

CIRI-CIRI KUALITI GURU BAHARU LEPASAN PISMP

Ismail Hj Raduan Ph.D

Jabatan Penyelidikan dan Inovasi Profesionalisme Keguruan,
Institut Pendidikan Guru Kampus Ilmu Khas, Kuala Lumpur

ismail@ipik.edu.my

Norliza Binti Abdul Majid Ph.D

Fakulti Pendidikan,

Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim

norliza.majid@ipik.edu.my

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti ciri-ciri kualiti guru baharu yang diperlukan untuk dipraktikkan dalam kalangan guru lepasan PISMP. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kajian tinjauan sebagai reka bentuknya. Data diperolehi daripada soal selidik dan analisis dokumen yang diperolehi menggunakan item daripada Makkum Balas Kepuasan Pelanggan. Soal selidik ini ditadbirkan kepada guru-guru lepasan Program Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PISMP) dari IPGK Ilmu Khas, Kuala Lumpur berdasarkan skala Likert 5 dan soal terbuka. Sampel kajian terdiri daripada 99 orang guru daripada 133 populasi yang dikenal pasti ditempatkan di sekolah di Semenanjung Malaysia selama lebih daripada enam bulan. Data dianalisis secara deskriptif menggunakan peratusan, min dan sisihan piawai. Dapatan menunjukkan guru-guru baharu mempunyai ciri-ciri yang positif di samping mempunyai kelemahan tertentu. Lima ciri utama yang dippunyai oleh guru baharu adalah berupaya untuk bekerjasama dengan warga sekolah, mempunyai penampilan diri guru yang sesuai, berupaya menyesuaikan diri dengan budaya sekolah, mengamalkan sikap amanah dan mematuhi peraturan. Kelemahan yang dihadapi boleh di atasi dengan memberi penambahan ilmu melalui kursus dalam perkhidmatan khususnya dalam isu pendidikan semasa. Pengkaji mencadangkan agar guru-guru baharu perlu didedahkan dengan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan seperti KSSR, PBS dan lain-lain sebelum menghadapi realiti di alam pekerjaan serta PLC dalam pelaksanaan PdP di sekolah.

Kata kunci: kualiti guru baharu

PENGENALAN

Profesional guru merupakan profesion yang bersifat profesional dan menjadi kannya profesion pilihan yang dihormati dewasa ini. Guru perlu mempunyai ciri tertentu yang boleh dijadikan tanda aras kepada penentuan kualiti seorang guru. Ciri-ciri guru yang berkualiti ialah guru yang memenuhi keperluan pelajar dalam pelbagai aspek sama ada dari segi pembelajaran dan pengajaran (PdP), sahsiah, kemahiran, kepakaran dan pengurusan. Banyak kajian dijalankan untuk mencari hubungan antara kualiti PdP dan pencapaian murid yang diajar. Kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan iaitu kualiti guru dalam PdP akan menjadi faktor dalam menentukan kejayaan pelajar di sekolahnya (McCaffrey, Lockwood, Koretz, & Hamilton, 2003; Rivkin, Hanushek, & Kain, 2000; Rowan, Correnti & Miller, 2002; Wright, Horn, & Sanders, 1997). Kajian lain juga menunjukkan bahawa guru memberi kesan yang mendalam kepada pembelajaran murid (Kain, 1998; McCaffrey et al., 2003; Mendro, Jordan, Gomez, Anderson, & Bembry, 1998; Rivers, 1999; Sanders & Rivers, 1996). Zeichner (2003) menyarankan agar setiap guru baharu perlu diberi sokongan moral dan memberi persekitaran kerja yang menyeronokkan. Guru-guru baharu menganggap bahawa tahun-tahun pertama dalam kerjayanya menjadi tahun mencabar. Mereka perlu diberi sokongan oleh pihak pengurusan dan guru-guru berpengalaman sehingga dua tahun dalam kerjayanya (OECD TALIS, 2009).

