

**SIKAP GURU PELATIH TERHADAP PEMENTORAN DI
SEBUAH MAKTAB PERGURUAN DI SABAH SEWAKTU
MENJALANI LATIHAN MENGAJAR PADA SEMESTER
ENAM**



OTHMAN BIN LEON

**SCHOOL OF EDUCATION AND SOCIAL DEVELOPMENT
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2004**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN TESIS

JUDUL : _____

IJAZAH : _____

SAYA : _____ SESI PENGAJIAN : _____
(HURUF BESAR)

Mengaku membenarkan tesis *(LPSM/Sarjana/Doktor Falsafah) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

☐

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☐

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh:

(TANDATANGAN PENULIS)

Alamat Tetap: _____

TARIKH: _____

(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

(NAMA PENYELIA)

TARIKH: _____

Catatan:

*Potong yang tidak berkenaan.

*Jika tesis ini SULIT dan TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

*Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana Secara Penyelidikan atau disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).

PERAKUAN

Saya mengaku bahawa disertasi ini adalah usaha saya sendiri
kecuali nukilan-nukilan dan ringkasan yang setiapnya
telah saya nyatakan sumbernya.

.....
(OTHMAN BIN LEON)

10 JANUARI, 2004



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

UMS

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGHARGAAN

Terlebih dahulu ingin saya panjatkan kesyukuran ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah dan izinNya telah mengurniakan keceriaan minda dan ketenangan jiwa serta fikiran bagi membolehkan saya menyiapkan tugas ini.

Sekalung penghargaan ditujukan khusus kepada penyelia tugas ini kerana telah banyak mencurahkan ilmu, membimbing serta memberikan panduan dari persediaan awal tugas hinggalah ianya selesai. Tidak lupa juga segala jasa para pensyarah, terutamanya pensyarah-pensyarah di Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Sabah. Tidak lupa juga jasa yang pernah dicurahkan oleh Allahyarham Profesor Dr. Muhamad Hj. Yusof yang tidak jemu-jemu mencurahkan ilmu terutamanya dalam tunjuk ajar menggunakan perisian SPSS. Terima kasih juga ditujukan kepada Profesor Madya Dr. Saleh, pensyarah Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial kerana sudi menyemak desertasi ini.

Penghargaan ini juga ditujukan kepada rakan-rakan sejawatan di tempat bertugas, terutamanya Puan Rosemary Layat, Encik Mad Amin Mad Yusuf, Encik Tommy Hj. Nollie dan Encik Sunil Mookerji yang sudi memberi tunjuk ajar dan input-input yang sangat berfaedah dalam usaha saya menyiapkan desertasi ini.

Akhir sekali setinggi-tinggi ucapan dan terima kasih buat keluarga tercinta kerana bantuan dan kesabaran mereka di sepanjang pengajian sarjana saya.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

KANDUNGAN

Tajuk	Muka surat
Bab 1.	
Pendahuluan	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang	1
1.3 Pementoran	2
1.4 Mentor	3
1.5 Rasional	8
1.6 Pernyataan Masalah	9
1.7 Kerangka Teoritikai	11
1.8 Objektif Kajian	12
1.9 Persoalan Kajian	13
1.10 Batasan-batasan Kajian	14
1.11 Defenisi Operasional	15
1.12 Signifiken Kajian	17
1.13 Rumusan	17

Bab 2

Tinjauan Bacaan Berkaitan

2.1	Pengenalan	19
2.2	Teori-teori	19
2.2.1	Teori 'The Zone of Proximal Development'	20
2.2.2	Pembelajaran dan Interaksi: Teori Perantisan Kognitif.	22
2.3	Model-model Pementoran	24
2.4	Perkara-perkara Dalam Pementoran	25
2.4.1	Perancangan	25
2.4.2	Pencerapan	27
2.5	Kemahiran-kemahiran Pementoran	30
2.5.1	Mendengar secara aktif	30
2.5.2	Bercakap dan berbincang	31
2.6	Refleksi Dalam Pementoran	31
2.7	Kajian-kajian Yang Telah Dilakukan	32
2.7.1	Pementoran	33
2.7.2	Interpretasi mentor terhadap peranannya	34
2.7.3	Persepsi mentee tentang pementoran	35
2.7.4	Kekangan dan cabaran dalam pementoran	37
2.8	Rumusan	40

