

PEMBANGUNAN PROFESIONALISME KE ARAH SEKOLAH BERPRESTASI TINGGI

Rusli bin Md. Tahir
Guru Besar
SK Ibrahim, Sungai Petani, Kedah

Dr. Premavathy a/p Ponnusamy
Pensyarah Kanan
Institut Aminuddin Baki Cawangan Utara

ABSTRAK

Kejayaan sekolah banyak bergantung kepada kepimpinan sekolah. Kepimpinan adalah kebolehan seseorang mempengaruhi, memotivasi dan mendorong pekerja untuk menyumbang ke arah kejayaan dan keberkesanan organisasi yang dianggotainya. Malahan keberkesanan pengurusan sesebuah sekolah sangat berkait rapat dengan gaya kepimpinan Pengetua dan Guru Besar serta tahap profesionalisme yang dimiliki oleh pemimpin. Malahan, keberkesanan kepimpinan sekolah merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja guru samaada ianya berada di tahap tinggi atau rendah. Perkara asas kepada kecemerlangan sekolah terletak kepada kepimpinan instruksional Pengetua dan Guru Besar yang profesional sebab amalan instruksional sekolah yang berkesan adalah perkara asas dalam proses operasi sesebuah organisasi sekolah. Ini bermakna kecemerlangan sekolah lebih berfokus kepada kebolehan pemimpinnya merancang, melaksana dan membimbing orang bawahan dalam pembangunan profesionalisme guru-guru dalam proses PdP untuk membangunkan sekolah ke arah yang lebih cemerlang. Oleh itu kertas ini membincangkan tentang amalan-amalan Guru Besar SK Ibrahim yang membantu pembangunan profesionalisme guru terutamanya dalam kemahiran pedagogi, pengetahuan guru dalam subjek yang diajar dan hal-hal berkaitan waktu instruksional seperti pengurusan kelas yang membawa sekolah ini ke arah pencapaian tahap Sekolah Berprestasi Tinggi.

Kata kunci: Kepimpinan Instruksional, pengurusan pembangunan profesionalisme, kemahiran pedagogi, Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT)

PENGENALAN

Kepimpinan melibatkan satu proses mempengaruhi orang bawahan untuk mencapai matlamat organisasi. Kejayaan kepimpinan instruksional dalam pengurusan pembangunan profesionalisme guru dan staf sekolah sangat membantu bagi mencapai matlamat sekolah terutama mencapai tahap Sekolah Berprestasi Tinggi di Malaysia. Berdasarkan kajian kepimpinan instruksional dikaitkan dengan keupayaan pemimpin untuk memastikan peningkatan masa instruksional yang berkesan di sekolah bagi merealisasikan matlamat pendidikan KPM melalui amalan-amalan terbaik contohnya yang berkaitan dengan usaha untuk melindungi masa instruksional (MMI). Berasaskan faktor di atas, kepimpinan di Sekolah Kebangsaan Ibrahim, Sungai Petani, Kedah banyak

menumpukan kepada kepimpinan instruksional dalam memperkemaskan pengurusan pembangunan profesionalisme guru dan staf dalam melonjak kecemerlangan sekolah ke tahap Sekolah Berprestasi Tinggi. Oleh itu kertas kerja ini akan meneliti bagaimana kepimpinan instruksional boleh memainkan peranan yang penting dalam mengurus atau menggalakkan pembangunan profesionalisme guru dan staf sekolah SK Ibrahim bagi merealisasikan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025 terutamanya dalam anjakan kelapan iaitu ‘Transformasi kebolehan dan keupayaan penyampaian pendidikan’.

LATAR BELAKANG SEKOLAH.

