

## PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP EFIKASI KENDIRI GURU SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI SELANGOR

Sa'adiah binti Shuib  
Institusi Aminuddin Baki  
saadiah@iab.edu.my

Jamal@Nordin bin Yunus, PhD  
Hamidah binti Yusof, PhD  
Universiti Pendidikan Sultan Idris

### ABSTRAK

*Pembangunan profesionalisme guru (PPG) diperlukan bagi melonjakkan kecemerlangan institusi sekolah ke arah penambahbaikan yang berterusan dan sistematik. Proses transformasi dan inovasi yang dihasratkan oleh Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM) mampu merealisasikan sistem pendidikan Malaysia bertaraf dunia. Kajian bertujuan untuk mengetahui tahap amalan PPG guru-guru sekolah menengah di negeri Selangor dan implikasi kepada efikasi sendiri guru. Data dikumpul menggunakan soal selidik yang diadaptasi dari Standard Guru Malaysia. Persampelan rawak berstrata digunapakai dalam pemilihan responden seramai 384 dalam kajian ini. Kaedah analisis data menggunakan perisian Statistical Package for the Social Science Version 25 (SPSS) dan penganalisan secara deskriptif, ujian-t, ujian analisis varians (ANOVA), dan korelasi Pearson bagi menentukan hubungan antara pembangunan profesionalisme guru dengan efikasi sendiri guru. Kesahan konstruk setiap item soal selidik melalui ujian pengesahan Analisis Faktor Penerokaan (EFA) dan Analisis Pengesahan Faktor (CFA). Kajian ini membuktikan tahap efikasi sendiri guru terhadap pembangunan profesionalisme guru berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian juga menemui bahawa pembangunan profesionalisme guru dapat dilaksanakan secara berterusan dan sistematik di sekolah. Kajian juga membuktikan bahawa terdapat perbezaan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor demografi dan dapatan kajian ini akan dijadikan sebagai garis panduan kepada semua pihak berkepentingan untuk melaksanakan pembangunan profesionalisme guru demi meningkatkan efikasi sendiri guru ke tahap yang sangat tinggi.*

**Kata kunci:** *Pembangunan Profesionalisme Guru, Efikasi Kendiri Guru, Guru Sekolah Menengah, Standard Guru Malaysia dan penambahbaikan pembelajaran.*

### PENGENALAN

Pembangunan dan kemajuan negara pada masa hadapan bergantung kepada sistem pendidikan dan modal insan yang dihasilkan. Perubahan dan keberkesanan sistem pendidikan serta profesion keguruan seringkali dikaitkan dengan kecemerlangan kepimpinan dan kualiti guru-guru di sesebuah sekolah (Yahya Don, Aziah Ismail & Yaakub Daus, 2007). Profesion keguruan sejak zaman dahulu diangkat oleh masyarakat sebagai kerjaya yang mulia tiada tolok bandingan nilainya kepada sumbangan pembangunan anak bangsa. Biarpun penghargaan itu masih kekal, namun perubahan semasa yang menuntut daya usaha serta komitmen lebih tinggi kini jelas mencipta cabaran besar kepada guru dalam dunia pendidikan (Zahri Ramlan, 2017). Pendidikan merupakan suatu bidang yang dinamik. Oleh hal yang demikian, sebagai seorang guru perlu memastikan mereka menguasai ilmu pengetahuan dan kemahiran yang membolehkan mereka bersaing di peringkat global. Di samping perubahan dan inovasi serta reformasi pendidikan yang menuntut para guru menjadikan diri mereka efektif dan proaktif dalam profesion perguruan. Kementerian Pendidikan Malaysia dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2025) dirangka oleh Kementerian Pendidikan Malaysia merupakan perancangan jangka panjang dan bermatlamatkan pembangunan bersepadu sekolah dalam

memartabatkan sekolah di Malaysia antara yang terbaik di dunia. Oleh itu, kerajaan telah menetapkan sasaran dalam Bidang Keberhasilan Utama Negara (NKRA) pendidikan untuk menghasilkan guru dan pemimpin sekolah yang cemerlang (KPM 2015). Pembangunan profesionalisme guru yang berfokus kepada bidang tugas berdasarkan kenaikan pangkat dan menambahbaik kebolehan pengajaran guru bagi menghasilkan guru berkualiti dan cemerlang (Muhammad Faizal & Crow, 2013).

Oleh itu, pada Alaf ke-21 ini, menyaksikan pembangunan profesionalisme guru semakin mencabar dan memerlukan insan guru yang berkemahiran dan berpengetahuan selaras dengan perkembangan globalisasi (Zainal Abidin, 2007). Justeru, pembangunan profesionalisme guru perlu diuruskan dengan sistematik, berterusan, cekap dan berkesan serta bersesuaian dengan perkembangan dan transformasi pendidikan semasa. Pembangunan profesionalisme guru yang berterusan dan sistematik penting bagi membolehkan sekolah menangani sebarang masalah yang wujud di samping menyediakan guru-guru untuk menghadapi cabaran yang semakin kritikal (Amin Senin, 2008). Guru merupakan aset yang bernilai dalam sesebuah sekolah kerana prestasi sekolah banyak bergantung kepada kualiti guru yang menjadi nadi dan penggerak utama dalam membantu sekolah mencapai matlamat serta menangani pelbagai masalah yang wujud (Syed Ismail & Ahmad Subki, 2010). Kementerian Pendidikan Malaysia (2014) telah melaksanakan pelbagai usaha untuk melahirkan guru yang berkualiti dan memastikan mereka yang berkualiti kekal dalam sistem pendidikan negara serta kekal berkualiti di sepanjang tempoh perkhidmatan. Pelbagai langkah telah diusahakan termasuklah latihan perguruan, menambahbaik sistem pemilihan calon guru, melonjakkan kecemerlangan institusi latihan perguruan, dan menambahbaik laluan kerjaya serta kebajikan guru. Blank (2014) menyatakan proses pembelajaran guru bukan hanya terhenti setakat pendidikan di peringkat ijazah sarjana muda tetapi berterusan sehingga menghadiri pembangunan profesionalisme guru seperti latihan, taklimat, kursus dan bengkel apabila mereka telah berkhidmat di sekolah.