Bab 3

Metodologi Kajian

3.1	Pengenalan	41
3.2	Sampel Kajian	42
3.3	Instrumentasi	43
3.3.1	Soal selidik	43
3.3.2	Temduga berstruktur	47
3.4	Kesahan	47
3.5	Pentadbiran Instrumen Kajian	48
3.6	Analisis Data	49
3.6.1	Analisis yang yang digunapakai bagi menjawab objektif kajian	49
3.6.2	Item-item soal selidik	49
3.6.3	Temuduga berstruktur	50
3.7	Rumusan	51

Bab 4

Dapatan Kajian

4.1	Pengenalan	52
4.2	Analisis Dapatan Kajian	53
4.3	Pembentangan Dapatan	56
4.3.1	Analisis maklum balas guru-guru pelatih terhadap pelbagai aspek pementoran	58
4.4	Rumusan	69

Bab 5

Kesimpulan, Perbincangan dan Cadangan

5.1	Pengenalan	70
5.2	Kesimpulan dan Perbincangan Dapatan	70
5.2.1	Persoalan kajian 1	
	Sejauh manakah guru-guru pelatih menunjukkan sikap mereka terhadap peranan-peranan yang dimainkan oleh mentor dalam membantu mereka ke arah perkembangan profesional?	71
5.2.2	Persoalan kajian 2	
	Apakah bentuk-bentuk perhubungan pementoran yang dianggap oleh guru-guru pelatih sebagai membantu mereka berkembang secara profesional dan personal?	74
5.2.3	Persoalan kajian 3	
	Apakah bentuk-bentuk bantuan dan tunjuk ajar yang diberikan oleh mentor sewaktu sesi pencerapan dapat meningkatkan pengetahuan, pengalaman serta kompetensi guru-guru pelatih dalam melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran mereka dalam bilik darjah?	77
5.2.4	Persoalan kajian 4	
	Apakah harapan guru-guru pelatih tentang kualiti-kualiti yang harus dimiliki oleh mentor-mentor mereka?	78
5.3	Rumusan	80
5.4	Cadangan-cadangan Untuk Kajian Lanjutan	80
	Bibliografi	82
	Senarai Lampiran	86

SENARAI JADUAL

Bilangan	Perkara/Tajuk	Muka surat
Jadual 1	Nombor-nombor Item Peranan-peranan Mentor	45
Jadual 2	Nombor-nombor Item Perhubungan Pementoran	45
Jadual 3	Nombor-nombor Item Isi Kandungan Sesi Pementoran	46
Jadual 4	Nombor-nombor Item Kualiti-kualiti Mentor	46
Jadual 5	Jantina Responden	53
Jadual 6	Pengalaman Mengajar Responden	53
Jadual 7	Bilangan Tahun Pengalaman Mengajar	53
Jadual 8	Pencerapan Oleh Pensyarah Berpengalaman Dan Kurang Berpengalaman	54
Jadual 9	Kekerapan Pencerapan	54
Jadual 10	Perbandingan Skor Min dan Sisihan Piawai Antara Konstruk	54
Jadual 11	Peranan Mentor	58
Jadual 12	Perhubungan Semasa Pencerapan	61
Jadual 13	Sesi Pencerapan	64
Jadual 14	Kualiti Mentor	67

JADUAL GAMBARAJAH**Rajah 1****Kitaran pengajaran****20**

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRAK

Sikap Guru Pelatih Terhadap Pementoran di Sebuah Maktab Perguruan di Sabah Sewaktu Menjalani Latihan Mengajar Pada Semester Enam.

