | - | Nombor |
| M | - | Min |
| SP | - | Sisihan Piawai |
| KPM | - | Kementerian Pelajaran Malaysia |
| EPRD | - | <i>Educational Planing & Research Division</i> (Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan) |
| AD | - | Analisis Dokumen |
| BMKPM | - | Bahagian Matrikulasi Kementerian Pelajaran Malaysia |
| INTAN | - | Institut Tadbiran Awam Negara |
| JPA | - | Jabatan Perkhidmatan Awam Negara |
| UTM | - | Universiti Teknologi Malaysia |
| UKM | - | Universiti Kebangsaan Malaysia |
| UiTM | - | Unversiti Teknologi Mara |
| PNGK | - | Penilaian Gred Kumulatif Keseluruhan |
| KPLI | - | Kursus Perguruan Lepas Ijazah |
| IPG | - | Institut Perguruan Malaysia |
| PdP | - | Pengajaran dan Pembelajaran |

SENARAI SIMBOL

| | | |
|----------|---|---------------------|
| $\%$ | - | Peratus |
| f | - | Kekerapan |
| α | - | Alpha |
| n | - | Bilangan seterusnya |

SENARAI LAMPIRAN

| LAMPIRAN | PERKARA | MUKA SURAT |
|----------|--|------------|
| A | Borang Soal Selidik | 233 |
| B | Transkripsi Temubual Dengan Mentee 1 | 239 |
| C | Transkripsi Temubual Dengan Mentee 2 | 246 |
| D | Transkripsi Temubual Dengan Mentee 3 | 253 |
| E | Transkripsi Temubual Dengan Mentor 1 | 258 |
| F | Transkripsi Temubual Dengan Mentor 2 | 262 |
| G | Transkripsi Temubual Dengan Mentor 3 | 265 |
| H | Nilai Analisis Data Kajian Rintis Pertama dan Kedua | 269 |
| I | Nilai Analisis Data Kajian Sebenar | 285 |
| J | Surat Permohonan Kelulusan Bahagian Matrikulasi | 319 |
| K | Surat Pengesahan Status pelajar | 320 |
| L | Surat Kebenaran Menjalankan Kajian oleh Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD) | 321 |
| M | Surat Permohonan Menjalankan Kajian di Kolej Matrikulasi Johor | 322 |
| N | Surat Memohon Kebenaran Menjalankan Kajian di Kolej Matrikulasi Zon Selatan | 323 |
| O | Surat Pengesahan Status Pelajar | 324 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Mentoring merupakan salah satu cara bimbingan dan tunjuk ajar secara langsung mahupun tidak langsung oleh dua individu yang berbeza. Menurut Portner (2005), mentoring adalah merupakan proses bimbingan secara instruktional untuk meningkatkan pencapaian individu di mana ia melibatkan pembimbing yang berpengalaman sebagai mentor serta guru novis yang kurang berpengalaman sebagai mentee dan melibatkan perjumpaan secara kolaboratif dan tidak menghakimi tetapi membantu dalam perkongsian idea untuk meningkatkan kecekapan dalam melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran semasa di dalam kelas. Menurut Furlong dan Maynard (1995), latihan kompetensi merupakan salah satu asas dalam melatih guru-guru baru dalam membentuk keupayaan pengajarannya dan ia meliputi pengetahuan, kefahaman tentang pendidikan, komitmen, pemikiran minda tentang pengetahuan, skil keupayaan dan penilaian. Oleh itu latihan ini dapat diberikan secara formal mahupun secara tidak formal kepada mentee oleh mentor yang dilantik. Kolaboratif antara individu yang berpengalaman dengan yang mahu mencipta pengalaman melalui pengetahuan ini akan dapat mencipta sesuatu yang mampu memberikan impak yang besar kepada organisasi tersebut.

Menurut See (2010), mentoring merupakan satu program sokong-bantu yang melibatkan seorang pekerja yang berpengalaman dan terlatih dilantik khas sebagai mentor kepada pekerja organisasi, ahli keluarga mereka yang memerlukan bantuan dalam aspek psikososial yang boleh menjejaskan kefungsi sosial mereka. Program

ini menyokong dan membantu pensyarah-pensyarah baru agar dapat beradaptasi dengan sistem yang baru. Mentor akan menjadi individu yang membantu mentee supaya mereka berasa selesa dan selamat berada dalam organisasi yang baru.

Mentoring yang berkesan dapat membantu guru-guru baru supaya lebih berkeyakinan dalam perhubungan sosial yang memainkan peranan penting dalam proses pengajaran supaya guru dapat membina hubungan yang baik dengan pelajar-pelajarnya dan seterusnya membantu dalam penyampaian ilmu dengan lebih berkesan. Menurut Stephens (1996), mentoring merupakan proses untuk membantu guru mencari jalan untuk melatih diri dalam perhubungan sosial yang baik dalam pekerjaannya. Pembinaan hubungan yang baik dalam proses mentoring itu sendiri membantu guru-guru baru untuk lebih berkeyakinan dalam perhubungan dengan individu disekelilingnya terutamanya dengan rakan sejawat dan pelajar-pelajarnya. Menurut Furlong dan Maynard (1995), pelajar-pelajar akan memerhati guru-guru baru ini pada permulaan pengajarannya, sama ada guru baru ini bertindak sebagai guru ataupun hanya berfikir sebagai guru. Oleh itu pembentukan guru yang berkesan dapat memberikan persepsi yang positif terhadap persembahan guru tersebut dari persepsi pelajar.

Mentoring merupakan proses perkongsian pengalaman antara beberapa individu. Menurut Gillman (2006), mentoring merupakan proses melalui pengalaman yang menarik seseorang individu di mana ia didorong dan dibantu oleh individu lain yang lebih berpengalaman dalam usaha untuk membentuk potensinya dalam situasi merasai pengalaman yang menarik. Perkongsian pengalaman oleh mentor ini sedikit sebanyak dapat mempengaruhi minda seseorang supaya lebih berdaya saing dan kritis dalam menghadapi dunia pekerjaannya. Pengalaman yang berharga hanya akan diperolehi oleh individu yang melaluinya. Namun pengalaman ini boleh dikongsi supaya persediaan dapat dilakukan untuk mengharungi dunia pekerjaan yang sebenar. Pengetahuan sedia ada seharusnya digunakan sepenuhnya semasa proses mencapai pengalaman supaya ia dapat menghasilkan individu yang berdaya saing.

Mentoring merupakan proses pemindahan pengetahuan, keupayaan sosial dan sokongan terhadap pensyarah-pensyarah baru yang berkaitan dengan kerjaya dan

sebagainya. Pengetahuan yang diterapkan semasa proses pengajaran di dalam kelas seharusnya akan menjadi lebih menarik dengan kaedah dan skil pengajaran yang menarik. Namun perbezaan sikap dan cara antara setiap pelajar akan menyebabkan pengendalian semasa di dalam kelas tidak semestinya sama seperti yang dipelajari secara teori. Di sinilah pentingnya pengalaman yang mampu digunakan untuk mengendalikan situasi sebegini. Menurut Stephens (1996), keupayaan untuk memotivasikan seseorang bergantung kepada apa yang dilalui dalam hidupnya terutama di awal pembelajaran kerjayanya. Keupayaan seseorang akan bergantung terhadap pengalaman yang pernah dilaluinya. Pengalaman memberikan kesan terhadap kematangan seseorang dalam mengharungi laluan kerjayanya. Melalui pemindahan maklumat dari individu berpengalaman kepada individu yang tiada pengalaman akan dapat membantu meningkatkan keyakinan diri seseorang untuk perkembangan kerjaya dan psikososialnya.

Mentoring adalah hubungan antara dua individu yang mempunyai matlamat dan tujuan yang sama dalam kerjaya dan perhubungan sosial. Individu yang dilatih melalui program mentoring dalam aspek pengajaran, perancangan pengajaran dan perkongsian pengalaman akan berjaya mendapat skil dan strategi yang baik dan mampu mengaplikasikannya dalam kerjaya. Menurut Hudson (2007), kejayaan mentoring terhasil daripada kolaboratif dan kerjasama yang baik dalam mencapai pengalaman supaya perhubungan yang baik ini akan berterusan walaupun telah berjaya mencapai matlamat dan tujuan. Matlamat yang harus dicapai antara keduanya seharusnya sama seperti yang disasarkan oleh organisasi tertentu. Oleh itu pasangan yang terlibat dalam program mentoring perlulah pada matlamat dan tujuan yang sama. Sekiranya tidak, ia akan menyebabkan wujudnya konflik kerana ketidaksamaan tujuan yang ingin dicapai.