Menurut Chong (2014) menyatakan pelbagai perubahan dalam sistem pendidikan di Malaysia disebabkan keperluan kepada pengajaran dan pembelajaran alaf ke-21. Cabaran dan dugaan di alaf ke-21 dalam transformasi pendidikan ini memerlukan pembelajaran dan pembangunan profesionalisme guru dari semasa ke semasa bagi melengkapkan guru-guru dengan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan dan sikap yang bersesuaian serta terkini (Ayob Jantan, 2018). Pembangunan profesionalisme guru yang berkesan akan mengurangkan jurang perbezaan antara individu guru supaya kecekapan lebih terserlah. Pembangunan profesionalisme guru merupakan intervensi yang berkesan bagi menyediakan guru yang dapat mengikut rentak perubahan pendidikan yang dinamik. Pengetahuan merupakan asas mengenai konsep dan prinsip yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran. Kemahiran pula merupakan perkara yang perlu dimiliki oleh guru untuk melaksanakan tugas yang dipertanggungjawabkan dengan berkesan dan mudah. Manakala keupayaan pula bermakna kemampuan guru melakukan fungsi fizikal atau mental yang diperlukan dalam tugas sebagai seorang guru di sekolah (Esah, 2004). Pembangunan profesionalisme guru mampu meningkatkan keterampilan guru dan penambahbaikan pembelajaran dalam organisasi sekolah (Mohammed Sani *et al.*, 2015). Pembangunan profesionalisme guru merupakan suatu proses pembelajaran yang formal yang seharusnya dijalankan berasaskan sekolah bagi menyediakan guru dengan pengetahuan dan kemahiran serta keupayaan yang berkaitan bidang tugas utama guru iaitu pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah serta melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai visi dan misi sekolah (Ayob Jantan, 2018).

## PERNYATAAN MASALAH

Perubahan dalam persekitaran pendidikan lazimnya berlaku selaras dengan perkembangan teknologi, desakan akauntabiliti pihak awam, perkembangan kurikulum, kepelbagaian kualiti murid dan kepelbagaian kualiti guru. Peranan sekolah turut berubah dan guru-guru perlu memperkembang domain ilmu pengetahuan mereka dan menguasai beberapa keterampilan baharu bagi memastikan kualiti guru tidak terjejas (Mohammed Sani *et al.*, 2015). Kualiti guru-guru memberi kesan kepada kejayaan sesebuah sekolah dalam penambahbaikan pembelajaran murid. Oleh itu, pembangunan profesionalisme guru adalah penting untuk meningkatkan efikasi sendiri guru. Hal yang demikian merupakan prasyarat bagi menghasilkan peningkatan prestasi bagi membentuk kompetensi guru-guru di sekolah. Mohammed Sani dan Mohd Izham (2012) berpendapat bahawa walaupun pihak KPM telah membelanjakan berjuta-juta ringgit untuk membiayai pembangunan profesionalisme guru, masalah yang dihadapi guru masih belum dapat diatasi dan kurang keberkesannya. Masalah tersebut melibatkan proses perancangan dan pelaksanaan yang lemah sebagaimana yang dilaporkan oleh kajian Rhodes, Stokes dan Hampton (2004) serta O'Sullivan (2011) bahawa negara sedang membangun seperti Malaysia masih menggunakan kaedah tradisional untuk pembangunan profesionalisme guru. Selain itu, Opfer dan Pedder (2011) pula menyatakan permasalahan tersebut berpunca daripada proses perancangan yang kurang teratur sebagai contoh menggunakan model negara maju tanpa diubahsuai mengikut konteks tempatan. Selain itu, pihak pengurusan sekolah yang tidak memahami kehendak organisasi sekolah, tugas guru-guru dan keperluan individu guru juga merupakan faktor kegagalan pembangunan profesionalisme guru (Amin Senin, 2008; Mohd Zairi Husain, 2007).

Tiadaanya komitmen, dan sokongan daripada pengetua dan kerjasma daripada semua pihak dan peringkat di sekolah merupakan halangan yang kerap dihadapi oleh guru dalam melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah (Rossilah *et al.*, 2006). Pengetua yang beranggapan bahawa kekurangan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan melaksanakan tugas di sekolah harus dipenuhi oleh guru sendiri adalah sesuatu yang salah. Sebaliknya pengetua harus membimbing, membantu, melengkapkan guru-guru dengan PPG. Pengetua juga dikatakan terus mencalonkan nama guru bagi menghadiri sesuatu program PPG yang dianjurkan oleh Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) atau Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dan sering juga berlaku *double standard* dengan hanya menghantar individu yang sama setiap kali PPG diadakan. Sewajarnya pembangunan profesionalisme guru yang dilaksanakan merupakan kesinambungan daripada pihak atasan iaitu pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) melalui JPN dan seterusnya PPD kepada pihak sekolah. Kegagalan mengenal pasti individu yang bertepatan untuk menghadiri pembangunan profesionalisme guru merupakan titik tolak bermulanya kerumitan dan kesukaran kepada sebarang pembangunan profesionalisme guru di sekolah (Amin Senin, 2008; Azman, Nurul Inani, 2010). Di samping itu, konsep pembangunan profesionalisme guru yang dijalankan mestilah relevan dan efektif dengan keperluan di sekolah (Ishak, 2013). Kegagalan melaksanakan pembangunan profesionalisme guru tidak dapat meningkatkan tahap efikasi sendiri guru. Tambahan pula, pembangunan profesionalisme yang dilaksanakan tidak sistematik, tidak relevan dan pastinya tidak efektif kerana mengabaikan faktor input. Walaupun saban tahun, setiap individu guru diminta mengisi borang Sasaran Kerja Tahunan bagi peningkatan kemahiran yang diperlukan, namun tiada siapa yang cakna dan ambil peduli keperluan latihan tersebut. Oleh itu, pengetua harus memainkan peranan dengan memberikan komitmen dan sokongan terhadap PPG bagi meningkatkan efikasi sendiri mereka.

Sehubungan itu, setiap aktiviti PPG perlu dirancang serta dilaksanakan secara berkesan selari dengan matlamat yang ditetapkan berdasarkan kepada garis panduan yang disediakan. Pelaksanaan PPG terbahagi kepada beberapa peringkat iaitu perancangan, pelaksanaan, perekodan, dan pemberian sistem mata kredit PPG. Merujuk kepada Surat

