

**HUBUNGAN PERANAN, KEMAHIRAN DAN BIMBINGAN
GURU PEMBIMBING DALAM MENTORING
PRAKTIKUM GURU PELATIH KPLI SEBUAH
INSTITUT PERGURUAN SABAH.**

LEE SIN FATT



LEE SIN FATT

UMS

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN SOSIAL
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2008**

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)_____
(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

Alamat Tetap: _____

TARIKH: _____

(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).

PENGESAHAN PENYELIA

TAJUK : HUBUNGAN ANTARA PERANAN, KEMAHIRAN DAN
BIMBINGAN GURU PEMBIMBING DALAM MENTORING
PRAKTIKUM GURU PELATIH KPLI SEBUAH INSTITUT
PERGURUAN DI SABAH

TARIKH VIVA : 16 – 19 DISEMBER 2008



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Disahkan oleh,

Penyelia

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, positioned above a horizontal line.

PROF. DR. VINCENT PANG

PENGAKUAN

Saya mengakui bahawa karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

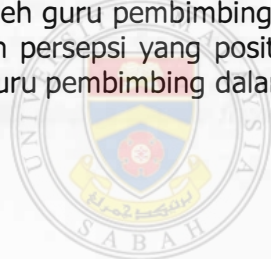
LEE SIN FATT
PS 05-006(K)-096
Nov 2008



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara peranan, kemahiran dan bimbingan guru pembimbing dalam mentoring praktikum guru pelatih KPLI (sekolah rendah) sebuah institut perguruan di Sabah. Secara khususnya, kajian ini adalah untuk (i) mengenal pasti peranan, kemahiran dan bimbingan guru pembimbing dalam mentoring praktikum guru pelatih, dan (ii) meneliti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara ketiga-tiga variabel ini. Subjek kajian terdiri daripada 113 orang guru pelatih KPLI (sekolah rendah) daripada enam opsyen pengajian berlainan yang menjalani praktikum di sekolah rendah sekitar Kota Kinabalu. Satu set soal selidik yang merangkumi 82 item dengan menggunakan skala Likert 4 poin telah diguna untuk mengukur persepsi guru pelatih terhadap peranan, kemahiran dan bimbingan guru pembimbing dalam mentoring praktikum. Maklum balas guru pelatih dikumpul dan data dianalisis dengan perisian statistik SPSS versi 12.0. Hasil analisis mendapati guru pelatih menunjukkan persepsi yang positif terhadap peranan, kemahiran dan bimbingan oleh guru pembimbing, di mana skor min peranan 3.29, min bimbingan 3.33 dan min kemahiran 3.46 (daripada skor min maksimum 4.00). Ini mencerminkan guru pembimbing yang dicalon oleh sekolah telah memainkan peranan mereka sebagai mentor dengan baik dan menyempurnakan tugas-tugas yang disenaraikan dalam Garis Panduan Praktikum Bahagian Pendidikan Guru. Hasil analisis korelasi *Pearson-r* menunjukkan wujudnya hubungan sehaluan yang signifikan antara peranan dengan bimbingan ($r = .801$, $p < .01$), kemahiran dengan peranan ($r = .704$, $p < .01$), dan kemahiran dengan bimbingan oleh guru pembimbing ($r = .800$, $p < .01$). Pada keseluruhannya, guru pelatih menunjukkan persepsi yang positif terhadap hubungan antara peranan, kemahiran dan bimbingan guru pembimbing dalam mentoring praktikum.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore the relationship between the roles, skills and guidance from the co-operating teachers in mentoring the KPLI (Sekolah Rendah) trainee teachers from a Teachers Training Institute in Sabah during their practicum. Specifically this study aims to (i) identify the roles, skills and guidance of co-operating teachers in mentoring the trainee teachers practicum, and (ii) examines whether there is any significant relationship among the three variables. The research subjects consists of 113 KPLI trainee teachers from six different options who were undergoing their teaching practice in primary school in Kota Kinabalu. A survey questionnaire consists of 82 items with 4 point Likert scale was used to measure the trainee teachers' perception towards the roles, skills and guidance of the co-operating teachers during practicum. The data obtained were analysed using SPSS Version 12.0. Descriptive statistic is used to determine the percentage and mean score where as inferential statistic pearson-r Correlation Analysis is employed to determine inter-relation among the variables. The results of study shows that trainee teachers' perception toward the roles, skills and guidance of the co-operating teachers were positive (mean score for the roles of co-operating teachers 3.29, mean score for guidance 3.33 and mean score for skills 3.46, with maximum mean score 4.00). This indicated that the co-opreating teachers appointed by the school had played their roles as mentor effectively and carried out their duties as prescribed by the BPG's Practicum Guidelines. Pearson-r Correlation Analysis shows that there is a strong relationship between roles and guidance ($r = .801$, $p < .01$), skills and role ($r = .704$, $p < .01$), skills and guidance ($r = .800$, $p < .01$) of the co-operating teachers from the perspective of the trainee teachers. Overall, the findings show that trainee teachers have a positive perception toward the relationship between the roles, skills and guidance from the co-operating teachers in mentoring.