Sekolah Kebangsaan Ibrahim, Sungai Petani, Kedah masih mengekalkan tradisi sejak penubuhan pada tahun 1919. Pelajar Sekolah Kebangsaan Ibrahim yang terdiri dari pelbagai kaum iaitu Melayu, Cina, India dan kaum-kaum lain. Uniknyanya sekolah ini ialah semua murid Sekolah Kebangsaan Ibrahim terdiri daripada murid lelaki. Keunggulan sekolah berdasarkan pencapaian yang cemerlang setiap kali peperiksaan UPSR di daerah Kuala Muda Yan dan pernah ditabalkan sekolah terbaik pencapaian di peringkat negeri Kedah. Di bawah kepimpinan sekarang kejayaan tertinggi sekolah ialah mencapai taraf Sekolah Berprestasi Tinggi Kohot 3 Kementerian Pendidikan Malaysia dan telah menerima empat tahun berturut-turut Anugerah Tawaran Baru Guru Besar. Selain gemilang dalam bidang kurikulum, Sekolah Kebangsaan Ibrahim juga mengungguli pencapaian dalam bidang kokurikulum hingga ke peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Sebenarnya, di bawah kepimpinan Guru Besar sekarang, keunggulan semangat dedikasi bekerja dalam pasukan serta komitmen dalam setiap program sekolah adalah wadah warga sekolah ini. Hal ini memastikan Sekolah Kebangsaan Ibrahim dalam kumpulan Sekolah Berprestasi Tinggi dan mampu mengekalkan tahap kecemerlangannya secara berterusan. Semangat kerja berpasukan yang jitu dan bersatu padu sering digilap oleh pemimpin sekolah ini melalui kebolehan dan kekuatan individu warga sekolah. Di samping itu pencetusan kreativiti, inovatif menjadi penetapan kualiti penghasilan kerja guru dan staf di Sekolah Kebangsaan Ibrahim.

Cogan kata sekolah ini ialah, “Finis Coronat Opus” yang membawa maksud Usaha Tangga Kejayaan. Manakala semua warga sekolah berpegang kepada moto “We Are The Best”. Tambahan lagi pemimpin sekolah sentiasa memastikan warga sekolah sentiasa mengamalkan prinsip “Kamilah Yang Terbaik” dalam semua bidang bagi melonjak kegemilangan sekolah bertaraf antarabangsa. Budaya sekolah yang berwatak dengan guru dan staf yang begitu komitmen terhadap tugas menghasilkan kecemerlangan sekolah dalam semua bidang. Walaupun mempunyai murid yang berbilang kaum tetapi semangat interaksi perpaduan antara kaum dan sahsiah cemerlang yang ditunjukkan dengan menghormati budaya dan adat resam ke arah mengamalkan konsep belajar bersama-sama, bermain bersama-sama dan makan bersama-sama digarap seluruh warga di sekolah ini. Kepimpinan yang sentiasa menjaga kebajikan guru dan pelajar sering menjadi asas untuk mendapat sokongan padu dalam setiap usaha dan tindakan yang diambil oleh pemimpin. Jelas lagi kesungguhan pemimpin dalam merancang dan melaksanakan aktiviti untuk perkembangan profesionalisme guru memberi hasil yang lumayan dalam bentuk pencapaian sekolah yang saban tahun meningkat.

AMALAN TERBAIK DALAM PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU

Mengurus sumber tenaga dan kepakaran secara adil dan teratur

Guru dan staf adalah aset utama yang perlu digabungkan dalam pembangunan profesionalisme. Kerjasama secara kolaboratif penting bagi menjangka matlamat jangka pendek dan jangka panjang yang hendak dicapai sekolah dan menyediakan alam psikologikal yang sesuai bagi mencapai matlamat yang terancang. Sehubungan ini pihak pengurusan wajar dapat mengurus secara adil dan teratur sumber tenaga dan kepakaran yang sedia ada. Di samping mempertimbangkan dengan wajar tentang kekuatan dan kelemahannya serta mengambil peluang "advantage" yang wujud dalam kalangan warga sekolah.

Bijaknya pemimpin dalam melahirkan guru yang profesional hendaklah sentiasa mempamerkan ciri-ciri kekuatan ilmu dan bertingkah-laku dengan keluhuran etika kerja serta menuntut kefahaman yang jelas dan mendalam, kesungguhan dan komitmen yang tinggi kepada penyempurnaan tugasnya di sekolah setiap masa dan waktu. Pemimpin haruslah mengenalpasti kekuatan yang ada pada semua guru untuk digembeling secara saksama. Penggunaan kepakaran guru terutama guru cemerlang dan guru yang mahir dan berminat untuk melaksanakan aktiviti mengikut kepakaran adalah satu usaha terbaik dalam menghasilkan kejayaan sesuatu program. Guru-guru perlu diagihkan kepada kelompok-kelompok mengikut panitia matapelajaran untuk merancang dan melaksanakan aktiviti mengikut keutamaan dan yang memberi impak yang berkesan terhadap pencapaian murid.