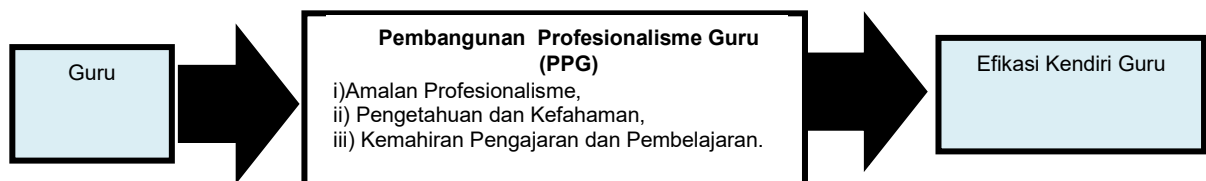
Siaran KPM. 600-1/5/2 Jld. 4 (2) bertarikh 16 Januari 2019 menetapkan pelaksanaan mata kredit Pembangunan Profesionalisme Berterusan (MyPPB) yang harus dicapai oleh seseorang guru minimum adalah sebanyak 42 mata kredit. Berdasarkan maklumat daripada Sistem Pengurusan Latihan Kementerian Pendidikan Malaysia (SPL KPM) sehingga 15 Mei 2019, hanya 26.6% guru di negeri Selangor telah mencapai sekurang-kurangnya 42 mata kredit. Ini menunjukkan bahawa guru perlu dilengkapkan dengan sikap, kemahiran dan pengetahuan yang bersesuaian melalui program pembangunan sumber manusia yang terancang berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan. Pembangunan profesionalisme guru di sekolah melalui pembelajaran sepanjang hayat dan sentiasa berkolaboratif dalam kalangan guru-guru bagi mendapatkan formula membantu penambahbaikan pembelajaran guru serta proses pengajaran guru demi peningkatan pencapaian prestasi murid dan meningkatkan keberkesanan dan penambahbaikan sekolah (Hord & Sommers, 2008; Jarris *et al.*, 2003). Antara aktiviti-aktiviti bagi Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) yang boleh dilaksanakan seperti menghadiri kursus, bengkel, lawatan penandaarasan, wacana ilmu, portal e-Guru, penyelidikan, peningkatan akademik, inovasi, *coaching* dan *mentoring*, ulasan buku, penulisan dan pengkaryaan, *Professional Learning Community (PLC)* serta aktiviti PPB lain.

### TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap amalan Pembangunan Profesionalisme Guru (PPG) Sekolah Menengah di Negeri Selangor. Kajian juga bertujuan menganalisis pengaruh amalan Pembangunan Profesionalisme Guru terhadap Efikasi Kendiri Guru di Sekolah Menengah Di Negeri Selangor.

### KERANGKA KAJIAN

Kerangka konseptual kajian ini dibentuk dengan menggabungkan teori-teori motivasi dan teori-teori pembelajaran serta model standard guru Malaysia (SGM). Hal ini kerana bidang tersebut amat berkaitan di antara satu sama lain bagi menjamim pembangunan profesionalisme guru. Di samping itu, teori-teori tersebut bersesuaian dengan konsep pembelajaran seseorang guru di sekolah dan menepati budaya pendidikan di Malaysia. Standard guru Malaysia dibahagikan kepada tiga dimensi yang signifikan iaitu i) Amalan Profesionalisme Guru, ii) Pengetahuan dan Kefahaman, iii) Kemahiran Pengajaran dan Pembelajaran.



Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian

Berdasarkan Rajah 1 di atas, sumber yang menjadi input dalam kajian ini ialah guru. Tiga dimensi atau penanda aras PPG yang didapati dari Standard Guru Malaysia (2010) dijadikan oleh penyelidik sebagai proses. Proses melibatkan persediaan memungut data dan menganalisis data bagi mengetahui tahap amalan PPG Sekolah Menengah Di Negeri Selangor dan Efikasi Kendiri Guru sebagai output kajian. Hasil dapatan kajian tentang

amalan PPG tersebut diharapkan membantu sekolah meningkatkan pencapaian sekolah dan murid.

## TINJAUAN LITERATUR

### Pembangunan Profesionalisme Guru

Pembangunan profesionalisme guru (PPG) merupakan suatu usaha bagi memudahkan guru-guru meneruskan pembelajaran untuk meningkatkan prestasi individu guru dan prestasi sekolah serta murid-murid. Pembangunan profesionalisme guru ini bukan sahaja dilaksanakan terhadap guru-guru baru, malahan semua guru yang sedang berkhidmat secara berkala dan sistematik supaya mereka sentiasa memperbaharui ilmu pengetahuan terkini seiring dengan perubahan semasa termasuk kandungan (*content*) atau pendekatan pengajaran dan pembelajaran. (Muhammad Sani *et al.*, 2015). Kalangan pakar menyatakan penguasaan kemahiran pengajaran dan pembelajaran menjadi ciri paling penting dalam PdPc seorang guru (Khalid Johari, 2009). Walter (2009) menyatakan pandangan bahawa guru-guru amat mengharapkan murid-murid sentiasa meneruskan pembelajaran untuk masa hadapan tetapi tidak melihat dirinya sendiri perlu untuk meneruskan pembelajaran. Pembelajaran berkaitan teknik dan pedagogi pengajaran terkini memerlukan setiap guru sentiasa berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan tahap kemahiran dan profesionalisme mereka agar sentiasa berada di hadapan dan tidak ketinggalan melengkapkan diri mereka sebagai guru yang berpengetahuan dan berkemahiran. Akta Pembangunan Sumber Manusia Berhad (2001|Akta 612) menggalakkan pihak pengurusan membudayakan latihan dan pembangunan staf bagi meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan serta perlu dilaksanakan secara berkala sepanjang tahun. Menurut Joyce dan Calhoun (1999), ... "*Staff development programs must be carefully designed as educational programs for students and the implication of not doing so is serious.*" Oleh kerana itu, tiada sebab sesebuah sekolah itu tidak dapat melaksanakan pembangunan profesionalisme guru. Latihan yang guru perolehi semasa di IPG atau di IPTA tidak menyediakan ilmu untuk guru berkecimpung dalam kerjaya keguruan selengkapnya. Oleh itu, guru harus mencari untuk penambahbaikan sendiri sepanjang kerjaya mereka dalam ertikata pembelajaran sepanjang hayat kerana mereka mempunyai keperluan yang berbeza dan pelbagai.

Pelan Induk Pembangunan Pendidikan Malaysia (KPM, 2015) teras yang kelima iaitu memartabatkan profesion keguruan dan matlamat Rancangan Malaysia Ke-9 yang memfokuskan kepada pembinaan modal insan. Hal ini merujuk kepada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM, 2015) untuk melahirkan guru-guru yang berkualiti tinggi iaitu guru-guru yang benar-benar kompeten dalam bidang ilmu pengetahuan (*content knowledge*) amalan pedagogi (*pedagogical skill*) *soft-skills* dan memahami matlamat pendidikan negara serta dapat mempraktikkan *best classroom practices* dalam pengajaran dan pembelajaran melalui pemantapan latihan perguruan (Garis Panduan LDP, KPM 2009). Transformasi pendidikan merupakan suatu yang dinamik. Hal ini akan menyebabkan pengetahuan dan kemahiran yang telah dipelajari dan dikuasai ketika dahulu tidak lagi relevan pada masa sekarang dan masa hadapan. Ini selari dengan pandangan yang diungkapkan oleh Muhammad Sani *at al.*, (2012) iaitu pembangunan profesionalisme guru perlu dilakukan oleh guru sendiri dengan tidak mengandaikan wujudnya kekurangan pengetahuan dan kemahiran sebaliknya mengandaikan kepada keperluan untuk lebih maju pada masa hadapan. Gagasan pembangunan profesionalisme guru perlu diperhebat dan diperluaskan.