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji sikap guru-guru pelatih semester enam (akhir) terhadap proses pementoran yang mereka lalui sewaktu latihan mengajar. Aspek pementoran yang disentuh dalam kajian ini termasuklah peranan-peranan yang dimainkan oleh mentor, hubungan mentor-mentee sewaktu pementoran dan kualiti-kualiti yang seharusnya dimiliki oleh setiap mentor. Sampel kajian adalah terdiri daripada guru-guru pelatih Kursus Diploma Perguruan Malaysia yang telah menjalani praktikum mereka selama empat belas minggu. Kajian ini berlandaskan kepada perspektif teori pembelajaran Vygotsky iaitu Zon Perkembangan Proksimal, dan Teori Perantisan Kognitif yang berkaitan dengan pembelajaran dan interaksi. Kajian ini juga berlandaskan premis bahawa bagi memastikan mentor dan mentee mendapat manfaat yang maksimum hasil dari proses pementoran ini, gabungan model-model pementoran iaitu Model Perantisan, Model Kompetensi dan Model Reflektif adalah perlu. Empat persoalan kajian telah dikemukakan bagi tujuan kajian ini dan instrumen yang digunakan bagi pengumpulan data iaitu soal selidik dan temuduga berstruktur. Data kuantitatif dianalisis menggunakan perisian SPSS manakala untuk data kualitatif, senarai atribut yang telah dikenal pasti terlebih awal digunakan. Hasil kajian ini mendapati bahawa kebanyakan guru pelatih sama ada sangat bersetuju atau setuju bahawa pelbagai peranan yang telah dimainkan oleh mentor telah membantu mereka dalam perkembangan dan kemajuan diri dari segi profesional, bahawa hubungan mentor-mentee yang baik adalah penting bagi kejayaan pementoran, dan juga sepuluh kualiti mentor yang dinyatakan telah banyak membantu guru-guru pelatih berkembang secara profesional dan personal. Kesimpulannya, guru-guru pelatih mempunyai sikap yang positif terhadap proses pementoran kerana pementoran telah dapat meningkatkan potensi diri guru-guru pelatih dari aspek profesional dan personal. Dapatan kajian ini mungkin boleh digunakan di maktab-maktab perguruan lain di Malaysia.

ABSTRACT

Teacher Trainees' Attitude Towards Mentoring At A Teacher's College During Teaching Practice In Sixth Semester.

The purpose of this study was to investigate final year trainees' attitude about mentoring during their teaching practice. The mentoring aspects in this study include the roles of a mentor, the relationship between mentor and mentee during mentoring and the qualities that a mentor should have. The sample for the study comprised teacher trainees that had undergone teaching practice for fourteen weeks. The theoretical perspectives guiding this study were drawn from Vygotsky's learning theory, The Zone of Proximal Development, and The Cognitive Apprenticeship Theory concerning learning and interaction. The study also rested on the premise that in order for both mentor and mentee to gain the most out of mentoring, it should incorporate a combination of all three models, namely, The Apprenticeship Model, The Competence Model, and The Reflective Model. Four research questions were raised for this study, and the instruments used in collecting data, the questionnaire and the structured interview. The SPSS software was used to analyse the quantitative data, while the data from structured interview was analysed using a predetermined list of attributes. It was found that most of the trainees either strongly agreed or agreed that the various roles played by their mentors had helped them to develop professionally, that a good mentoring relationship is important, and that the ten mentor qualities raised had helped them gain both professionally and personal development. It is concluded that teacher trainees have the positive attitude towards mentoring because mentoring had raised their potential from professional and personal aspect. The findings of this research may be used at other teacher's college in Malaysia.

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Dalam bab ini, latar belakang, rasional, kerangka teoritikal, pernyataan masalah, objektif-objektif, soalan-soalan kajian, definisi operasional, batasan kajian dan signifikan kajian ini dibentangkan. Bahagian akhir merumuskan isi keseluruhan bab ini.

1.2 Latar belakang

Sistem kaedah pementoran telah diperkenalkan ke dalam sistem pendidikan di Malaysia pada Julai 1996. Program ini telah diperkenalkan oleh Bahagian Pendidikan Guru (BPG), Kementerian Pendidikan Malaysia bagi memastikan semua guru pelatih di maktab-maktab perguruan Malaysia diberikan bimbingan dan peluang yang diperlukan bagi meningkatkan perkembangan mereka dalam aspek personal dan profesional (Kementerian Pendidikan Malaysia, 1996).

Pementoran terhadap guru-guru pelatih yang mengikuti latihan mengajar (praktikum) mula diperkenalkan kira-kira dua tahun selepas diperkenalkan dalam sistem pendidikan negara. Oleh kerana baru dalam dunia pendidikan, para guru pelatih akan mengharapkan pensyarah yang berpengalaman sebagai tempat rujukan dan bimbingan. Oleh itu, pementoran dilihat sebagai saluran bagi membantu guru-

guru pelatih untuk mengatasi pelbagai rintangan yang mungkin guru-guru pelatih tempohi pada tahap ini dalam kerjaya guru-guru pelatih, dan dengan ini membantu perkembangan guru-guru pelatih secara profesional dan personal.

