

# Keperluan program pementapan profesionalisme keguruan

MINDA PENDIDIK  
ROSLEE TALIP

Bersama:  
Mohd Yusof Abdullah, Baharom  
Mohamad, Abdul Said Ambotang,  
Muhamad Suhaimi Taat dan Shukri Zain



## Dalam konteks amalan pengajaran dan pembelajaran di sekolah

4B 21/09/2011 B4

**P**EMANTAPAN pembangunan profesional merupakan faktor kritikal dalam meningkatkan dan mengekalkan kualiti serta pengaruh guru dalam bilik darjah. Beberapa faktor yang mempengaruhi keberkesanan program pembangunan profesionalisme guru di bilik darjah telah dikenal pasti seperti potensi perubahan di tempat kerja (bilik darjah), kepelbagaian kesan (diverse effect) dan kefahaman prinsip pembelajaran dewasa, program mentoring yang efektif dan kerelevanan material pengajaran sedia ada.

Program-program pembangunan profesionalisme yang relevan mampu memainkan peranan utama yang cukup berkesan dalam usaha-usaha penambahbaikan sekolah, reformasi dasar-dasar sekolah, program mentoring guru-guru novis, meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran dan meningkatkan faedah perkongsian kepakaran antara generasi guru di sesebuah sekolah. Dalam erti kata lain, elemen-elemen keberkesanan pembangunan profesion keguruan merupakan cabaran asas yang perlu dihadapi dalam melaksanakan amalan-amalan pendidikan terbaik di sekolah.

Sehubungan itu, kajian lepas yang berkaitan dengan pengaruh pembangunan profesionalisme keguruan terhadap penambahbaikan amalan pengajaran guru oleh Cansdale (2001) mendapati bahawa secara keseluruhannya menunjukkan kemajuan yang ketara dalam amalan pengajaran apabila guru-guru meningkatkan kepakaran dalam kandungan-subjek, strategi pengajaran dan pengurusan unsur-unsur

penting yang lain dalam pengajaran. Dalam konteks ini pembangunan profesionalisme keguruan memberikan kesan ketara terhadap cara guru mendapatkan kandungan-subjek, memperoleh strategi dan kemahiran pengajaran yang baru, bekerja dengan rakan sejawat dan menganalisis serta merancang pembelajaran profesional mereka.

Justeru itu, guru harus meletakkan kepercayaan yang tinggi terhadap usaha pembangunan profesionalisme dalam memartabatkan profesion keguruan di peringkat sekolah. Namun begitu, pembangunan profesionalisme di sekolah masih lagi dipengaruhi oleh kelemahan-kelemahan dalaman yang menyebabkan program pembangunan tersebut tidak berkesan. Kelemahan dalaman yang dimaksudkan ialah kurangnya satu kaedah penilaian dalam menentukan impak dan seterusnya pengurusan impak pembangunan profesional secara lebih efektif.

Sorotan literatur terhadap beberapa kajian peringkat tempatan bagi mengkaji status pelaksanaan dan keberkesanan pendidikan guru dalam perkhidmatan terhadap pembangunan profesionalisme keguruan mendapati bahawa guru-guru sangat memerlukan pementapan terhadap profesion mereka untuk satu jangka masa panjang dan berterusan. Namun begitu, mereka lebih berminat dengan program yang berbentuk sebahagian daripada tugas dan berorientasikan penyuburan diri dan profesional. Kajian juga mendapati bahawa guru agak keberatan untuk berbincang dengan rakan sejawat atau pengetua untuk mendapatkan maklum balas tentang pengajaran mereka yang sudah pasti memberikan impak negatif

terhadap usaha-usaha penyuburan profesionalisme yang cuba dibangunkan oleh pihak sekolah.

Satu penyelidikan berbentuk kajian tinjauan terhadap status program pembangunan profesionalisme dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanannya telah dilakukan oleh Wan Mohd Rashid (1999). Hasil dapatan soal selidik mendapati terdapat perbezaan antara persepsi guru dan institusi berhubung dengan keberkesanan guru yang sekali gus mewujudkan konflik yang menjejaskan sikap profesional guru dalam menjalankan tugas. Seperti juga dengan dapatan Zulwali (1996) yang menjelaskan responden kajian mengakui akan kepentingan program pembangunan profesionalisme, namun masih tidak wujud satu penstrukturan berkesan yang akhirnya membawa kepada kelemahan di semua peringkat perancangan, pelaksanaan dan penambahbaikan program-program pembangunan guru. Dapatan ini juga berkongsi hasil yang sama apabila guru masih kurang dilibatkan dalam proses perancangan dan membuat keputusan untuk program profesionalisme keguruan peringkat sekolah.