ISI KANDUNGAN

Muka surat

TAJUK	i
PENGESAHAN PENYELIA	ii
PENGAKUAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI RAJAH	xi
SENARAI JADUAL	xii
SINGKATAN	xiv

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar belakang kajian	1
1.2.1	Sistem sokongan praktikum	2
1.2.1.1	Sokongan institut perguruan	3
1.2.1.2	Sokongan sekolah	4
1.2.2	Hubungan antara guru pelatih, sekolah dan institut perguruan	5
1.3	Rasional kajian	6
1.4	Pernyataan masalah	8
1.5	Tujuan kajian	11
1.6	Objektif kajian	11
1.7	Soalan kajian	12
1.8	Hipotesis kajian	13
1.9	Kerangka konseptual	13
1.10	Definisi operasional	15
1.11	Kepentingan kajian	18

1.12	Batasan kajian	19
1.13	Kesimpulan	20

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	21
2.2	Konsep praktikum	21
2.2.1	Tujuan praktikum	23
2.2.2	Implikasi praktikum kepada guru pelatih	24
2.3	Fasa perkembangan guru pelatih dalam praktikum	24
2.4	Konsep-konsep yang relevan dalam mentoring	25
2.4.1	Konsep mentoring	26
2.4.2	Guru pembimbing sebagai mentor	28
2.4.3	Tugas-tugas guru pembimbing	29
2.4.4	Prinsip mentoring	31
2.4.5	Proses penyeliaan praktikum	33
2.4.6	Penyeliaan klinikal	34
2.4.7	Peranan guru pembimbing dalam mentoring	38
2.4.8	Bimbingan dalam mentoring	42
2.4.9	Kemahiran guru pembimbing dalam mentoring	45
2.5	Pelbagai teori dan model berkaitan mentoring praktikum	48
2.5.1	Teori Kitaran Pembelajaran Kolb	48
2.5.2	Teori Pembelajaran Kognitif oleh Vygotsky	50
2.5.3	Model Perantisan	51
2.5.4	Model Kompetensi	52
2.5.5	Model Reflektif	53
2.6	Kerangka teoritikal	54
2.7	Kajian-kajian lepas	55
2.8	Kesimpulan	68

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	70
3.2	Reka bentuk kajian	70
3.3	Populasi dan sampel	71
3.4	Instrumen	72
3.5	Prosedur mengumpul data	76
3.6	Analisis data	77
3.7	Kesimpulan	81

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	82
4.2	Latar belakang responden	82
4.3	Latar belakang guru pembimbing	84
4.4	Peranan guru pembimbing dalam mentoring	86
4.5	Bimbingan guru pembimbing dalam mentoring	88
4.6	Kemahiran mentoring guru pembimbing	90
4.7	Pengujian hipotesis	91
4.7.1	Hubungan antara peranan dengan bimbingan dalam mentoring	92
4.7.2	Hubungan antara kemahiran dengan peranan dalam mentoring	94
4.7.3	Hubungan antara kemahiran dengan bimbingan dalam mentoring	96
4.8	Kesimpulan	98

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN RUMUSAN

5.1	Pengenalan	100
5.2	Perbincangan dapatan	100
5.2.1	Latar belakang responden	100
5.2.2	Latar belakang guru pembimbing	101
5.2.3	Peranan guru pembimbing	102
5.2.4	Bimbingan guru pembimbing	106
5.2.5	Kemahiran mentoring guru pembimbing	108
5.2.6	Hubungan antara peranan, kemahiran dan bimbingan dalam mentoring	111
5.2.6.1	Hubungan antara peranan dan bimbingan dalam mentoring	111
5.2.6.2	Hubungan antara kemahiran dan peranan dalam mentoring	113
5.2.6.3	Hubungan antara kemahiran dan bimbingan dalam mentoring	114
5.3	Implikasi kajian	115
5.4	Cadangan-cadangan untuk tindakan	117
5.5	Cadangan kajian lanjut	118
5.6	Kesimpulan	119

RUJUKAN	122
----------------	-----

LAMPIRAN

Lampiran A	:	Borang Soal Selidik
Lampiran B	:	Borang Bimbingan Praktikum PR1
Lampiran C	:	Borang Penilaian Prestasi Praktikum PR2
Lampiran D	:	Dapatan Kajian Berdasarkan Soalan dan Hipotesis yang Digubal
Lampiran E	:	Hasil Analisis Statistik SPSS Versi 12.0