Di sepanjang tiga tahun kursus persediaan perguruan, guru-guru pelatih yang mengikuti Kursus Diploma Perguruan Malaysia (KDPM) adalah diperlukan untuk menjalani dua fasa latihan mengajar. Fasa pertama semasa guru-guru pelatih berada di semester empat pengajian selama lapan minggu, dan fasa dua semasa guru-guru pelatih berada di semester enam yang berjalan selama empat belas minggu (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2002). Seorang pensyarah pembimbing (mentor) dilantik kepada sekumpulan dua atau tiga orang guru pelatih (bergantung kepada jumlah guru pelatih dan pensyarah) bagi setiap fasa latihan mengajar. Mentor yang dipilih diberi kursus pementoran oleh personel yang berkeelayakan dan berpengalaman di peringkat maktab sebelum dilantik sebagai mentor. Di sepanjang tiga tahap kursus dijalankan, para pensyarah didedahkan kepada pelbagai aspek pementoran seperti kemahiran pementoran dan kompetensi, peranan mentor, kualiti-kualiti yang harus ada pada mentor, perhubungan semasa pementoran, dan sebagainya.

1.3 Pementoran

Pementoran adalah satu aktiviti yang mempunyai banyak interpretasinya dan bertambah penting sebagai satu mod dalam perkembangan profesional pendidikan. Penangguhan dalam pementoran ialah seorang rakan atau mentor boleh mempermudah perkembangan profesional seorang guru baru ataupun seseorang

yang baru dalam kerjayanya. Interpretasi yang diutarakan oleh Anderson dan Shannon (1998) adalah yang paling tepat dalam konteks kajian ini. Kedua-dua penulis mengkonsepsualkan pementoran sebagai;

'A process in which a more skilled or more experienced person, serving as a role model, teaches, sponsors, encourages, counsels and befriends a less skilled or less experienced person for the purpose of promoting the latter's professional or/and personal development. Mentoring functions are carried out within the context of an ongoing, caring relationship between the mentor and the protégé.'

(Anderson & Shannon, 1998, m. s. 39).

Ini menunjukkan bahawa pementoran menggalakkan pembentukan perhubungan profesional dan personal dalam membantu dan membimbing mentee. Bush, Coleman, Wall dan Burnham (1998) menyimpulkan perkara ini dengan menyatakan pementoran adalah satu konsep pelbagai rupa, menggabungkan bantuan peribadi dan perkembangan profesional ke arah meningkatkan lagi kompetensi.

1.4 Mentor

Mengikut Galvez-Hjornevik (1986) istilah mentor telah diambil dari Odyssey karangan Homer, dimana Athene mengambil peranan sebagai Mentor, sahabat karib Odyssey, dan diberi tanggungjawab untuk mengasuh Telemachus (anak Odyssey) bila ayahnya pergi berjuang dalam peperangan. Jadi, terminologi mentor itu membawa pengertian pengasuh yang dipercayai, kaunselor, dan pertalian mentor-mentee adalah satu perhubungan yang penuh bermakna. Clawson (1980 dlm. Galvez-Hjornevik, 1986)

menyatakan bahawa perhubungan antara Mentor dan Telemachus bukan suatu perhubungan yang mudah. Clawson menyatakan;

'... it was Mentor's difficult task to help Telemachus see the error in his judgement in a way that would allow the young protégé to grow in wisdom and not in rebellion.'

(Galvez-Hjornevik, 1986, m.s. 6).

Perkara yang sama harus dilakukan oleh setiap mentor terhadap menteenya yang sedang menjalani latihan mengajar. Galvez-Hjornevik mengambil kesimpulan bahawa perkataan mentor pada hari ini telah digunakan secara longgar dengan membawa erti guru, jurulatih, rol model positif, pengembang bakat, pembuka pintu (ilmu), pelindung, penganjur, dan ketua yang berjaya tetapi ia hanya boleh dipakai terhadap yang memainkan peranan-peranan tersebut. Pada hakikatnya adalah dipercayai secara umum, para mentor haruslah berpengalaman dan pemandu serta penasihat yang boleh dipercayai, dipilih secara teliti dan dilatih. Ini bagi memastikan para mentor adalah resos yang penting kerana para mentor memiliki kecerdasan pengetahuan praktikal dan mampu berkongsi dengan pelajar dengan tujuan mempertingkatkan amalan (Stephens, 1996).