Tiga aspek menjadi keutamaan dalam usaha memartabatkan pembangunan profesionalisme guru, pertamanya ialah budaya sekolah yang menekankan profesionalisme dan orientasi pengguna berasaskan pengetahuan. Aspek kedua yang menekankan pengajaran dan pembelajaran dengan meletakkan nilai yang tinggi terhadap pembangunan

profesionalisme guru dan aspek ketiga menekankan hubungan baik dan saling bekerjasama dalam kalangan warga sekolah. Oleh yang demikian, pembangunan profesionalisme guru merupakan platform yang boleh digunakan secara optimum oleh pengurusan sekolah supaya membangunkan potensi guru-guru sepenuhnya. Selaras dengan pandangan Putnam & Borko, (2015) menyatakan bahawa pembangunan profesionalisme guru (PPG) yang sebelum ini dikenali sebagai “pembangunan staf” atau “latihan dalaman” sering dikaitkan dengan kursus jangka pendek atau bengkel adalah ilmu yang diterima dan kemudiannya diaplikasikan dalam tugas sebagai seorang guru. Hal ini ditegaskan pula oleh Muhammed Sani *et al.*, (2015) menyatakan guru yang profesional merupakan guru yang mempunyai ilmu pengetahuan tentang kandungan pengajaran, mempunyai kemahiran dan ketrampilan dalam proses pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah dan lebih penting guru itu mestilah mempunyai sahsiah yang boleh menjadi contoh teladan dan ikutan kepada golongan yang dipimpin. Melalui pembangunan profesionalisme guru, penekanan mestilah diberikan terhadap penguasaan ilmu pengetahuan dan kemahiran dengan mereka bentuk pelbagai kaedah dan usaha meningkatkan ilmu pengetahuan serta menanamkan perasaan cinta kepada ilmu pengetahuan. Penguasaan ilmu pengetahuan ini secara langsung membantu meningkatkan efikasi sendiri guru, motivasi diri, membantu keberkesanan pengajaran dan pembelajaran yang akan dapat mengukuhkan tahap profesionalisme dan sahsiah guru. Pembangunan profesionalisme guru yang relevan dan memenuhi keperluan profesional perguruan sewajarnya bermula di sekolah.

### **Efikasi Kendiri Guru**

Tschannen-Moran, *et al.*, (2001) berpendapat efikasi sendiri guru adalah keyakinan yang ada pada seseorang guru terhadap kebolehannya untuk mengajar dan memotivasikan murid tanpa mengambil kira kebolehan dan latar belakang keluarga murid. Mereka turut menyatakan efikasi sendiri guru adalah kepercayaan guru untuk mempelbagaikan aktiviti PdPc dan tidak mudah mengalah bagi menyempurnakan tugas pengajaran dalam konteks yang lebih spesifik (Syafinaz *et al.*, 2017). Efikasi sendiri ini dikaitkan dengan tingkahlaku dan sikap positif guru. Menurut beliau lagi dalam usaha menjadikan guru yang berkesan, pengetahuan mengenai kandungan pelajaran serta pedagogi sahaja tidak mencukupi malah kepercayaan serta keyakinan guru mengajar adalah lebih kuat pengaruh terhadap keberkesanan pengajaran. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 – 2025) menyatakan hasrat untuk meningkatkan kualiti guru dan kepimpinan sekolah bagi menambahkan lagi keberkesanan organisasi pendidikan negara. Malahan melalui perubahan dan inovasi yang berlaku dalam bidang pendidikan memerlukan efikasi sendiri yang tinggi dalam kalangan guru agar dapat menyesuaikan diri dengan situasi semasa (Dibapile, 2012). Guru perlu mempunyai jati diri dan keyakinan serta efikasi sendiri yang tinggi dalam menghadapi pelbagai situasi dan cabaran dalam pendidikan. Justeru, efikasi sendiri guru diberikan penekanan kerana sikap ini memberi kesan kepada daya usaha guru dalam proses pengajaran mereka. Model efikasi sendiri guru yang dijadikan rujukan dalam kajian ini ialah Model Efikasi Kendiri Guru oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001). Model ini mengandungi tiga dimensi iaitu strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah dan penglibatan murid.

Efikasi sendiri guru dilihat dari dua aspek iaitu efikasi mengajar personal (PTE) dan efikasi mengajar umum (GTE). PTE dianggap sebagai kepercayaan guru terhadap kebolehan dan keterampilannya yang boleh menyebabkan murid-murid berubah. GTE dianggap kepercayaan bahawa seseorang guru mempunyai kebolehan terbatas dan terhad untuk mengubah murid kerana faktor persekitaran, latar belakang dan ibu bapa. Efikasi sendiri guru di dalam kajian ini ialah merujuk kepada kepercayaan seseorang guru akan beliau mempunyai keupayaan diri untuk menyusun dan melaksanakan satu siri tindakan yang diperlukan untuk menyempurnakan satu tugas pengajaran dalam konteks yang lebih spesifik (Bandura, 1997). Oleh itu, efikasi sendiri guru merujuk kepada kepercayaan guru akan keupayaan diri untuk mengendalikan pengajaran secara berkesan ke arah pencapaian

murid (Guemri, Kacem, Naffeti, & Bahloul, 2016). Sebelum seseorang guru itu komited dan bertindak beliau seharusnya mempunyai efikasi sendiri yang tinggi. Melalui kajian empirikal (Richardson 2011, Yu-Liang 2009; Dibapile, 2012; Mohd Yusri & Aziz, 2014; You, Kim, & Lim, 2015:) telah berjaya membuktikan bahawa efikasi sendiri mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen dan kejayaan guru di dalam mendidik murid dan seterusnya menghasilkan pencapaian sekolah cemerlang yang menjurus kepada keberkesanan sekolah.

Dalam abad ke-21 ini, komitmen dan sokongan pengetua sekolah dalam mewujudkan iklim pengajaran dan pembelajaran yang berterusan perlu diberikan kepada guru untuk meneroka, bertanya dan berbincang tentang amalan pengajaran yang terbaik bagi menjamin kecemerlangan murid dan sekolah. Seorang pengetua sekolah bertanggungjawab terhadap peningkatan pencapaian murid (Bush, 2011) dan peranan pemimpin sekolah bukan hanya tertumpu kepada pengurusan semata-mata. Komitmen dan sokongan pengetua sekolah dititikberatkan dalam PPG kerana kejayaan murid dalam akademik dipengaruhi oleh sokongan daripada pengetua. Efikasi sendiri guru sangat diperlukan oleh seseorang guru. Mereka ini akan lebih komited dalam pengajaran, lebih bermotivasi serta berusaha bersungguh-sungguh untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik. Guru dapat memberi penjelasan atau contoh alternatif apabila murid berasa keliru. Mereka juga dapat membina soalan yang baik atau menjawab soalan susah kepada murid serta mengukur pemahaman murid terhadap pengajaran mereka.