SENARAI RAJAH

		Muka surat
Rajah 1.1	Hubungan Antara Guru Pelatih, Sekolah dan Institut Perguruan dalam "Segitiga Latihan"	5
Rajah 1.2	Kerangka Konsep Mentoring Guru Pembimbing Terhadap Guru Pelatih Semasa Praktikum	14
Rajah 2.1	Model Proses Pembinaan Insan Guru dalam Program Praktikum	22
Rajah 2.2	Lima Prinsip Mentoring yang Efektif	32
Rajah 2.3	Lingkar Penyelesaian Klinik	37
Rajah 2.4	Dimensi Program Latihan Penyelesaian	45
Rajah 2.6	Kitaran Pembelajaran Kolb	49



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

	m/s
Jadual 1.1	15
Jadual 1.2	16
Jadual 1.3	17
Jadual 3.1	72
Jadual 3.2	75
Jadual 3.3	78
Jadual 3.4	78
Jadual 3.5	79
Jadual 3.6	80
Jadual 4.1	82
Jadual 4.2	83
Jadual 4.3	85
Jadual 4.4	86
Jadual 4.5	87
Jadual 4.6	89
Jadual 4.7	90

Jadual 4.8	Kekuatan Koefisien Korelasi Mengikut "Guilford's Rule of Thumb"	91
Jadual 4.9	Hubungan Antara Peranan dengan Bimbingan Guru Pembimbing dalam Mentoring Praktikum	92
Jadual 4.10	Analisis Korelasi Antara Dimensi Peranan Dengan Dimensi Bimbingan	93
Jadual 4.11	Hubungan Antara Kemahiran dengan Peranan Guru Pembimbing dalam Mentoring Praktikum	94
Jadual 4.12	Analisis Korelasi Antara Dimensi Kemahiran Dengan Dimensi Peranan	95
Jadual 4.13	Hubungan Antara Kemahiran dengan Bimbingan Guru Pembimbing dalam Mentoring Praktikum	96
Jadual 4.14	Analisis Korelasi Antara Dimensi Kemahiran Dengan Dimensi Bimbingan	97



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SINGKATAN

BPG	:	Bahagian Pendidikan Guru
KDPM	:	Kursus Diploma Perguruan Malaysia
KPLI (SR)	:	Kursus Perguruan Lulusan Ijazah (Sekolah Rendah)
P&P	:	Pengajaran dan pembelajaran
Sig.	:	Signifikan
Sp	:	Sisihan Piawai
SPSS	:	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Dalam bab ini, latar belakang mentoring praktikum guru pelatih, rasional kajian, pernyataan masalah, kerangka teoritikal, tujuan kajian, objektif-objektif, soalan-soalan kajian, kerangka konsep, definisi operasional, kepentingan kajian dan batasan kajian akan dibentangkan. Bab ini diakhiri dengan satu rumusan tentang keperluan mentoring dalam praktikum.

1.2 Latar Belakang Kajian

Sistem mentoring pensyarah pembimbing dan guru pembimbing telah mula diperkenalkan ke dalam sistem pendidikan di Malaysia pada Julai 1996. Mentoring terhadap guru pelatih dalam praktikum diperkenalkan oleh Bahagian Pendidikan Guru (BPG), Kementerian Pelajaran Malaysia bagi memastikan semua guru pelatih di institut-institut perguruan Malaysia diberi bimbingan dan peluang yang diperlukan bagi meningkatkan perkembangan mereka dalam aspek personaliti dan profesionalisme.

Dalam melaksanakan praktikum, guru-guru pelatih yang mengikuti latihan mengajar (praktikum) dibimbing dan diselia oleh mentor yang dilantik secara rasmi oleh institut perguruan dan sekolah. Di institut perguruan pensyarah pembimbing akan dilantik sebagai mentor kepada beberapa orang guru pelatih manakala di sekolah guru yang berkecualan dan berpengalaman akan menjadi mentor. Untuk tujuan bimbingan yang berkesan, Bahagian Pendidikan Guru telah menetapkan seorang guru pembimbing bertanggungjawab menyelia hanya seorang guru pelatih. Tujuan perlantikan guru pembimbing adalah untuk memperbaiki dan memajukan lagi kualiti pengajaran guru pelatih di dalam bilik darjah. Oleh kerana guru pelatih masih baru dalam dunia pendidikan, mereka amat mengharapkan pensyarah dan guru pembimbing yang berpengalaman sebagai tempat rujukan dan bimbingan. Dengan itu proses mentoring dilihat sebagai satu saluran yang bertujuan membantu guru pelatih untuk mengatasi pelbagai rintangan yang mungkin ditempo pada tahap ini. Adalah menjadi

tanggungjawab pensyarah pembimbing dan guru pembimbing yang berfungsi sebagai pemimpin pengajaran menjalankan penyeliaan bercorak klinikal, sokongan membina secara formal serta bersifat developmental dan formatif. Sekiranya mentoring terhadap guru pelatih dibuat secara sistematik dan bermakna, prestasi pengajaran guru pelatih akan dapat dipertingkatkan.