Mentor dianggap oleh Shaw (1992) sebagai satu sumber maklumat bagi para guru yang baru lulus mengenai kandungan subjek, cara-cara mengajar, isu-isu latihan dan prosidur sosial. Secara ringkasnya, mentor harus memenuhi beberapa peranan seperti sebagai rol model dan seorang instruktur pengajaran pelajarannya (Mynard & Furlong, 1994) satu sumber informasi sebagai petunjuk dan nasihat (Hawkey, 1998) seorang penyelidik yang merangsang refleksi seorang pelajar terhadap pengajarannya (Feiman-Nemser & Parker, 1993; Maynard & Furlong, 1994; Tomlinson, 1995) seorang penilai (Martin, 1996) seorang pencabar (Martin, 1996) seorang penyumbang

kepada pengenalan terhadap dunia pendidikan (Feiman-Nemser & Parker, 1993) dan seorang jurulatih atau penyokong (Hawkey, 1998; Calderhead & Shorrock, 1997; Tomlinson, 1995). Peranan-peranan tersebut yang akan dikaji oleh penulis disertasi ini.

Bagi pementoran berlaku, dua orang individu mesti wujud: mentor dan mentee. Ini memerlukan satu bentuk perhubungan. Satu perhubungan mentor yang baik ialah fokus ditumpukan terhadap pengembangan dan pengrealisasian pembelajaran dan pengajaran yang jitu dalam konteks perhubungan yang saling mengambil berat (Feiman-Nemser, 1998). Semasa mentor berinteraksi dengan mentee, para mentor membawa bersama nilai-nilai dan kepercayaan tentang pembelajaran dan pengajaran (Elliot & Calderhead, 1993; Tomlinson, 1995).

Sokongan sosial dan emosi yang diberikan oleh seorang mentor kerap kali merupakan satu faktor dalam pembentukan satu perhubungan pementoran yang berjaya. 'The quality of the relationship and (the) standards of behaviour established are vital to its' effectiveness' (Tomlinson, 1997). Pada tahap yang paling asas, adalah perlu mentor dan mentee mempercayai dan menghormati antara satu sama lain. Mentor dan mentee berhubung (communicate) persefahaman tentang penanggapan hasil daripada proses perhubungan mentor-mentee. Mentor juga memerlukan perasaan empati bagi membolehkannya memahami faktor yang memotivasikan pelatih dan bagaimana pelatih boleh belajar secara terbaik. Adalah juga sangat penting bagi seorang mentor mempunyai kebolehan untuk menganalisa dan memberi komen tentang kekuatan dan kelemahan mentee secara objektif.

Menurut Feiman-Nemser dan Parker (1993 dlm. Kementerian Pendidikan Malaysia, 1999) terdapat tiga idea tentang kemungkinan perhubungan mentor, iaitu:

- Pemandu setempat (local guides)
- Rakan pendidikan (educational companions), dan
- Agen perubahan budaya

Bila mentor memainkan peranan sebagai pemandu setempat, mentor cuba melicinkan kemasukan guru-guru baru ke dunia pendidikan dengan menerangkan polisi-polisi dan amalan sekolah, cara-cara perkongsian peralatan/perkakasan, dan menyelesaikan masalah-masalah semasa. Kebimbangan utama mentor ialah dalam membantu guru-guru baru menyesuaikan diri secara selesa ke dalam satu persekitaran dan belajar dengan gangguan yang minima. Semasa mentor-mentor ini secara sukarela memberikan nasihat, terutamanya apabila diminta, para mentor tidak mempunyai pandangan jangka panjang tentang peranan mereka. Apabila seorang guru baru memperoleh keyakinan diri dan kawalan, para mentor menjangka peranan mentor akan berkurangan. Apabila mentor memainkan peranan sebagai peranan pendidikan, mentor masih membantu guru-guru baru menghadapi masalah-masalah semasa, tetapi mereka juga mengawasi tentang matlamat-matlamat jangka panjang seperti membantu guru-guru baru belajar bagaimana mencungkil pemikiran pelajarannya dan membentuk rasional tindakan-tindakan mereka. Akhirnya, apabila mentor bertindak sebagai agen perubahan budaya, mereka cuba merobohkan sikap tradisi mengasingkan diri dengan cara menyemaikan norma-norma perhubungan dan persoalan bersama.