Motivasi dan ganjaran berterusan

Motivasi berterusan dan ganjaran yang setimpal perlu diusahakan agar dapat menyuntik semangat untuk terus menyumbang bakti tanpa mengira tenaga, masa, kepakaran dan wang ringgit. Dalam hal ini peranan kepimpinan instruksioanal perlu diterjemahkan sepenuhnya dalam merealisasikan pembangunan profesional di kalangan warga sekolah.

Latihan dalam perkhidmatan adalah satu proses yang realistik kearah pembagunan profesionalisme guru. Antara matlamat latihan ialah mendedahkan guru kepada inovasi yang terkini dalam bidang pengajaran dan pembelajaran. Selain itu melalui latihan juga berjaya meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dan mewujudkan sistem nilai dan amalan yang mantap. Oleh itu setiap sekolah telah mewajibkan semua guru dan staf menjalani latihan ini untuk sekurang-nya tujuh hari dalam setahun.

Kepimpinan melalui teladan

Konsep kepimpinan melalui teladan adalah konsep asas yang perlu diberi perhatian dalam mengurus organisasi. Kepakaran Pengetua dan Guru Besar dalam memberi motivasi dan tunjuk ajar yang berkaitan bidang pendidikan perlu diberi penekanan. Perkongsian kepakaran oleh Pengetua dan Guru Besar sendiri terutama dalam memberi

kursus yang berkaitan ICT akan membantu proses pengajaran dan pembelajaran. Perkara utama yang diberi penekanan semasa memulakan tugas disetiap sekolah yang baru ialah Guru Besar sendiri yang memberi kursus ICT yang berkaitan penggunaan program EXCEL. Ini ada kerana program ini amat berguna untuk guru dalam pengiraan yang melibatkan sistem pemarkahan terutama “headcount”. Kepakaran yang dimiliki oleh guru akan meningkatkan tahap profesionalisme guru itu dalam memudahkan dan mempercepatkan kerja perkeranian yang ditanggung oleh setiap guru. Melalui program ini juga analisis data mudah dicapai dan senang untuk diurus.

Amalan Komuniti Pembangunan Profesional (PLC)

Pembangunan profesionalisme juga boleh dibangunkan dengan amalan Komuniti Pembangunan Profesional (PLC) terutamanya melalui perkongsian antara guru melalui program “Lesson Study”. Ini akan dapat menghasilkan modul pengajaran yang terbaik hasil daripada perbincangan, luahan pandangan, kritikan dalam usaha menghasilkan satu model pengajaran yang terbaik yang boleh diikuti oleh semua guru ketika pengajaran dan pembelajaran. Program ini hendaklah dijalankan secara berterusan bagi setiap matapelajaran dan dijadikan amalan setiap tahun bagi semua panitia di sekolah.

Tanggungjawab mendidik adalah tanggungjawab bersama. Setiap guru mempunyai kepakaran dan kebolehan masing-masing. Guru-guru perlu berkongsi kepakaran untuk kemajuan sekolah. Antara program yang dijalankan ialah pertukaran guru bagi setiap aliran terutama ketika program teknik menjawab soalan. Setiap tahun diadakan pertukaran guru antara aliran. Guru-guru matapelajaran yang mengajar Tahun 6 akan diberi tanggungjawab untuk memberi tunjuk ajar teknik menjawab soalan kepada murid Tahun 4, manakala guru-guru matapelajaran Tahun 5 diberi tanggungjawab untuk memberi tunjuk ajar kepada murid Tahun 6 dan guru-guru matapelajaran Tahun 4 diberi tanggungjawab untuk memberi tunjuk ajar kepada murid Tahun 5. Perkongsian antara aliran ini memberi satu tanggungjawab kepada semua guru secara saksama dan tidak bertumpu pada satu aliran sahaja bahkan semua guru perlu menguasai isi kandungan serta teknik menjawab bagi semua aliran.

Kekurangan guru cemerlang bukanlah alasan menyekat pencapaian cemerlang, tetapi penggunaan kepakaran guru secara sistematik dan berkesan serta menyeluruh boleh memberi sumbangan yang besar terhadap pencapaian sekolah. Kepakaran guru cemerlang biasanya digunakan untuk membimbing dalam kumpulan yang kecil secara berkesan dan berterusan terutama dalam menyediakan modul, bahan pengajaran dan teknik-teknik yang berkesan sewaktu pengajaran dan pembelajaran. Kepakaran ini biasanya dilaksanakan ketika latihan dalam perkhidmatan, mesyuarat kurikulum dan mesyuarat panitia.