1.2.1 Sistem Sokongan Semasa Praktikum

Dalam program latihan perguruan, praktikum atau latihan mengajar telah diterima sejagat sebagai salah satu rancangan yang penting dan perlu dalam program perguruan. Ia merupakan satu siri pengalaman praktik yang sistematik berasaskan sekolah dengan tujuan membantu guru pelatih menjadi guru yang profesional dan bersepadu. Semasa praktikum guru pelatih ditempatkan di sekolah untuk mempraktikkan teori-teori dan kemahiran mengajar yang diperolehi sepanjang kursus di institut perguruan. Di sinilah guru-guru pelatih membangunkan kemahiran personal dan profesional mereka dalam situasi bilik darjah yang sebenar.

Selaku seorang pensyarah di institut perguruan, persoalannya apakah sistem sokongan yang harus dibekalkan kepada guru pelatih semasa menjalani praktikum mereka di sekolah? Menurut Hull (1990), secara idealnya sistem sokongan ini seharusnya merangkumi lima aspek utama iaitu wujudnya seorang penyelia yang dilantik dari institut perguruan, seorang guru pembimbing yang dilantik oleh pihak sekolah, wujudnya sumber dan maklumat profesional di sekitar kawasan kerja, wujudnya jaringan rakan sekerja dan juga program induksi berasaskan sekolah. Tidak dapat dinafikan sokongan-sokongan latihan perguruan ini merupakan syarat utama membentuk amalan reflektif guru pelatih dan seterusnya refleksi dalam pengalaman mengajar dapat membantu pembentukan profesional autonomi seorang guru pelatih. Menurut Wallace (1989), sistem sokongan yang kuat menggalakkan amalan refleksi dan disusuli dengan tindakan penambahbaikan terhadap amalan, tetapi sebaliknya pengasingan akan memelihara sikap peminggiran. Howley (1988) pula menyatakan guru yang bersifat autonomi membantu pembentukan sifat terarah sendiri (*self-directed*). Ini adalah dua bentuk ciri yang diberi perhatian dalam program latihan perguruan.

Dengan mengimbas kembali pengalaman sekolah dan sistem sokongan yang ada, penyelia yang dipertanggungjawabkan untuk memberi bimbingan harus berganjak

dari perspektif guru pelatih kerana mereka amat memerlukan sokongan dari pelbagai pihak. Kajian berkaitan kompetensi guru permulaan yang pernah dilakukan oleh McLaughlin dan Talbert (1993) serta Cohen (2000) (dalam Verloop, 2001: 438) mendapati persekitaran kerja atau konteks kerja mempengaruhi tahap pencapaian kompeten guru permulaan. Polisi sekolah, stail kepimpinan guru besar atau pengetua, jangkaan ibu bapa dan masyarakat merupakan faktor utama mempengaruhi pembentukan sikap, kepercayaan, efikasi pengajaran, konsepsi tanggungjawab dan amalan pengajaran seorang guru permulaan. Begitu juga, konteks pembelajaran yang menyokong latihan perguruan amat perlu untuk perkembangan amalan reflektif dan seterusnya amalan refleksi dalam pengajaran meningkatkan perkembangan profesionalisme guru pelatih. Guru pelatih yang tahu wujudnya sistem sokongan di tempat menjalani latihan mengajar akan merasai pengupayaan (*empowered*) dan berkembang secara profesional sebagai seorang guru tearah-kendiri (*self-directed teacher*). Oleh itu, BPG berharap melalui program mentoring praktikum akan dapat melahirkan guru yang autonomi dan guru autonomi adalah seorang pembuat keputusan, mengajar penuh keyakinan dan berdikari dalam semua aspek yang dipertanggungjawabkan.

1.2.1.1 Sokongan Institut Perguruan

Dalam pendekatan terarah tradisional penyeliaan praktikum yang dilaksanakan oleh pensyarah pembimbing bersifat autoriti, pakar rujuk dan menghakim. Pensyarah berjumpa dengan pelatih untuk memahami persediaan pengajarannya sebelum mula mengajar, kemudian mencerap pengajarannya dan berikutan dengan perbincangan dan analisis pencapaian selepas mengajar. Keseluruhan proses pencerapan dan bimbingan bersifat *prescriptive*, kurang berkesan dan mungkin membawa kerosakan dalam perkembangan guru pelatih (Kennedy, 1993).

Mengikut Wallace (1989), guru pelatih lebih suka model kaunseling yang berbentuk pencerapan klinikal, iaitu pendekatan kolaboratif jika berbanding dengan pendekatan *prescriptive*. Dalam pendekatan kolaboratif peranan penyelia dari institut perguruan adalah bertujuan memahami dan membina hubungan positif dengan guru pelatih, mencabar persepsi pelatih dalam pedagogi dan meneroka matlamat dalam konteks yang menyokong dan empati.