Mentoring berfungsi untuk memberikan persepsi awal yang positif terhadap perkembangan kerjaya sebagai seorang guru. Menurut Cullingford (2006), idea tentang pelaksanaan mentoring sangat menarik di mana ia membantu seseorang individu menunjukkan minat tertentu terhadap impiannya, ataupun seseorang yang mampu bertindak sebagai sumber asas maklumat dan keperluan terhadap sesuatu yang perlu dilaksanakan. Minat ini biasanya akan bertambah apabila terdapat

peristiwa-peristiwa yang menjadikan dunia pekerjaannya sentiasa dipenuhi dengan keunikan. Pengetahuan tentang sesuatu perkara yang perlu dilakukan akan menjadikan minat seseorang itu meningkat kerana pengetahuan ini membantu pelaksanaannya. Sekiranya kurang pengetahuan tentang sesuatu perkara, maka seseorang itu mudah merasa kecewa kerana harapan yang diimpikan tidak dapat dipenuhi. Ini diperkukuhkan lagi dengan Teori Maslow yang mengatakan bahawa aras tertinggi merupakan harapan dan keinginan seseorang dalam mencapai impiannya.

Mentoring menerapkan hubungan yang ikhlas dan jujur serta menghormati antara kedua-dua individu dalam pelaksanaannya. Penghormatan antara kedua-duanya akan memberikan kesan positif yang maksimum. Namun sekiranya mentor dan mentee tidak mempunyai sifat menghormati antara kedua-duanya, akan menyebabkan segala yang dibincangkan dan dikongsi akan terlepas ke pengetahuan pihak lain dan boleh menyebabkan wujudnya perasaan tidak puas hati antara keduanya. Seandainya ini berlaku, maka kepercayaan antara satu sama lain akan tergugat dan boleh menimbulkan perasaan tidak puas hati dan akhirnya akan menimbulkan konflik yang berpanjangan. Mentoring berupaya untuk membantu secara langsung perkembangan kemampuan seseorang guru baru. Menurut De Janasz, Ensher dan Heun (2006), sistem mentoring yang efektif dapat membantu mentee untuk meningkatkan kemampuan akademik, jaringan profesionalisma dan peluang pekerjaannya. Mentee akan mendapat kemampuan dan keupayaannya melalui tunjuk ajar dan bantuan yang diberikan oleh mentor sama ada secara langsung mahupun tidak langsung.

Kemampuan yang dimiliki amat penting supaya pengajaran dan pembelajaran yang berlaku akan menjadi lebih menarik dan cekap. Menurut Furlong dan Maynard (1995), keperluan dan pembelajaran yang diterima semasa proses latihan dalam pengajaran sangat memainkan peranan penting dalam pembentukan guru, di mana ia akan melahirkan guru yang berupaya untuk mencorakkan kaedah pengajarannya semasa di dalam kelas. Menurut Maynard (1997), guru-guru baru akan mendapat manfaat bila bekerjasama dengan guru-guru berpengalaman terutamanya untuk meningkatkan kepakaran bidang masing-masing. Manfaat ini yang seharusnya dapat

membantu mentee supaya bersedia dengan dunia barunya. Menurut Western (2012), mentoring merupakan proses secara formal di mana ia mampu bertindak sebagai agen untuk melakukan perubahan terhadap mentee itu sendiri.

Mentoring merupakan proses latihan untuk menghasilkan guru pakar dalam bidang masing-masing. Menurut Maynard (1997), mentoring juga mampu melahirkan guru-guru yang berpengetahuan dan terlibat secara langsung dalam pelaksanaan subjek masing-masing serta mampu meningkatkan keberkesanan sekolah. Pelaksanaan yang efektif dan berkesan serta mengikut tatacara yang betul akan dapat menghasilkan guru-guru yang berketrampilan serta mampu melakukan sesuatu yang sangat hebat dalam organisasi masing-masing. Setiap kepakaran yang terhasil sangat penting supaya dapat melahirkan modal insan yang baik dan berkesan. Namun kepakaran yang ada tidak akan berguna sekiranya tidak digunakan sebaiknya dan tidak menggunakan prosedur dan tatacara yang betul. Mentoring dijalankan secara perjumpaan, mesyuarat dan sebagainya. Namun kebiasaannya perjumpaan lebih banyak dilakukan secara tidak formal mengikut kesesuaian masa mentor dan mentee tersebut. Menurut Maynard (1997), guru-guru baru bukan sahaja mampu mendapat manfaat daripada program mentoring ini melalui perjumpaan secara formal tetapi juga melalui perjumpaan tidak formal serta mengikut kesesuaian masing-masing serta boleh membuat perbincangan secara berkumpulan dan ini akan dapat membantu menjimatkan masa. Perjumpaan yang kerap dan berterusan akan dapat melahirkan kesan yang positif terhadap pelaksanaan program mentoring ini. Menurut Maynard (1997), pelaksanaan memerlukan masa yang banyak dan selalunya akan menjadi kekangan semasa proses pelaksanaannya. Semakin banyak masa perjumpaan untuk proses mentoring ini, maka semakin banyak juga perkongsian maklumat yang akan berlaku. Ini secara tidak langsung akan menyebabkan mentee mendapat lebih banyak pengetahuan yang mampu digunakan dengan sebaiknya.

Mentoring merupakan program yang berasaskan kepada bantuan dan sokongan daripada satu individu kepada individu lain. Menurut Portner (2005), mentoring program menggunakan pendekatan *buddy systems*, di mana seseorang yang berpengalaman, berkemahiran ataupun yang lebih berpengetahuan akan dipadankan dengan seseorang yang kurang pengalaman, kemahiran dan kurang

pengetahuan. Kebiasaannya mentor adalah lebih senior ataupun lebih lama dalam sesebuah organisasi tersebut. Ini secara tidak langsung akan menyebabkan mentee lebih menghormati mentornya. Penghormatan ini sangat penting untuk memastikan segala yang dirancang dan diingini akan dapat dicapai dengan sepenuhnya. Mentoring merupakan proses yang memerlukan pertemuan dan perjumpaan antara mentor dan mentee. Menurut Western (2012), mentoring mempunyai dua jenis iaitu mentoring secara formal dan secara tidak formal. Mentoring formal merupakan program yang ditaja sepenuhnya oleh organisasi tersebut. Perjumpaan secara formal juga ditetapkan mengikut prosedur yang tertentu. Manakala mentoring secara tidak formal pula boleh dilakukan secara tidak langsung di mana pertemuan mentor dan mentee mengikut kesesuaian dan keperluan semasa.

Menurut See (2010), mentoring mempunyai dua jenis iaitu secara formal dan tidak formal, namun objektifnya adalah sama. Program yang formal mempunyai struktur yang teratur dan sering diperkenalkan di organisasi yang lebih mantap dan teguh. Manakala mentoring secara tidak formal pula biasanya tidak memerlukan struktur yang tersusun dan lebih kepada membantu rakan sekerja mendapatkan nasihat, bimbingan yang berkesan tanpa mempunyai jangkaan yang ditetapkan.

1.2 Latar Belakang Masalah.

Pemahaman dan tindakan yang tidak bersepadu menyebabkan individu yang diberi tanggungjawab untuk melaksanakan program mentoring ini akan menjadi keliru. Ini menyebabkan sistem yang dilaksanakan hanya menjadi tulisan di atas kertas tanpa memberikan impak yang positif. Menurut Mohamad Najib (2010), sistem sekolah adalah kaedah atau cara yang teratur untuk mencapai matlamat sesebuah institusi di bawah pimpinan pengetua atau guru besar bersama pembantu pengurusnya yang lain. Menurut Stephens (1996), sangat penting untuk mentor memahami latarbelakang dan objektif pelaksanaan mentoring ini serta organisasi yang terlibat supaya penyampaian maklumat tentang organisasi serta sistem yang dilaksanakan, dapat disampaikan dengan efisien. Tiada sokongan dan pemahaman

daripada individu di bawahnya, maka kesukaran pengurus untuk melaksanakan matlamatnya akan meningkat. Kejayaan dalam pendidikan perlukan komitmen dari semua pihak yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung. Kegagalan dalam melihat sejauhmana pelaksanaannya akan menyebabkan semua pihak yang terlibat tidak dapat melaksanakannya dengan teratur dan terancang mengikut panduan yang telah ditetapkan. Menurut Zaidatol Akmal dan Foo (2003), keupayaan untuk menggerakkan perubahan dalam organisasi sekolah turut tertekan kerana dikhuatiri perubahan yang dirancang tidak disokong oleh pihak atasan dalam sistem pendidikan.