Dalam komuniti sekolah, gabungan antara guru berpengalaman dan guru baharu akan memberi natijah yang baik sekiranya gabungan berkenaan dapat disalurkan kepada situasi yang bermakna dan profesional. Sekiranya guru yang berpengalaman dan terlatih dikatakan menghadapi pelbagai masalah dalam pengajaran dan pembelajaran, guru baharu yang tidak mempunyai pengalaman mengajar juga akan menghadapi masalah yang sama. Guru-guru baharu biasanya akan mengalami suatu kejutan budaya apabila ditempatkan di sekolah jika latihan yang diberikan tidak mencukupi untuk menjalankan tugasan praktik sekolah. Ramai guru baharu yang merasa kurang selesa mengajar di kelasnya yang pelajarnya mempunyai pelbagai karenah dan masalah (Berry, 2004; Public Education Network, 2003). Maka guru yang berpengalaman dan guru baharu perlu bergerak secara

bersama untuk menangani masalah atau isu tersebut. Keadaan ini akan mengurangkan rasa stress dan tekanan yang timbul semasa proses PdP berlangsung. Guru baharu ini perlu mempunyai pengetahuan asas yang kukuh untuk menangani pelajar yang pelbagai budaya ini dan berkemahiran untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh setiap pelajar (Zeichner, 2003). Berry (2004) dan Johnson et al. (2005) pula menyarankan agar guru baharu ini perlu berusaha untuk mengekalkan momentum kerjanya dan berusaha untuk membaiki kelemahan diri untuk menghadapi pelajarnya dan berupaya membuat penilaian yang baik kepada pelajarnya.

Di awal kerjaya sebagai guru baharu, guru berkenaan cuba untuk mengaplikasikan teori dan kerja praktik yang dipelajari semasa mengikuti kursus perguruan. Tetapi suasana sebenar di sekolah sangat berbeza berbanding suasana di alam latihan guru. Pada kebiasaannya, program yang mementingkan teori berbanding kerja praktis akan mempengaruhi prestasi guru baharu (Nottis, Feuerstein, Murray, & Adams, 2000; Kim & Roth, 2011). Menurut Pillay, Boulton Lewis, Wilss & Lankshear (2003) dan Kim & Roth (2011) pula, kepuasan guru baharu melaksanakan tugasan sehari-hari banyak dipengaruhi oleh aktiviti-aktiviti sebenar yang berlaku dalam di sekolahnya dan bagaimana orientasi yang telah dilalui oleh guru berkenaan semasa untuk menghadapi awal pekerjaannya. Contohnya, para penyelidik pendidikan seperti Veenman (1984); Knowles & Cole, (1994) dan Calderhead & Shorrock (1997) menyatakan bahawa majoriti guru yang mengajar pada beberapa tahun permulaan mengalami pelbagai masalah dalam pengajaran mereka. Antara masalah berkenaan adalah mengurus murid, menjalin hubungan yang baik dengan murid di dalam bilik darjah, menguasai isi kandungan pelajaran, merancang aktiviti yang melibatkan murid, memilih strategi terbaik yang boleh digunakan untuk membantu murid belajar, memantau pemahaman murid dan kesukarannya untuk menjadi ahli dalam struktur sosial sekolah.

Salah satu ciri lain untuk menentukan kualiti guru adalah cara pemikiran guru berkenaan. Dalam *21 st Century Education*, guru perlu sentiasa berfikiran kritis dan mempunyai kemahiran memberi alasan (*reasoning*) terhadap sesuatu masalah yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari. Apabila berhadapan dengan sesuatu masalah, guru berkenaan perlu mempunyai kemahiran memahami masalah, menentukan strategi yang akan digunakan, kemahiran melaksanakan tindakan, menilai keberkesanan strategi digunakan serta memberikan justifikasi penggunaan kaedah, strategi dan penyelesaian yang digunakan itu. Selain daripada itu, guru juga perlu berkemahiran berfikir aras tinggi (KBAT) boleh bagi membolehkan KBAT dapat digunakan sebagai strategi untuk menganalisis, menilai maklumat yang diterima dan menyatakan alasan terhadap tujuan dan tindakan yang diambil (*Partnership for 21st Century Skills*, 2008). Maka KBAT menjadi satu keperluan dalam menentukan kualiti guru.