## METODOLOGI

Penyelidikan merupakan satu aktiviti akademik yang mempunyai tahap dan prosedur yang menjurus kepada pengumpulan maklumat primer dan skunder, penetapan (explanation) atau pembenaran (confirmation) mengenai sesuatu masalah yang dikaji. Matlamat dan objektif kajian merupakan fokus bagi menentukan metodologi yang menjadi pilihan penyelidik untuk memastikan keputusan yang diperolehi lebih bermakna. Kajian ini melibatkan populasi guru sekolah menengah di Selangor Darul Ehsan. Secara umumnya kajian ini menggunakan reka bentuk tinjauan menggunakan pendekatan kuantitatif sepenuhnya. Teknik persampelan rawak berstrata digunakan dalam menjalankan kajian ini, manakala saiz sampel ditentukan menggunakan formula penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970). Data kuantitatif dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Science Version 25 (SPSS)* yang melibatkan kedua-dua statistik deskriptif dan statistik infrensi seperti pengiraan peratus, nilai min, sisihan piawai, ujian-t, ujian analisis varian (ANOVA) dan korelasi pearson. Kajian ini dilaksanakan kepada guru-guru yang berkhidmat di sekolah menengah dalam Selangor. Jumlah keseluruhan sekolah menengah di Selangor berjumlah 278 buah sekolah yang dibahagikan kepada sepuluh daerah dalam negeri Selangor (JPNS, 2019) melibatkan daerah Gombak, Hulu Langat, Hulu Selangor, Klang, Kuala Langat, Kuala Selangor, Petaling Perdana, Petaling Utama, Sabak Bernam dan Sepang. Seterusnya jumlah bilangan sampel yang ditetapkan adalah seramai 384 orang berdasarkan persampelan secara rawak berstrata (McMillan & Schumacher (2006) adalah diterima untuk semua situasi tertentu sama ada bagi kajian kuantitatif mahupun kajian kualitatif. Responden yang terlibat dalam kajian ini ialah guru sekolah menengah yang terdiri daripada individu guru yang mempunyai pengetahuan tentang pembangunan profesionalisme guru dan terlibat secara langsung atau tidak secara langsung dalam proses merangka dan membangunkan pembangunan profesionalisme guru di sesebuah sekolah.

Soal selidik yang digunakan berasaskan pemilihan konstruk yang dipilih dari Standard Guru Malaysia (SGM). Standard Guru Malaysia merupakan piawaian yang menggariskan kompetensi profesional yang patut dicapai oleh guru dan keperluan yang

patut disediakan oleh Institut Pendidikan Guru (IPG) atau Institut Aminuddin Baki (IAB) bagi membantu guru-guru dan pentadbir sekolah mencapai tahap kompetensi yang ditetapkan. Bagi menjamin guru yang dihasilkan berkualiti tinggi, tiga aspek utama ditekankan iaitu amalan nilai profesionalisme keguruan, pengetahuan dan kefahaman serta kemahiran pengajaran dan pembelajaran. Asas kuantitatif yang berbentuk pertanyaan (Hair, 2013) boleh diukur melalui alat kajian yang mengandungi item-item berbentuk skala Likert iaitu 1 hingga 5 iaitu (1) tidak pernah, (2) jarang-jarang, (3) kadang-kadang, (4) selalu, dan (5) sangat selalu. Pemilihan skala Likert dalam kajian ini lebih mudah diurus dan dijawab oleh responden. Menurut Hair, (2013) alat kajian kuantitatif yang menggunakan soal selidik berbentuk pertanyaan boleh mengukur melalui item-item yang dibina. Prosedur pengurusan soal selidik dibuat dengan dua cara iaitu penyelidik pergi sendiri ke sekolah-sekolah di lima daerah iaitu daerah Gombak, Hulu Selangor, Sabak Bernam, Kuala Selangor dan Sepang manakala bagi lima daerah yang lain dihantar melalui pos berserta dengan surat iringan yang mengandungi kebenaran menjalankan kajian daripada Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Selangor dan Pejabat Pendidikan Daerah, tujuan kajian dijalankan, sampul surat bersetem sebagai maklumat dan tindakan lanjut responden. Ini bertujuan supaya responden mempunyai masa yang mencukupi bagi menjawab soal selidik tersebut.

Bagi lima daerah yang penyelidik hadir sendiri dan mengedarkan soal selidik kajian setelah mendapatkan persetujuan daripada pengetua (P) ataupun Guru Penolong Kanan (GPK) di sekolah untuk mendapatkan responden di sekolah tersebut. Borang soal selidik diagihkan secara terus kepada responden. Namun sebahagiannya diagihkan oleh pihak pengurusan sekolah mengikut pecahan dan bilangan responden yang telah ditetapkan oleh penyelidik. Penyelidik memberikan tempoh dua minggu kepada responden untuk mengisi dan memulangkan semula borang soal selidik kajian. Penyelidik mengharapkan sekurang-kurangnya 80 peratus borang soal selidik yang diedarkan ini akan dikembalikan dengan lengkap. Hal ini berdasarkan kepada pandangan Cohen dan Manion (2007) yang menyatakan bahawa kadar pulangan soal selidik antara 70 peratus hingga 80 peratus adalah memadai dan mencukupi manakala Kerlinger (2000) pula berpendapat kadar pulangan soal selidik melebihi 80 peratus adalah kadar pulangan yang memuaskan. Penyelidik juga telah mencatatkan pada setiap borang soal selidik dengan nombor siri bagi memudahkan penyelidik mengetahui bilangan soal selidik yang dipulangkan. Jika sekiranya soal selidik belum dipulangkan lagi, maka penyelidik akan menghubungi responden meminta supaya responden memulangkan dengan kadar segera. Tindakan susulan ini selari dengan pandangan Babbie (2014) yang mencadangkan penyelidik menghubungi responden sekiranya soal selidik yang diedarkan tidak dipulangkan. Bagi menganalisis tahap pelaksanaan pembangunan profesionalisme guru, tahap pengukuran seperti Jadual 1 interpretasi nilai min yang dibina berdasarkan perkiraan dalam pemeringkatan min kajian daripada BPPDP, 2006 dan Hord (1997) seperti mana ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Interpretasi skor min amalan Pembangunan Profesionalisme Guru

Nilai Skor Min	Interpretasi	Tahap Pelaksanaan
1.00 hingga 2.33	Sangat Rendah	Tidak Pernah
1.90 hingga 2.69	Rendah	Jarang-jarang
2.70 hingga 3.49	Sederhana	Sederhana
3.50 hingga 4.29	Tinggi	Selalu
4.30 hingga 5.00	Sangat Tinggi	Sangat Selalu

Sumber: BPPDP (2006)



## DAPATAN KAJIAN

### Tahap Pelaksanaan Amalan Pembangunan Profesionalisme Guru

Dapatan bagi tahap amalan Pembangunan Profesionalisme Guru (PPG) dari aspek amalan profesionalisme guru, pengetahuan dan kefahaman dan kemahiran pengajaran dan pembelajaran ditunjukkan dalam jadual di bawah.