Komitmen dan sokongan yang tidak menyeluruh daripada pihak pengurusan memungkinkan pelaksanaan program mentoring ini menjadi sukar. Tiada penglibatan secara langsung oleh pihak pengurusan, mentor dan mentee itu sendiri serta individu di sekeliling juga memainkan peranan utama yang menyebabkan pelaksanaan program mentoring ini tidak berjalan dengan terancang. Kerjasama yang tidak bersepadu akan menyebabkan pelaksanaan mentoring ini menjadi kurang efisien dan tidak dapat mencapai objektif yang disasarkan. Menurut Maynard (1997), melalui pelaksanaan program mentoring, institusi pendidikan mampu untuk melahirkan generasi guru yang berkemahiran. Kemahiran ini sangat diperlukan dalam proses menjadikan sesebuah organisasi berdaya saing dan mampu melahirkan pelajar yang berketrampilan. Tetapi tanpa sokongan dan galakan serta pemahaman daripada pihak-pihak yang terlibat secara langsung, menyebabkan pelaksanaan mentoring menjadi sukar dan tidak relevan dengan situasi semasa. Menurut Stephens (1996), mentor memerlukan sokongan yang padu dan galakan daripada pihak pengurusan terutama dari segi keperluan dan masa untuk mentor itu sendiri bersedia membantu mentee masing-masing.

Perlantikan mentor yang tidak bersesuaian oleh pihak pengurusan sangat memberi kesan terhadap perkembangan mentee. Mentor yang dilantik tidak mempunyai pengalaman dan kepakaran dalam sesuatu bidang. Mentor di kolej-kolej matrikulasi tidak mempunyai kepakaran dalam subjek masing-masing dan kemahiran tentang sistem matrikulasi. Kepakaran ini penting untuk memastikan pensyarah-pensyarah baru ini dapat bersama-sama menggerakkan perubahan di kolej-kolej

matrikulasi. Kekurangan pengetahuan dan kemahiran oleh pensyarah-pensyarah dalam bidang masing-masing memungkinkan wujudnya kelemahan dalam pengendalian kerjaya masing-masing. Kemahiran dan pengetahuan dalam mengendalikan pengetahuan sangat penting supaya segala maklumat yang dialirkan dapat diterima dan diaplikasikan oleh pelajar-pelajar dengan berkesan. Menurut Portner (2005), mentor ditakrifkan sebagai penganugerahan berkekalan kepada seseorang individu yang berfungsi untuk menunjukkan teknik dan pengaplikasian pengetahuan semasa pengajaran di dalam kelas untuk membantu pencapaian pelajar masing-masing.

Kekurangan kemahiran mentoring juga merupakan kekangan yang menyebabkan pelaksanaannya menjadi tidak efisien. Kemahiran ini pastinya akan mempengaruhi kaedah dan akhirnya menghasilkan keputusan yang tidak diinginkan. Mentor yang dilantik tidak mempunyai kemahiran untuk membimbing mentee masing-masing. Ini menyebabkan berlakunya salah faham mahupun perasaan tidakpuashati oleh mentee itu sendiri mahupun mentor. Kemahiran mentoring secara asasnya sangat penting supaya mentee mendapat hasil yang optimum. Namun terdapat mentor yang dilantik tidak mempunyai kemahiran mentoring dan gagal melaksanakan program dengan jayanya. Kekurangan kemahiran ini akan mewujudkan kelemahan yang ketara dalam pelaksanaan program.

Ketidakeberkesanan merupakan aspek utama dalam pelaksanaan mentoring. Program mentoring yang tidak mempunyai keberkesanan yang tinggi, maka kedua-dua mentor dan mentee yang terlibat tidak akan mendapat hasil yang memberangsangkan termasuklah juga terhadap kolej matrikulasi itu sendiri. Antara faktor yang menyumbang kepada kekangan yang dihadapi dalam pelaksanaan mentoring ini ialah penerangan dan latihan terhadap mentor. Semasa menjalankan sesuatu program, aktiviti utama yang perlu dijalankan ialah penerangan dan latihan kepada pelaksana program. Ini sangat penting untuk memastikan bahawa idea tentang mentoring itu difahami dengan jelas supaya pelaksanaannya tidak tersasar dari objektif asal mentoring. Mentor-mentor tidak diberi kursus-kursus tentang tatacara mahupun panduan pelaksanaan program ini oleh pihak yang berkaitan. Ini menyebabkan mentoring hanya berlaku mengikut persepsi mentor dan mentee itu

sendiri. Persepsi yang berbeza antara setiap individu memungkinkan bahawa objektif yang harus dicapai akan tersasar. Ini menyebabkan keberkesanan program mentoring ini tidak tercapai dengan sepenuhnya. Menurut Portner (2005), mentor dan mentee yang terlibat di dalam pelaksanaan program mentoring ini perlu diberi penerangan tentang peraturan dan tatacara pelaksanaan serta tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Tiada kriteria yang ditetapkan untuk melantik mentor juga merupakan antara salah satu kelemahan yang menyebabkan pelaksanaannya menjadi kurang efisien. Pihak pengurusan tidak mempunyai garis panduan yang lengkap semasa proses pemilihan mentor. Ini menyebabkan mentor yang dilantik adalah mengikut persepsi pihak pengurusan itu sendiri. Persepsi ini adalah berbeza antara setiap individu. Oleh itu pelantikan mentor adalah tidak selaras antara setiap kolej matrikulasi. Pelantikan mentor yang bersesuaian dengan keupayaan dan kepakaran mereka memberi kesan terhadap perkembangan mentee. Menurut Stephens (1996), mentee menginginkan supaya mentor dapat membantu mereka untuk berjaya beradaptasi dengan persekitaran yang baru serta perhubungan sosial dengan rakan-rakan yang baru. Ini sangat penting supaya mereka akan sentiasa berasa selesa dan gembira berada dalam organisasi yang baru.

Selain itu juga, kurangnya kesediaan dan komitmen yang tinggi memberikan kesan yang minimum terhadap pelaksanaan program mentoring ini. Sekiranya mentor tidak mempunyai kesediaan, maka pelaksanaannya hanya sekadar mengisi laporan yang wajib dihantar oleh mentor dan mentee, bukannya lahir dari ketulusan dan komitmen diri sendiri. Sekiranya ini berlaku, mentee itu sendiri akan menerima kesan negatif terhadap perkembangan kerjaya dan perhubungan sosialnya di mana ia akan melihat mentornya sebagai panduan terhadap perkara yang perlu dilakukan. Menurut Stephens (1996), mentor diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap peningkatan kepakaran subjek mentee masing-masing. Oleh itu komitmen yang tinggi mempengaruhi kejayaan program mentoring ini. Menurut Boreen, Johnson, Niday dan Potts (2000), sokongan adalah suatu perkara yang sangat penting untuk memastikan pensyarah baru ini dapat mengendalikan pengajaran dengan berkesan dan menghasilkan pengalaman yang membina peningkatan kerjayanya.

Persepsi mentee yang tidak bagus akan menjadikan kerjaya pendidikan mereka menjadi tidak seimbang dan kelam kabut terutamanya di awal perkhidmatannya.

Komunikasi yang kurang berkesan juga menyebabkan berlakunya kekangan semasa proses penyampaian maklumat antara mentor dan mentee. Komunikasi berkesan sangat penting supaya aliran maklumat dan pengalaman daripada mentor kepada mentee tidak terganggu. Menurut Mohamad Najib (2010), proses kemanusiaan merujuk kepada perkara yang berkait dengan ciri-ciri ahli organisasi sebagai manusia biasa dan mempengaruhi aspek-aspek penting dalam intervensi seperti kaedah komunikasi sebagai alat penyelesaian masalah, penetapan matlamat berasaskan kumpulan dan kepimpinan. Menurut Boreen et al. (2000), pengetahuan tentang bidang kepakaran masing-masing sangat penting, namun perkara yang paling penting adalah keterbukaan dan kesediaan untuk berkomunikasi secara aktif di antara mentor dan mentee. Komunikasi yang tidak berkesan memungkinkan aliran maklumat yang berlaku tidak secara maksimum dan mewujudkan kekangan yang banyak dan masalah-masalah lain yang mungkin wujud daripada permasalahan ini.

Melantik mentor yang mempunyai kesediaan dan komitmen yang tinggi amat sukar. Kebanyakan yang dilantik hanyalah kerana menurut perintah pihak atasan. Banyak faktor yang menyumbang kepada kesediaan ini seperti kekangan masa mentor itu sendiri, keupayaan untuk membimbing dan sebagainya. Menurut Ye (2009), pensyarah baru menghadapi situasi yang sangat mencabar semasa tahun pertama pengajarannya dan ini memberikan situasi yang sangat kritikal untuk pensyarah-pensyarah yang berpengalaman dalam usaha untuk menyokong dan menyediakan strategi untuk menjana kekuatan, kepercayaan serta motivasi guru baru ini. Menurut Stephens (1996), mentor seharusnya dapat membantu mentee untuk menjadi lebih kompeten dan berkaliber serta mampu menjadi rakan sejawat yang saling membantu dalam profesion masing-masing.