“Berat sama dijunjung, ringan sama dijinjing” itulah konsep guru ketika berkongsi bahan pengajaran. Kita sering mendengar guru merungut bebanan ketika menyediakan bahan pengajaran. Perkara ini timbul jika bahan yang disediakan secara bersendirian dan tidak mahu berkongsi dengan orang lain. Sekiranya setiap guru berfikiran terbuka, bahan pengajaran yang dibina akan dikongsi bersama atau bertukar-tukar bahan menjadi satu tradisi yang diamalkan di sekolah.

Menjalankan Kajian Tindakan

Mengkaji sesuatu isu atau masalah yang berkaitan dan mencari jalan penyelesaian adalah kaedah kajian tindakan yang dijalankan di sekolah. Terdapat beberapa kajian tindakan yang dijalankan di sekolah memberi impak yang besar terhadap kemajuan murid. Salah satu contoh kajian tindakan yang dijalankan ialah mengapa murid kelas terakhir yang kita kategorikan sebagai lemah, gagal dalam setiap kali ujian. Dalam kajian tindakan yang dijalankan guru mendapati suasana pembelajaran yang membeban dan membosankan murid menyebabkan mereka tidak berminat untuk belajar. Setelah kajian dijalankan satu program yang dinamakan program “I See You” dijalankan terhadap murid kategori lemah ini. Suasana pembelajaran mereka diubah. Di dalam kelas guru-guru mengubah suasana pembelajaran. Murid diberi kebebasan seperti mereka boleh belajar di lantai secara “berniarap”, duduk di lantai, kumpulan perbincangan kecil dan memberi mereka peluang untuk lebih berinteraksi antara rakan dan guru dalam membina keyakinan diri. Pelajar ini sering dibawa keluar belajar di seluruh kawasan sekolah mengikut tema isi kandungan dengan panduan guru untuk memberi keseronokan dan berminat terhadap isi pelajaran.

Program berasaskan kajian tindakan yang memberi kesan yang baik terhadap disiplin sekolah ialah program gerabak keretapi. Konsep keretapi yang bergerak secara sebaris dan berterusan diguna pakai. Ianya bertujuan untuk mengawal pergerakan murid ketika bergerak. Kanak-kanak sangat aktif, suka berlari dan melompat. Arahan berbaris dalam barisan semasa mereka hendak mula bergerak dan mestilah berpegangan tangan sebelum dan semasa mereka berjalan secara berpasangan sehingga ke tempat tujuan. Murid akan bergerak secara teratur dan kemas. Murid tidak akan memotong barisan. Murid juga tidak akan berlari untuk cepat sampai kerana mereka berpegangan tangan secara berpasang.

Program Kolaboratif dengan Pihak Luar

Pemantapan profesionalisme guru bukan terhad di dalam kawasan sekolah sahaja, tetapi melibatkan perkongsian dengan pihak luar. Setiap tahun pihak sekolah akan mengadakan perkongsian pintar antara guru dengan guru sekolah lain dan antara murid dengan murid sekolah lain. Program ini berjalan secara berterusan. Melalui program kelas tambahan semasa cuti sekolah, pertukaran guru untuk mengajar dijalankan. Contohnya guru Sekolah Kebangsaan Ibrahim diminta untuk mengajar murid di Sekolah Kebangsaan Convent dan sebaliknya. Semasa program ini dijalankan sebahagian daripada murid juga terlibat dengan pertukaran ini. Semasa program dijalankan perkongsian atau pertukaran bahan pengajaran juga diadakan, terutama penukaran modul latihan. Program ini memberi impak yang besar terhadap guru dan murid terutama dalam meningkatkan tahap profesionalisme guru.