Banyak kajian tentang masalah guru baharu. Kajian di Amerika Syarikat oleh Kelly (2004), Maciejewski (2007), Ingersol & Smith (2004) dan Smith & Ingersol (2004) menunjukkan bahawa lebih daripada 50% guru baharu meletak jawatan dalam tempoh lima pertama perkhidmatannya dan 30% meletak jawatannya dalam tempoh tiga tahun pertama. Keadaan ini disebabkan oleh *stress* dan kecewa dengan prestasi pada tahun pertama perkhidmatannya dan rakan-rakan sekerjanya tidak memberi sokongan kepadanya (Mandel, 2006). Selain itu, faktor lain yang menyebabkan guru-guru baharu ini meletak jawatannya dalam awal perkhidmatannya adalah kurang sokongan semasa menjalankan proses pembelajaran dan pengajaran (PdP), emosi dan perasaan yang sering terganggu, harapan yang terlalu tinggi yang diberikan oleh pihak pengurusan, kurangnya latihan-latihan profesional, tiada bimbingan dan tiada pencerapan secara formatif dan konsisten, iklim sekolah yang tidak membantu, budaya-budaya negatif yang diwujudkan oleh ahli di sekolahnya semasa guru berkenaan cuba melaksanakan idea-idea baharunya (Angelle, 2006; Curtner-Smith, Hastie, & Kinchin, 2008; Ingersoll & Smith, 2004; Maciejewski, 2007; Mandel, 2006). Mereka mencadangkan agar guru-guru baharu perlu mengikuti latihan persediaan atau induksi sebelum atau semasa mereka berada dalam tempoh tiga tahun pertama sebagai seorang guru baharu.

Menurut kajian yang dijalankan oleh Akademi Kepimpinan Pengajian Tinggi (AKEPT) (2011) menunjukkan bahawa kualiti guru berdasarkan sekolah merupakan satu faktor yang paling signifikan dalam menentukan keberhasilan murid. Faktor ini menjadikan antara faktor penentu kepada keberkesanan pengajaran di sekolah. AKEPT menambah hanya 50% pengajaran disampaikan dengan berkesan kerana penyampaian semasa proses pengajaran tidak melibatkan murid secukupnya, cara pengajaran lebih pasif serta berbentuk syarahan, mata pelajaran yang disampaikan lebih berfokus kepada pemahaman kandungan yang tidak mendalam dan tidak memberi tumpuan kepada kemahiran berfikir aras tinggi (PPPM, 2013). Ini menunjukkan bahawa pedagogi yang digunakan oleh guru merupakan faktor penting dalam menentukan kejayaan proses PdP di sekolah dan perlu diterjemahkan dalam bilik darjah. Faktor pedagogi dan faktor lain yang disebutkan di atas antara penyebab untuk memastikan kejayaan murid di sekolah. Ini dapat dilihat daripada dapatan oleh OECD (2013) menyatakan bahawa hanya 8% pelajar yang ber pencapaian tinggi dalam mata pelajaran sains berupaya mengenal pasti, menerangkan dan mengaplikasikan pengetahuan sains dan pengetahuan saintifik dalam kehidupan sehari-hari. Dapatkan ini menunjukkan cabaran besar yang akan dihadapi oleh 60 % guru yang berumur kurang 40 tahun di

Malaysia akan terus mengajar bagi tempoh 20 tahun lagi. Angka ini termasuklah guru-guru baharu yang bertugas di sekolah.

Dalam laporan PPPM (2013) juga dinyatakan bahawa kualiti guru merupakan penentu kejayaan paling penting dalam keberhasilan murid di peringkat sekolah. Kajian di Tennessee, Amerika Syarikat pada pertengahan 1990-an menunjukkan bahawa apabila dua murid berumur lapan tahun dengan prestasi sederhana diajar oleh guru yang berbeza prestasi – seorang berprestasi tinggi dan seorang lagi berprestasi rendah – prestasi pencapaian akademik murid tersebut berbeza sebanyak lebih daripada 50 poin persentil dalam tempoh tiga tahun. Dapatan yang sama juga diperoleh dalam kajian yang dijalankan di Dallas dan Boston (Amerika Syarikat) serta di England. Ini menunjukkan bahawa kualiti guru adalah antara faktor yang menentukan kejayaan sistem pendidikan di sekolah.