Tiada garis panduan untuk melaksanakan program mentoring ini juga menyebabkan mentor dan mentee hanya melaksanakannya mengikut persepsi sendiri. Persepsi yang pelbagai ini menyebabkan pelaksanaannya hanya menjadi sebagai satu aktiviti wajib yang perlu dilakukan tanpa beroleh sebarang manfaat. Aspek yang

perlu dibincangkan juga tiada dalam maklumat mentor mentee. Tiada maklumat tentang aspek-aspek yang penting untuk dibincangkan akan menyebabkan mentoring menjadi kurang efisien. Menurut Boreen et al. (2000), mentor yang dilantik seharusnya mempunyai pengalaman mengajar sekurang-kurangnya tiga hingga lima tahun, mengajar bidang yang sama ataupun gred yang sama, lebih senior dan mengajar kelas yang berdekatan dengan mentee. Ini untuk memastikan bahawa pelaksanaannya adalah secara maksimum dan mampu membantu mentee tersebut. Selain itu menurut Boreen et al. (2000), jantina yang berbeza juga harus diberi perhatian kerana ia boleh menjadi kekangan semasa pelaksanaannya.

Tiada maklumbalas terhadap sesuatu pelaksanaan menyebabkan mentee terlibat tidak dapat mengetahui tahap pencapaian masing-masing. Tahap pencapaian seharusnya meningkat supaya matlamat pelaksanaan tidak hanya menjadi tulisan yang pegun di atas kertas putih. Namun terdapat mentee yang tidak mendapat maklumbalas tersebut dan hanya melaksanakan program mentoring sekadar seperti panduan sahaja. Ini menyebabkan kepuasan terhadap pelaksanaan tidak tercapai sepenuhnya. Maklumbalas itu sendiri dapat menentukan tahap keupayaan mentor untuk memberi bimbingan kepada mentee masing-masing. Tidak semua mempunyai keupayaan yang baik untuk menjadikan rakan bimbingan masing-masing berjaya mendapatkan input yang diinginkan. Menurut Portner (2005), mentor perlu mempunyai minat yang tinggi serta komitmen yang jitu untuk bersedia membantu, menolong dan memberikan maklumbalas yang membina kepada mentee masing-masing.

Tiada penilaian yang bersepadu dan menyeluruh terhadap program mentoring menyebabkan tiadanya maklumat keberkesanan kejayaan. Setiap program yang dirancang dan dilaksanakan tetapi tiada penilaian akan menyebabkan ia menjadi tidak pasti dan tiada ruang untuk menjalankan penambahbaikan. Penilaian penting untuk memastikan ia sentiasa berada dilandasan yang betul. Penilaian ini dapat memenuhi kehendak matlamat dan objektif pelaksanaan program mentoring. Selain itu juga, tiada penilaian yang dilaksanakan akan menyebabkan proses penelitian sejauhmana tahap kebolehan mentor dan tahap pencapaian mentee itu sendiri dalam proses melaksanakan program mentoring ini tidak dapat dilaksanakan. Kesan

terhadap pelaksanaan program mentoring ini juga menjadi persoalan kepada pelaksana. Sekiranya tiada kesan yang baik dan dapat membantu peningkatan pencapaian mentor, mentee, serta program matrikulasi, maka ia bukanlah suatu program yang bagus dan harus dilaksanakan. Program mentoring diperingkat matrikulasi telah dilaksanakan, namun tahap ketelusan dan kebolehpercayaan masih perlu dilihat.

Jadual waktu yang padat menyebabkan perjumpaan tidak dapat dilaksanakan dengan kerap dan efisien. Mentor dan mentee itu sendiri mempunyai jam mengajar yang banyak termasuklah jam pertembungan bersama dengan pelajar masing-masing. Selain itu juga, mentor dan mentee perlu membuat tugas-tugas luar yang bukan merupakan bidang utama dan ini menyebabkan masa yang ada menjadi semakin berkurangan. Jam pertembungan antara mentor dan mentee memberi kesan terhadap bimbingan dan tunjuk ajar yang boleh dilakukan terhadap mentor. Maklumat yang diterima oleh mentee akan menjadi minimum dan menyebabkan kurangnya perkongsian yang akan berlaku di antara mentor dan mentee. Menurut Portner (1995), menyedari bahawa masa yang banyak diperlukan untuk melaksanakan program mentoring supaya ia dapat memberi impak yang besar terhadap objektif yang disasarkan.

Wujudnya perbezaan pandangan dan pendapat yang menyebabkan wujudnya konflik di antara mentor dan mentee. Menurut Maynard (1997), perbezaan dari nilai kerja akan menyebabkan wujudnya konflik di antara mentor dan mentee dan kadangkala mentee akan merasa kurang selesa apabila terdapat orang lain semasa pengajarannya. Ini akan menyebabkan wujudnya konflik yang akan membawa kepada kesan yang tidak baik terhadap perkembangan mentee itu sendiri serta juga terhadap mentor. Apabila telah wujudnya konflik ini, secara tidak langsung, perhubungan sosial antara keduanya juga akan terganggu. Terdapat mentor mahupun mentee itu sendiri yang tidak mahu menerima pandangan dan pendapat orang lain dan hanya mengangap ideanya sahaja yang paling berguna.

1.3 Pernyataan Masalah

Pemahaman dan tindakan yang tidak bersepadu menyebabkan individu yang diberi tanggungjawab untuk melaksanakan program mentoring ini akan menjadi keliru. Ini menyebabkan sistem yang dilaksanakan hanya menjadi tulisan di atas kertas tanpa memberikan impak yang positif. Tiada pendedahan dan taklimat yang seharusnya akan menyebabkan mentor dan mentee tidak mendapat maklumat yang secukupnya. Pengurus itu sendiri perlu bersama-sama memahami proses dan berusaha untuk melaksanakannya. Kejayaan dalam pendidikan perlukan komitmen dari semua pihak yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung. Kegagalan dalam melihat sejauhmana pelaksanaannya akan menyebabkan semua pihak yang terlibat tidak dapat melaksanakannya dengan teratur dan terancang mengikut panduan yang telah ditetapkan. Kurangnya kerjasama di semua peringkat akan menggagalkan program yang telah dirancang.

Komitmen dan sokongan yang tidak menyeluruh daripada pihak pengurusan memungkinkan pelaksanaan program mentoring ini menjadi sukar. Tiada penglibatan secara langsung oleh pihak pengurusan, mentor dan mentee itu sendiri serta individu di sekeliling juga memainkan peranan utama yang menyebabkan pelaksanaan program mentoring ini tidak berjalan dengan terancang. Kerjasama yang tidak bersepadu akan menyebabkan pelaksanaan mentoring ini menjadi kurang efisien dan tidak dapat mencapai objektif yang disasarkan. Perlantikan mentor yang tidak bersesuaian juga memungkinkan kelemahan dalam pelaksanaan program. Mentee akan menerima kesan akibat daripada kelemahan itu. Mentor yang dilantik tidak mempunyai pengalaman dan kepakaran dalam sesuatu bidang. Kepakaran ini penting untuk memastikan pensyarah-pensyarah baru ini dapat bersama-sama menggerakkan perubahan di kolej-kolej matrikulasi. Kekurangan pengetahuan dan kemahiran oleh pensyarah-pensyarah dalam bidang masing-masing memungkinkan wujudnya kelemahan dalam pengendalian kerjaya masing-masing. Kemahiran dan pengetahuan dalam mengendalikan pengetahuan sangat penting supaya segala maklumat yang dialirkan dapat diterima dan diaplikasikan oleh pelajar-pelajar dengan berkesan.

Ketidakeberkesanan yang berlaku menyebabkan program yang dirancang tidak mencapai tujuan asal perancangannya. Program mentoring yang tidak mempunyai keberkesanan yang tinggi, maka kedua-dua mentor dan mentee yang terlibat tidak akan mendapat hasil yang memberangsangkan termasuklah juga terhadap kolej matrikulasi itu sendiri. Antara faktor yang menyumbang kepada kekangan yang dihadapi dalam pelaksanaan mentoring ini ialah penerangan dan latihan terhadap mentor. Semasa menjalankan sesuatu program, aktiviti utama yang perlu dijalankan ialah penerangan dan latihan kepada pelaksana program. Ini sangat penting untuk memastikan bahawa idea tentang mentoring itu difahami dengan jelas supaya pelaksanaanya tidak tersasar dari objektif asal mentoring. Mentor-mentor tidak diberi kursus-kursus tentang tatacara mahupun panduan pelaksanaan program ini oleh pihak yang berkaitan. Ini menyebabkan mentoring hanya berlaku mengikut persepsi mentor dan mentee itu sendiri. Persepsi yang berbeza antara setiap individu memungkinkan bahawa objektif yang harus dicapai akan tersasar. Ini menyebabkan keberkesanan program mentoring ini tidak tercapai dengan sepenuhnya.