Penandaarasan ialah satu proses mencari amalan terbaik yang diamalkan oleh organisasi lain. Pemantapan profesionalisme guru digarap melalui lawatan penandaarasan ke sekolah yang lebih cemerlang dalam mengambil peluang dari kekuatan orang lain untuk diamalkan di sekolah sendiri. Sekolah-sekolah yang berprestasi baik perlu dicontohi dan menjadi amalan sekolah untuk dipraktikkan. Sehubungan itu setiap tahun

dijalankan program penandaarasan guru dan staf ke beberapa buah sekolah yang terpilih untuk mencari rahsia kejayaan.

Menuntut ilmu adalah salah satu faktor kearah pembangunan profesionalisme guru. Peningkatan ilmu dalam pelbagai bidang sering menjadi dorongan kepada guru untuk menambah ilmu. Sebahagian besar guru meliputi 95peratus adalah guru siswazah dan dan segelintir guru mempunyai pengajian peringkat sarjana dalam pelbagai bidang. Pihak pengurusan sering menggalakkan semua guru dan staf meningkatkan tahap ilmu tanpa mengira usia. Dorongan dan motivasi diri sering ditonjolkan semasa mesyuarat dan perbincangan dalam usaha memujuk guru dan staf memajukan diri sendiri.

GAYA KEPIMPINAN TERSENDIRI

Gaya kepimpinan seseorang pemimpin sekolah juga akan mempengaruhi pembangunan profesionalisma guru terutamanya dari segi mempamerkan amalan-amalan baik kepada pengikutnya. Menurut A. Ramaiah (1993) Pengetua dan Guru Besar perlu bertingkah laku bukan sahaja sebagai seorang pentadbir atau pengurus sekolah, tetapi juga sebagai seorang pemimpin profesional kepada guru-guru dan juga pelajar-pelajar di sekolahnya. Hasilnya, tidak ada sekolah yang akan menjadi maju dan cemerlang sekiranya kepimpinan pengetuanya adalah lemah (Gary, 1990). Sebaliknya sekolah yang lemah boleh bertukar menjadi sekolah yang berkesan dan berjaya dengan adanya kepimpinan Pengetua yang berkualiti (Hellinger dan Hack, 1998). Manakala Gray (1990) menyatakan bahawa tiada bukti yang menunjukkan bahawa sekolah berkesan diterajui oleh kepimpinan yang lemah. Malah pendapat Wan Mohd Zahid (1993), Abdul Shukur (1994) dan Hassan (2000) menyatakan bahawa sekolah yang kurang berjaya boleh bertukar menjadi berjaya sekiranya mempunyai kepimpinan yang berkualiti. Hasilnya dapat dilihat melalui kejayaan Sekolah Kebangsaan Ibrahim merangkul status Sekolah Berprestasi Tinggi dan Anugerah Tawaran Baru tanpa memperolehi apa-apa kejayaan peringkat kebangsaan sebelum ini seperti Sekolah Kluster, Sekolah Harapan Negara dan Anugerah Sekolah Cemerlang.

Kepimpinan Penyertaan

Di Sekolah Kebangsaan Ibrahim gaya kepimpinan Guru Besar adalah menjurus kepada gaya kepimpinan penyertaan dalam membimbing dan membangunkan guru-guru dalam profesionalisme mereka terutamanya dalam bidang instruksional atau pengajaran dan pembelajaran. Gaya kepimpinan ini paling disenangi dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru-guru. Guru Besar yang mengamalkan gaya kepimpinan ini akan sentiasa melibatkan diri dalam segala aktiviti termasuk perancangan, menyusun, mengawal, menyelaras aktiviti di bawah sumber kawalannya. Guru Besar akan terlibat secara langsung dalam proses perancangan dan penilaian program. Segala perancangan mestilah dibuat mengikut masa yang ditetapkan sama ada perancangan jangka pendek atau perancangan jangka panjang. Kunci dalam memilih tempoh perancangan yang sesuai terkandung dalam prinsip komitmen, perancangan yang logik dan melibatkan satu tempoh masa.

Di antara ciri kepemimpinan penyertaan ialah sikap mesra dan merendah diri yang ditunjukkan oleh Guru Besar membuatkan guru-guru tidak merasa diri mereka dipandang rendah oleh pihak pengurusan. Inilah yang menjadikan gaya kepimpinan ini disenangi oleh para guru. Guru Besar perlu memainkan peranannya sebagai pemimpin dengan berusaha melibatkan diri dalam semua aktiviti yang dijalankan oleh pihak guru, staf, pelajar dan komuniti. Hal ini akan menyebabkan warga sekolah dan pihak waris akan merasa “segan dan malu alah” dengan sikap dan peranan Guru Besar yang sentiasa memberi perhatian kepada mereka dan sanggup bersama mereka menjalankan aktiviti walaupun mereka tahu betapa sibuknya Guru Besar dalam urusan mentadbir sekolah.

