

MODEL PROGRAM PERKEMBANGAN PROFESIONALISME GURU MALAYSIA: SATU KAJIAN ANALISIS KEPERLUAN DI SEKOLAH BERPRESTASI TINGGI DAN SEKOLAH BERPRESTASI RENDAH

Muhammad Faizal A. Ghani*

Abd. Khalil Adnan

Fakulti Pendidikan

Universiti Malaya

mdfaizal@um.edu.my *

ABSTRACT

This study aims to identify the viewpoints of school communities, in particular school leaders and teachers of high-and low-performing schools, about the effectiveness of professional development programs implementation and the need to implement professional development programs for teachers, particularly in the local context. To achieve these objectives, the questionnaire was distributed to 34 school leaders and 151 teachers. They were 67 high-performing school communities and 118 low-performing school communities. Data were analyzed using the Statistical Program Package for the Social Sciences (SPSS) version 16.0, which used descriptive statistical methods such as mean, standard deviation, percent and frequency. The research findings showed that the effectiveness of professional development program implementation in the high-and low-performing schools is high and very satisfactory. The school communities in both types of school needed professional development programs, particularly in the local context. The results were achieved when the mean scores exceeded 3.5. The implication of this research is that education stakeholders realize that teacher competence has to be continuously improved. The policy-makers should support giving to schools to implement professional development programs for teachers. In addition, the school should give teachers opportunities to attend professional development programs to create a culture of professional learning for teachers.

Keywords: Model, Professional Development Program, Need Analysis.

Acknowledgment: This research was funded by the grant of Fundamental Research Grant Scheme (FRGS), the Ministry of Education, Malaysia (FP019-2104A)

PENGENALAN

Sistem pendidikan negara sering mengalami perubahan. Fenomena tersebut bagi memenuhi keperluan perubahan dalam persekitaran pendidikan. Chong (2014) menyetujui kenyataan tersebut dengan menyatakan pelbagai perubahan dalam pendidikan di Malaysia disebabkan keperluan kepada pengajaran dan pembelajaran abad ke-21. Malah, Bartlett-Bragg (2010) menyenaraikan antara ciri-ciri guru abad ke-21: guru perlu menguasai kandungan kurikulum, mahir dan berketrampilan dalam pedagogi ketika sesi pengajaran dan pembelajaran, memahami perkembangan murid dan menyayangi mereka, memahami psikologi pembelajaran, memiliki kemahiran kaunseling dan menggunakan teknologi terkini dalam dan di luar sesi pengajaran dan pembelajaran.

Justeru, warga sekolah khususnya guru seharusnya mengikuti perkembangan kemajuan dalam pendidikan. Sparks (2012) dalam memberikan definisi mengenai sikap prihatin guru terhadap kemajuan pendidikan adalah mereka seharusnya meningkatkan profesionalisme diri. Meningkatkan profesionalisme guru bererti suatu proses menambahbaik kemahiran dan kompetensi diri berdasarkan

perubahan persekitaran bagi menghasilkan produk berkualiti dalam pendidikan (Hassel, 2013). Guskey (2015) menggambarkan kenyataan tersebut bahawa hampir kesemua kajian lampau mengenai sekolah berkesan menemui proses penambahbaikan dalam pendidikan tidak pernah berlaku tanpa kewujudan program perkembangan profesionalisme guru. Dengan kata lain, perkembangan profesionalisme guru merupakan mekanisme utama untuk memenuhi keperluan perubahan dalam pendidikan.

Hasrat tersebut hanya akan tercapai sekiranya guru disediakan program perkembangan profesionalisme yang berkualiti. Namun, guru kerap disediakan program perkembangan profesionalisme yang berbentuk *sit-and get* dan penyampainya mengambil waktu yang panjang untuk melengkapkan sesuatu sesi penyampaian (Golding & Gray, 2006). Justeru, suatu usaha penambahbaikan amat diperlukan. Di negara maju seperti Amerika Syarikat dan Britain, usaha tersebut telah dilaksanakan dengan pembinaan beberapa model yang menepati keperluan semasa (Jasper, 2006). Hal tersebut digambarkan oleh Speck dan Knipe (2005) bahawa di Amerika Syarikat, dapatan kajian telah membantu pihak sekolah mengadakan sebuah program perkembangan profesionalisme guru yang berkualiti tinggi dan berterusan. Tambah mereka lagi antara contoh, guru disediakan peluang untuk mengamalkan teori yang dipelajari, melaksanakan kajian dan refleksi. Mereka juga dilatih untuk bekerja secara kolaboratif bagi mencapai matlamat pelaksanaan program perkembangan profesionalisme (Sparks, 2012).

Di Malaysia, program perkembangan profesionalisme guru masih mendapat kritikan daripada pakar. Antara yang dikritik adalah program tersebut itu kurang mempunyai objektif yang jelas, kurang tindakan susulan, kurang menepati keperluan guru dan kekurangan model tempatan yang boleh dijadikan panduan (Amin Senin, 2008). Kenyataan tersebut digambarkan oleh Seng (2005) bahawa salah satu kaedah tradisional program perkembangan profesionalisme yang popular digunakan di Malaysia adalah kursus dan latihan yang berbentuk komunikasi satu hala iaitu *top down* dan pengetahuan yang disampaikan lebih mengikut konteks negara luar. Tambah beliau lagi kaedah tersebut kurang berkesan kerana tindakan susulan biasanya kurang ditekankan dan amalan yang disarankan mungkin kurang sesuai dengan konteks kerja guru Malaysia.

Dengan kata lain, Malaysia perlu kepada sebuah pendekatan untuk melaksanakan program perkembangan profesionalisme berdasarkan konteks tempatan. Pendekatan tersebut boleh dalam bentuk model. Begitu juga dengan pencapaian semasa program perkembangan profesionalisme yang telah dilaksanakan. Adakah kedudukannya seperti mana digambarkan dalam kenyataan di atas? Justeru, artikel ini bertujuan untuk mengetahui tahap keberkesanan program perkembangan profesionalisme guru sekolah berprestasi tinggi dan rendah. Di samping itu juga, penulisan artikel ini untuk meninjau pandangan warga sekolah khususnya guru dan pemimpin sekolah mengenai keperluan bagi memiliki model program perkembangan profesionalisme dalam konteks tempatan.

Selanjutnya, artikel ini berupaya menimbulkan kesedaran kepada warga sekolah mengenai kepentingan program perkembangan profesionalisme khususnya pendekatan pelaksanaan dalam konteks tempatan.

PENYATAAN MASALAH

Guru telah merumuskan pengajaran melibatkan proses pembelajaran secara berterusan. Blank (2014) memperincikan kenyataan tersebut bahawa proses pembelajaran guru bukan hanya terhenti setakat pendidikan di peringkat ijazah dasar tetapi berterusan sehingga menghadiri program berkaitan peningkatan profesionalisme diri seperti latihan, kursus dan bengkel apabila mereka telah berkhidmat di sekolah. Keperluan guru kepada peningkatan profesionalisme diri digambarkan oleh Cummins (2012). Beliau menyatakan apa yang diperlukan oleh guru adalah bersifat peribadi iaitu jenis pengetahuan dan kemahiran yang kurang dimiliki mereka, perhubungan antara rakan sejawat yang mesra dan kaedah pengajaran yang berkesan sehingga guru berupaya *make a difference*.