Perhubungan pementoran berlaku melalui tiga tahap perkembangan (Martin (1994 dlm. Hawkey, 1997). Pertama, dalam peringkat formal, mentee mengemukakan diri mereka sebagai guru-guru prospektif kepada mentor yang kompeten bagi membantu persiapan mereka. Tahap kedua ialah perhubungan yang mesra, dicirikan oleh kepercayaan dan rasa hormat yang semakin meningkat antara mentor dan mentee pada tahap peribadi dan profesional. Mentor akan bertindak sebagai pemudahcara dan pengkritik, menyemaikan keyakinan semasa mentee menghadapi keadaan kekecewaan dan kebimbangan. Akhirnya, pada tahap persahabatan, guru-guru baru memiliki pengalaman bagi menjadikan mereka guru-guru yang mantap. Pada tahap ini, guru-guru baru tidak begitu memerlukan bimbingan mentor lagi. Mentor akan terus meninggalkan mentee untuk menjalankan tugas dalam keadaan bebas tanpa bimbingan lagi.

Pementoran memperkenalkan perhubungan yang akrab dan berpanjangan antara mentor dan mentee. Ini akan membolehkan mentor menumpukan perhatian secara kritikal terhadap kemahiran pedagogi dan psikologi dalam pengajaran untuk menteenya. Dalam hal ini, mentor dan mentee perlu benar-benar memahami tugas masing-masing bagi memastikan kemajuan pengajaran mereka. Seperti diketahui bahawa kelas yang berbeza mempunyai keadaan yang berbeza, dan pelajar yang berada dalam sesuatu kelas berbeza dari aspek kecerdasan dan latarbelakang. Bagi guru pelatih yang tidak mempunyai pengalaman atau mempunyai pengalaman yang terhad, keadaan sedemikian boleh melemahkan semangat guru pelatih. Bagaimanapun, dengan panduan dan sokongan seorang mentor, mentee tidak akan terasa keseorangan dalam menghadapi masalah berkenaan.

Mentor kelihatan dalam kedudukan bermanfaat yang membolehkan mereka menyokong dan membantu mentee dalam mencungkil kognisi dan sikap mereka dalam perkembangan profesional (Maldarez 1998 dlm. Suzana, 1998) menampakkan beberapa bahagian yang perlu didedahkan dan dikeluarkan bagi membolehkan mentee berwaspada terhadap faktor-faktor yang memandu tindakan seseorang guru.

Selain dari perkara-perkara diatas, terdapat juga pelbagai bentuk kualiti yang perlu bagi memastikan satu proses pementoran yang efektif dan berjaya. Bleach (1999) menyatakan bahawa mentor harus;

'People-oriented, value their work and like their less experienced colleagues. They need to be nurturing, insightful, protective and knowledgeable. The supportive mentor is a good role model with a sound subject knowledge, challenging teaching style, sympathetic but firm manner, high standards, loyalty, commitment in time and effort, and good communication and counseling skills.'

(Bleach, 1999, m.s.34).

Jadi, peranan mentor, perhubungan sewaktu pementoran dan kualiti-kualiti yang harus ada pada mentor akan menjadi fokus kajian ini.

1.5 Rasional

Walaupun pementoran merupakan salah satu komponen penting proses latihan mengajar dalam sistem pendidikan negara sejak lima tahun kebelakangan ini,

keberkesanan secara menyeluruh program berkenaan masih jauh dari memuaskan. Banyak masalah luar jangkaan timbul, terutamanya dalam menterjemahkan proses pementoran dan peranan mentor. Bagaimanapun, usaha-usaha telah dilaksanakan bagi memperbaiki keadaan ini, terutamanya melalui kajian-kajian yang dilakukan oleh individu-individu yang mengambil berat tentang masalah ini di Bahagian Pendidikan Guru.

Kebanyakan kajian-kajian terdahulu adalah berkisar tentang tanggapan pegawai pendidikan dan mentor terhadap pementoran, manakala tanggapan oleh guru-guru pelatih kurang mendapat perhatian (Zanting, Verloop & Vermunt, 2001). Mencungkil sikap guru-guru pelatih terhadap proses pementoran sewaktu menjalani latihan mengajar adalah satu langkah ke hadapan bagi mengurangkan jurang perbezaan sikap antara mentor dan mentee mengenai pementoran.

1.6 Pernyataan Masalah.

Guru-guru pelatih yang menjalani latihan mengajar adalah tertakluk kepada proses pencerapan klinikal yang dijalankan oleh pensyarah pembimbing dan juga guru-guru pembimbing. Pencerapan klinikal biasanya membolehkan guru-guru pelatih memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam kompetensi bilik darjah sewaktu menjalani latihan mengajar.

Pementoran yang kelihatan merangkumi skop yang lebih luas dari pencerapan klinikal, telah dimasukkan ke dalam aspek teoritikal dan praktikal latihan guru-guru praperkhidmatan. Mentor sekarang telah mengambil alih peranan guru pembimbing

dalam membantu mentee untuk berkembang secara peribadi dan secara profesional sewaktu praktikum menerusi peranan mentor sebagai pemandu, penasihat, jurulatih, penggalak, pemudahcara, dan rol model (Abdul Malik Hj Mohd. Tahir, 1998). Tetapi dengan sekadar menyedari peranan-peranan ini tidak akan membuatkan seseorang pensyarah itu secara automatik seorang mentor yang baik. Mentor yang baik perlu memiliki kualiti diri yang betul, memainkan peranan mentor secara efektif, dan yang terpenting ialah mesti terdapatnya perhubungan pementoran yang baik dalam menentukan perhubungan yang saling membantu.

Sebahagian kualiti mentor adalah semulajadi (in-born), yang lainnya perlu diasah, digilap dan diasuh. Jadi kualiti mentor dianggap salah satu faktor yang menyumbangkan terhadap kejayaan program pementoran.

Faktor kedua yang mungkin menghadkan potensi manfaat pementoran ialah pasangan antara mentor dan mentee yang kurang sesuai. Jika terdapat keadaan sesuai antara mentor dan mentee, akan wujud potensi ke arah perkembangan profesional yang cepat. Tetapi jika terdapat perbezaan dalam pandangan peribadi antara mereka, atau prinsip-prinsip profesional, manfaat pementoran adalah terhad (Tomlinson, 1995).

Masa pementoran yang terhad adalah satu potensi kelemahan yang besar dalam pementoran. Mentor terlalu sibuk dengan komitmen-komitmen lain dalam memperuntukkan masa yang secukupnya untuk melakukan pementoran dengan menteenya. Sepertimana yang dipertikaikan oleh Jacques^{1,992} (dlm. Suzana, 1998) menyatakan bahawa guru-guru yang 'senior' mempunyai kepakaran dan status,

mereka biasanya tidak mempunyai masa untuk menyokong anak bimbingnya dengan cukup.

Walaupun telah berjalan selama lima tahun tetapi produk (guru-guru) yang telah di hasilkan jauh dari memuaskan. Jadi kajian ini mencadangkan untuk mengkaji bagaimana guru-guru pelatih menunjukkan sikap mereka dalam proses pementoran sewaktu mereka menjalani latihan mengajar yang lalu.

1.7 Kerangka Teoritikal.

Dalam dunia pendidikan yang berkembang dengan pesatnya, pementoran menjadi semakin penting sebagai satu mod perkembangan profesional dalam pendidikan sepertimana yang ditekankan oleh Berlimer 1948, serta Joyle dan Cliff, 1984 (dlm. Shefelbine & Hollingworth, 1987), menyatakan keberkesanan program pendidikan guru akan lebih dimantapkan dan dimajukan jika ia melibatkan amali sebenar dalam suasana terkawal, sepertimana dalam pementoran. Oleh kerana pementoran adalah sebahagian daripada pembelajaran, jadi, teori-teori pembelajaran juga digunapakai dalam pementoran.