Gaya kepimpinan penyertaan ini juga akan lebih memberi kesan yang mendalam sekiranya sesuatu aktiviti itu dimulai oleh Guru Besar itu sendiri dengan menunjukkan contoh teladan yang baik untuk diikuti oleh warga sekolah. Sikap mesra serta tidak lokek ilmu dan “turun padang” yang diamalkan serta mudah menerima idea dari guru dan staf memberikan satu motivasi ke arah kerja yang lebih cemerlang. Antara contoh Kepimpinan Penyertaan di sekolah ialah Guru Besar memulakan aktiviti Program Pagi Tahun 6 bermula jam 7.00 pagi pada tahun keduanya (2007) di sekolah secara bersendirian tanpa melibatkan guru-guru.

Memimpin dengan Menjadi Pelapor Sesuatu Program di Sekolah

Akhirnya guru-guru dengan sukarela menjalankan program ini di tahun seterusnya tanpa arahan daripada Guru Besar. Walau bagaimanapun pihak Guru Besar masih bersama-sama guru menjalankan aktiviti ini hingga sekarang dengan melibatkan diri sepenuhnya selama dua bulan iaitu bulan Januari dan Februari setiap tahun. Keadaan ini wujud ekoran penyelesaian kerja guru dan sekaligus melahirkan kepuasan kerja mereka apabila kepimpinan sekolah yang bersama-sama dan tidak memberi paksaan kepada mereka untuk melakukan kerja tambahan yang memberi faedah kepada murid dan sekolah.

Kehebatan Sekolah Kebangsaan Ibrahim bukan hanya terletak dalam bidang kurikulum dan akademik sahaja, tetapi merangkumi kehebatan dalam bidang sahsiah dan kokurikulum diperingkat kebangsaan malahan hingga ke peringkat antarabangsa. Pemimpin sekolah percaya pembangunan profesionalisme guru dalam bidang bukan akademik secara tidak langsung akan membantu guru dan pelajar mencapai kejayaan dalam bidang kurikulum nanti. Sebagai Guru Besar peranan memantau status pelaksanaan perancangan sekolah sering kali diberi perhatian. Guru Besar sering bertanya guru yang terlibat secara tidak langsung terhadap aktiviti dan program yang telah dijalankan dari masa ke semasa, menyediakan laporan status kejayaan perancangan strategik sekolah mengikut bidang dan perlu dimaklumkan dalam mesyuarat kurikulum, HEM dan kokurikulum; Segala laporan suku pertama, pertengahan dan akhir tahun hendaklah dibuat dan disemak sendiri oleh Guru Besar.

Kepimpinan Mempunyai Matlamat Yang Jelas dan Dikongsi Bersama

Dengan ini Guru Besar berjaya membentuk budaya kerja yang cemerlang dalam kalangan guru dan staf dengan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan kerja berpasukan. Ini

berkait rapat dengan gaya kepimpinan Guru Besar yang mempunyai matlamat yang jelas dan dikongsi bersama oleh semua guru. Malahan kejayaan sekolah adalah hasil daripada kerja keras dan usaha yang dilakukan oleh semua pihak terutama para guru yang menjadi tenaga penggerak ke atas kejayaan sekolah ini terutamanya dalam pencapaian kurikulum sekolah yang berasaskan kepada prestasi guru dalam bilik darjah.

Semangat kerja guru yang tinggi dan kecenderungan guru untuk bekerja secara berpasukan sentiasa wujud. Malahan mereka sedar dan tahu apa yang sepatutnya mereka kena lakukan tanpa arahan. Oleh itu kerja buat guru juga perlulah mempunyai strategik yang mantap. Pembentukan sahsiah murid ke arah sahsiah cemerlang begitu ketara walaupun murid terdiri daripada berbilang kaum. Murid selesa bergaul antara kaum bagi mewujudkan perpaduan yang jitu sejak di bangku sekolah lagi dengan penggunaan satu bahasa, satu bangsa Malaysia. Pengawalan disiplin yang cemerlang akan memberi kesan terhadap pengajaran dan pembelajaran dalam menghasilkan kecemerlangan sekolah.