Tiada kriteria yang ditetapkan untuk melantik mentor juga merupakan antara salah satu kelemahan yang menyebabkan pelaksanaannya menjadi kurang efisien. Pihak pengurusan tidak mempunyai garis panduan yang lengkap semasa proses pemilihan mentor. Ini menyebabkan mentor yang dilantik adalah mengikut persepsi pihak pengurusan itu sendiri. Selain itu juga, kekurangan kesediaan dan komitmen yang tinggi memberikan kesan yang minimum terhadap pelaksanaan program mentoring ini. Sekiranya mentor tidak mempunyai kesediaan, maka hasilnya juga akan menjadi kurang bagus. Oleh itu komitmen yang tinggi mempengaruhi kejayaan program mentoring ini. Komunikasi yang kurang berkesan juga menyebabkan berlakunya kekangan semasa proses penyampaian maklumat antara mentor dan mentee. Komunikasi berkesan sangat penting supaya aliran maklumat dan pengalaman daripada mentor kepada mentee tidak terganggu. Melantik mentor yang mempunyai kesediaan dan komitmen yang tinggi amat sukar. Banyak faktor yang menyumbang kepada kesediaan ini seperti kekangan masa mentor itu sendiri, keupayaan untuk membimbing dan sebagainya.

Tiada maklumbalas terhadap sesuatu pelaksanaan menyebabkan mentee terlibat tidak dapat mengetahui tahap pencapaian masing-masing. Tahap pencapaian seharusnya meningkat supaya matlamat pelaksanaan tidak hanya menjadi tulisan yang pegun di atas kertas putih. Namun terdapat mentee yang tidak mendapat maklumbalas tersebut dan hanya melaksanakan program mentoring sekadar seperti panduan sahaja. Ini menyebabkan kepuasan terhadap pelaksanaan tidak tercapai sepenuhnya. Tiada penilaian yang bersepadu terhadap program mentoring menyebabkan tiada maklumat keberkesanan kejayaan. Setiap program yang dirancang dan dilaksanakan tetapi tiada penilaian akan menyebabkan ia menjadi tidak pasti dan tiada ruang untuk menjalankan penambahbaikan. Penilaian penting untuk memastikan ia sentiasa berada dilandasan yang betul. Selain itu juga, tiada penilaian yang dilaksanakan akan menyebabkan proses penelitian sejauhmana tahap kebolehan mentor dan tahap pencapaian mentee itu sendiri dalam proses melaksanakan program mentoring ini tidak dapat dilaksanakan.

Jadual waktu yang padat menyebabkan perjumpaan tidak dapat dilaksanakan dengan kerap dan efisien. Mentor dan mentee itu sendiri mempunyai jam mengajar yang banyak termasuklah jam pertembungan bersama dengan pelajar masing-masing. Kekurangan pertemuan juga akan mewujudkan kekurangan aliran maklumat yang boleh dilaksanakan. Jam pertembungan antara mentor dan mentee memberi kesan terhadap bimbingan dan tunjuk ajar yang boleh dilakukan terhadap mentor. Maklumat yang diterima oleh mentee akan menjadi minimum dan menyebabkan kurangnya perkongsian yang akan berlaku di antara mentor dan mentee.

1.4 Objektif kajian

- 1.4.1 Menenalpasti sejauhmana tahap kefahaman mentor terhadap pelaksanaan program mentoring di kolej-kolej matrikulasi melalui persepsi mentee
- 1.4.2 Menenalpasti sejauhmana tahap kefahaman dan pelaksanaan program mentoring oleh mentor

- 1.4.3 Mengenalpasti apakah kemahiran yang dimiliki oleh mentor semasa pelaksanaan program mentoring
- 1.4.4 Mengkaji apakah permasalahan yang dihadapi oleh pensyarah semasa melaksanakan program mentoring di kolej-kolej matrikulasi
- 1.4.5 Mengenalpasti sejauhmana hasil keberkesanan program mentoring di kolej-kolej matrikulasi
- 1.4.6 Mengkaji apakah penambahbaikan yang boleh dilakukan dalam proses pelaksanaan mentoring berdasarkan kepada analisis pelaporan mentoring yang telah dihasilkan

1.5 Persoalan kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah untuk memberikan jawapan kepada persoalan-persoalan berikut;

- 1.5.1 Sejauhmanakah tahap kefahaman mentor terhadap pelaksanaan program mentoring di kolej-kolej matrikulasi melalui persepsi mentee?
- 1.5.2 Sejauhmanakah tahap kefahaman dan pelaksanaan program mentoring oleh mentor?
- 1.5.3 Apakah kemahiran yang dimiliki oleh mentor semasa melaksanakan program mentoring?
- 1.5.4 Apakah permasalahan yang dihadapi oleh pensyarah semasa melaksanakan program mentoring di kolej-kolej matrikulasi?
- 1.5.5 Sejauhmanakah hasil keberkesanan program mentoring di kolej-kolej matrikulasi?
- 1.5.6 Apakah penambahbaikan yang boleh dilakukan dalam proses pelaksanaan mentoring berdasarkan kepada analisis pelaporan mentoring yang telah dihasilkan?

1.6 Kepentingan kajian

Kajian ini penting kepada pensyarah-pensyarah berpengalaman yang bertindak sebagai mentor serta pensyarah-pensyarah baru yang bertindak sebagai mentee. Adalah diharapkan hasil kajian ini dapat menjadi panduan kepada semua pensyarah. Hasil kajian ini juga diharap dapat membantu pensyarah baru untuk menjalankan fungsi sebenar sebagai pendidik di kolej matrikulasi serta dapat meningkatkan profesionalisma pensyarah berpengalaman serta pensyarah baru. Selain itu juga, hasil kajian diharap dapat membantu pensyarah baru melalui perkongsian pengalaman dan kepakaran pensyarah berpengalaman yang cemerlang dalam bidangnya. Hasil kajian ini diharapkan dapat membantu kolej-kolej matrikulasi dalam proses melaksanakan program mentoring ini dan menjadikannya sebagai amalan harian. Permasalahan yang dihadapi serta cadangan penambahbaikan boleh digunakan sebagai sokongan untuk menambahbaik keberkesanan program mentoring ini. Selain itu juga, diharapkan kajian ini akan dapat membantu pengkaji-pengkaji lain di masa akan datang untuk menjalankan kajian yang lebih mendalam mengenai mentoring. Dapatan serta beberapa cadangan penambahbaikan kajian di akhir penulisan ini dapat dijadikan asas kepada pengkaji lain dalam memperluaskan skop dan batasan kajian serta merekabentuk kajian baru bagi memperbanyakkan hasil penulisan berkaitan dengan program mentoring.

1.7 Skop Kajian

Matlamat kajian mentoring dalam kalangan pensyarah-pensyarah di kolej-kolej matrikulasi ialah untuk meninjau sejauhmana pensyarah berpengalaman ini mampu mempengaruhi pensyarah baru dalam usaha menjadi seorang pendidik yang efektif berdasarkan kualiti diri yang jitu serta mempunyai jiwa profesionalisma yang tinggi serta mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang baik. Kajian ini hanya memfokuskan kepada pemahaman, pengamalan, kemahiran mentoring, keberkesanan, permasalahan dan penambahbaikan dalam melaksanakan program mentoring di kolej matrikulasi, Kementerian Pelajaran Malaysia. Ia mengkaji

beberapa perkara utama mengenai tahap pemahaman oleh mentor dalam melaksanakan program mentoring iaitu sistem dan kurikulum, sokongan peribadi, pengajaran dan pembelajaran dan maklumbalas. Manakala penyelidik juga mengkaji mengenai kemahiran yang dimiliki oleh mentor semasa melaksanakan program mentoring yang meliputi kemahiran interpersonal, kemahiran peribadi, kemahiran komunikasi dan kemahiran kompetensi.

1.8 Batasan Kajian

Kajian ini hanya melibatkan Kolej Matrikulasi Johor. Kajian ini hanya terbatas kepada pensyarah lama yang bertindak sebagai mentor dan pensyarah baru yang bertindak sebagai mentee dan bertugas di Kolej Matrikulasi Johor. Pensyarah-pensyarah baru ini sama ada daripada guru sekolah yang berpindah ke Kolej Matrikulasi Johor ataupun guru-guru yang baru menamatkan pengajian dalam bidang pendidikan dan ditawarkan berkhidmat di Kolej Matrikulasi Johor. Ia juga tidak melibatkan kolej-kolej matrikulasi di seluruh Malaysia disebabkan beberapa kekangan yang dihadapi oleh penyelidik. Bagi mendapatkan maklumat secara temubual pula, hanya tiga orang mentor dan tiga orang mentee dari Kolej Matrikulasi Johor dijadikan subjek kajian dalam kajian ini. Oleh itu, kajian ini mempunyai keterbatasan dari segi ciri-ciri dan saiz populasi. Oleh yang demikian, pandangan setiap responden dan subjek kajian dari kedua-dua pendekatan tidak menggambarkan pendapat dari keseluruhan pensyarah di kolej-kolej matrikulasi seluruh Malaysia.