Pensyarah pembimbing dikehendaki menyelia guru pelatih secara tersebar sepanjang tempoh praktikum mengikut jadual penyeliaan yang telah ditetapkan dan memberi bimbingan berasaskan unsur-unsur pencerapan klinikal setiap kali penyeliaan (Bahagian Pendidikan Guru, 2005). Selain itu pensyarah perlu bekerjasama dengan guru pembimbing dan menjalankan mentoring terhadap guru pelatih menerusi proses pencerapan klinikal, pengajaran berpasangan dan penyediaan portfolio praktikum yang lengkap. Tujuan penyeliaan ini ialah menggalakkan guru pelatih mereflek secara kritikal dalam pengajaran dan pembelajaran untuk penilaian sendiri.

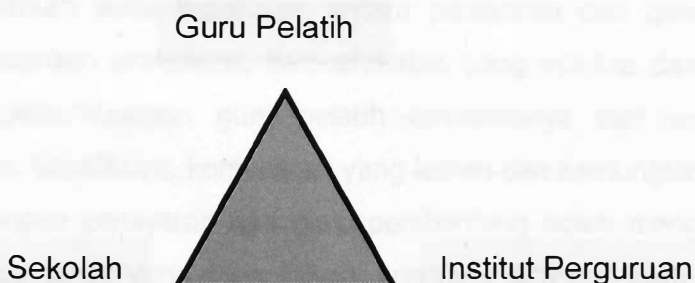
1.2.1.2 Sokongan Sekolah

Adalah dipercayai peranan yang dimainkan oleh guru pembimbing berpengalaman amatlah penting dalam sistem sokongan profesional. Guru pelatih yang kurang pengalaman mengajar pada mulanya mungkin melihat guru pembimbing sebagai *role model* atau sebagai pengajar berpengalaman yang menguasai pelbagai kemahiran mengajar dalam bilik darjah.

Dalam proses bimbingan peringkat perantisan (*apprenticeship stage*), peranan guru pembimbing lebih cenderung kepada peranan role model yang bersifat kolaboratif sedangkan peranan guru pelatih selalunya sebagai pemerhati atau *co-teacher* (Maynard & Furlong, 1993 dalam Kerry & Mayes, 1995). Pada bimbingan peringkat kompetensi (*competency stage*), peranan guru pelatih akan bersifat lebih aktif dalam memperoleh kemahiran atau kompeten asas bilik darjah manakala guru pembimbing pula berperanan sebagai juru latih (*coach*) atau pembimbing (*instructor*). Pada peringkat ini guru pelatih mula menerima tanggungjawab yang lebih berat. Pada bimbingan peringkat reflektif pula, guru pembimbing berperanan sebagai *co-enquirer* dan cuba menggalakkan guru pelatihnya berganjak secara beransur-ansur dari *learner-oriented* kepada pembentukan gaya pengajaran tersendiri. Peringkat ini guru pembimbing akan membantu guru pelatihnya membuat refleksi kritikal dan meningkatkan autonomi tersendiri di kalangan guru pelatihnya. Pendek kata, peranan guru pembimbing akan berubah bersama dengan arah pergerakan guru pelatih mengikut kontinum latihan perguruan (Teresa Thiel, 1999). Satu analogi yang sesuai untuk menggambarkan perubahan ini ialah bimbingan guru pembimbing dalam praktikum adalah membantu guru pelatih belajar berubah dari ciri seorang pelatih kepada seorang guru autonomi.

1.2.2 Hubungan Guru Pelatih, Sekolah dan Institut Perguruan dalam Praktikum

Dalam Rajah 1.1, guru pembimbing, pensyarah pembimbing dan guru pelatih membentuk triad mentoring praktikum berbentuk segitiga (Kauffman, 1992 dalam Teresa Thiel, 1999).



Rajah 1.1 Hubungan antara guru pelatih, sekolah dan institut perguruan dalam "Segitiga Latihan"

Menurut kajian Teresa Thiel, orang yang memainkan peranan yang paling penting dalam sistem sokongan sekolah adalah guru pembimbing. Guru pembimbing merupakan penghubung utama di antara komuniti sekolah dengan guru pelatih, dan juga berfungsi sebagai penghubung di antara sekolah dengan institut perguruan. Perhubungan yang berdasarkan keberkesanan komunikasi dan kolaborasi di antara ketiga-tiga ahli triad ini (guru pembimbing, pensyarah dan guru pelatih) akan membawa kesan yang amat penting terhadap perkembangan personal dan profesional guru pelatih dalam praktikum. Fisher (1994) juga berpendapat *rapport* di antara ahli-ahli triad praktikum dan pengagihan masa yang cukup untuk memberi sokongan adalah dua faktor utama yang mempengaruhi pembentukan sifat terarah-kendiri serta sikap guru pelatih.