Di Malaysia, kerajaan menyedari permintaan global mengenai keberkesanan pendidikan bagi dinikmati oleh rakyat. Misalnya, Malaysia terlibat dalam program penilaian antarabangsa seperti *Programme for International Student Assessment* atau *PISA* bagi mengenal pasti kemajuan pencapaian pendidikan negara berbanding negara maju (Hussein Ahmad, 2012; Hussein Mahmood, 2008). Kerajaan juga menyedari peranan guru untuk menyediakan pendidikan yang berkualiti. Selaras dengan hasrat tersebut, kerajaan telah menetapkan sasaran dalam Bidang Keberhasilan Utama Negara

(NKRA) Pendidikan untuk menghasilkan guru dan pemimpin sekolah yang cemerlang (Kementerian Pendidikan Malaysia [KPM, 2015]). Malah, Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK10) 2011-2015 digubal dengan tumpuan kepada pembangunan dan mengekalkan modal insan bertaraf dunia (Hussein Ahmad, 2012). Dalam konteks pendidikan, kerajaan melalui KPM berusaha untuk menyediakan latihan yang berfokus kepada bidang tugas baru berdasarkan kenaikan pangkat dan menambahbaik kebolehan pengajaran guru bagi melahirkan guru berkualiti (Muhammad Faizal A. Ghani & Crow, 2013).

Namun, Mohammed Sani Ibrahim dan Mohd Izham Mohd Hamzah (2012) berpendapat walaupun pihak KPM telah membelanjakan berjuta-juta ringgit untuk membiayai program perkembangan profesionalisme guru, masalah yang dihadapi guru masih belum dapat diatasi dan kurang keberkesannya. Permasalahan tersebut berkemungkinan melibatkan proses perancangan dan pelaksanaan yang lemah. Hal tersebut dilaporkan oleh kajian Rhodes, Stokes dan Hampton (2004) serta O'Sullivan (2011) bahawa negara sedang membangun masih menggunakan kaedah tradisional untuk menilai keberkesanan program profesionalisme. Negara tersebut lebih tertumpu kepada kepuasan guru setelah menghadiri program berbanding tahap pembelajaran guru, penggunaan kaedah pengajaran terkini, kesan kewangan dan pencapaian murid. Tambah Opfer dan Pedder (2011) pula, permasalahan tersebut berpunca daripada proses perancangan yang kurang teratur misalnya menggunakan model negara maju tanpa diubahsuai mengikut konteks.

Berpandukan permasalahan di atas, artikel ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap keberkesanan program perkembangan profesionalisme guru sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah. Di samping itu juga, penulisan artikel ini untuk meninjau pandangan guru dan pemimpin sekolah mengenai keperluan bagi memiliki model program perkembangan profesionalisme dalam konteks tempatan.

Selanjutnya, artikel ini berupaya menimbulkan kesedaran kepada warga sekolah mengenai kepentingan program perkembangan profesionalisme khususnya pendekatan pelaksanaan dalam konteks tempatan. Usaha tersebut disebabkan tidak semua pendekatan dari negara luar sesuai diamalkan oleh sekolah Malaysia.

SOALAN KAJIAN

Kajian ini dilaksanakan untuk menjawab soalan kajian berikut.

- (a) Apakah tahap keberkesanan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah?
- (b) Apakah tahap pandangan warga sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah mengenai Model Program Perkembangan Profesionalisme Guru Malaysia?

SOROTAN KAJIAN LAMPAU

Bahagian ini membincangkan aspek berikut.

Perkembangan Profesionalisme

Perkembangan profesionalisme diberikan definisi yang pelbagai. Joyce dan Showers (2008) mendefinisikannya sebagai penyediaan latihan secara formal dan informal untuk menambahbaik kompetensi guru, manusia berpendidikan dan mereka yang terlibat dalam kerjaya. Manakala, Gall dan Renchler (1985) menjelaskan perkembangan profesionalisme lebih cenderung kepada usaha untuk menambahbaik kapasiti guru untuk menjadi seorang pekerja yang cemerlang dengan membekalkan mereka pengetahuan, kemahiran dan nilai baru. Selanjutnya, Fullan (1995) mendapati perkembangan profesionalisme adalah sejumlah pembelajaran secara formal dan informal yang dilalui dan dialami oleh guru dalam usaha mengimbangi persekitaran pembelajaran yang kompleks dan berubah-ubah.

Selanjutnya, pengertian yang diberikan oleh Fullan, Hill dan Crevola (2006) seperti berikut adalah lebih mencerminkan istilah yang menepati kehendak masa kini. Mereka telah mula

menggunakan perkataan “pembelajaran profesional” yang merujuk kepada pembelajaran harian guru secara individu dan kolaboratif yang berterusan dan berfokus. Begitu juga dengan definisi Day (1999) yang menggambarkan perkembangan profesionalisme masa kini. Day (1999) serta Day, Elliot dan Kingston (2005) menyatakan perkembangan profesionalisme melibatkan pengalaman pembelajaran semulajadi dan segala aktiviti yang dirancang secara langsung dan tidak langsung bagi manfaat individu dan kumpulan (sekolah) bagi meningkatkan kualiti pendidikan dalam bilik darjah.

Kesimpulannya, perkembangan profesionalisme merupakan proses penambahbaikan secara individu atau berkumpulan yang mengakibatkan guru merefleksi, memperbaharui dan meningkatkan komitmen sebagai agen perubahan dalam pendidikan. Usaha tersebut diwujudkan menerusi peningkatan pengetahuan, kemahiran dan nilai bagi membentuk pemikiran, perancangan dan amalan yang berkesan.

Analisis Keperluan

Witkin (1997) menyatakan analisis keperluan merupakan suatu kaedah yang digunakan untuk mengenal pasti jurang antara kemajuan keadaan semasa dan sasaran. Mc Killip (1997) pula berpendapat bahawa analisis keperluan merupakan suatu usaha untuk menilai sesebuah kumpulan tertentu yang menghadapi masalah dan perlu kepada penyelesaian. Pengertian analisis keperluan dalam kajian ini adalah suatu usaha untuk menyiasat isu sedia ada dan keperluan untuk membangunkan model program perkembangan profesionalisme guru. Model yang direkabentuk berupaya menjadi garis panduan yang praktikal. Dengan kata lain, model tersebut berupaya untuk membantu pihak sekolah bagi memenuhi keperluan perkembangan profesionalisme guru.

Keperluan Guru Kepada Perkembangan Profesionalisme

Keberkesanan pembelajaran murid sering diperbahaskan dalam kalangan masyarakat. Malah, mereka mengaitkan pembelajaran murid dengan kaedah pengajaran guru (Ciofalo & Leahy, 2006; Leahy & Wiliam, 2006; Lyon, Wylie, & Goe, 2006; Wylie & Ciofalo, 2006). Aspek utama yang dikaitkan dengan kaedah pengajaran guru adalah kompetensi guru (Leahy, Lyon, Thompson, & Wiliam, 2013).