1.9 Definisi Istilah

1.9.1 Sumber Manusia

Dalam kajian ini, sumber manusia yang menjadi fokus kajian ialah individu yang bertindak sebagai pensyarah di Kolej Matrikulasi Johor. Sumber manusia

merupakan elemen utama dalam sesebuah organisasi untuk memastikan keberjayaannya meletakkan diri supaya stabil bersama-sama dengan organisasi lain. Menurut Zaidatol Akmal dan Foo (2003), sumber manusia merupakan aspek terpenting dalam organisasi yang membentuk sistem, prosedur dan proses bagi menggerakkan organisasi berkenaan untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Kebolehan sumber manusia ini boleh dipertingkatkan melalui proses pembangunan staf. Menurut Zaidatol Akmal dan Foo (2003), pembangunan staf boleh ditakrifkan sebagai satu set aktiviti yang dirancang secara sistematik oleh organisasi untuk memberi peluang kepada kakitangannya memperoleh pengetahuan, kemahiran dan kompetensi bagi memenuhi tuntutan kerja masa kini dan juga hadapan. Program pembangunan staf mestilah responsif kepada segala perubahan dalam dunia pendidikan sama ada dari segi kaedah melaksanakan sesuatu tugas ataupun jenis tugas yang perlu dilaksanakan.

1.9.2 Mentoring

Menurut Stephens (2006), idea mentoring dalam pendidikan adalah untuk menaikkan imej guru yang berpengalaman dan veteran dalam usaha membantu guru novis semasa permulaan setahun dua pengajaran guru novis tersebut. Guru baru dikatakan mempunyai pengetahuan namun masih lagi belum mempunyai pengalaman dalam proses mengendalikan kemahirannya. Oleh itu peranan guru lama sebagai rakan sebaya amat diperlukan supaya kewujudan kemahiran guru baru ini dapat dilaksanakan.

Menurut Cullingford (2006), mentoring bukan sahaja sesuatu program yang berupaya untuk memberi inspirasi kepada individu lain, tetapi juga sinonim dengan maksud sebagai kawan yang dipercayai dan juga sebagai pelindung, malahan pelaksanaan mentoring pada masa ini meliputi fungsi secara profesionalisma, latihan secara bersistem, pengawalan sistem dan akreditasi.

1.9.3 Mentor

Menurut Gillman (2006), mentor adalah individu yang sanggup berkongsi cerita tentang pengalamannya, sikapnya, sumbangannya dan halangan-halangan yang telah ditempuhinya. Mentor ini sanggup menggunakan masanya untuk membantu supaya pensyarah baru ini dapat menyesuaikan dirinya dengan situasi dan suasana yang baru. Menurut Azman, Kamsiah dan Rizal (2007), istilah mentoring bermula pada zaman Greek, iaitu mentor diertikan sebagai orang tua yang mempunyai pengalaman dan boleh dipercayai manakala mentee ialah orang muda yang mempunyai sedikit pengalaman hidup dan memerlukan bimbingan. Pengalaman dan pengetahuan yang baik membantu dalam proses pengajaran seseorang. Oleh itu bimbingan daripada seseorang yang lebih pakar dan berpengalaman dapat meningkatkan keyakinan seseorang supaya lebih bersedia menempuh kerjayanya. Pengalaman yang berharga hanya akan diperolehi oleh individu yang melaluinya.

Menurut Gillman (2006), mentor merupakan seseorang yang mempunyai lebih pengalaman dalam pekerjaannya serta mempunyai kebolehan untuk membantu individu lain berdasarkan kepada ilmu pengetahuannya, sikapnya dan kebolehannya. Menurut Gordon (1999), mentor merupakan guru yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang boleh digunakan untuk membantu orang lain. Pengetahuan guru lama ini biasanya dikukuhkan lagi dengan pengalaman yang bukannya dapat diperolehi melalui pembelajaran secara teori tetapi ia didapati melalui perjalanan kehidupan sehariannya. Kemahiran ini sangat penting terutamanya apabila menghadapi pelajar-pelajar di zaman yang semakin mencabar ini. Menurut Pelletier (2006), mentor seharusnya mempunyai matlamat diri dengan tujuan untuk membantu mentee supaya menerima profesion perguruan dengan baik.

Menurut Cullingford (2006), mentor ialah seseorang yang berpengetahuan, berpengalaman, mengambil berat, mempunyai daya pemikiran, bersikap ingin membantu, *role model*, dan boleh dipercayai. Mentor dikatakan personel yang lebih pakar dalam sesuatu sistem mahupun bidang tertentu. Kepakaran ini yang digunakan untuk membantu supaya mentee tidak tersasar dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Cedric (2006), mentor memainkan peranan penting sebagai perangsang dan

pendorong kepada orang lain, tetapi memerlukan penguasaan yang sah. Mentor biasanya akan dilantik oleh pengarah di peringkat dalaman untuk membantu pensyarah-pensyarah baru. Perlantikan ini akan digunakan untuk pensyarah berpengalaman untuk membantu rakan-rakan pensyarah baru ini.

Menurut Cullingford (2006), mentor merupakan seorang individu yang mempunyai tarikan tersendiri, seseorang yang mempunyai sumber maklumat berguna yang boleh dikongsikan dan seseorang yang tahu tentang sesuatu perkara yang harus dilakukan. Menurut Cullingford (2006), mentor merupakan agen yang bertindak untuk memberi rangsangan dan dorongan dan kadangkala ia juga perlu bertindak sebagai seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk memastikan segala yang dirancang dapat dilaksanakan dan mencapai target yang ditetapkan. Menurut Portner (2005), mentor ataupun *peer coach* merupakan individu yang mempunyai kompetensi yang tinggi serta pengalaman dalam pengajaran yang banyak dan tiada tanggungjawab sama ada secara formal mahupun tidak formal, dan terlibat dalam penilaian secara langsung terhadap guru baru, serta kadangkala sukarela untuk membantu guru baru dalam bidang dan kepakaran tertentu. Menurut See (2010), mentor biasanya terdiri daripada orang yang mempunyai pengalaman dalam memberi pertolongan kepada mereka yang memerlukannya.

1.9.4 Mentee

Menurut See (2010), protege ataupun mentee merujuk kepada individu yang menerima pertolongan. Semasa memberi khidmat menolong, mentor yang berpengetahuan dan berpengalaman bertindak sebagai pembimbing, rakan dan guru kepada mentee yang memerlukan bantuan untuk menambahbaik dirinya samada dalam konteks pembentukan kerjaya, pendidikan, kerohanian, kesihatan mental dalam apa jua aspek-aspek pembangunan diri.

1.9.5 Peranan

Dalam konteks kajian ini, peranan merujuk kepada tanggungjawab atau tindakan yang berada dalam bidang kuasa mentor dan mentee dalam proses melaksanakan pengajaran dan pembelajaran serta memastikan sistem sesebuah organisasi berjalan dengan sistematik. Menurut Kamus Dewan Edisi Ke-empat (2005), peranan merujuk kepada bahagian (pekerjaan atau tugas) yang perlu dipegang.

1.9.6 Pengajaran

Pengajaran merupakan sesuatu tugas atau aktiviti yang dijalankan oleh pensyarah bersama dengan pelajarinya. Pengajaran seharusnya dilaksanakan dengan terancang dan sistematik untuk memastikan keberkesanannya. Kaedah dan teknik yang sesuai haruslah diaplikasikan supaya pensyarah dapat membimbing, menggalak dan memotivasikan pelajar supaya mereka mengambil inisiatif untuk tekun belajar, demi memperoleh ilmu pengetahuan yang akan digunakan di masa hadapan.

1.9.7 Pembelajaran

Pembelajaran merupakan proses memperolehi ilmu pengetahuan dan kemahiran dan merupakan tingkahlaku seseorang untuk mendapatkan maklumat yang diinginkan. Pembelajaran akan menghasilkan potensi yang baru untuk berusaha mencari dan menerima pengetahuan dan kemahiran yang baru. Ia merupakan satu proses yang berkaitan dengan penerimaan ilmu baru supaya pelajar dapat menguasai dengan hebat dan berkesan.

1.9.8 Jantina

Dalam kajian ini, jantina merujuk kepada lelaki dan perempuan yang digunakan sebagai responden untuk mengkaji persoalan kajian. Ia meliputi pensyarah lelaki dan pensyarah perempuan yang menjadi mentor dan mentee di Kolej Matrikulasi Johor.

1.9.9 Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar dalam kajian ini merujuk kepada berapa tahun yang telah dilalui oleh pensyarah sebagai seorang pendidik. Pengalaman mengajar yang dikaji dipisahkan kepada dua bahagian iaitu pengalaman menjadi pengajar di Program Matrikulasi Kementerian Pendidikan Malaysia dan pengalaman mengajar di semua bahagian termasuklah program matrikulasi, bahagian sekolah, Institut Perguruan Guru (IPG), universiti dan sebagainya.