Jadual 2: Tahap Amalan Pembangunan Profesionalisme Guru (PPG)

Kekerapan dan Peratus	Min	SP	Interpretasi
Pembangunan Profesionalisme			
Amalan Profesionalisme Guru	4.074	0.498	Tinggi
Pengetahuan dan Kefahaman	4.058	0.508	Tinggi
Kemahiran Pengajaran&Pembelajaran	4.156	0.482	Tinggi
Keseluruhan	4.157	0.463	Tinggi

Responden (n=384)

Jadual 2 menunjukkan interpretasi skor min bagi menentukan tahap amalan pembangunan profesionalisme guru sekolah menengah di Negeri Selangor. Dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan pembangunan profesionalisme berada pada tahap yang tinggi. Kemahiran pengajaran dan pembelajaran tahap min 4.156 menunjukkan guru di sekolah sentiasa relevan dan sentiasa mengembangkan kemahiran baru dalam pengajaran dan pembelajaran yang menekankan kesediaan, perancangan, latihan, pelaksanaan dan penilaian. Amalan profesionalisme guru tahap min 4.074 menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah sentiasa mengamalkan profesionalisme yang tinggi dengan memiliki sifat-sifat seperti kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada diri seseorang atau dilakukan oleh seorang profesional. Pengetahuan dan kefahaman tahap min 4.058 menunjukkan kemampuan individu berkenaan mencapai standard yang ditetapkan, mempunyai pengetahuan terhadap profesionnya, mengendalikan kepakaran secara profesional dan bangga dengan kebolehan yang dimiliki.

Jadual 3: Perbezaan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan umur.

Pembolehubah	Umur	Min	S.P	t	df	Sig
PPG	Bawah 40 th	4.102	0.468	-1.565	382	0.365
	Lebih 40 th	4.176	0.455	-1.567		

Analisis menggunakan kaedah Ujian-t dijalankan bagi melihat perbezaan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan umur. Berdasarkan Jadual 3, guru sekolah menengah di Selangor berpendapat bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan secara statistik bagi pembangunan profesionalisme guru berdasarkan faktor umur bawah 40 tahun ( $t = -1.565$ ,  $df = 382$ ,  $p < 0.05$ ). Nilai skor min guru lebih 40 tahun ( $M = 4.176$ ) yang lebih tinggi berbanding skor min guru bawah 40 tahun ( $M = 4.102$ ) menunjukkan bahawa guru berumur lebih 40 tahun lebih mengamalkan pembangunan profesionalisme guru yang lebih tinggi daripada guru berumur bawah 40 tahun. Ini bermakna, hipotesis nol gagal ditolak kerana tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi pembangunan profesionalisme guru sekolah menengah di negeri Selangor berdasarkan umur guru.

Jadual 4: Perbezaan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan kategori sekolah. Keputusan analisis ujian ANOVA Sehalu

Pemboleh ubah Bersandar: Pembangunan Profesionalisme Guru

EKG	N	Mean	Std. Deviation	Std Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
SMK	108	4.089	0.443	0.042	4.004	4.174	3.68	5.00
SMBP	92	4.286	0.477	0.049	4.187	4.385	2.42	5.00
SMA	57	4.009	0.488	0.064	3.879	4.139	2.13	5.00
SMT/V	81	4.134	0.398	0.044	4.046	4.222	3.00	5.00
SM Khas	46	4.114	0.493	0.072	3.967	4.260	3.00	5.00
Jumlah	384	4.137	0.465	0.023	4.090	4.183	2.29	5.00

Analisis Varians  
Pemboleh ubah Bersandar: Pembangunan Profesionalisme Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	3.244	4	.811	3.894	.004
Within Groups	78.922	379	.208		
Keseluruhan	82.166	383			

Jadual 4 menunjukkan keputusan ujian perbandingan tahap Pembangunan Profesionalisme Guru mengikut faktor kategori sekolah. Ujian ANOVA sehalu telah dipilih bagi menguji tahap mengikut faktor kategori sekolah. Ujian ANOVA menjadi pilihan kerana faktor kategori sekolah mempunyai lebih daripada dua kategori responden. Berdasarkan perbandingan Post-hoc menggunakan Ujian Turkey HSD, dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai F 3.894 dan nilai signifikan 0.004. Oleh sebab itu, nilai  $p < 0.05$ , analisis varian satu hala menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara PPG berdasarkan kategori sekolah. Ini bermakna hipotesis  $H_{01}$  ditolak kerana terdapat perbezaan yang signifikan bagi PPG sekolah menengah di Negeri Selangor berdasarkan kategori sekolah.

Jadual 5: Korelasi antara Efikasi Kendiri Guru dengan Profesionalisme Guru

Dimensi	Pembangunan Profesionalisme guru		
	Mean	r	Sig**
Strategi Pengajaran	.929	.929	.000
Pengurusan Bilik Darjah	.940	.797	.000
Penglibatan Murid	.944	.843	.000
Efikasi Kendiri Guru	.485	.500	.000

Nota: \*\*korelasi adalah signifikan pada tahap  $p < 0.01$

Hasil analisis mendapati bahawa hubungan antara Efikasi Kendiri Guru dengan Profesionalisme Guru adalah signifikan ( $r = 0.500, p < 0.01$ ). Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara dimensi-dimensi PPG dengan efikasi sendiri guru pada tahap yang kuat. Dapatan ini menunjukkan terdapat hubungan antara Efikasi Kendiri Guru dengan Profesionalisme Guru sekolah menengah di Negeri Selangor. Ini bermakna, hipotesis nol ditolak kerana terdapat hubungan yang signifikan antara Efikasi Kendiri Guru dengan profesionalisme Guru sekolah menengah di Negeri Selangor. Kesemua dimensi yang mewakili Efikasi Kendiri Guru menunjukkan hubungan yang sangat kuat iaitu dimensi strategi pengajaran ( $r = .929, p < .01$ ), dimensi pengurusan bilik darjah ( $r = .940, p < .01$ ), dan dimensi penglibatan murid ( $r = .944, p < .01$ ).