Aspek tersebut merupakan faktor yang boleh diubah berbanding sistem pendidikan dan kurikulum yang melibatkan perubahan di peringkat sekolah, negeri dan negara. Saranan tersebut dinyatakan oleh Leahy et al. (2013) bahawa guru berupaya mengubah cara pemikiran dan tingkah laku mereka bagi membolehkan proses penambahbaikan berlaku ke atas kaedah pengajaran mereka. Tambah Librera (2014), penambahbaikan tersebut hanya akan berlaku sekiranya guru berubah daripada fokus pengajaran kepada pembelajaran serta mengubah cara pemikiran yang bermatlamatkan penilaian kepada kualiti dalam proses pengajaran mereka.

Justeru, guru perlu kepada program perkembangan profesionalisme. Laporan kajian North Carolina Department of Public Instruction (2014) menyenaraikan dua alasan keperluan guru kepada perkembangan profesionalisme seperti mana berikut.

(a) Keperluan kepada kandungan mata pelajaran dan proses pengajaran

Kajian mengenai modal insan mendapati guru perlu membangunkan kandungan mata pelajaran dan proses pengajaran mereka (Reeves, McCall, & MacGilchrist, 2001; Wilson & Berne, 1999). Alasan kepada kandungan mata pelajaran dan proses pengajaran berasaskan dua aspek: pertama, amalan pengajaran sering berubah-ubah yang melibatkan lima aktiviti berikut. (i) perbincangan, soalan dan pembelajaran murid, (ii) perkongsian pembelajaran sebagai asas kejayaan, (iii) penyediaan maklum balas yang membolehkan murid melakukan penambahbaikan, (iv) melibatkan murid dalam pembelajaran dan (v) melibatkan murid sebagai bahan pengajaran. Kedua, data mengenai murid seharusnya digunakan untuk penambahbaikan pengajaran agar pengajaran guru menepati keperluan semasa. Justeru, kaedah penganalisan data murid berupaya dilaksanakan dalam program perkembangan profesionalisme guru. Malah, dalam skop yang lebih luas, hasrat tersebut berupaya diperolehi di peringkat sekolah dengan mewujudkan budaya guru pembelajaran profesional. Reeves, McCall dan MacGilchrist (2001) menggambarkan kenyataan tersebut bahawa dengan adanya program

perkembangan profesionalisme secara berterusan, guru disediakan maklumat sebagai sokongan untuk mereka melaksanakan proses penambahbaikan dalam pengajaran. Untuk jangka panjang pula, warga sekolah khususnya guru akan membentuk sebuah komuniti yang mencintai ilmu bagi tujuan penambahbaikan diri dan dipanggil budaya guru pembelajaran profesional (Cobb, McClain, Lamberg & Dean, 2003).

(b) **Kepakaran guru**

Kewujudan budaya guru pembelajaran profesional merupakan keperluan kritikal bagi membolehkan penambahbaikan terhadap pengajaran guru dilaksanakan secara berterusan. Cohen dan Hill (2011) serta Garet, Porter, Desimone, Birman dan Yoon (2015) menyokong pandangan tersebut dengan menyatakan keberkesanan perkembangan profesionalisme guru berkait rapat dengan usaha kewujudan budaya guru pembelajaran profesional yang menyebabkan guru mempelajari sesuatu pengetahuan, kemahiran dan nilai secara berterusan berbanding dengan menghadiri program perkembangan profesionalisme selama sehari. Malah, budaya guru pembelajaran profesional akan memotivasikan guru untuk aktif meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan nilai secara kolaboratif (Ingvarson, Meiers, & Beavis, 2015) untuk menjadi guru pakar (National Staff Development Council [NSDC, 2001]).

Sekiranya amalan pengajaran guru adalah berulang-ulang dan berpusat, maka guru perlu kepada sokongan secara berterusan bagi tujuan penambahbaikan. Hal tersebut dicadangkan oleh Garet et al. (2015) menerusi pendekatan Nonaka dan Takeuchi (1995). Pendekatan tersebut menekankan pengetahuan tersirat yang dimiliki oleh guru melalui sokongan pihak sekolah akhirnya akan menjadi tersurat dan dikongsi bersama dengan rakan sejawat yang lain (Ingvarson, Meiers, & Beavis, 2015). Amalan tersebut merupakan salah satu ciri diri seorang guru pakar. Mereka segera bertindak, telus dan mudah untuk berkongsi pengetahuan tersirat (Cohen & Hill, 2011)

Rumusannya, guru perlu memperkembangkan profesionalisme diri disebabkan dua alasan iaitu keperluan kepada kandungan mata pelajaran dalam proses pengajaran dan selanjutnya menjadi guru pakar. Guru pakar yang dimaksudkan adalah guru yang sentiasa bersedia untuk berkongsi pengetahuan, kemahiran dan nilai. Dua amalan tersebut dapat dicapai dengan mewujudkan budaya guru pembelajaran profesionalisme.

KAEDAH KAJIAN

Bahagian ini membincangkan aspek seperti mana berikut.

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini berbentuk deskriptif dan dilaksanakan untuk menerokai pandangan warga sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah mengenai keperluan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru berpandukan model tempatan. Menurut Ary dan Jacobs (1990) bahawa kajian berbentuk deskriptif sesuai untuk menilai kemajuan sesuatu kejadian. Oleh itu, kaedah kuantitatif berbentuk kajian tinjauan telah digunakan untuk mengutip data bagi menerangkan kewujudan yang berlaku mengenai sesuatu pembolehubah.

Sampel Kajian

Pemilihan peserta kajian ini adalah secara rawak dan berbentuk persampelan bertujuan (*purposive sampling*). Seramai 185 orang peserta kajian adalah dalam kalangan dua jenis warga sekolah iaitu seramai 34 orang pemimpin dan 151 orang guru sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah. Dalam kalangan mereka juga melibatkan seramai 67 orang warga sekolah berprestasi tinggi dan 118 orang warga sekolah berprestasi rendah. Penentuan jenis sekolah sama ada sekolah berprestasi tinggi atau berprestasi rendah adalah berasaskan perbincangan dengan Jabatan Pendidikan Negeri berkaitan. Perbincangan tersebut diadakan pada bulan November 2014. Selanjutnya, asas penetapan jumlah sampel kajian ini adalah berdasarkan pandangan Scheaffer,

Mendenhall dan Ott (2009) yang mengatakan bahawa had minima peserta kajian bagi kajian tinjauan adalah seramai 30 orang berdasarkan taburan normal.

Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik yang telah dibina berdasarkan teori penerimaan teknologi yang dicadangkan oleh Venkatesh, Morris dan Davis (2003). Soal selidik ini mengandungi lima bahagian iaitu Bahagian A melibatkan profil sekolah yang melibatkan sebanyak 3 item, Bahagian B mengenai profil responden (5 item), Bahagian C adalah pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru (14 item), Bahagian D adalah garis panduan pelaksanaan terkini program perkembangan profesionalisme guru (11 item) dan Bahagian E adalah model program perkembangan profesionalisme guru Malaysia (16 item). Selanjutnya, pandangan peserta kajian mengenai program perkembangan profesionalisme guru telah diuji menggunakan skala Likert 5 poin. Bagi soalan kajian pertama skala Likert 5 poin seperti mana berikut.