1.9.10 Pengkhususan Matapelajaran

Di dalam kajian ini, matapelajaran merujuk kepada subjek yang diajar oleh responden di Kolej Matrikulasi Johor. Dalam sistem matrikulasi, setiap pensyarah perlu mengajar satu subjek yang menjadi pengkhususan dalam pengajaran. Pengkhususan dalam kajian ini hanya meliputi sama ada responden merupakan pensyarah dalam bidang sains atau sains sosial. Bidang sains merujuk kepada subjek Biologi, Kimia, Fizik, Matematik dan Sains Komputer. Manakala Sains Sosial merujuk kepada subjek Bahasa Inggeris, Kemahiran Dinamika, Pendidikan Islam dan Moral, Perakaunan, Pengurusan Perniagaan dan Ko-kurikulum.

1.10 Kesimpulan

Pelaksanaan program mentor mentee ini seharusnya mendapat sokongan daripada pihak atasan supaya mentor itu sendiri yakin dan mampu menghadapi segala cabaran dalam melaksanakannya. Sokongan yang berterusan dan jitu mampu memberikan motivasi kepada pelaksanaan sesuatu perkara. Kejayaan sesuatu pelaksanaan itu juga memerlukan komitmen yang tinggi oleh pensyarah. Menurut kajian oleh Tang (2006), dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapatnya hubungan yang signifikan antara sokongan pengetua dengan komitmen guru. Individu yang berada dan menyokong sesebuah organisasi merupakan aset terbesar yang membantu mencapai objektif dan matlamat organisasi tersebut. Sekiranya keperluan dan harapan individu tidak dipenuhi, maka pengurus akan mengalami masalah dalam memastikan matlamat tercapai.

Menurut Zaidatol Akmal dan Foo (2003), dialog profesional yang juga merupakan antara proses refleksi berlaku apabila guru selalu bertemu dalam kumpulan kecil untuk bersama-sama berbincang secara terpinpin sesuatu isu semasa pendidikan, khususnya yang menyentuh bidang kurikulum. Namun ia merupakan perjumpaan secara formal dan melibatkan beberapa orang. Namun dalam pelaksanaan mentor mentee ini ia merupakan program secara tidak formal di mana pertemuan boleh dilakukan di mana-mana dan pada bila-bila masa serta ia lebih menjurus kepada pemahaman tentang sesuatu sistem atau pelaksanaan sistem mahupun dalam bidang kepakarannya.

RUJUKAN

- Abdul Malik Tahir & Siti Zohora Yassin (1999). *Persepsi guru Pelatih Terhadap Pementoran Mentor (Guru Pembimbing) Sekolah Semasa Praktikum*. Projek Sarjana Muda, Maktab Perguruan Batu Lintang, Kucing Malaysia.
- Anderson, J. & Gristy, C. (2013). Coaching of staff in Schools: What Can We Learn From the New Role of the Masters in Teaching and Learning in-school Coach for Schools and the Higher Education Tutors Working Alongside Them?. *Journal of education for Teaching*, 39, 107-122.
- Anuszkiewicz, B., Salamon, N., Schmid, W. & Torrico, R. (2008). *Finding Resources to Support Mentoring Programs and Services for Youth*. Dicapai pada 30 Mac 2013 daripada <http://www.financeproject.org/publications/FindingResources-Mentoring Programs.pdf>.
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon & Abdul Rahim Hamdan (2007). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan: Teori, Analisis dan Interpretasi Data*. 4th ed. Selangor : PTS Professional Publishing.
- Azita Abdul Rahim (2012). *Beban Tugas Guru Sekolah Menengah Di Daerah Batu Pahat, Johor*. Projek Sarjana Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Azman Ismail, Kamsiah Hasbullah & Rizal Abu Bakar (2007). Kesan Pemindahan Pengetahuan, Kemahiran dan Kebolehan ke atas Amalan Komunikasi Dalam Sistem Mentoring di Institusi Pengajian Tinggi Awam. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 22, 133-160
- Azman Ismail, Rizal Abu Bakar, Dyg Nailul Muna Abg Abdullah & Anda Maja (2007). *Program Pembangunan Pelajar: Satu Kajian di Sebuah Universiti Awam di Malaysia Timur*. Dicapai pada 12 Mei 2013 daripada <http://repo.uum.edu.my/1554/>

Azman Ismail, Muhammad M. Abdullah & Sebastian K. Francis (2009). *Mentoring Program and its Impact on Individuals Advancement in the Malaysian Context*.

Dicapai pada 15 November 2013 daripada <http://www.jiem.org>

Azman Ismail, Michael Kho Khian Jui & Zalina Ibrahim (2009). *Linking Mentoring Programme to Gender Type as an Antecedent of Individuals' Career in University Administrations: An Empirical Study in Malaysia*.

Dicapai pada 12 Disember 2013 daripada <http://www.google.com/url?>

Azman Ismail, Nik Ghazali Nik Daud, Aveeleena Afzan Hassan & Michael Kho Khian Jui (2010). Relationship Between Mentoring Program Characteristics and Mentees' Career: A Study in a Malaysian Public University. *The Romanian Economic Journal*, 38, 27-56

Bahagian Matrikulasi KPM (2010). *Prosedur Pelaksanaan Program Mentoring Kolej Matrikulasi Kementerian Pendidikan Malaysia*. Putrajaya : Bahagian Matrikulasi KPM.

Bahagian Perkhidmatan Awam JPA (2005). *Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 8 Tahun 2010, Panduan Pelaksanaan Pementoran Dalam Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam*. Putrajaya : Jabatan Perkhidmatan Awam

Bahagian Perkhidmatan Awam JPA (2010). *Surat Pekeliling Perkhidmatan Awam Bilangan 18 Tahun 2010, Panduan Aplikasi Psikologi Dalam Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam*. Putrajaya : Jabatan Perkhidmatan Awam .

Bell, J. (2002). Questionnaires. Dalam Briggs. R.J and Coleman. M. *Research Method in Educational Leadership and Management*. London : Sage Publication

Berg, B.L. (2004). *Qualitative Research Methods For The Social Sciences*. 1th ed. United State of America : California State University, Long Beach.

- Berg, B.L. (2009). *Qualitative Research Methods For The Social Sciences*. 7th ed. United State of America : California State University, Long Beach.
- Boreen, J., Johnson, M.K., Niday, D. & Potts, J. (2000). *Mentoring Beginning Teachers Guiding, Reflecting, Coaching*. 1st ed. United State of America : Stenhouse Publishers.
- Braun, V & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Phsycology. *Journal of Qualitative Research in Psychology*. 3(2). 77-101
- Braun, V & Clarke, V. (2012). *Thematic Analysis. APA Handbook of Research Methods in Psychology*. America : American Psychology Association. 57-71
- Brooks, V. & Sikes, P. (1997). *The Good Mentor Guide initial Teacher Education in Secondary Schools*. 1st ed. Buckingham : Open university Press.
- Che Norlia Hassan, Abdul Majeed Ahmad, Zulkefli Abdul Rahman & Salina Noranee (2008). *Kajian Keberkesanan Program Mentor-Menti Anjuran Jabatan-jabatan Uitm Perak*. Dicapai pada 12 oktober 2013 daripada http://eprints.uitm.edu.my/1407/1/LP_CHE_NORLIA_HASSAN_08_24.pdf
- Colvin, J.W. & Ashman, M. (2010). Roles, Risks and Benefits of Peer Mentoring Relationships in Higher Education. *Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning journal*, 18(2), 121-134
- Cozby, P.C. (2009). *Methods in Behavioural Research*. 10th ed. New York America : McGraw-Hill.
- Creswell, J.W. (2014). *Educational Research : Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. 4th ed. United States of Canada : Pearson Education Limited.
- Cullingford, C. (2006). *Mentoring in Education An International Perspective*. 1st ed. England : Ashgate Publishing Limited.

- Dancey, C.P. dan Reidy, J. (2004). *Statistics Without Maths For Psychology*. 3rd ed. England : Pearson Education Limited.
- Darling, N., Bogar, G.N., Cavell, T.A., Murphy, S.E. & Sanchez, B. (2006). Gender, Ethnicity, Development, and Risk: Mentoring and the Consideration of Individual Differences. *Journal of Community Psychology*, 34, 765-779.
- De Janasz, S.C., Ensher, E.A. & Heun, C. (2008). Virtual Relationship and Real Benefits: Using e-mentoring to Connct Business Students with Practising Managers. *Mentoring and Tutoring: Partnership in Larning Journal*, 16(4), 304-411
- Ebling, M. (2011). *A Study of the Impact of Peer Coaching on Improving Teaching Techniques*. Kutztown University Kutztown, Pennsylvania. Dicapai pada 12 Desember 2013 daripada http://www.kpu.ca/sites/default/files/Teaching%20and%20Learning/TD.1.3_Scott%26Miner_Peer_Coaching.pdf
- Esah Sulaiman. (2003). *Amalan Profesionalisme Perguruan*. 1st ed. Johor : Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Fletcher, S. J. & Mullen, C.A. (2012). *The Sage Handbook of Mentoring and Coaching in Education*. 1st ed. London : SAGE Publications Ltd.
- Furlong, J. & Maynard, T. (1995). *Mentoring Students Teachers The Growth of Professional Knowledge*. 1st ed. London : New Fetter Lane
- Gillman, D. (2006). *The Power of Peer Mentoring*. Dicapai pada 25 April 2013 daripada www.waisman.wisc.edu/hrtw/ppm.pdf
- Hagger, H., Burn, K. & McIntyre, D. (1995). *The School Mentor Handbook Essential Skills and Strategies for Working with Student Teachers*. 3rd ed. London : Kogan Page Limited.