Sehubungan itu, Baker (2005) mencadangkan bahawa pembangunan profesional sewajarnya menumpukan kehendak khusus guru itu sendiri berbanding dengan menggunakan pendekatan 'one-size fits all' tanpa mengukur tahap dan kemampuan sedia ada guru. Oleh yang demikian, program pembangunan staf dapat memenuhi keperluan ini dan seterusnya menyumbang kepada perkembangan profesional guru di peringkat sekolah. Kapasiti sedia ada perlu dikembangkan namun

dalam masa yang sama pendekatan yang lebih bersistematik serta berfokus harus diguna pakai agar setiap guru mendapat kesan langsung daripada setiap program penambahbaikan yang dilaksanakan. Hal ini penting kerana kajian Jackson, Chalmers dan Wills (2004) dan kajian Hodgkinson (2006) mendapati guru-guru yang berada di tahun pertama perkhidmatan kurang memiliki penglibatan yang positif selain kepakaran yang sangat sedikit dalam menangani proses pengajaran di bilik darjah.

Perubahan dalam perkembangan pembangunan profesionalisme keguruan menurut Phillips (2008) tidak harus meminggirkan perkembangan kapasiti (tanggungjawab) guru di sekolah sebagai salah satu elemen penambahbaikan pengajaran guru. Sehubungan itu, beliau telah mengetengahkan tiga kriteria utama iaitu pertama pembangunan harus diintegrasikan dengan proses perubahan yang komprehensif, kedua wujud saling kaitan antara pembangunan individu dan organisasi dan ketiga keperluan individu dalam pembangunan kerjaya harus bersesuaian dengan perancangan dan keperluan sekolah.

Namun demikian menurut beliau lagi, pembangunan profesionalisme berdasarkan ketiga-tiga kriteria ini bukanlah sesuatu yang mudah untuk dicapai. Ini berikutan sekolah merupakan sebuah institusi yang bersifat fragmented sehingga menyukarkan penyerapan pendekatan yang sistematik. Burns (1996) menyifatkan masalah ini berpunca daripada sifat birokrasi dalam organisasi sekolah yang cenderung untuk menghalang para guru menyumbangkan idea terhadap penambahbaikan

sekolah yang holistik.

Carless (2004) mencadangkan agar guru lebih memainkan peranan utama dalam apa-apa perubahan yang bersifat sistematik di peringkat sekolah kerana beliau mendapati bahawa melalui pendekatan perbincangan profesional yang konstruktif, pembangunan profesionalisme keguruan di sekolah dapat dimantapkan secara berkesan. Carless juga mempersoalkan bahawa kegagalan dalam pencapaian masa lalu, kekurangan pengalaman dan cabaran yang hebat dalam kalangan guru menjadi punca kepada penurunan komitmen guru dalam menyahut usaha-usaha reformasi sekolah. Sebaliknya guru-guru menurut beliau kurang dilibatkan dalam membuat keputusan bersama secara konsensus untuk penambahbaikan sekolah. Idea dan kreativiti guru yang boleh menyumbang kepada pembangunan kerjaya biasanya disekat oleh bebanan tugas dan persiapan membuat kertas kerja yang terlalu banyak sehingga menyulitkan guru terlibat secara langsung dalam penyelesaian masalah dasar-dasar sekolah.

Justeru itu, pelaksanaan dan amalan pembangunan profesionalisme keguruan di sekolah sewajarnya memberikan penekanan kepada lima fokus utama pembangunan profesional iaitu (i) polisi dan struktur pengurusan, (ii) analisis keperluan, (iii) perancangan dan reka bentuk aktiviti, (iv) pelaksanaan dan tindakan susulan, (v) pemantauan dan penilaian dalam mewujudkan suatu mekanisme pementapan yang lebih berkesan dan memberikan impak jangka panjang.

\* Penulis adalah Pensyarah di Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Sabah