Daripada masalah-masalah yang wujud ini, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti ciri-ciri kualiti guru baharu yang diperlukan untuk dipraktikkan dalam kalangan guru lepasan Program Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PISMP) yang dikeluarkan oleh Institut Pendidikan Guru. Diharapkan hasilan ini boleh dijadikan satu maklumat penting dalam merangka etika dan garis panduan kepada nilai guru baharu dan memberi nilai tambah kepada guru dan pensyarah-pensyarah IPG semasa memberikan latihan kepada mereka.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menjadikan kajian tinjauan sebagai reka bentuknya. Data diperolehi daripada soal selidik dan analisis dokumen yang diperolehi menggunakan item daripada Maklum Balas Kepuasan Pelanggan. Soal selidik ini ditadbirkan kepada guru-guru lepasan Program Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PISMP) dari IPGK Ilmu Khas, Kuala Lumpur menggunakan skala Likert 5 kategori iaitu 1-Sangat Tidak Setuju, 2-Tidak Setuju, 3- Kurang Setuju, 4-Setuju dan 5-Sangat Setuju. Seramai 133 orang populasi terlibat dan guru-guru ini telah ditempatkan di sekolah di Semenanjung Malaysia selama lebih daripada enam bulan. Data kualitatif akan dikutip daripada guru-guru baharu yang berkhidmat di Selangor dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Wilayah Persekutuan Putrajaya. Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif menggunakan peratusan, min dan sisihan piawai dan soal terbuka. Instrumen kajian mengandungi tiga item profil peserta dan 16 item Kualiti Diri Guru Baharu. Interpretasi skor min berdasarkan Jadual 1 dan Manual Kualiti (MK) Pengurusan Perkhidmatan Pendidikan Keguruan Kementerian Pendidikan Malaysia memastikan guru baharu lulusan IPGM memenuhi 92% kehendak sekolah dari aspek kualiti diri, kemahiran dalam pengajaran dan pembelajaran, kebolehan mengurus kurikulum, dan kemampuan mengurus tugas-tugas di sekolah.

Jadual 1

Interpretasi skor min

Skor Min	Interpretasi
1.00 – 2.00	Tahap Rendah
2.01 – 3.00	Tahap Sederhana Rendah
3.01 - 4.00	Tahap Sederhana Tinggi
4.01 – 5.00	Tahap Tinggi

Sumber: Alias Baba (1992)

Item soal selidik telah dirintiskan dengan nilai kebolehpercayaan(α) instrumen berkenaan ialah 0.939. Dalam kajian ini guru-guru yang terlibat dikehendaki membuat refleksi kembali pengalaman yang telah dilaluinya serta melihat peristiwa-peristiwa yang tidak terduga berlaku dalam perkhidmatannya. Pengalaman-pengalaman yang dilalui ini akan membantu melakukan tugas-tugas sehari-hari.

DAPATAN KAJIAN

Seramai 99 orang guru terlibat dalam kajian ini. Mereka terdiri daripada 62 orang (62.6%) lelaki dan 37 orang (37.4%) perempuan. Semasa di IPGK IK mereka mengikuti kursus pengkhususan Pendidikan Khas (58.6%),

Pendidikan Jasmani dan Kesihatan (35.4%), Pengajian Melayu (5.1%) dan Pengajian Inggeris (1.0%). Lokasi pula, sampel mengajar di kawasan luar bandar sebanyak 54% dan bandar (45.5%).

Dapatan menunjukkan bahawa hanya sembilan item berada di atas min keseluruhan ($\text{min}=4.31$), dua item bersamaan dengan min keseluruhan dan lima item berada di bawah min keseluruhan. Berdasarkan Jadual 1 dan Jadual 2, ciri utama yang dipunyai oleh guru baharu ini ialah sentiasa bekerjasama dengan warga sekolah ($\text{min}=4.66$) dan min terendah sekali adalah penglibatan dalam komuniti setempat dengan min 3.95. Ciri-ciri ini ditunjukkan dalam Jadual 2 di bawah.

Jadual 1

Ciri-ciri kualiti guru baharu

Item	Min	S.D
1 Bekerjasama dengan warga sekolah	4.66	0.50
2 Penampilan diri guru	4.52	0.56
3 Menyesuaikan diri dengan budaya sekolah	4.51	0.60
4 Mengamalkan sikap amanah	4.49	0.54
5 Mematuhi peraturan	4.48	0.58
6 Komited terhadap tugas	4.41	0.66
7 Berfikiran positif	4.40	0.53
8 Kesanggupan menjalankan tugas secara sukarela	4.36	0.72
9 Keyakinan diri	4.32	0.55
Min keseluruhan	4.31	0.46
10 Sikap proaktif terhadap tugas	4.31	0.71
11 Melibatkan diri dalam aktiviti pembangunan profesionalisme	4.31	0.60
12 Menghadapi cabaran	4.23	0.59
13 Menepati masa	4.23	0.64
14 Kemahiran interpersonal	4.21	0.54
15 Kreatif dan inovatif	4.11	0.68
16 Penglibatan dalam komuniti setempat	3.95	0.67