## PERBINCANGAN

Arus pendidikan negara yang semakin berkembang menuntut perubahan demi perubahan dilakukan ke arah meningkatkan kualiti sistem pendidikan kebangsaan dalam usaha merealisasikan aspirasi menjadi hub pendidikan di rantau ini. Globalisasi adalah satu

ideologi perubahan budaya, sosial dan politik yang lahir daripada kepesatan teknologi maklumat dan komunikasi. Pelbagai reformasi yang mempunyai pertautan dengan ilmu pengetahuan dan ledakan maklumat menjadi trend dalam penandaarasan mutu pendidikan negara. Oleh itu, institusi pendidikan adalah tempat yang strategik untuk menerima sebarang perubahan baik dari segi teknologi dan amalan agar seiring dengan arus perubahan peringkat global. Namun tidak dinafikan bahawa sebarang perubahan yang dibawa akan berdepan dengan pelbagai tekanan. Perubahan ini berlaku dengan begitu pantas sehingga menuntut setiap individu dalam bidang pendidikan melakukan anjakan paradigma di samping memperkemas ilmu pengetahuan dan keterampilan profesionalisme diri masing-masing. Dalam merealisasikan matlamat ini, negara telah menaruh harapan yang tinggi terhadap golongan pendidik di negara ini. Pendidik pada setiap peringkat dalam sepanjang karier mereka perlu menguasai pengetahuan dan kefahaman baru ini agar mereka sentiasa relevan dengan tuntutan semasa dan bersifat efektif serta memberi impak terhadap penambahbaikan pembelajaran murid (Hariani Mohd Hamdan, 2011). Pembangunan profesionalisme guru yang diamalkan di sekolah menengah di Selangor didapati dijalankan secara sistematik dan berterusan.

Secara umumnya responden yang dikaji dalam kajian ini telah melaksanakan pembangunan profesionalisme guru di sekolah. Seterusnya kajian ini melihat kepada perbandingan tahap perbezaan pembangunan profesionalisme guru-guru mengikut faktor demografi yang melibatkan faktor kelayakan akademik, mengikut umur, tempoh berkhidmat, mengikut jantina dan mengikut daerah sekolah. Keputusan ujian perbandingan tahap pembangunan profesionalisme guru mengikut faktor kelayakan akademik mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan pembangunan profesionalisme guru mengikut tahap kelayakan akademik dengan nilai  $F = 2.653$  dan nilai Signifikan  $0.104$ . Dapatan kajian ini menggambarkan walaupun tahap akademik merupakan elemen yang penting bagi pemilihan untuk menjadi seorang guru, namun dapatan kajian ini membuktikan bahawa kelayakan akademik bukanlah faktor utama bagi menentukan seseorang guru di sekolah melaksanakan perancangan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan keperluan semasa. Hal ini kerana kelayakan akademik dan kemahiran pengajaran perlu sentiasa diperbaharui mengikut perubahan semasa, lebih-lebih lagi berada di era globalisasi yang menjadikan sesuatu ilmu, maklumat, pengetahuan serta kemahiran akan cepat ketinggalan dan lapuk jika tidak diperbaharui.

Pembangunan profesionalisme guru merupakan satu proses penambahbaikan secara individu atau kumpulan yang mengakibatkan guru akan merefleksi, memperbaharui dan meningkatkan efikasi sendiri mereka sebagai agen perubahan dalam pendidikan (Muhammad Faizal & Abd. Khalil, 2015). Dapatan ini menunjukkan bahawa amalan pembangunan profesionalisme guru telah memberikan kesan terhadap efikasi sendiri guru sekolah menengah di sepuluh buah daerah negeri Selangor. Dapatan ini dibuktikan dengan hasil dapatan yang menunjukkan bahawa terdapatnya perbezaan yang signifikan bagi efikasi sendiri guru sekolah menengah di Negeri Selangor berdasarkan daerah sekolah. Hal ini menunjukkan bahawa setiap sekolah di sepuluh buah daerah di Negeri Selangor sentiasa memperbaiki prestasi pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah dari semasa ke semasa mengikut pembangunan profesionalisme guru berdasarkan daerah masing-masing. Sebarang perubahan yang berlaku dalam sistem pendidikan negara ataupun pedagogi pengajaran mestilah dikuasai oleh individu guru bagi mengekalkan guru berkualiti terus berada dalam sistem pendidikan negara. Dapatan kajian ini menyokong Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (KPM 2013) yang merupakan perancangan jangka panjang bermatlamatkan pembangunan bersepadu berdasarkan sekolah terutamanya dalam pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah yang akan memartabatkan sekolah terbaik di dunia.

Justeru, usaha ke arah pembangunan profesionalisme guru memerlukan rantaian sokongan semua pihak dalam sesebuah sekolah. Dalam aspek ini, pengetua yang bertanggungjawab untuk membentuk rantaian kerjasama dan perancangan pengurusan kakitangan untuk memperkembangkan lagi potensi sebenar guru-guru. Kebiasaannya apa yang dibuat oleh guru dipengaruhi oleh pemikiran mereka, di mana efikasi sendiri sebagai kepercayaan individu menentukan kejayaan pelaksanaannya. Selain itu, matlamat yang boleh dicapai dan diukur memang penting kerana ia menentukan pendekatan pengetua menguruskan institusi mereka dari segi amalan ini. Dengan berkongsi matlamat yang boleh dicapai dan boleh diukur. Guru-guru sekolah juga mestilah komited terhadap tugas yang diberikan oleh pihak pengurusan sekolah dan perlu mengambil bahagian dalam membantu pemimpin mereka dalam mencapai matlamat, visi dan misi sekolah. Komitmen guru-guru melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan dan integriti pastinya dapat melahirkan organisasi sekolah dan murid yang mempunyai sahsiah diri yang mulia dan peningkatan prestasi akademik yang memberangsangkan. Di samping itu pula, dapatan kajian menunjukkan bahawa sikap saling memahami dalam kalangan guru berkaitan bidang tugas yang diberikan supaya tidak berlakunya pertindihan tugas merupakan hasil kerjasama semua warga sekolah demi pembangunan profesionalisme guru berdasarkan keperluan murid dan keperluan guru. Ini bertepatan dengan kajian yang dijalankan oleh Azman Ismail (2010) menyatakan bahawa guru seharusnya mempelajari, memperbaiki dan mengubah amalan nilai supaya mampu memupuk personaliti yang lebih cemerlang yang akan meningkatkan efikasi sendiri guru untuk organisasi menjadi lebih cemerlang. Ini penting bagi membangunkan suasana dalam institusi yang membuat setiap anggota institusi untuk bekerjasama membuat perubahan bersama-sama dalam mencapai matlamat mereka.