- 1 – Tidak Ada Langsung
- 2 – Jarang-jarang
- 3 – Kadang-kadang
- 4 – Selalu
- 5 – Sangat Selalu

Manakala, soalan kajian kedua menggunakan Likert 5 poin seperti di bawah.

- 1 – Sangat Tidak Setuju
- 2 – Tidak Setuju
- 3 – Agak Setuju
- 4 – Setuju
- 5 – Sangat Setuju

Instrumen ini juga telah menjalani kajian rintis pada skor kebolehpercayaan Alpha adalah 0.924. Manakala, 2 orang pakar dalam bidang berkaitan telah ditemui untuk tujuan kesahan instrumen.

Analisis Kajian

Data soal selidik yang dianalisis menggunakan *Program Statistical Package for The Social Science* (SPSS) versi 16.0 telah melibatkan kaedah statistik deskriptif yang menggunakan skor min, sisihan piawai, peratus dan frekuensi. Penggunaan kaedah tersebut untuk menjawab soalan kajian. Bagi tujuan menganalisis tahap pandangan warga sekolah terhadap program perkembangan profesionalisme guru, tahap pengukuran seperti mana Jadual 1 telah digunakan hasil pengubahsuaian pandangan Pallant (2007).

Jadual 1
Interpretasi Skor Min

Skor Min	Interpretasi (Tahap)
0.00 hingga 1.66	Rendah dan Tidak Memuaskan atau Tidak Perlu
1.67 hingga 3.33	Sederhana dan Agak Memuaskan atau Agak Perlu
3.33 hingga 5.00	Tinggi dan Sangat Memuaskan atau Sangat Perlu

DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian ini diterangkan seperti sub tajuk berikut.

Tahap Keberkesanan Pelaksanaan Program Perkembangan Profesionalisme Guru Di Sekolah Berprestasi Tinggi Dan Berprestasi Rendah

Dapatan kajian bagi bahagian ini diperolehi dari edaran soal selidik kepada 34 orang pemimpin dan 151 orang guru sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah. Mereka melibatkan seramai 67 orang warga sekolah berprestasi tinggi dan 118 orang warga sekolah berprestasi rendah. Edaran soal selidik kepada mereka bertujuan untuk mengenal pasti tahap keberkesanan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah. Selanjutnya, data tersebut dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif iaitu min dan sisihan piawai. Persembahan analisis data secara keseluruhan ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2

Tahap Keberkesanan Pelaksanaan Program Perkembangan Profesionalisme Guru Di Sekolah Berprestasi Tinggi Dan Berprestasi Rendah

Pelaksanaan Program Perkembangan Profesionalisme Guru	Min	*SD	Tahap Persetujuan	Interprestasi
Sekolah Berprestasi Tinggi	3.59	0.39	Tinggi	Sangat Memuaskan
Sekolah Berprestasi Rendah	3.59	0.45	Tinggi	Sangat Memuaskan
Jumlah (N=185)	3.59	0.42	Tinggi	Sangat Memuaskan

Nota. * = Sisihan Piawai

Jadual 2 menunjukkan skor min tahap keberkesanan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah adalah 3.59 dan sisihan piawai 0.42. Skor tersebut menggambarkan tahap keberkesanan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah adalah tinggi dan sangat memuaskan. Secara terperinci, skor min dan sisihan piawai mengenai tahap keberkesanan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi tinggi adalah 3.59 dan 0.39. Begitu juga dengan skor min dan sisihan piawai mengenai tahap keberkesanan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi rendah 3.59 dan 0.45. Skor tersebut menggambarkan tahap keberkesanan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah adalah tinggi dan sangat memuaskan. Rumusnya, dapatan kajian menunjukkan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah sangat memuaskan bagi meningkatkan kompetensi mereka.

Selanjutnya, perincian analisis mengenai pandangan warga sekolah berprestasi tinggi terhadap pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru ditunjukkan dalam Jadual 3.

Jadual 3

Tahap Keberkesanan Pelaksanaan Program Perkembangan Profesionalisme Guru Di Sekolah Berprestasi Tinggi

*P	No. Item	Pelaksanaan Program Perkembangan Profesionalisme Guru	N	Min	**SD	Tahap Persetujuan	Interprestasi
1	11	Pelaksanaan mengikut masa yang ditetapkan	67	3.75	0.43	Tinggi	Sangat Memuaskan
2	12	Relevan dengan bidang tugas saya	67	3.70	0.49	Tinggi	Sangat Memuaskan
3	10	Melaksanakan program berkualiti	67	3.69	0.49	Tinggi	Sangat Memuaskan
4	19	Membantu saya menambahkan maklumat baru	67	3.69	0.52	Tinggi	Sangat Memuaskan
5	13	Relevan dengan tanggungjawab saya	67	3.66	0.53	Tinggi	Sangat Memuaskan
6	16	Meningkatkan kefahaman saya dalam melaksanakan tugas harian	67	3.63	0.51	Tinggi	Sangat Memuaskan
7	17	Meningkatkan kemahiran saya dalam melaksanakan tugas harian	67	3.60	0.55	Tinggi	Sangat Memuaskan
8	18	Membantu saya meningkatkan kemahiran pengajaran	67	3.60	0.55	Tinggi	Sangat Memuaskan
9	20	Pengalaman yang diperolehi dapat membantu saya membuat keputusan	67	3.58	0.60	Tinggi	Sangat Memuaskan

10	14	Mencapai jangkauan dalam meningkatkan kompetensi saya	67	3.57	0.52	Tinggi	Sangat Memuaskan
11	21	Pengetahuan yang diperoleh dapat membantu saya menyelesaikan masalah	67	3.54	0.58	Tinggi	Sangat Memuaskan
12	15	Memperkembangkan kreativiti saya dalam pengajaran	67	3.51	0.53	Tinggi	Sangat Memuaskan
13	23	Latihan yang diikuti mencabar tahap intelektual saya	67	3.46	0.55	Tinggi	Sangat Memuaskan
14	22	Menghasilkan inovasi dalam pengajaran saya	67	3.39	0.60	Tinggi	Sangat Memuaskan
Keseluruhan			67	3.59	0.39	Tinggi	Sangat Memuaskan

Nota. *= Pangkatan; **= Sisihan Piawai

Jadual 3 menunjukkan analisis data mengenai tahap keberkesanan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi tinggi. Secara umumnya didapati program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi tinggi adalah tinggi dan sangat memuaskan apabila skor min adalah 3.59 dan sisihan piawai 0.39. Hal ini menggambarkan warga sekolah berprestasi tinggi sedar mengenai kepentingan meningkatkan kompetensi diri bagi menghasilkan kerja yang berkualiti.

Secara terperinci, pangkatan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru sekolah berprestasi tinggi adalah seperti di bawah.