Berdasarkan kepada Jadual 1, 15 daripada 16 item berada pada tahap yang tinggi yang mana minnya berada pada 4.01 – 5.00 dan hanya satu item sahaja yang berada di bawah min 4.0 iaitu penglibatan yang komuniti setempat. Dapatan daripada soal selidik ini juga dikukuhkan dengan dapatan daripada soalan terbuka yang menunjukkan bahawa guru-guru baharu ini mempunyai sifat-sifat yang positif.

Antara yang boleh dirumuskan adalah

- a) mempunyai sifat yakin, rajin, prihatin dan komited dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberi secara konsisten.
- b) sentiasa menunjukkan prestasi cemerlang dalam aktiviti PdP dan kokurikulum serta dapat berinteraksi dengan baik.
- c) menunjukkan sifat kepimpinan, kreatif, produktif dan inovatif dalam memberi pelbagai idea.
- d) sentiasa berfikiran positif, bersedia menerima teguran dan sentiasa berusaha untuk memperbaiki diri.
- e) bersedia menerima arahan dan melaksanakannya dengan baik.
- f) berupaya menyesuaikan diri dengan iklim sekolah.

Selain daripada kekuatan, kelemahan guru baharu dapat diperolehi daripada soal terbuka untuk pentadbir sekolah berkenaan. Antara kelemahannya adalah

- a) mengaplikasikan kaedah dan kemahiran secara kritis terhadap proses PdP di dalam dan di luar bilik darjah serta lemah menguruskan pelajar bermasalah.
- b) kurang mahir dalam ICT,
- c) kurang kemahiran interpersonal,
- d) komunikasi kurang berkesan
- e) kurang kemahiran pengurusan fail dan kewangan
- f) kurang kemahiran dalam memahami prosedur dan protokol dalam kerjaya sebagai guru.
- g) kurang daya ketahanan mental, fizikal, keyakinan diri dan motivasi semasa menghadapi murid-murid.

PERBINCANGAN

Kualiti guru sukar ditunjukkan secara nyata kerana ianya merupakan suatu bentuk nilai. Maka kualiti guru dapat diterjemahkan melalui aktiviti yang dilakukan oleh guru baharu berkenaan. Aktiviti ini merupakan aktiviti rutin yang berlaku dalam kehidupan seharian di sekolah atau di organisasi mereka.

Berdasarkan kepada dapatan kajian di atas, kualiti guru baharu merujuk kepada sikap yang positif terhadap pengurusan organisasi, pengurusan bilik darjah, penglibatan guru dalam pembelajaran dan pengajaran dan tugas yang diberikan oleh guru dan pentadbir. Sikap yang positif ini berkeupayaan untuk meneraju kualiti diri dan mengubah suasana yang berlaku di sekolah. Melihat kepada dapatan ini, sikap positif merangkumi semua aspek yang dibincangkan di atas. Antaranya ialah boleh kerjasama dengan warga sekolah, berkeupayaan menyesuaikan diri dengan budaya sekolah, komited dengan tugas yang diberikan, berfikiran positif, sanggup menjalankan tugas secara suka rela, mempunyai sikap pro aktif kepada tugas yang diamanahkan. Sifat positif melalui soal selidik ini didokong dengan dapatan daripada temu bual daripada pengurus sekolah. Pengurus sekolah atau Guru Besar menyatakan bahawa guru berkenaan mempunyai sifat yakin, rajin, prihatin dan komited dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberi secara konsisten. Dapatkan ini dikongsikan dengan dapatan oleh *Bill & Melinda Gates Foundation* (2013) yang menunjukkan bahawa sikap guru yang positif berupaya mengubah persekitaran kerja, cara pemikiran guru dan mengubah paradigma guru daripada sesuatu yang gagal kepada sesuatu yang berjaya. Selain itu Aslam & Kingdon (2007) menekankan bahawa pencapaian pelajarnya di sekolah banyak dipengaruhi oleh apa yang berlaku di bilik darjah dan kemahiran guru untuk menyelesaikan masalah yang berlaku di dalam bilik darjah.