Walau bagaimanapun, jika dilihat kembali peranan yang dimainkan oleh pensyarah dan guru pembimbing dalam triad bimbingan masih kurang jelas. Jangkaan pencapaian serta persepsi terhadap proses mentoring dalam praktikum agak berlainan antara satu dengan lain. Ini dapat dibuktikan bahawa peranan penyelia dari institut perguruan lebih membekalkan pengetahuan guru pelatih dalam aspek teori, sedangkan guru pembimbing cenderung mementingkan praktikal dan amalan dalam pengajaran

(Clarke & Jarvis-Selinger, 2005). Walau pun pernah dicadangkan pensyarah dan guru pembimbing yang membimbing dalam praktikum di sebuah sekolah perlu berbincang dan bekerjasama dengan rapat supaya jangkaan pencapaian diselaraskan dan saling melengkapi, tetapi dalam realiti perlaksanaannya adalah sukar kerana hubungan pensyarah dan guru pembimbing adalah longgar (Feiman-Nemser & Parker, 1990). Dalam pelaksanaan program praktikum, mentoring dan latihan berterusan lebih diutamakan daripada penilaian. Proses ini memerlukan jalinan kerjasama dan perkongsian pengalaman serta kepakaran antara pensyarah dan guru sekolah yang menjadi teras pelaksanaan praktikum. Pemuafakatan yang mantap dan berstruktur ini dapat membantu perkembangan guru pelatih terutamanya dari segi peningkatan profesionalisme guru. Sebaliknya, komunikasi yang lemah dan kemungkinan salah faham yang wujud di kalangan pensyarah dan guru pembimbing boleh mengakibatkan guru pelatih tidak mencapai tahap yang dijangkakan. Apa yang difahami ialah memang wujud kebenaran bahawa terdapat perbezaan dari segi tahap dan kualiti sokongan yang diperoleh oleh guru pelatih di antara pensyarah dan guru pembimbing semasa menjalani praktikum (Goldhammer, Anderson & Krajewski, 1980).

1.3 Rasional Kajian

Tidak ada perbalahan di kalangan ahli pendidik akan kepentingan dan peranan guru pembimbing dalam memberi bimbingan kepada guru pelatih. Walau bagaimanapun, pelaksanaannya terus menjadi persoalan yang masih diperdebatkan dan perlu dicari penyelesaiannya. Dalam setiap sesi praktikum yang dilalui, kebanyakan masa guru pelatih akan dibimbing dan diselia oleh guru pembimbing di sekolah yang merupakan tempat rujukan kepada mereka menjalani praktikum. Penyeliaan dan bimbingan yang dilakukan diharap dapat membantu bakal guru mempersiapkan diri ke arah seperti yang dikehendaki oleh matlamat pendidikan guru.

Dalam banyak hal guru-guru pelatih masih kabur serta kurang faham tentang fungsi dan tanggungjawab mereka semasa berada di sekolah. Contohnya dapatan kajian Abdul Malek dan Siti Zohara (1999) menunjukkan guru pelatih diajar dan diasuh supaya mengikut perlakuan dan budaya mengajar guru yang dianggapkan *standard* di sekolah secara umum dan tidak mengambil kira faktor-faktor lain seperti persekitaran dan karenah pelajar yang berbeza. Dilema yang dibangkitkan di sini adakah kita berlaku adil

menempatkan guru pelatih dalam persekitaran yang ekstrim sedangkan kita menilai prestasi mereka dengan menggunakan instrumen yang sama bagi semua guru pelatih. Pendek kata, adakah pensyarah dan guru pembimbing memberi bimbingan yang sistematik dan berfungsi sebagai mentor dalam proses mentoring sepanjang masa guru pelatih menjalani praktikum?

Kajian Mohd. Nor dan Ismail (2007) menyatakan dalam masa menjalani praktikum peranan guru pelatih mula berubah kerana kini mereka bertanggungjawab kepada dua institusi pendidikan, iaitu institut perguruan dan institusi sekolah. Kedua-duanya mempunyai matlamat dan objektif yang berbeza yang kadang kala menimbulkan percanggahan. Institut perguruan mahu mencapai matlamat melatih guru mendapat pengalaman praktis dan memperkembangkan profesionalisme, manakala institusi sekolah pula lebih tertumpu kepada pendidikan kanak-kanak dan prestasi sekolah. Oleh yang demikian, guru pelatih terpaksa mempelajari untuk menyesuaikan diri agar matlamat khusus mereka untuk berlatih mengajar dan memperolehi kemahiran di samping perlu memenuhi harapan sekolah. Guru pelatih KPLI (sekolah rendah) kebanyakannya tidak mempunyai pengalaman mengajar sebelum memasuki maktab perguruan. Tidak hairanlah latihan mengajar akan menimbulkan kebimbangan, keresahan dan ketegangan di kalangan mereka.