Terdapat banyak teori pembelajaran dalam penulisan pengemuka teori yang terkenal. Bagaimanapun, pengkaji beranggapan bahawa teori pembelajaran yang dikemukakan oleh L. S. Vygotsky, 'The Zone of Proximal Development', adalah berkaitan dengan pementoran. Ini disebabkan teori ini membantu dalam pembelajaran dimana pementoran melibatkan pembelajaran. Satu lagi teori yang relevan, 'The Cognitive Apprenticeship Theory', yang dikemukakan oleh Lave dan

Wagner, 1991 (dlm. Kuure, Saarenkunnas & Taalas, 2002) juga akan digunakan dalam kajian ini. Dua teori ini akan dibincangkan dengan lebih lanjut dalam bab berikutnya.

Maynard dan Furlong (1994) menyatakan tiga model pementoran berasaskan satu kajian literatur, iaitu Model Apparenticeship, Model Kompetensi, dan Model Reflektif. Model-model ini juga akan disentuh dalam bab berikutnya.

Istilah pementoran menggabungkan idea-idea seperti kaunseling, bimbingan dan pencerapan klinikal. Semasa pementoran, pelbagai kemahiran kaunseling digunakan, bimbingan digunapakai secara meluas dalam kejurulatihan dan pemudahcaraan pembelajaran. Idea-idea ini akan dibincangkan lanjut dalam Bab 2.

1.8 Objektif Kajian

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji sikap guru-guru pelatih terhadap proses pementoran yang baik sewaktu latihan mengajar di semester enam. Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk:

1.8.1 Mengkaji sikap guru-guru pelatih terhadap pelbagai peranan yang dimainkan oleh mentor mereka semasa menjalani latihan mengajar yang menjurus kepada perkembangan profesional mereka.

1.8.2 Mengkaji bentuk-bentuk perhubungan yang diperlukan oleh guru-guru pelatih yang boleh membawa kepada perkembangan profesional dan personal mereka.

1.8.3 Menyelidiki perkara yang berlaku sewaktu sesi pencerapan dapat meningkatkan dan memperkembangkan kemahiran dan kompetensi guru-guru pelatih.

1.8.4 Melihat kualiti-kualiti yang perlu ada dan diharapkan oleh guru-guru pelatih terhadap mentor mereka.

1.9 Persoalan Kajian

Kajian ini mencadangkan untuk menjawab beberapa persoalan yang dikemukakan oleh ramai pengkaji, yang secara langsung atau secara tak langsung terlibat dalam program pementoran semasa latihan mengajar berlangsung. Empat persoalan kajian berikut akan diselidik dalam kajian ini:

- i. Setakat manakah guru-guru pelatih yang menjalani latihan mengajar menunjukkan sikap terhadap pelbagai peranan yang dimainkan oleh mentor mereka dalam menjurus ke arah pencapaian, perkembangan sahsiah dan profesional mereka?
- ii. Apakah bentuk perhubungan pementoran yang diharap oleh guru-guru pelatih dalam membantu mereka berkembang secara profesional dan perkembangan personal semasa latihan mengajar?
- iii. Apakah bentuk bantuan dan tunjuk ajar yang diberikan oleh mentor sewaktu sesi pencerapan dapat meningkatkan pengetahuan, pengalaman serta

kompetensi guru-guru pelatih dalam melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran mereka di bilik darjah?

iv. Apakah persepsi guru-guru pelatih tentang kualiti-kualiti yang harus dimiliki oleh mentor-mentor mereka?

1.10 Batasan-batasan Kajian.

Kajian ini terhad dalam beberapa aspek. Pertama ialah tentang skop kajian. Oleh kerana proses pementoran merangkumi skop dan interpretasi yang begitu luas, adalah mustahil dan tidak praktikal bagi pengkaji untuk mengkaji setiap aspek yang terkandung dalam proses pementoran untuk kajian ini. Jadi, hanya empat aspek yang telah dipilih untuk kajian ini:

- i. peranan-peranan mentor
- ii. perhubungan semasa pementoran
- iii. sesi pencerapan (mentoring), dan
- iv. kualiti-kualiti mentor.

Keduanya, kajian ini hanya dijalankan ke atas guru-guru pelatih KDPM semester enam dari sebuah maktab yang digunakan sebagai sampel kajian. Jadi dapatan-dapatan kajian mungkin boleh digunakan untuk membuat satu generalisasi. Dalam erti kata lain, hasil kajian ini mungkin mencerminkan sikap keseluruhan populasi mentee Maktab Perguruan Malaysia mengenai pementoran.