Sebelum guru-guru ini ditempatkan di sekolah, mereka telah menimba pengalaman praktikal semasa menjalani latihan amalan profesional (praktikum) di sekolah. Selain itu, mereka juga telah didedahkan dengan teori yang diberikan di institut pengajian dalam bidang perancangan, pemantauan dan penilaian amalan profesional ini. Antara kemahirannya adalah guru baharu dikehendaki memastikan keadaan bilik PdP berkeadaan kemas dan tersusun rapi dengan dibekalkan bahan-bahan pembelajaran yang bersesuaian dengan objektif pembelajarannya. Mereka juga menunjukkan sifat kepimpinan, kreatif, produktif dan inovatif dalam memberi pelbagai idea semasa menjalankan tugas yang diberikan. Hasilnya guru ini berupaya menyesuaikan diri dengan iklim sekolah.

Selain itu, Rancangan Pelajaran Harian (RPH) dan bahan-bahan sokongan dalam proses pengajaran juga perlu disediakan. Guru-guru berpengalaman boleh dijadikan mentor dalam bidang-bidang tertentu kerana guru-guru yang berpengalaman perlu menunjukkan keupayaan sebenar dalam pencapaian PdPnya termasuklah penglibatan guru berkenaan dalam komuniti profesional, bersama-sama mengambil bahagian dalam meningkatkan pelajaran dan memberi tunjuk ajar dalam latihan pedagogi (Burchinal, Mashburn, Pianta, & Vandergrift, 2009). Guru-guru baharu ini pula sentiasa berfikiran positif, bersedia menerima teguran dan sentiasa berusaha untuk memperbaiki diri. Di sinilah perlunya hubungan yang baik antara guru baharu dan guru berpengalaman agar mereka saling melengkap antara satu sama lain.

Guru-guru juga digalakkan untuk merancang bagaimana mengelakkan masa yang terbuang akibat daripada ketidakcekapan dalam pengurusan bilik darjah yang menjadi rutin. Apakah tindakan yang boleh diambil oleh guru semasa pertukaran waktu PdP. Proses PdP akan terurus rapi dengan adanya perancangan dalam pelajarannya. Aktiviti berbentuk *hands-on* yang membantu *learning object* akan menambah penglibatan murid dalam proses PdP berkenaan. Aktiviti-aktiviti yang terancang sebegini akan meningkatkan keupayaan murid dalam pembelajarannya dan mengurangkan keraguan yang selalu dirasai oleh ibu bapa murid. Ibu bapa yang prihatin akan sentiasa mengikuti perkembangan yang dilalui oleh anaknya di sekolah dan sentiasa mempunyai ekspektasi yang tinggi kepada sekolah sebagai institusi pendidikan yang dipercayai.

Selain itu, personaliti guru juga memainkan peranan utama kerana ianya berupaya mempengaruhi pembelajaran dan pengajaran di bilik darjah. Personaliti guru sering menjadi perhatian murid-murid. Guru yang sentiasa menepati masa, mempunyai kemahiran interpersonal dengan murid di dalam bilik atau di luar bilik, mempunyai sifat sabar, mudah mesra, bertimbang rasa, kesediaan mendengar, kesediaan menerima kritikan, rajin, adil, periang dan berdedikasi akan mencerminkan personaliti diri seseorang guru itu untuk menjadi pendidik yang sejati. Guru juga perlu mempunyai sifat yang kreatif dan inovatif bagi membolehkan guru mencapai prestasi yang tinggi. Sifat kreatif dan inovatif yang ada pada guru itu, akan mewujudkan pengajaran guru yang lebih menyeronokkan, diminati dan meninggalkan kesan kepada pelajar dan secara tidak langsung berupaya mempengaruhi murid untuk terus belajar. Personaliti guru akan menjadi cerminan yang sering menjadi bahan penilaian yang dibuat bersama oleh anggota masyarakat khasnya pelajar dan ibubapa.