Dapatan-dapatan kajian lepas juga menunjukkan bukti bahawa terdapat guru pelatih KPLI yang tidak tahu memilih kaedah mengajar yang sesuai serta tidak tahu menulis rancangan pengajaran (Yu, 1994). Kajian yang dijalankan oleh Jamaluddin (1990) tentang masalah profesional yang dihadapi oleh guru pelatih dalam proses penyesuaian di sekolah mendapati kursus dan latihan perguruan terlalu menjurus kepada teori dan kurang amalan pengajaran dipraktikkan dalam institusi perguruan. Ini menimbulkan perasaan bimbang dan kurang yakin mengajar mata pelajaran pengkhususan di kalangan guru pelatih apabila mereka menjalani praktikum di sekolah. Untuk membina keyakinan diri, guru pembimbing seharusnya memiliki kemahiran tertentu bagi memotivasikan guru pelatih semasa mentoring praktikum. Jonson (2002) telah menggariskan tiga kategori kemahiran mentoring iaitu kemahiran mengajar (merancang pengajaran, bekerjasama dengan murid, mengurus kelas, dan urusan tugas pentadbiran), kemahiran interpersonal (kerjasama dengan rakan sejawat dan kakitangan sekolah lain, mengurus dengan ibubapa, mematuhi peraturan dan tugas sekolah, dan

menyokong program sekolah) dan *coping skills* (pengagihan masa yang seimbang, belajar dari rakan sejawat, mengurus tekanan, dan perkembangan profesional berterusan). Menurut beliau, kemahiran mengajar dan kemahiran interpersonal merupakan dua kemahiran asas untuk membolehkan seorang guru memaksimakan masa pembelajaran untuk murid dan pada masa yang sama meminimakan pembaziran masa dalam pengurusan kelas dan disiplin murid. Di samping itu, untuk mengekalkan semangat guru terus berada di landasan yang betul, kemahiran set ketiga iaitu *coping skills* diperlukan. Seorang guru pembimbing yang efektif perlu menguasai ketiga-tiga set kemahiran ini dalam usaha membantu guru pelatih membina keyakinan diri dalam profesion keguruan.

Praktikum sebenarnya bertujuan memberi peluang kepada guru pelatih mendapatkan keyakinan diri dan kebolehan mengajar dengan berkesan melalui praktis dalam situasi sebenar di sekolah. Mereka sebenarnya sedang belajar *the finer points* – bagaimana menjadi guru yang berkesan dan menyumbang kepada pembelajaran dan pencapaian pelajarnya. Menurut Wilkin (1992: 32), *teaching is a complex art. There is no teaching unless those being taught actually learn*. Mengikut Stones (1984) juga, pencapaian pelajar adalah rendah apabila tidak ada interaksi di antara pelajar dengan guru yang menghabiskan masa mengurus kelas tetapi tidak mengajar.

1.4 Pernyataan Masalah

Sistem mentor telah diperkenalkan oleh Bahagian Pendidikan Guru sejak tahun 1996 dalam penyeliaan guru pelatih. Menurut Hamidah (1998), oleh sebab konsep mentoring dalam praktikum adalah satu fenomena baru, pelbagai masalah timbul disebabkan oleh :

- (i) latihan mentor tidak distrukturkan,
- (ii) guru pembimbing dicalonkan oleh pihak sekolah untuk menyelia dan membantu guru pelatih yang menjalani latihan mengajar kurang memahami prinsip mentoring dan peranan mentor,
- (iii) guru pembimbing kurang fasih prosedur mentoring yang berasaskan penyeliaan klinikal,
- (iv) terdapat percanggahan fokus sekolah dan fokus falsafah pendidikan institut perguruan, dan

- (v) guru pelatih tidak begitu pasti tentang apakah sebenarnya peranan mentor dan bagaimana mereka (mentor) boleh memberi bantuan.

Guru pembimbing dilantik oleh pihak sekolah dan tidak secara sukarela menyelia dan memberi bantuan kepada guru pelatih, maka kebanyakan guru pelatih menghadapi masalah berkaitan dengan latihan mengajar. Kajian lepas mendapati kebanyakan mentor tidak mempunyai masa yang cukup untuk membantu guru pelatih kerana mereka sendiri dibebankan dengan tugas mengajar dan mengurus bilik darjah. Mereka merasa keberatan dan tiada masa untuk membantu guru pelatih membiasakan diri dengan pembelajaran kemahiran mengajar dalam situasi sebenarnya (Ishak, Adnan & Shaari, 2005). Oleh sebab ini, kebanyakan guru pelatih akan berusaha dan bekerja secara bersendirian. Begitu juga guru pembimbing yang memainkan peranan sebagai mentor walaupun diberi tugas untuk membantu guru pelatih juga bekerja sendiri tanpa mengadakan perbincangan sesama rakan sejawat atau bertukar-tukar fikiran dan kemahiran mengajar sesama sendiri. Tidak wujud perbincangan kumpulan secara formal atau tidak formal berkaitan sukatan atau kandungan mata pelajaran yang diajar, kemahiran mengajar dan pembelajaran pelajar. Tidak ada penggunaan cara baru dan penambahan ilmu dalam pengajaran.