- Pelaksanaan mengikut masa yang ditetapkan;
- Relevan dengan bidang tugas guru;
- Melaksanakan program yang berkualiti;
- Membantu guru menambah maklumat baru;
- Relevan dengan tanggungjawab guru sebagai pendidik;
- Meningkatkan kefahaman guru dalam melaksanakan tugas harian;
- Meningkatkan kemahiran guru dalam melaksanakan tugas harian;
- Membantu guru meningkatkan kemahiran pengajaran;
- Pengetahuan yang diperoleh dapat membantu guru membuat keputusan;
- Mencapai jangkauan dalam meningkatkan kompetensi guru;
- Pengetahuan yang diperoleh dapat membantu guru menyelesaikan masalah;
- Memperkembangkan kreativiti guru dalam pengajaran;
- Latihan yang diikuti mencabar tahap intelektual guru; dan
- Menghasilkan inovasi dalam pengajaran guru.

Selanjutnya, berikut dalam Jadual 4 adalah perincian mengenai tahap keberkesanan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi rendah.

Jadual 4

Tahap Keberkesanan Pelaksanaan Program Perkembangan Profesionalisme Guru Di Sekolah Berprestasi Rendah

*P	No. Item	Pelaksanaan Program Perkembangan Profesionalisme Guru	N	Min	**SD	Tahap Persetujuan	Interprestasi
1	19	Membantu saya menambahkan maklumat baru	118	3.80	0.59	Tinggi	Sangat Memuaskan
2	10	Melaksanakan program berkualiti	118	3.77	0.47	Tinggi	Sangat Memuaskan
3	16	Meningkatkan kefahaman saya dalam melaksanakan tugas harian	118	3.66	0.60	Tinggi	Sangat Memuaskan
4	12	Relevan dengan bidang tugas saya	118	3.63	0.53	Tinggi	Sangat Memuaskan
5	13	Relevan dengan tanggungjawab saya	118	3.63	0.56	Tinggi	Sangat Memuaskan
6	18	Membantu saya meningkatkan kemahiran pengajaran	118	3.63	0.58	Tinggi	Sangat Memuaskan

7	20	Pengetahuan yang diperolehi dapat membantu saya membuat keputusan	118	3.62	0.66	Tinggi	Sangat Memuaskan
8	11	Pelaksanaan mengikut masa yang ditetapkan	118	3.62	0.67	Tinggi	Sangat Memuaskan
9	17	Meningkatkan kemahiran saya dalam melaksanakan tugas harian	118	3.60	0.61	Tinggi	Sangat Memuaskan
10	21	Pengetahuan yang diperolehi dapat membantu saya menyelesaikan masalah	118	3.59	0.67	Tinggi	Sangat Memuaskan
11	14	Mencapai jangkauan dalam meningkatkan kompetensi saya	118	3.57	0.60	Tinggi	Sangat Memuaskan
12	15	Memperkembangkan kreativiti saya dalam pengajaran	118	3.54	0.63	Tinggi	Sangat Memuaskan
13	22	Menghasilkan inovasi dalam pengajaran saya	118	3.42	0.6	Tinggi	Sangat Memuaskan
14	23	Latihan yang diikuti mencabar tahap intelektual saya	118	3.27	0.68	Tinggi	Sangat Memuaskan
Keseluruhan			118	3.59	0.45	Tinggi	Sangat Memuaskan

Nota. *= Pangkatan; **= Sisihan Piawai

Jadual 4 menunjukkan analisis data mengenai tahap keberkesanan pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi rendah. Secara umumnya program perkembangan profesionalisme guru di sekolah berprestasi rendah adalah tinggi dan sangat memuaskan apabila skor min adalah 3.59 dan sisihan piawai 0.45. Hal ini menggambarkan warga sekolah berprestasi rendah turut menyedari kepentingan meningkatkan kompetensi diri melalui keberkesanan program perkembangan profesionalisme guru berupaya meningkatkan kompetensi diri warga sekolah.

Secara terperinci, pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru sekolah berprestasi rendah berdasarkan pangkatan adalah seperti berikut.

- Membantu guru menambahkan maklumat baru;
- Melaksanakan program berkualiti;
- Meningkatkan kefahaman guru dalam melaksanakan tugas harian;
- Relevan dengan bidang tugas guru;
- Relevan dengan tanggungjawab guru sebagai pendidik;
- Membantu guru meningkatkan kemahiran pengajaran;
- Pengetahuan yang diperolehi dapat membantu guru menyelesaikan masalah;
- Pelaksanaan mengikut masa yang ditetapkan;
- Meningkatkan kemahiran guru dalam melaksanakan tugas harian;
- Pengetahuan yang diperolehi dapat membantu guru menyelesaikan masalah;
- Mencapai jangkauan dalam meningkatkan kompetensi guru;
- Memperkembangkan kreativiti guru dalam pengajaran;
- Menghasilkan inovasi dalam pengajaran guru; dan
- Latihan yang diikuti mencabar tahap intelektual guru.

Pandangan Warga Sekolah Berprestasi Tinggi Dan Berprestasi Rendah Mengenai Model Program Perkembangan Profesionalisme Guru Malaysia

Dapatan kajian bagi bahagian ini diperolehi dari edaran soal selidik kepada 34 orang pemimpin dan 151 orang guru sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah. Mereka melibatkan seramai 67 orang warga sekolah berprestasi tinggi dan 118 orang warga sekolah berprestasi rendah. Edaran soal selidik kepada mereka bertujuan untuk mengenal pasti pandangan warga sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah mengenai model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan. Dapatan analisis mengenai penerimaan warga sekolah terhadap penggunaan model program perkembangan profesionalisme Guru di sekolah berprestasi tinggi dan sekolah berprestasi rendah ditunjukkan seperti mana dalam Jadual 5.

Jadual 5

Pandangan Warga Sekolah Berprestasi Tinggi Dan Berprestasi Rendah Mengenai Model Program Perkembangan Profesionalisme Guru Malaysia

Penerimaan Terhadap Penggunaan Model Program Perkembangan Profesionalisme Guru Malaysia			Tahap	
	Min	*SD	Persetujuan	Interprestasi
Sekolah Berprestasi Tinggi	4.09	0.49	Tinggi	Sangat Perlu
Sekolah Berprestasi Rendah	3.96	0.41	Tinggi	Sangat Perlu
Jumlah (N=185)	4.02	0.45	Tinggi	Sangat Perlu

Nota. *= Sisihan Piawai

Jadual 5 menunjukkan skor min penerimaan warga sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah mengenai model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan adalah 4.02 dan sisihan piawai 0.45. Skor tersebut menggambarkan penerimaan warga sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah mengenai model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan adalah tinggi dan sangat perlu. Secara terperinci, skor min dan sisihan piawai penerimaan warga sekolah berprestasi tinggi mengenai model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan adalah 4.09 dan 0.49. Begitu juga dengan skor min dan sisihan piawai penerimaan warga sekolah berprestasi rendah mengenai model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan adalah 3.96 dan 0.41. Skor tersebut menggambarkan penerimaan warga sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah mengenai model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan adalah tinggi dan sangat perlu. Rumusannya, dapatan kajian menunjukkan penerimaan warga sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah mengenai model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan sangat memerlukan bagi meningkatkan kompetensi mereka berasaskan pendekatan tempatan.