Guru juga perlu sentiasa melakukan refleksi dan membuat kritikan terhadap diri sendiri. Kritikan ini boleh dilakukan terhadap sikapnya semasa menjalankan proses PdP dan pendekatan atau strategi PdP yang digunakan dan keupayaan untuk memberi semangat juang dan terus belajar kepada muridnya. Semasa menjalankan proses PdP, antara kemahiran yang perlu dikuasai oleh guru baharu adalah kemahiran membuat perancangan PdP, pelaksanaan PdP, pemantauan PdP dan penilaian PdP. Dalam bidang perancangan, guru perlu mempunyai berkemahiran dalam bidang pengetahuan dan strategi penyampaian yang akan dilaksanakan dan perancangan untuk melaksanakan pentaksiran. Semasa pelaksanaan PdP pula, guru berkeupayaan untuk menyampaikan isi kandungannya dengan menggunakan strategi pedagogi yang dirancang, menggunakan sumber pendidikan, berkemahiran untuk berkomunikasi dengan murid dan bahan, menggunakan teknik penyoalan dan melibatkan murid dalam aktiviti PdP. Semasa penilaian PdP, guru juga perlu tahu bagaimana mentafsirkan hasil taksiran yang dibuatnya dan membuat penilaian prestasi murid.

Ciri-ciri kualiti yang dipunyai oleh guru baharu akan membolehkan seorang guru itu menuju ke arah kerjaya yang profesional. Sebagai guru yang profesional, guru perlu melaksanakan kerjayanya dengan sepenuh hati, bersedia menanggung semua kemungkinan dan akibat yang sesuai dengan nilai profesi ini. Guru baharu juga berusaha untuk membentuk murid-murid untuk memiliki akhlak yang mulia dan mempunyai nilai-nilai murni yang tinggi ini. Pandangan ini selari dengan pandangan Ragbir Kaur(2007).

Antara cadangan yang boleh diberikan bagaimana hendak meningkatkan sikap kualiti guru baharu ini adalah:

- a) Guru baharu memerlukan aktiviti bimbingan dan sokongan dalam pembelajaran sepanjang hayat untuk menjadikannya suatu komuniti yang berpengetahuan. Ini selaras dengan cadangan oleh OECD(2009).
- b) Program *mentoring* boleh dijadikan salah satu aktiviti bimbingan dan sokongan khususnya dalam membina keyakinan diri dan *self-esteem* semasa mengurus, mengarah dan melaksanakan PdP di bilik darjah (Fletcher, 2000, 2012).
- c) Menjalankan kerjasama dalam komuniti melalui aktiviti berbentuk *Professional Learning Community* (PLC) atau Komuniti Pembelajaran Profesional. PLC merupakan salah satu aktiviti yang menjadi trend dan perkembangan pendidikan negara maju dewasa kini. Aktiviti dalam PLC akan digunakan untuk meningkatkan komuniti pembelajaran profesional dan berupaya meningkatkan profesionalisme guru. Ini selari dengan cadangan dalam *21 st Century Education* yang menekankan aspek budaya kolaboratif. PLC juga akan memastikan pembelajaran murid tercapai atau kemenjadian murid dan memberi fokus kepada pencapaian. PLC ini boleh dipanjangkan melalui aktiviti berbentuk dialog mengenai hasil refleksi PdP dalam bilik darjah, mencari fokus atau kehendak dalam pembelajaran di sekolah, berkorporatif semasa proses PdP atau menjalankan penyelidikan tindakan, berkongsi pengalaman dalam norma dan nilai guru (BPG, 2013). Bolam et al., (2005), Supovitz (2002) dan Vescio, Ross & Adams (2008) menyarankan Model PLC yang akan dibina perlu berdasarkan kepada dua andaian utama:
 - a. perkembangan terhadap pengetahuan dan pembelajaran dalam kalangan guru banyak dipengaruhi oleh keadaan sosial dan pengalaman di tempat kerja dan boleh dipertingkatkan melalui interaksi dan aktiviti pertukaran refleksi penyertaan guru semasa berlangsungnya PLC akan berupaya mengubah amalan pengajaran dan meningkatkan aktiviti pembelajaran pelajar

Antara strategi lain adalah menjalankan pembimbng rakan sebaya (*peer coaching*), jejak pembelajaran (*learning walk*) dan sesi perkongsian (*sharing sessions*). Ini juga adalah antara aktiviti yang dicadangkan oleh NKRA.

Berkeupayaan untuk menghasilkan *lesson study* yang bermutu berdasarkan ciri dan matlamat kelas yang diajar. Menjadikan budaya penyelidikan dalam kalangan guru baharu. Usaha ini perlu diterapkan dengan mengadakan kolaboratif antara guru baharu dan guru berpengalaman. Hasil penyelidikan tindakan boleh digunasama antara guru dan ini akan memberi impak kepada perancangan kurikulum yang diadakan di sekolah berkenaan.