- Hassan Hushin & Hidayati Rahim. *Pelaksanaan Program FYE di Fakulti Alam Bina, Fakulti Kujuruteraan dan Sains Geinformasi serta Fakulti Sains Komputer dan Sistem Maklumat*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai. Dicapai pada 12 Oktober 2013 daripada <https://www.google.com/#q=Hassan+Hushin+%26+Hidayati>.
- Henson, R.K. (2001). *A Reliability Generalization Study of The Teacher Efficacy Scale and Related Instruments*. Dicapai pada 25 Oktober 2013 daripada <http://epm.sagepub.com/>
- Hudson, P. (2007). *Examining Mentor's Practices for Enhancing Preservice Teachers' Pedagogical Development in Mathematics and Science. Mentoring & Tutoring : Partnership in Learning*, 15(2), 201-217. Dicapai pada 20 April 2013 daripada <http://eprints.qut.edu.au/>
- Hudson, P., Peter, B. & Usak (2009). *Employing The Five Factors Mentoring Instrument:Analysing Mentoring Practices for Teaching Primary Science*, 15 (2), 201-217. Dicapai pada 20 April 2013 daripada <http://eprints.qut.edu.au/>
- Hudson, P. (2004). *From Generic to Specific Mentoring: A Five Factor Model Developing Primary Teaching Practices*. Queensland University of Technology.
- Institut Aminudin Baki Kementerian Pelajaran Malaysia. (2013). *Bengkel Kerja Kepimpinan Dan Pengurusan Coaching Dan Mentoring*. Malaysia : IAB Genting, Pahang
- Institut Aminudin Baki Kementerian Pelajaran Malaysia (2012). *Pengalaman Coaching Dan Mentoring Kepimpinan SIPartner*. Malaysia : IAB Genting, Pahang
- Institut Tadbiran Awam Negara, INTAN (2006). *Pembangunan Modal Insan Koleksi Ucapan Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi*. Kuala Lumpur : INTAN. 658.3. 92-104.

- Jackson, S.L. (2006). *Research Methods and Statistics: A Critical Thinking Approach*. 1st ed. United States of America : Thomson Higher Education.
- Kamus Dewan Bahasa (2008). Kuala Lumpur Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Langdrige, D & Hagger-Johnson, G. (2009). *Introduction To Research Methods and Data Analysis in Psychology*. 2nd ed. England : Pearson Education Limited
- Maselah binti Mohd Tahir (2011). *Mentoring Dalam kalangan Guru Besar Sekolah Rendah*. Projek Sarjana Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Maynard, T. (1997). *An Introduction to Primary Mentoring*. 1st ed. New York : Cassel Wellington House.
- McQueen, R. & Knussen, C. (2002). *Research Methods for Social Science an Introduction*. 1st ed. England : Pearson Education Limited.
- McQueen, R. & Knussen, C. (2006). *Introduction research Methods and Statistics in Psychology*. 1st ed. England : Pearson Education Limited.
- Miller, M.D., Linn, R.L & Gronlund, N.E. (2009). *Measurement And Assesment In Teaching*. 10th ed. England : Pearson Education Ltd.
- Mohamad Najib Abdul Ghaffar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. 4th ed. Skudai Johor : Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd. Najib Abdul Ghaffar (2003). *Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan*. 3rd ed. Skudai Johor : Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd. Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. 8th ed. Kuala Lumpur : Perpustakaan Negara Malaysia.

- Mohd Salleh Abu & Zaidatun Tasir (2001). *Pengenalan Kepada Analisis Data Berkomputer SPSS 10.0 For Windows*. 1st ed. Kuala Lumpur, Venton Publisihing.
- Mok Soon Sang (2010). *Penyelidikan Dalam Pendidikan Perancangan Dan Pelaksanaan Penyelidikan Tindakan*. 2nd ed. Selangor : Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Multimedia University (2007). *Kursus Pemprosesan Data SPSS*. Kuala Lumpur : CTBD Multimedia University.
- Neuman, W.L. (2006). *Social Research Methods Qualitative And Quantitative Approaches*. 6th ed. New York : United States Of America
- Nurhidayah Mat Nawi (2010). *Teacher Trainees Competency in Performing Teaching Practice: Lecturer Supervisor and Mentor Teacher's Perspective*. Projek Sarjana Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Nurul Eliyana Mohd Yazed (2010). *Teaching Practice: Conflicting Ideas Between Mentor Teachers and Supervising Lectures*. Projek Sarjana Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Nurul Hidayati Jalidar (2009). *Pengenalan dan Tujuan Program Mentor Mentee*. Dicapai pada 25 April 2013 daripada <http://herzali-mentee.blogspot.com/>
- Othman Mohamed (2003). *Penulisan Tesis Dalam Bidang Sains Sosial Terapan*. 2nd ed. Selangor : Universiti Putra Malaysia.
- Peard, R., dan Hudson, P. (2006). *Mentoring Pre-service Elementary Teachers in Mathematics Teaching*, 201-217. Dicapai pada 30 April 2013 daripada <http://eprints.qut.edu.au/>

- Pellegrini, E.K. & Scandura, T.A. (2005). *Construct Equivalence Across Groups: An Unexplored Issue in Mentoring Research*. Dicapai pada 25 Oktober 2013 daripada <http://epm.sagepub.com/>
- Pelletier, C. (2006). *Mentoring In Action A Month-By-Month Curriculum For Mentors And Their New Teachers*. 1st ed. England : Pearson Education, Inc.
- Portner, H. (2005). *Teacher Mentoring And Induction*. 1st ed. New York : United States Of America.
- Rowley, J.B. (2006). *Becoming a High Performance Mentor A Guide to Reflection and Action*. 1st ed. London : Corwin Press, A Sage Publications Company.
- See Ching Mey (2010). *Adaptasi Pementoran Dalam Organisasi*. 2nd ed. Malaysia : Universiti Sains Malaysia.
- Shariffah Sebran Jamila Syed Imam & Dr. Mohammed Sani Hj. Ibrahim (2010). *Cabaran Pemimpin Novis Dalam Mengurus Sumber Manusia Bagi Melahirkan Guru yang Kompeten*. Projek Sarjana Muda, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Showers, B. & Joyce, B. (1996). *The Evolution of Peer Coaching*. 12(5), 6-20.
- Shulman, J.H. & Sato, M. (2006). *Mentoring Teachers Toward Excellence Supporting and Developing Highly Qualified Teachers*. 2006. United State of America : Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Silverman, D. (2000). *Doing Qualitative Research A Practical Handbook*. 1st ed. London : Sage Publication.
- Silverman, D. (2001). *Doing Qualitative Research A Practical Handbook*. 2nd ed. London : Sage Publication.
- Spata, A.V. (2003). *Research Methods Science and Diversity*. 1st ed. United States of America : John Wiley & Sons, Inc.

Stephens, P. (1996). *Essential Mentoring Skills A Practical Handbook for School-based teacher Educators*. 1st ed. Cheltenham : Stanley Thornes (Publishers) Ltd.

Tomlinson, P. (1995). *Understanding Mentoring Reflective Strategies for School-based Teacher Preparation*. 1st ed. Buckingham : Open University Press.

Western, S. (2012). *Coaching and Mentoring A Critical text*. 1st ed. England : Sage Publications Ltd.

Wong Angie. & Kalyani Premkumar (2007). *An Introduction to Mentoring Principles, Processes, and Strategies for Facilitating Mentoring Relationships at a Distance*. Dicapai pada 20 April 2013 daripada <http://www.usask.ca/gmcte/drupal/?q=resources>

Ye He (2009). Strength-based Mentoring in Pre-service Teacher Education: A Literature Review. *Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning Journal*, 17(3), 263-275

Zaidatol Akmaliah Lope Pihie & Foo Say Fooi (2003). *Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Satu Langkah ke Hadapan*. 3rd ed. Selangor : Universiti Putra Malaysia.

_____ (2008). *Formalised Peer Mentoring Pilot Evaluation*. Canterbury Christ Church University and University of Greenwich. Dicapai pada 20 April 2013 daripada <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/> <https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/DCSF-RR033-R.pdf>

_____ (2012, September). *Graduate Student Peer Mentoring Handbook*. Washington University in St. Louis. Dicapai pada 20 April 2013 daripada [http://graduateschool.wustl.edu/files/graduate/Peer Mentoring Handbook.pdf](http://graduateschool.wustl.edu/files/graduate/Peer_Mentoring_Handbook.pdf)

_____ (1999, July), *Youth in Action*. U.S : Department of Justice.