CADANGAN PENAMBAHBAIKAN

Pembangunan profesionalisme guru adalah satu usaha yang berterusan. Usaha ini kebiasannya mempunyai beberapa halangan dan rintangan. Masa adalah faktor penghalang utama. Tugas guru yang banyak digunakan untuk pengajaran dan pembelajaran menyebabkan guru terdesak dalam pembahagian masa untuk pembaguan diri.

Oleh itu tanpa kesediaan guru untuk menerima perubahan akan menyebabkan kegagalan dalam bidang profesionalisme. Guru akan berhadapan dengan pelbagai bentuk perubahan sama ada di dalam atau di luar profesionnya. Dalam hal ini guru-guru harus bersedia menerima perubahan ini untuk kebaikan diri dan profesion keguruan. Pihak kementerian dan pihak sekolah perlu merancang satu program yang bersesuaian dengan masa, bebanan dan faktor kekeluarga dalam menjamin kelansungan pembaguan profesionalisme guru. Oleh itu corak latihan dan program yang dirancang hendaklah bersesuaian dalam menuju kearah membangunkan profesionalisme guru.

KESIMPULAN

Kemahiran kepimpinan adalah teras kepada kejayaan sekolah. Kecekapan kepimpinan merancang dan mengurus pembangunan profesionalisme di sekolah amatlah penting semasa membuat perancangan matlamat untuk sesebuah sekolah yang berkesan, serta menitikberatkan pengawalan dan penilaian terhadap perancangan tersebut. Perancangan yang teliti terhadap pembangunan profesionalisme di Sekolah Kebangsaan Ibrahim sentiasa di beri fokus untuk menghasilkan dan melonjakkan pencapaian sekolah dalam semua bidang ke arah pencapaian visi, misi dan matlamat sekolah khasnya matlamat untuk mencapai Sekolah Berprestasi Tinggi.

RUJUKAN

- Abdul Rahim Abdul Rashid. (2000). *Wawasan dan Agenda Pendidikan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Abdul Shukur Abdullah. (1994). Penilaian Semula Situasi Pengurusan Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional ke-4 Pengurusan Pendidikan*. Genting Highland: Institut Aminuddin Baki.
- Abdul Shukor Abdullah. (1998). *Fokus Pengurusan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Abdul Samad Sulaiman. (2006). *Persepsi Guru Tentang Kriteria dan Amalan Perancangan Strategik di Sekolah-Sekolah Menengah Daerah Semporna*. Tesis Sarjana. Universiti Malaysia Sabah.
- Bass, B. M. (1995). *Leadership and Performance beyond Expectation*. New York : Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Caldwell, B. J. & Spinks, J. M. (1988). *The Self Managing School*. London: Falmer Press.
- Cheng, Y. C. (1993). Profiles of Organizational Culture and Effective Schools. *School Effectiveness and School Improvement*. 4 (2), 85-110.
- Cheng, Y. C. (1994). Teacher Leadership Style: A Classroom Level Study. *Journal of Educational Administration*. 32 (3), 54-71.
- Griffith, W. (2003). Relation of Principal Transformational to School Staff Job Satisfaction, Staff Turnover and School Performance. *Journal of Education*, 42(3), 333-356.
- Harris, D. J. & Davies, B. L. I. (1981). Corporate Planning as a Control System in U.K. Nationalised Industries. *Long Range Planning*. 14(1), 15-22.
- Hussien Mahmood. (1993). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Kamus Dewan Edisi Baru. (2002). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Kamaruddin Mansor. (1997). *Kepimpinan Pendidikan dan Orientasi Sumber Manusia: Kajian kes di MRSM*. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Ramaiah, A. (1999). *Kepimpinan Pendidikan: Cabaran Masa Kini*. Kuala Lumpur: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Thompson, J. D. (1990). *Organization in Action*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Wan Mohd Zahid Mohd Noordin. (1993). *Wawasan Pendidikan: Agenda Pengisian*. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.
- Yulk, G. (2010). *Leadership in Organizations*, 7th Ed. New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Zainal Abidin Mohamed. (1999). *Pengurusan Strategik di Sektor Pendidikan*. Selangor Darul Ehsan, Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.