Selanjutnya, perincian analisis mengenai penerimaan warga sekolah berprestasi tinggi mengenai model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan ditunjukkan dalam Jadual 6.

Jadual 6

Pandangan Warga Sekolah Berprestasi Tinggi Mengenai Model Program Perkembangan Profesionalisme Guru Malaysia Berdasarkan Dimensi

Penerimaan Terhadap Penggunaan Model Program Perkembangan Profesionalisme Guru Malaysia			Tahap	
	Min	*SD	Persetujuan	Interprestasi
Sikap Terhadap Model	4.20	1.39	Tinggi	Sangat Perlu
Jangkaan Prestasi	4.08	0.38	Tinggi	Sangat Perlu
Jangkaan Usaha	4.03	0.38	Tinggi	Sangat Perlu
Keinginan Untuk Menggunakan Model	4.00	0.46	Tinggi	Sangat Perlu
Jumlah (N=67)	4.09	0.49	Tinggi	Sangat Perlu

Nota. *=Sisihan Piawai

Berdasarkan Jadual 6, dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap penerimaan warga sekolah berprestasi tinggi mengenai penggunaan model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan dalam aspek sikap adalah tinggi dan sangat perlu dengan skor adalah 4.20 dan sisihan piawainya 1.39. Dapatan tersebut menggambarkan warga sekolah berprestasi tinggi bersikap positif yang tinggi untuk memiliki sebuah model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan. Dalam aspek jangkaan prestasi pula, skor min adalah 4.08 (SD=0.38) dengan gambaran bahawa warga sekolah berprestasi tinggi menjangkakan model tersebut yang berasaskan konteks tempatan berupaya membantu mereka meningkatkan kompetensi diri. Selanjutnya, dalam aspek jangkaan usaha, skor min adalah 4.03 (SD = 0.38). Keputusan tersebut

menggambarkan model tersebut berupaya mengenal pasti keperluan semasa warga sekolah berprestasi tinggi mengenai keperluan pengetahuan, kemahiran dan nilai. Manakala, aspek keinginan untuk menggunakan model menunjukkan skor min adalah 4.00 (SD = 0.46). Keputusan tersebut menunjukkan warga sekolah berprestasi tinggi bersungguh-sungguh untuk menggunakan model tersebut sebagai panduan melaksanakan program perkembangan profesionalisme guru.

Selanjutnya, analisis data bagi tahap penerimaan warga sekolah berprestasi rendah mengenai penggunaan model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan ditunjukkan dalam Jadual 7.

Jadual 7

Pandangan Warga Sekolah Berprestasi Rendah Mengenai Model Program Perkembangan Profesionalisme Guru Malaysia Berdasarkan Dimensi

Penerimaan Terhadap Penggunaan Model Program Perkembangan Profesionalisme Guru Malaysia	Min	*SD	Tahap	
			Persetujuan	Interprestasi
Sikap Terhadap Model	4.00	0.45	Tinggi	Sangat Perlu
Jangkaan Prestasi	3.97	0.45	Tinggi	Sangat Perlu
Jangkaan Usaha	3.92	0.49	Tinggi	Sangat Perlu
Keinginan Untuk Menggunakan Model	3.91	0.54	Tinggi	Sangat Perlu
Jumlah (N = 118)	3.96	0.41	Tinggi	Sangat Perlu

Nota. *=Sisihan Piawai

Berdasarkan Jadual 7, dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap penerimaan warga sekolah berprestasi rendah mengenai penggunaan model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan dalam aspek sikap adalah tinggi dan sangat perlu dengan skor adalah 4.00 dan sisihan piawainya 0.45. Dapatan tersebut menggambarkan warga sekolah berprestasi rendah bersikap sangat positif untuk memiliki sebuah model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan. Dalam aspek jangkaan prestasi pula, skor min adalah 3.97 (SD=0.45) dengan gambaran bahawa warga sekolah berprestasi rendah menjangkakan model tersebut yang berasaskan konteks tempatan berupaya membantu mereka meningkatkan kompetensi diri. Selanjutnya, dalam aspek jangkaan usaha, skor min adalah 3.92 (SD=0.49). Keputusan tersebut menggambarkan model tersebut berupaya mengenal pasti keperluan semasa warga sekolah berprestasi rendah mengenai keperluan pengetahuan, kemahiran dan nilai berasaskan perubahan persekitaran. Manakala, skor min dan sisihan piawai bagi aspek keinginan untuk menggunakan model adalah 3.91 dan 0.54. Dapatan tersebut menunjukkan warga sekolah berprestasi rendah sangat bersungguh untuk menggunakan model tersebut sebagai panduan melaksanakan program perkembangan profesionalisme guru.

Rumusannya, warga sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah sangat menyakini kepentingan negara untuk memiliki model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan.

PERBINCANGAN

Untuk tahun mendatang, sekolah akan mengalami pembaharuan yang kritikal akibat daripada usaha berikut: guru dinilai berdasarkan keputusan peperiksaan murid, perubahan dalam persekitaran pendidikan kesan daripada globalisasi, liberalisasi dan perkembangan teknologi maklumat dan komunikasi serta negara menandingi peperiksaan antarabangsa untuk mendapatkan *ranking*. Dalam konteks Malaysia usaha kerajaan mengubah dasar pendidikan sejak beberapa dekad adalah untuk membina sebuah sistem pendidikan negara yang beracukan tempatan (Hussein Mahmood, 2008). Visi dan misi yang dibina untuk mewujudkan perpaduan dalam kalangan rakyat, masyarakat bersaintifik dan progresif, berdaya saing dan berpandangan ke hadapan, yang bukan sahaja menjadi pengguna teknologi tetapi menyumbang kepada negara dalam aspek ketamadunan saintifik dan teknologi masa depan. Implikasinya, sekolah perlu diurus dengan cekap dan berkesan bermula daripada faktor sekolah, guru sehingga murid (Odden, Archibald, Fermanich & Gallagher, 2014). Secara khusus,

pembaharuan dalam pendidikan amat berkait rapat dengan penambahbaikan dalam pengurusan bilik darjah khususnya guru (Siffington, Washburn & Elliott, 2011).

Justeru, negara maju telah ke hadapan melaksanakan penambahbaikan agar seiring dengan perubahan persekitaran khususnya dasar pendidikan. Gambaran dinyatakan dalam laporan Darling-Hammond, Chung Wei, Andree dan Richardson (2009) bahawa Amerika Syarikat melalui The Common Core State Standards telah mengumpulkan wakil jabatan pendidikan daripada 46 buah negeri. Tujuan perjumpaan tersebut bagi mengenal pasti kaedah pengajaran yang berbentuk tradisional agar dapat diubah kepada kaedah pengajaran yang berteraskan pemikiran kritikal dan penyelesaian masalah. Tambah laporan tersebut lagi bahawa semua kaedah pengajaran baru itu adalah berteraskan konteks negeri dan daerah masing-masing. Usaha tersebut bertujuan untuk membangunkan diri murid dalam aspek pengetahuan, kemahiran dan nilai manakala pihak sekolah diarah untuk bertanggungjawab terhadap pelaksanaannya (Donaldson & Papay, 2012).