## **RUMUSAN**

Cabaran semasa untuk guru-guru pada masa kini adalah dalam memastikan pembangunan modal insan secara holistik terutamanya dari segi pengetahuan, kemahiran intelektual yang memupuk sikap yang berasaskan nilai-nilai etika dan moral yang tinggi. Ini boleh berlaku dengan mengintegrasikan amalan PPG. Dapatan kajian telah menunjukkan peranan kepimpinan pihak atasan harus digerakkan terlebih dahulu. Namun begitu, perbezaan dan keunikan budaya ini bergantung kepada pemilihan pendekatan dan strategi guru-guru bekerja secara kolaboratif dan menambahbaik PdPc mereka. Melalui pementakan perubahan bagi sesebuah komuniti guru dapat memperlihatkan proses sesebuah sekolah membangunkan setiap dimensi yang mampu membentuk amalan PPG dalam kalangan guru sekolah menengah. Oleh itu, pembangunan profesionalisme guru semakin diakui sebagai elemen yang kritikal dalam penambahbaikan sekolah. Guru seharusnya terlibat dalam membuat keputusan, mempunyai rasa perkongsian matlamat, terlibat dengan kerja secara kolaboratif dan menerima tanggungjawab atas hasil kerja-kerja mereka. Oleh itu, kepemimpinan yang mementingkan pembangunan profesionalisme guru di sekolah adalah secara distributif, memberi fokus kepada pengajaran dan pembelajaran yang dimiliki oleh guru.

Proses perkembangan ini akan merentasi tiga dimensi yang terdapat dalam pembangunan profesionalisme guru iaitu i) Amalan profesionalisme guru, ii) Pengetahuan dan kefahaman, iii) Kemahiran Pengajaran dan Pembelajaran. Ketiga-tiga amalan dimensi ini merupakan amalan yang menyumbang kepada pengekalan budaya pembelajaran guru-guru sehingga menggalakkan seluruh ahli komuniti sekolah melaksanakan program penambahbaikan pembelajaran agar pembelajaran murid semakin meningkat.

Kajian ini menjelaskan kepentingan pembangunan profesionalisme guru berdasarkan keperluan guru di sekolah. Dapatan kajian ini telah menunjukkan bahawa amalan Pembangunan profesionalisme guru wujud di sekolah kajian. Kajian ini juga menunjukkan

tahap min amalan pembangunan profesionalisme guru yang tinggi dalam kalangan guru-guru bagi setiap dimensi yang dikaji. Selain itu, dapatan kajian ini telah berjaya memberikan satu dimensi baharu dalam usaha guru-guru untuk meningkatkan pembangunan profesionalisme mereka bagi memastikan kualiti guru-guru sentiasa diperkemas demi anak bangsa yang dididik bagi mewarisi negara.

## RUJUKAN

- Amin Senin. (2008). *Pembangunan Profesionalisme Guru*. Kuala Lumpur: Utusan Publication dan Distributors Sdn. Bhd.
- Ayob Jantan. (2018). PAK21. *Mentransformasikan Kepimpinan Berprestasi Tinggi*: Majlis Pengetua Sekolah Malaysia. Bintang Printing Sdn. Bhd.
- Azman Ismail, Nurul Inani Ibrahi. (2010). *Motivasi Latihan Sebagai Pembolehubah Penghubung antara Program Latihan dan Keberkesanan Latihan*: Jurnal Kemanusiaan UTM.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy. *The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Blank, R. (2014). A. *Better Way to Measure: New Survey Tool Gives Educators A Clear Picture of Professional Learnings Impact*. Journal Staff Development, 31(4), 56-60.
- Bush, Tony, (2011). *Theories of educational leadership and management*. (6 Ed.). Sage Publications.
- Chong, E. K. M. (2014). *Using Blogging to Enhance The Initiation of Student into Academic Research*. Journal Computer and Education, 55. 798-807.
- Dibapile. (2012). *Teacher Efficacy and Classroom Management among Botswana Junior Secondary School Teacher*. [Doctoral Dissertations] University of Tennessee, Knoxville.
- Esah Sulaiman. (2004). *Pengenalan Pedagogi, Skudai, Johor*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Guemri, Kacem, Naffeti, & Bahloul, (2016). *The Effect of Learning Situations Problems on the Performance and Procedural Attitudes in Judo: The Example of the Pupils of the School Centers for the Promotion of Judo in Tunisia*. Scientific Research Publishing.
- Hord and Sommers. (2008). *Leading Professional Learning Communities: Voice From Research And Practice*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Ishak, R. (2013). *Pembinaan Profil Amalan Terbaik Organisasi Pembelajaran Untuk Sekolah Malaysia*. [Tesis PhD]. Universiti Malaya.
- Muhammad Faizal, A. G., & M. Crow, G. (2013). *Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional: Perspektif Pemimpin Sekolah Cemerlang Negara Maju*. Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik. <https://doi.org/http://doi.org/10.17576/akad-2016-8602-02>
- Mohammed Sani Ibrahim, Ahmad Zabidi Abdul Razak dan Husaina Banu Kenayathulla. (2015). *Strategi Implementasi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Mohammed Sani Ibrahim & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2012). *Pengurusan Perubahan Makro dalam Pendidikan*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia Press.
- Muhammad Faizal A. Ghani & Abd. Khalil Adnan. (2015). *Model Program Perkembangan Profesionalisme Guru Malaysia: Satu Kajian Analisis Keperluan Di Sekolah Berprestasi Tinggi dan Sekolah Berprestasi Rendah*. Jurnal Pendidikan Kepimpinan, 2(2).
- Putnam, R., & Borko, H. (2015) *Teacher learning: Implications of new view of cognition*. Dlm. B. J. Biddle, T. L. Good & J. F. Goodson (Penyt.), *The international handbook of teachers and teaching* (pp 1223-1296). Dordrecht, The Netherlands: Khwer.
- Richardson, Gary Jones, Steve Croker, Steve Brown. (2011). *Identifying the task characteristics that predict children's construction task performance*. <https://doi.org/10.1002/acp.1702>.
- Shafinaz A. Maulod (2017). *Relationship between Emotional Intelligence with Principals' Instructional leadership with Secondary Teachers' Efficacies in Negeri Sembilan*. [Tesis PhD], Universiti Malaya.
- Syed Ismail Syed Mustapa & Ahmad Subki Miskon. (2010). *Guru dan Cabaran Semasa*. Puchong Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Yahya Don, Aziah Ismail & Yaakob Daud. (2007). *Kepimpinan dan Pembangunan Pelajar Sekolah di Malaysia*. Kuala Lumpur: PTS Profesional.
- Zahri Ramlan (2017). *Reka Bentuk Modul Latihan Perkembangan Profesional Guru Dalam Persekitaran Pembelajaran Maya*. [Tesis Doktor Falsafah] Universiti Malaya. Kuala Lumpur.
- Zainal Abidin Mohammed. (2007). *Pengurusan Strategik*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.