Guru baharu perlu didedahkan dengan kemahiran pengurusan bilik darjah seperti menangani masalah disiplin murid serta kemahiran pengurusan sekolah seperti membuat jadual waktu.

guru baharu disyaratkan mengikuti program pengurusan kualiti diri dan kepimpinan pendidikan serta program bina semangat insaniah.

Memperbanyak kursus/bengkel yang lebih menjurus kepada kemahiran praktikal berkaitan bidang tugas dan berkaitan perubahan dalam sistem pendidikan seperti KSSR, MBMMBI dan lain-lain.

Guru baharu perlu meningkatkan kemahiran komunikasi, sahsiah dalam diri serta didedahkan dengan etika profesionalisme keguruan sebelum menghadapi realiti di alam pekerjaan.

Mereka juga perlu diberi masa untuk untuk menjadi mahir dan menyesuaikan diri dalam aspek membuat keputusan dan menguruskan masa.

Pihak pengurusan sekolah perlu mengiktiraf kejayaan yang diperolehi oleh guru-guru di sekolahnya. Dapatkan kajian menunjukkan bahawa sekolah yang memberi penghargaan terhadap kejayaan-kejayaan yang dicipta oleh

guru mereka berupaya menaikkan semangat guru berkenaan dan menjadikannya lebih berkesan dalam tugasannya sehari-hari (Hopkins & Ainscow, 1993; Teddlie & Reynolds, 2000).

RUJUKAN

- Berry, B. (2004). Recruiting and retaining “highly qualified teachers” for hard-to-staff schools. *NASSP Bulletin* 88, 5–27.
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A. & Smith, M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. Research Report 637. London: DfES and University of Bristol.
- Calderhead, J. dan Shorrock, S. B. (1997). *Understanding teacher education: Case studies in the professional development of beginning teachers*. London: The Falmer Press
- Hopkins, D. & Ainscow, M. (1993). *Making sense of school improvement: An interim account of the IQEA project*. Paper presented to the ESRC Seminar Series on School Effectiveness and School Improvement, Sheffield.
- Johnson, S. M., Berg, J. H., & Donaldson, M. L. (2005). *Who stays in teaching and why: A review of the literature on teacher retention*. The Project on the Next Generation of Teachers: Harvard Graduate School of Education.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. 2013. *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015*.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. 2013. *Pembelajaran Profesional Komuniti*. Bahagian Pendidikan Guru.
- Kim, K. & Roth, G. (2011). Novice Teachers and Their Acquisition of Work-Related Information. *Current Issues in Education*, 14(1).
- Knowles, G. dan Cole, A. L. (1994). *Through preservice teachers' eyes: Exploring field experiences through narrative and inquiry*. New York: Merrill.
- Nottis, K., Feuerstein, A., Murray, J., & Adams, D. (2000). The teacher belief inventory: Measuring the theoretical and practical orientations of preservice teachers. *Education, Novice Teachers*. 121(1), 90
- OECD (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments. First Results from TALIS*. Paris: OECD Publications <http://www.oecd.org/dataoecd/17/51/43023606.pdf>
- OECD. (2006). *21st Century Learning: Research, Innovation and Policy Directions from Recent OECD Analyses*.
- OECD. (2009). *21st Century Learning: Research, Innovation and Policy. Directions from recent OECD analyses*.
- Pillay, H., Boulton-Lewis, G., Wilss, L., & Lankshear, C. (2003). Conceptions of work and learning at work: Impressions from older workers. *Studies in Continuing Education*, 25(1), 95-111.
- Public Education Network. (2003). *The voice of the new teacher*. Washington, DC: Public Education Network.
- Ragbir Kaur a/p Joginder Singh. 2007. *Panduan Ulangkaji Pendidikan Untuk KPLI Sekolah Menengah dan Sekolah Rendah*. Kumpulan Budiman Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.
- Supovitz, J.A. (2002). *Developing communities of instructional practice*. Teachers College Record, 104, 2, 127-146.

- Teddlie, C. & Reynolds, D. (2000). *The International Handbook of School Effectiveness Research*. London: Falmer.
- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143–178.
- Vescio, V., Ross, D. & Adams. A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24, 80-91.
- Zeichner, K. M. (2003). The adequacies and inadequacies of three current strategies to recruit, prepare, and retain the best teachers for all students. *Teachers College Record*, 105(3), 490–519.