Selanjutnya, bagi memastikan hasrat tersebut tercapai, guru seharusnya mempelajari kaedah pengajaran baru itu. Hal tersebut bermaksud bahawa mereka seharusnya disediakan dengan program perkembangan profesionalisme yang berkualiti. Kenyataan tersebut selari dengan penemuan kajian kuantitatif Correnti (2011) di empat belas buah negeri di Amerika Syarikat mengenai keberkesanan program perkembangan profesionalisme guru. Kajian tersebut mendapati 90 peratus guru menyatakan penglibatan mereka dalam program tersebut adalah sia-sia. Jelas mereka lagi punca utama permasalahan tersebut adalah kandungan penawaran program yang kurang menepati keperluan semasa guru bagi mengubah pengajaran guru dan pembelajaran murid.

Permasalahan di atas turut digambarkan oleh dapatan kajian ini mengenai tahap pelaksanaan program perkembangan profesionalisme guru sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah di beberapa sekolah di Malaysia. Walaupun dapatan kajian menemui skor keseluruhan min adalah 3.5, skor tersebut masih belum mencapai 4.0 ke atas. Pencapaian tersebut masih belum boleh dibanggakan seiring dengan harapan kerajaan melalui perubahan dasar pendidikan negara. Dapatan tersebut selari dengan pandangan Mohammed Sani Ibrahim dan Mohd Izham Mohd Hamzah (2012) bahawa pihak KPM telah membelanjakan berjuta-juta ringgit untuk membiayai program perkembangan profesionalisme guru tetapi masalah yang dihadapi guru masih belum dapat diatasi dan kurang keberkesannya.

Kurangnya berkesan sesebuah program perkembangan profesionalisme kemungkinan kandungan bagi pengisian program tersebut kurang mengikut acuan tempatan. Harris (2004) dan Moos (2005) menggambarkan kenyataan tersebut menerusi satu pendekatan *one-size-fits-all*. Pendekatan tersebut bermaksud tidak semua amalan terbaik yang diamalkan di tempat lain sesuai untuk kegunaan di tempat lain. Malah, dapatan kajian ini selari dengan pandangan tersebut bahawa warga sekolah khususnya guru dan pemimpin sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah memerlukan model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan. Mereka menyakini model tersebut yang mengikut acuan tempatan berupaya memenuhi keperluan semasa guru apabila skor min keseluruhan adalah melebihi 4.0.

Namun, dapatan kajian menemui skor min sekolah berprestasi tinggi melebihi sekolah berprestasi rendah. Dapatan tersebut menggambarkan warga sekolah berprestasi tinggi lebih memerlukan model program perkembangan profesionalisme guru berdasarkan konteks tempatan berbanding sekolah berprestasi rendah. Kemungkinan perbezaan pandangan ini menyamai kajian Collins dan Porrans (2014) bertajuk *Building Your Company's Vision*. Kajian tersebut yang dilaksanakan di 134 buah sekolah berprestasi tinggi dan berprestasi rendah di Amerika Syarikat menemui perbezaan visi guru di kedua-dua jenis sekolah. Guru sekolah berprestasi tinggi dilihat mempunyai pandangan yang lebih ke hadapan berbanding guru sekolah berprestasi rendah. Berikut adalah penemuan kajian tersebut: Guru sekolah cemerlang menyatakan untuk mencapai usaha tersebut, misi berikut perlu diberikan keutamaan: keperluan kepada penambahbaikan, peningkatan kapasiti warga sekolah untuk membantu pembelajaran warga sekolah lain, tumpuan kepada nilai tambah, meningkatkan kecemerlangan dengan mengatasi halangan dan keutamaan kepada murid. Manakala, guru sekolah berprestasi rendah menyatakan seperti mana berikut: mesra dan unsur jenaka, mengenali personaliti individu, bertolak ansur dan kewujudan persekitaran yang kondusif.

Jelas daripada perbincangan di atas, program perkembangan profesionalisme guru seharusnya dilaksanakan secara cekap dan berkesan seperti mana dapatan kajian ini yang digambarkan menerusi interpretasi skor min pada tahap tinggi dan sangat memuaskan. Hasrat tersebut diperlukan kerana guru

memainkan peranan utama untuk meningkatkan pencapaian murid. Di samping itu juga, model program perkembangan profesionalisme guru yang berkonteks tempatan sangat diperlukan oleh guru Malaysia sama ada di sekolah berprestasi tinggi mahupun sekolah berprestasi rendah. Hal tersebut disebabkan tidak semua amalan terbaik sesebuah tempat sesuai dilaksanakan di tempat yang lain.

PENUTUP

Ironinya, program perkembangan profesionalisme berasaskan tradisional lebih bersifat *one-time workshop* yang mengabaikan beberapa ciri keberkesanan seperti aktiviti kolaboratif dalam kalangan peserta. Namun, perubahan pendidikan memerlukan guru berperanan sebagai fasilitator dengan tumpuan pengajaran berorientasikan murid: guru seharusnya mengabujungjalin pengalaman lalu murid dalam pengajaran semasa, melibatkan murid dalam pembelajaran secara kolaboratif dan mengambil kira suara murid dalam pembuatan keputusan.

Persekitaran yang sama perlu diwujudkan dalam proses pembelajaran guru. Malah, kajian melaporkan kaedah pembelajaran guru adalah lebih ke hadapan berbanding murid. Sekiranya guru diperkenalkan dengan satu konsep atau kemahiran mengenai pengajaran, mereka seharusnya terus melaksanakan teori tersebut. Begitu juga sekiranya guru menulis sebuah esei mengenai kaedah pengajaran. Mereka seharusnya mengamalkan kaedah tersebut sebelum pembaca membaca tulisan guru itu. Hasrat yang dibincangkan di atas dapat dilaksanakan oleh guru sekiranya mereka disediakan program perkembangan profesionalisme guru yang berkualiti. Antara keberkesanan program tersebut adalah mengambil kira keperluan semasa guru khususnya menepati kehendak konteks tempatan.

RUJUKAN

Amin Senin (2008). *Pembangunan professional guru*. Kuala Lumpur: Utusan Publications.

Ary, D., Jacobs, L.C., & Razavieh, A. (1990). *Introduction to research in education*. Fort Worth: Harcourt Brace College Publishers.

Bartlett-Bragg, A. (2010). *Reflections on pedagogy: Reframing practice to foster informal learning with social software*. Diambil pada 16 Mac 2015 di <http://www.dream.sdu.dk/uploads/files/Anne%20Bartlett-Bragg.pdf>

Blank, R. (2014). A better way to measure: new survey tool gives educators a clear picture of professional learning's impact. *Journal of staff development*, 31 (4), 56–60.

Chong, E. K. M. (2012). Using blogging to enhance the initiation of students into academic research. *Computer & Education*, 55, 798-807.

Ciofalo, J., & Leahy, S. (2006, April). *Tools for formative assessment: Strategies and techniques*. Kertas kerja dibentangkan dalam the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.

Cobb, P., McClain, K., Lamberg, T. D. S., & Dean, C. (2003). Situating teachers' instructional practices in the institutional setting of the school and district. *Educational Researcher*, 32(6), 13–24.

Cohen, D. K., & Hill, H. C. (2011). *State policy and classroom performance*. Philadelphia: University of Pennsylvania Consortium for Policy research in Education.

Collins, J. C. & Porras, J. I. (2014). Building your company's vision, *Harvard Business Review*, 2(1), 23-45. Dicapai pada 19 Mac 2015 di <http://www.tecker.com/wp-content/uploads/2011/07/CollinsBuildingVisionSept96.pdf>

- Correnti, R. (2011). An empirical investigation of professional development effects on literacy instruction using daily logs. *American Educational Research Association*, 29 (4), 262-295.
- Cummins, L. (2004). The pot of gold at the end of the rainbow: mentoring in early childhood education. *Childhood education*, 80 (5), 254–257.
- Darling-Hammond, L., Chung Wei, R., Andree, A., & Richardson, N. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. Oxford, OH: National Staff Development Council.
- Day, C. (1999). *Developing teachers: The challenges of lifelong learning*. London: Falmer Press.
- Day, C., Elliot, B. & Kingston, A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*. 21 (5), 563- 577.
- Donaldson, M. L. & Papay, J. P. (2012). *Reforming teacher evaluation: One district's story*. Washington, DC: Center for American Progress.
- Fullan, M. (1995). Professional development in education: New paradigms and practices. Dalam Guskey, T. & Huberman, M. (Eds.). *A review of literature on professional development for experienced teachers*. New York: Teachers College Press.
- Fullan, M., Hill, P., & Crevola, C. (2006). *Breakthrough*. Corwin Press.
- Gall, M. D., Renchler, R. S. et al. (1985). Effective staff development for teachers: A research-based model (ERIC). College of Education, University of Oregon.
- Garet, M. S., Porter, A., Desimone, L., Birman, B., & Yoon, K. S. (2015). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 914–945.
- Guskey, T. (2015). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Golding, L. & Gray, I. (2006). *Continuing professional development for clinical psychologists: A practical handbook*. The British Psychological Society. Oxford: Blackwell Publishing
- Harris, A. (2004). Distributed leadership: Leading or misleading. *Educational Management and Administration*, 32(1), 23–45.
- Moos, L. (2005). How do schools bridge the gap between external demands for accountability and the need for internal trust?. *Journal of Educational Change*, 6, 307–28.
- Hassel, E. (2013). *Professional development: Learning from the best*. Oak Brook, IL: North Central Regional Educational Laboratory (NCREL).
- Hussein Ahmad. (2012). *Mission of Public Education in Malaysia: The Challenge of Transformation*. Kuala Lumpur: UM Press.
- Hussein Mahmood. (2008). *Kepimpinan dan keberkesanan sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ingvarson, L., Meiers, M., & Beavis, A. (2015). Factors affecting the impact of professional development programs on teachers' knowledge, practice, student outcomes and efficacy. *Education Policy Analysis Archives*, 13(10). Diambil pada 23 Mac 2015 di <http://epaa.asu.edu/epaa/v13n10/>

- Jasper, M. (2006). *Professional development, reflection, and decision-making*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Joyce, B., & Showers, B. (2008). *Student achievement through staff development*. New York: Longman.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *NKRA Pendidikan*. Diambil pada 23 Mac 2015 di <http://www.moe.gov.my/v/nkra-pendidikan-view?id=3005&>
- Leahy, S., & Wiliam, D. (2006, April). The theoretical foundation of formative assessment. Kertas dibentangkan dalam the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.
- Leahy, S., Lyon, C., Thompson, M., & Wiliam, D. (2013). Classroom assessment that keeps learning on track minute-by-minute, day-by-day. *Educational Leadership*, 63(3), 18–24.
- Librera, W. L. (2014). Ensuring quality teaching and learning for New Jersey's students and educators. Diambil pada 16 Mac 2015 di <http://www.nj.gov/education/events/ctl2.pdf>
- Lyon, C., Wylie, C., & Goe, L. (2006, April). Changing teachers, changing schools. Kertas dibentangkan dalam the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.
- McKillip, J. (1987). *Need analysis: Tools for the human services and education*. Newbury Park, CA: Sage.
- Mohammed Sani Ibrahim & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2012). *Pengurusan Perubahan Peringkat Makro Dalam Pendidikan*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Muhammad Faizal A Ghani & Gary M. Crow. (2013). The practices of Professional Learning Communities: A Developed Country of Excellent School Leader's Perspectives. *Journal of Curriculum and Teaching*, 1,3,10- 27.
- National Staff Development Council. (2001). *Standards for staff development*. Oxford, OH: Author.
- North Carolina Department of Public Instruction. (2014). *Report and recommendations from the State Board of Education Teacher Retention Task Force*. Raleigh, NC: Author.
- Odden, A., Archibald, S., Fermanich, M., & Gallagher, H. A. (2014). A cost framework for professional development. *Journal of Education Finance*, 28 (1), 51-74.
- O'Sullivan, H. (2011). Leading and managing professional learning in schools. Dalam H. O'Sullivan & J. West-Burnham (Eds). *Leading and managing schools*. London: Sage, 111–125.
- Opfer, V. D., & Pedder, D. (2011). Conceptualizing teacher professional learning. *Review of Educational Research*, 81 (3), 376–407.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using SPSS for windows (version 10)*. Buckingham, UK: Open University Press.
- Reeves, J., McCall, J., & MacGilchrist, B. (2001). Change leadership: Planning, conceptualization, and perception. Dalam J. Macbeath & P. Mortimer (Eds.), *Improving school effectiveness*. Buckingham, UK: Open University Press.

- Rhodes, C., Stokes, M., & Hampton, G. (2004). *A practical guide to mentoring, coaching, and peer-networking: Teacher professional development in schools and colleges*. New York, NY: RoutledgeFalmer.
- Scheaffer, R. L., William Mendenhall., & Lyman Ott (2009). *Elementary survey sampling (14rd ed.)*. Boston Massachusetts: Duxbury Press.
- Seng T. W. (2005). Penyelidikan Tindakan: Perkembangan Profesionalisme Ke Arah Pengamalan Reflektif Dan Penambahbaikan Sekolah. Kuching: Maktab Perguruan Batu Lintang.
- Siffington, S., Washburn, S., & Elliott, K. (2011). Instructional coaching: Helping preschool teachers reach their full potential. *YC Young Children*, 6 (3), 12.
- Sparks, D. (2012). *Designing powerful professional development for teachers and principals*. Oxford, OH: National Staff Development Council.
- Speck, M. & Knipe, C. (2005). *Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools* (2nd ed.). Thousand Oaks: Corwin Press.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS quarterly*, 27, 425-478.
- Wilson, S. M., & Berne, J. (1999). Teacher learning and the acquisition of professional knowledge: An examination of research on contemporary professional development. Dalam A. Iran-Nejad & P. D. Pearson (Eds.), *Review of research in education*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Witkin, B. R. (1997). Need assessment kits, models, and tools. *Educational Technology*, 17(11),5-8.
- Wylie, C., & Ciofalo, J. (2006, April). One diagnostic item. Then what? Kertas dibentangkan dalam the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.