Perubahan yang pesat di sekolah dan penggunaan ICT dalam pengajaran pembelajaran juga mempengaruhi kemahiran mengajar guru pelatih. Perubahan di sekolah kadang kala tidak selari dengan perubahan di institut perguruan yang amat mementingkan penjagaan *status-quo* mereka. Ada di antara perubahan yang berlaku di sekolah tidak disedari oleh pihak institut perguruan. Sebaliknya juga pihak sekolah pula tidak menyedari perubahan program dan perkembangan latihan perguruan yang dijalankan di institut perguruan. Ini menimbulkan masalah *collaborative* dan *partnership* di antara sekolah dan institut perguruan. Walau pun ada guru pembimbing cuba membantu guru pelatih untuk menyesuaikan diri di sekolah, itu sahajalah bantuan yang diberi kepada *protégén*ya. Guru pembimbing mempunyai pendapat bahawa apabila guru pelatih mula mengambil alih tugas mengajar mereka di kelas, ini merupakan penyerahan tugas sepenuhnya, dan mereka boleh melaksanakan tugas lain yang difikirkan perlu. Mereka kurang sedar tentang peranan sebenarnya adalah membantu dan memainkan peranan sebagai mentor untuk memastikan praktikum guru pelatih berjalan dengan lancar. Guru pelatih ini akan tinggal sendiri tanpa sokongan dan bantuan yang lanjut.

Chin (2006: 6) menyatakan "tinjauan lampau mendapati hasil daripada aktiviti latihan mengajar tidak mencapai objektif program pendidikan guru, malah terdapat banyak kritikan yang telah lama dilemparkan terhadap amalan latihan mengajar berkenaan dengan persekitaran tempat mengajar, isu penyeliaan, pentadbiran dan penilaian". Dalam kajian beliau tentang amalan mentoring praktikum mentor terhadap guru pelatih juga menyebut "dalam sesi refleksi praktikum terdapat guru pelatih mengadu bahawa mereka tidak mendapat bimbingan sepenuhnya daripada mentor kerana penyeliaan yang tidak mantap. Mentor tidak mengikut standard atau tidak mengendalikan penyeliaan berasaskan teori, prinsip dan proses pengajaran pembelajaran. Ini menyebabkan jurang ketidaksamaan gred pencapaian antara guru pelatih adalah besar" (Chin, 2006: 7).

Kajian oleh Hapidah, Roselan, Nadzeri, Mohd. Sahandri dan Abd. Ghani (2002) menunjukkan bahawa faktor mentoring memberi sumbangan yang signifikan terhadap kualiti pengajaran dan pembelajaran guru pelatih di sekolah. Namun, masalah yang sering wujud dalam melaksanakan proses mentoring kepada guru-guru pelatih ialah mereka tidak mendapat bimbingan yang setimpal oleh guru pembimbing yang telah dipersetujukan secara bersama oleh pihak sekolah dan institut perguruan khususnya dalam proses pencerapan pengajaran di bilik darjah.

Satu perkara lagi yang menjadi amalan kebanyakan guru-guru terlatih yang dilantik sebagai guru pembimbing di sekolah terdiri daripada mereka yang kurang berminat untuk memberi dorongan dan tunjuk ajar, malah ada di kalangan guru pembimbing ini kurang senang melihat kesungguhan dan dedikasi guru-guru pelatih menjalankan tugas pengajaran mereka. Sehubungan ini terdapat juga sesetengah pentadbir sekolah langsung tidak menjalankan tugas pemantauan kemajuan guru-guru pelatih dengan sepenuhnya dan hanya berpuas hati sekadar menerima laporan daripada guru-guru pembimbing mereka yang ditugaskan sebagai mentor (Zolkifli, Rashid & Zahiri, 2007).

Sesungguhnya menurut Rudney dan Guillaume (2003), guru pelatih yang baru menempoh alam pengajaran memerlukan sokongan dan bantuan guru pembimbing dalam memahami keadaan murid, kerja rutin seharian dan imej diri sebagai guru. Menurut pengalaman mereka bersama dengan guru-guru pelatih, mereka mendapati kebanyakan guru pelatih amat bimbang tentang enam perkara di bawah: