



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PENGARUH EFIKASI KENDIRI GURU PRA PERKHIDMATAN TERHADAP KESEDIAAN KEPIMPINAN GURU

MASTURAH BINTI ZAINAL ABIDIN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH PENDIDIKAN (PENGURUSAN PENDIDIKAN)
(MOD PENYELIDIKAN)

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2018



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap efikasi sendiri guru dan kesediaan kepimpinan guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan. Ia juga bertujuan untuk mengenal pasti hubungan dan pengaruh efikasi sendiri guru terhadap kesediaan kepimpinan guru. Kajian ini adalah kajian kuantitatif yang menggunakan dua jenis instrumen soal selidik iaitu Skala Efikasi Kendiri Guru dan Kesediaan Kepimpinan Guru. Seramai 256 orang guru pra perkhidmatan yang berada di semester lapan di sebuah universiti telah dipilih sebagai sampel kajian melalui pensampelan berstrata. Data dianalisis secara deskriptif dan inferens. Hasil kajian menunjukkan efikasi sendiri guru ($M = 6.91$, $SD = 0.96$) dan kesediaan kepimpinan guru ($M = 3.95$, $SD = 0.40$) berada pada tahap tinggi. Efikasi sendiri guru mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan kesediaan kepimpinan guru dengan nilai $r(256) = 0.59$, $p < 0.05$). Hasil analisis regresi linear mudah menunjukkan efikasi sendiri guru pra perkhidmatan mempengaruhi kesediaan kepimpinan guru pada nilai $R^2 = .35$, $F(134.749)$, $p < 0.05$. Kesimpulannya, efikasi sendiri guru merupakan faktor penting dalam menyediakan kesediaan kepimpinan guru. Implikasi kajian ini, ianya adalah antara perintis kepada kajian pembangunan profesional di peringkat program persediaan guru.





THE INFLUENCE OF TEACHERS' SENSE OF EFFICACY ON TEACHER LEADERSHIP READINESS AMONG PRESERVICE TEACHERS'

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the level of teacher self-efficacy and teacher leadership readiness among pre-service teachers. In addition, it was conducted to identify the relation and influence of teachers' self-efficacy on the teacher leadership readiness among pre-service teachers. This is a quantitative study approach by using two questionnaire instruments namely Teachers' Self-Efficacy Scale and Teacher Leadership Readiness. A total of 256 pre-service teachers from a university were selected to be sampled through stratified sampling. The data were analyzed by descriptive and inferential. The results provided evidence showing that pre-service teachers' self-efficacy ($M = 6.91$, $SD = 0.96$) and teacher leadership readiness ($M = 3.95$, $SD = 0.40$) is at a high level. Moreover, the teacher's self-efficacy has a significant positive relationship with the readiness of teacher leadership at the value of $r(256) = 0.59$, $p < 0.05$). The result of simple linear regression analysis also found that teachers' self-efficacy influence the readiness of teacher leadership among pre service teachers at the value of $R^2 = .35$, $F(134.749)$, $p < 0.05$. As a conclusion, the teachers' self-efficacy is an important factor in the preparation of teacher leadership readiness. The implication of this study is it's among the pioneer for the professional development research in teacher preparation program.





KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi



BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	4
1.3	Pernyataan Masalah	7
1.4	Tujuan Kajian	11
1.5	Objektif Kajian	11
1.6	Soalan Kajian	12
1.7	Hipotesis Kajian	12
1.8	Kerangka Kajian	13
1.8.1	Model Integrasi Efikasi Kendiri Guru	13
1.8.2	Model Kepimpinan Guru	15



1.9	Kerangka Konsep	17
1.10	Kepentingan Kajian	18
1.11	Batasan Kajian	20
1.12	Definisi Operasional	21
1.12.1	Efikasi Kendiri Guru	22
1.12.2	Kepimpinan Guru	22
1.12.3	Kesediaan Kepimpinan Guru	23
1.12.4	Guru Pra Perkhidmatan	23
1.12.5	Pengurusan Bilik Darjah	24
1.12.6	Penglibatan Pelajar	24
1.12.7	Strategi Pengajaran	25
1.12.8	Program Persediaan Guru	25

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	27
2.2	Definisi Efikasi Kendiri Guru	27
2.3	Definisi Kepimpinan Guru	28
2.4	Kesediaan Kepimpinan Guru	30
2.5	Teori Efikasi Kendiri Guru	32
2.6	Model-Model Kepimpinan Guru	36
2.6.1	Sfera Tindakan Kepimpinan Guru untuk Pembelajaran (Fairman & Mackenzie, 2012)	37
2.6.2	Model Piawai Pemimpin Guru (Teacher Leadership Exploratory Consortium, 2012)	38

2.6.3	Model Pembangunan Kepimpinan Guru (Katzenmeyer & Moller, 2001)	39
2.6.4	Ciri-Ciri Pemimpin Guru untuk Teknologi Maklumat Dan Komunikasi (Riel & Becker, 2008)	40
2.6.5	Kemunculan Suara Hati Kepimpinan Guru (Grant, 2006)	41
2.7	Prinsip-Prinsip Kepimpinan Guru	43
2.7.1	Penambahbaikan di dalam PdP Pelajar	43
2.7.2	Mempamerkan Ciri-Ciri dan Kemahiran Kepimpinan	45
2.7.3	Penglibatan di dalam Pembangunan Organisasi	47
2.7.4	Penglibatan dalam Budaya Kerjasama	50
2.7.5	Penglibatan dengan Komuniti dan Pihak Luar	53
2.7.6	Menjadi Pemimpin Yang Dirujuk	55
2.8	Peranan Pemimpin Guru dan Kepentingan Efikasi Kendiri Guru	56
2.9	Pembangunan Efikasi Kendiri Guru Dalam Kalangan Guru Pra Perkhidmatan dan Guru Dalam Perkhidmatan	60
2.10	Pembangunan Kepimpinan Guru Dalam Kalangan Guru Pra Perkhidmatan	63
2.11	Program-Program Persediaan Guru di Luar Negara	69
2.12	Kajian-Kajian Berkaitan	71
2.13	Rumusan	77

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pendahuluan	78
3.2	Rekabentuk Kajian	80
3.3	Populasi dan Sampel	80

3.4	Pensampelan Kajian	81
3.5	Instrumen	83
3.5.1	Skala Efikasi Kendiri Guru	83
3.5.2	Kesediaan Kepimpinan Guru	84
3.6	Kesahan	85
3.6.1	Kesahan Muka	86
3.6.2	Kesahan Kandungan	87
3.7	Kajian Rintis	89
3.8	Kebolehpercayaan	91
3.9	Prosedur Pengumpulan Data	94
3.10	Kaedah Menganalisis Data	94
3.10.1	Ujian Korelasi Pearson	96
3.10.2	Ujian Regresi Linear	97
3.11	Rumusan	98

BAB 4 ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	101
4.2	Data-Data Deskriptif	102
4.2.1	Latar Belakang Responden Kajian	102
4.2.2	Analisis Data-Data Pemboleh Ubah (Skor Min, Sisihih Piawai, dan Tahap)	104
4.2.2.1	Tahap Efikasi Kendiri Guru Pra Perkhidmatan	104
4.2.2.2	Tahap Kesediaan Kepimpinan Guru	108
4.3	Analisis Korelasi	122
4.4	Analisis Regresi Mudah	124

4.4.1	Ujian Mahalanobis	124
4.4.2	Ujian Kepencongan (<i>Skewness</i>) dan Kecerunan (<i>Kurtosis</i>)	125
4.4.3	Ujian Kolineariti	126
4.4.4	Ujian <i>Homoscedasticity</i>	127
4.4.5	Ujian Kelinearan	128
4.5	Ujian Regresi Linear	129
4.6	Rumusan	130

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pendahuluan	131
5.2	Ringkasan Kajian	132
5.3	Perbincangan	134
5.3.1	Tahap Efikasi Kendiri Guru	134
5.3.2	Tahap Kesiediaan Kepimpinan Guru	136
5.3.3	Hubungan Efikasi Kendiri Guru dengan Kesiediaan Kepimpinan Guru	139
5.3.4	Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Terhadap Kesiediaan Kepimpinan Guru	142
5.4	Implikasi Kajian	145
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	148
5.6	Rumusan	149

RUJUKAN	151
----------------	-----

LAMPIRAN

SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
1.1 Model Kepimpinan Guru	17
2.1 Model-Model Kepimpinan Guru dan Prinsip Kepimpinan Guru	37
3.1 Skor Kesahan Kandungan oleh Enam Orang Pakar Kesahan Muka	87
3.2 Skor Kesahan Kandungan oleh Enam Orang Pakar Kesahan Kandungan	89
3.3 Bilangan Sampel bagi Ujian Rintis	90
3.4 Statistik Kebolehpercayaan Instrumen Efikasi Kendiri Guru dan Kesiediaan Kepimpinan Guru	92
3.5 Item-Total Statistics bagi Instrumen Kesiediaan Kepimpinan Guru	93
3.6 Nilai Alpha, α bagi Instrumen Efikasi dan Kesiediaan Kepimpinan Guru	93
3.7 Julat Tahap Min bagi Instrumen Efikasi Kendiri Guru	95
3.8 Julat Tahap min bagi Instrumen Kesiediaan Kepimpinan Guru	96
3.9 Tafsiran Nilai Pekali Korelasi (r) Cohen (1988)	96
3.10 Objektif, Persoalan Kajian, Hipotesis dan Kaedah Analisis	100
4.1 Taburan Responden Mengikut Program dan Jantina	103
4.2 Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Efikasi Kendiri Guru Mengikut Dimensi	104
4.3 Skor Min dan Sisihan Piawai Dimensi Strategi Pengajaran Mengikut Item	106
4.4 Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Pengurusan Bilik Darjah Mengikut Item	107



4.5	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Penglibatan Pelajar Mengikut Item	108
4.6	Skor Min dan Sisihan Piawai Kesianaan Kepimpinan Guru Mengikut Prinsip	109
4.7	Skor Min, sisihan piawai dan Tahap Kesianaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Pengetahuan bagi Prinsip Penambahbaikan dalam Pengajaran dan Pembelajaran Pelajar	110
4.8	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Kesianaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Kemahiran bagi Prinsip Penambahbaikan dalam Pengajaran dan Pembelajaran Pelajar	111
4.9	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Kesianaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Pengetahuan bagi Prinsip Mempamerkan Ciri-Ciri dan Kemahiran Kepimpinan	112
4.10	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Kesianaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Kemahiran bagi Prinsip Mempamerkan Ciri-Ciri dan Kemahiran Kepimpinan	113
4.11	Skor Min, Misihan Piawai dan Tahap Kesianaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Pengetahuan bagi Prinsip Penglibatan dalam Pembangunan Organisasi	114
4.12	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Kesianaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Kemahiran bagi Prinsip Penglibatan dalam Pembangunan Organisasi	115
4.13	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Kesianaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Pengetahuan bagi Prinsip Penglibatan dalam Budaya Kerjasama	116
4.14	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Kesianaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Kemahiran bagi Prinsip Penglibatan dalam Budaya Kerjasama	117
4.15	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Kesianaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Pengetahuan bagi Prinsip Penglibatan dan Kerjasama dengan Komuniti (Ibu Bapa, Masyarakat, Organisasi Luar)	119





4.16	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Kesediaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Kemahiran bagi Prinsip Penglibatan dan Kerjasama dengan Komuniti (Ibu Bapa, Masyarakat, Organisasi Luar)	120
4.17	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Kesediaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Pengetahuan bagi Prinsip Menunjukkan Amalan Teladan dan Menjadi Pakar Rujuk	121
4.18	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Kesediaan Kepimpinan Guru Mengikut Item Kengetahuan bagi Prinsip Menunjukkan Amalan Teladan dan Menjadi Pakar Rujuk	122
4.19	Korelasi Pearson (Efikasi Kendiri Guru dan Kesediaan Kepimpinan Guru)	123
4.20	Statistik Residual bagi Ujian <i>Mahalanobis</i>	125
4.21	Keputusan Kepencongan dan Kecerunan bagi Taburan Normal Data Efikasi Kendiri Guru dan Kesediaan Kepimpinan Guru.	126
4.22	Keputusan Analisis Regresi Mudah di antara Efikasi Kendiri Guru dan Kesediaan Kepimpinan Guru	129
4.23	Rumusan Pengujian Hipotesis Kajian	130



**SENARAI RAJAH**

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Model Integrasi Efikasi Kendiri Guru (Tschannen-Moran & Hoy, 1998)	15
1.2	Kerangka Konsep Kajian	18
3.1	Kaedah Pensampelan Berstrata	82
3.2	Pengiraan Skor bagi Kesahan Kandungan (Sidek & Jamaludin, 2005)	87
3.3	Formula Pengiraan Julat Skor (Ramlee, Jamal & Marinah, 2016)	95
3.4	Formula Regresi Mudah	97
4.1	Plot Regresi Normal Skor Kesediaan Kepimpinan Guru	127
4.2	Plot Taburan Skor Kesediaan Kepimpinan Guru	128



**SENARAI SINGKATAN**

ABM	Alat Bantu Mengajar
BBM	Bahan Bantu Mengajar
GP	Guru pra perkhidmatan
Mate	Matematik
PAKK	Pendidikan Awal Kanak-Kanak
PdP	Pengajaran dan pembelajaran
PISA	Programme for International Student Assessment
PJK	Pendidikan Jasmani & Kesihatan
SGM	Standard Guru Malaysia
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TESL	Teaching English as Second Language
TIMSS	Trends in International Mathematics and Science Study
USM	Universiti Sains Malaysia





BAB 1

PENGENALAN



Kementerian Pelajaran Malaysia telah merancang suatu transformasi pendidikan menerusi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025). Tujuan utama pelan tersebut ialah menyediakan sistem pendidikan yang boleh menghadapi cabaran abad ke-21. Di antara matlamat PPPM (2013-2025) adalah meningkatkan kualiti Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) dan amalan profesionalisme keguruan yang menjadi faktor utama penentu pencapaian PPPM (2013-2025) (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2013). Pada abad ke-21, guru berperanan menyediakan pengajaran yang lebih kompleks untuk melahirkan pelajar yang berkemahiran dan berfikiran aras tinggi. Peranan guru pada abad ini lebih meluas apabila mereka perlu menyediakan kesemua pelajar dalam sektor-sektor profesional berbanding pada abad lepas yang hanya bertumpu kepada kelompok minoriti sahaja (Darling-Hammond, 2006).





Beberapa literatur mendefinisikan kepemimpinan guru kepada maksud yang hampir sama. Menurut York-Barr dan Duke (2004), kepemimpinan guru adalah di antara dimensi yang membentuk profesionalisme keguruan. Kepimpinan guru ditakrifkan sebagai suatu proses kritikal membantu membangunkan kapasiti sekolah untuk meningkatkan pembelajaran dan pencapaian pelajar. Forster (1997) mendefinisikan kepimpinan guru sebagai komitmen profesional dan proses yang mempengaruhi orang untuk mengambil tindakan bersama terhadap perubahan dan amalan yang lebih baik serta membolehkan pencapaian matlamat pendidikan yang memberi manfaat bersama. Oleh itu, menurut The ASCD Whole Child Initiative (2014), kepimpinan guru tidak hanya berlaku di dalam sekolah tetapi memerlukan kerjasama dengan komuniti yang lebih besar untuk penglibatan dan sokongan ke arah kecemerlangan pelajar



kepimpinan guru berlaku dalam tiga fasa. Fasa pertama kepimpinan guru ialah guru memegang tanggungjawab formal di sekolah seperti ketua panitia atau ketua jawatankuasa. Fasa kedua ialah kepakaran di dalam pengajaran dan peluang membangunkan kepakaran pengajaran kepada guru-guru lain. Fasa kepimpinan guru yang ketiga ialah pemimpin guru dilihat sebagai pusat kepada proses menjana pembangunan organisasi dan perubahan melalui keupayaan mereka mempengaruhi guru-guru yang lain serta menyumbang kepada pembangunan kapasiti. Berry (2013) menambah, dalam menghadapi pendidikan abad ke-21, evolusi kepimpinan guru semakin meluas. Istilah keusahawanan guru (*teacherpreneurs*) diperkenalkan iaitu guru yang pakar di dalam kelas dan dapat mengajar di dalam kelas seperti dijadualkan tetapi tetap mempunyai masa, ruang dan kesempatan menyebarkan kepada rakan-rakan





sekerja mengenai idea dan amalan-amalan seperti peranan pentadbiran, pembuat polisi (*policy-maker*), ibu bapa dan ketua komuniti.

Kepimpinan guru mempunyai kepentingan dari aspek peningkatan PdP pelajar, pembangunan sekolah dan pembelajaran profesional guru (Fairman & Mackenzie, 2012; Teacher Leadership Exploratory Consortium, 2010). Kepimpinan di sekolah memberi pengaruh yang besar kepada sekolah dan pelajar apabila disebarkan secara meluas (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008). Kepimpinan guru menggalakkan pembangunan di dalam komuniti sekolah untuk meningkatkan kemahiran kepimpinan dan sebagai refleksi sehingga boleh memberi pencapaian akademik dan pembangunan pelajar yang cemerlang dan berpanjangan. Selain itu, ia juga menuju pembangunan organisasi sekolah dan daerah yang mampan (Lambert, 2003). Kenyataan di atas



disokong melalui sebuah kajian yang dijalankan oleh Normah (2016), iaitu guru-guru telah mempamerkan kemahiran kepimpinan guru yang terdiri daripada elemen penambahbaikan dalam pengajaran dan pembelajaran, kemahiran interaksi kolaborasi, dan kemahiran kerjasama komuniti.

Selain daripada aspek pembangunan sekolah, pembangunan profesional guru juga merupakan aspek pembentukan kepimpinan guru. Dalam masa yang sama, kepimpinan guru juga memberi impak positif terhadap pembangunan profesional guru (Poekert, 2012). Pemimpin guru perlu diberi peluang untuk meneruskan pembangunan profesional melalui peranan sebagai mentor atau menjalankan kajian tindakan. Sekolah pula dijadikan tempat pembelajaran komuniti bagi guru-guru dan pelajar-pelajar (Harris & Muijs, 2003).





Selain daripada kepimpinan guru, pembangunan profesional guru yang menjadi sebahagian daripada komponen kepimpinan guru turut mempunyai hubungan kuat dengan efikasi sendiri guru (Tschannen-Moran & McMaster, 2009). Menurut Phelps (2008) di dalam model kepimpinan guru asas, efikasi adalah salah satu nilai yang perlu ada di dalam kepimpinan guru. Guru yang mempunyai efikasi yang rendah tidak dapat berperanan sebagai pemimpin guru. Kenyataan ini menyokong Bandura (1997) guru yang berefikasi sendiri tinggi, berusaha menjalankan tugas pengajaran dengan baik walaupun menghadapi cabaran.

Sebagai rumusan, kepimpinan guru dan efikasi sendiri dianggap sebagai pemangkin kepada kemajuan sekolah yang berteraskan pembangunan profesional guru dan peningkatan pembelajaran pelajar. Guru yang mempunyai kepimpinan guru dan efikasi sendiri mampu menangani cabaran pendidikan abad ke 21 dan menjadi contoh terbaik kepada guru novis dan guru pra perkhidmatan. Diharapkan dengan kepimpinan guru yang dimiliki oleh setiap guru di Malaysia yang bermula dari pra perkhidmatan, mereka mampu mencapai hasrat pada setiap dasar-dasar pendidikan negara.

1.2 Latar Belakang Kajian

Di dalam PPPM (2013-2025) telah menyasarkan pada Gelombang ke-2 (2016-2020) berlaku transformasi terhadap sistem latihan guru pra perkhidmatan yang merangkumi kurikulum pengajian. Transformasi dalam sistem latihan guru pra perkhidmatan adalah penting bagi memastikan hanya graduan pendidikan yang terbaik sahaja dilantik menjadi guru. Wajaran ini adalah bagi melahirkan guru-guru yang berkualiti dan





kompeten serta mempunyai nilai-nilai profesional (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012).

Selepas pelaksanaan PPPM (2013-2025), pengambilan pelajar ke bidang Pendidikan kini lebih selektif iaitu hanya mengambil calon-calon SPM yang mendapat keputusan cemerlang untuk diterima di Institut Pendidikan Guru (IPG) atau program persediaan di Institut Pengajian Tinggi (IPTA) lain. Selain itu, bakal guru juga perlu menduduki ujian Malaysian Educators Selection Inventory (MEDSI) untuk menilai kualiti intrinsik calon guru yang sesuai untuk kemasukan ke program-program persediaan guru di IPG (Institut Pendidikan Guru) dan juga IPTA yang lain (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Guru pra perkhidmatan yang menjalani pengajian di institusi perlu menamatkan pengajian dengan jaya dan memenuhi syarat dan kriteria yang dikehendaki oleh Kementerian Pendidikan Malaysia sebelum dipertimbangkan ke dalam perkhidmatan pendidikan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2016).

Pembangunan kepimpinan guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan dan dalam perkhidmatan adalah sangat penting untuk peningkatan sekolah dan pencapaian pelajar (Xu & Patmor, 2012). Program persediaan guru menjadi fokus untuk peningkatan keupayaan dan membina bakat guru untuk meningkatkan pembelajaran pelajar. Peningkatan dalam kajian dan data yang berkualiti tentang sektor persediaan guru boleh membantu bakal guru meningkatkan upaya diri (Gastic, 2014). Menurut Katzenmeyer dan Moller (2009) bahawa pembangunan pengetahuan, kemahiran, kepercayaan dan sikap terhadap kepimpinan guru bermula di universiti, kolej atau program persediaan guru. Terdapat banyak negara menyediakan kursus dan program





yang direka untuk menghasilkan guru pra perkhidmatan yang memiliki kepimpinan guru. Selepas guru pra perkhidmatan meninggalkan universiti atau program persediaan guru, sasarannya perlu digalakkan untuk menjadi pemimpin guru. Hal ini disokong oleh Riel dan Becker (2008) yang menyatakan program persediaan guru menyelitkan latihan pengajaran kepada guru pra perkhidmatan supaya mereka terlatih ketika berada di sekolah yang sebenar nanti. Selain itu, program persediaan guru juga membantu guru pra perkhidmatan dalam kesediaan terhadap peranan kepimpinan guru (Bond, 2011). Lantaran itu, guru pra perkhidmatan memerlukan sokongan institusi (sekolah) dan menjalani pembangunan profesional serta pembelajaran komuniti bagi menyediakan mereka sebagai pemimpin guru (Swanson, Elliott, & Harmon, 2011).

Hal ini kerana, seawal perkhidmatan guru novis, tanggungjawab guru novis adalah seiring dengan guru berpengalaman. Oleh yang demikian, langkah menyediakan guru pra perkhidmatan dengan pengetahuan, kemahiran dan nilai adalah penting dalam menjadikan mereka pemimpin guru (Bond, 2011). Ketika di sekolah, guru-guru novis ini diharap dapat menjadi pemimpin guru yang mempunyai falsafah pengajaran guru dan amalan pedagogi yang konstruktif, serta menggunakan teknologi komputer di dalam PdP (Riel & Becker, 2008). Guru novis berasa bersedia sebelum memulakan perkhidmatan dalam bidang pendidikan apabila mereka telah memiliki efikasi sendiri guru dan tanggungjawab terhadap pembelajaran pelajar serta perancangan untuk terus meneruskan kerjaya guru (Darling-Hammond, Chung, & Frelow, 2002). Forster (1997) menegaskan bahawa komitmen terhadap kepimpinan guru perlu disemai ketika mereka di dalam program persediaan guru dan diperkuatkan selepas tempoh itu. Maka, adalah menjadi peranan program persediaan guru untuk membangunkan kefahaman kepada guru-guru pra perkhidmatan bahawa kepimpinan guru bukanlah peranan yang terasing





dan wujud mengikut keadaan tertentu. Tambahan lagi, menurut Bond (2011), guru pra perkhidmatan boleh memperoleh persediaan mengenai pengetahuan dan kemahiran menjadi pemimpin guru sejak di dalam program persediaan guru lagi. Pengalaman semasa di dalam program persediaan guru boleh dijadikan bekalan untuk menempuhi cabaran kepimpinan di sekolah. Pendergast, Garvis, dan Keogh (2011), menjelaskan persediaan kepimpinan guru tersebut telah dikukuhkan melalui kefahaman mereka mengenai profesion keguruan dan pengalaman sebagai guru semasa menjalani latihan mengajar.

1.3 Pernyataan Masalah



Program persediaan guru yang dirancang adalah bagi melahirkan bakal guru yang kompeten dan mempunyai sahsiah yang menepati kehendak dan aspirasi negara. Kurikulum program persediaan guru memastikan pelajarinya mendapat pengetahuan, kemahiran dan nilai keguruan mengikut keperluan Standard Guru Malaysia (SGM, 2009). Selain itu, program persediaan guru juga telah dikenal pasti sebagai komponen penting dalam membentuk identiti dan efikasi sendiri guru (Külekçi, 2011; Pendergast, Garvis & Keogh, 2011). Efikasi sendiri guru adalah kriteria penting dalam meningkatkan motivasi dan produktiviti serta merupakan keperluan di dalam profesion keguruan. Lantaran itu, program persediaan guru bertanggungjawab dalam membentuk efikasi sendiri guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan (Külekçi, 2011). Tambahan lagi, efikasi adalah salah satu nilai yang perlu ada di dalam kepimpinan guru. Guru yang mempunyai efikasi yang rendah tidak dapat berperanan sebagai pemimpin guru





(Phelps, 2008). Kenyataan di atas menunjukkan keperluan efikasi sendiri guru dalam memenuhi keperluan kepimpinan guru di dalam program persediaan guru.

Di dalam meniti peralihan peranan guru pra perkhidmatan daripada alam pembelajaran ke alam pekerjaan, guru pra perkhidmatan perlu bersedia menghadapi perubahan pendidikan di Malaysia. Berbekalkan pengajian di program persediaan guru dan efikasi sendiri guru yang terhasil sepanjang pengajian, guru pra perkhidmatan adalah diharap dapat memainkan peranan kepimpinan guru. Hal ini kerana, peranan kepimpinan guru tidak terhad kepada guru dalam perkhidmatan sahaja tetapi guru pra perkhidmatan juga didedahkan dengan peranan kepimpinan guru. Sejurus guru pra perkhidmatan selesai menjalani program persediaan guru, mereka sudah boleh menyumbang kepada pasukan mengajar dengan cara yang berkesan, menyediakan



kritikan yang membina dan membuat cadangan yang berinovasi. Mereka juga diharap berupaya melibatkan diri dalam pembangunan profesional secara individu atau berpasukan dan mampu membuat analisis reflektif pada aspek tertentu berdasarkan pengajaran mereka. Persediaan ini adalah keperluan bagi menyediakan guru pra perkhidmatan dalam kepimpinan guru (Aitken, 2008).

Namun begitu, guru pra perkhidmatan telah menghadapi beberapa masalah dalam membentuk kepimpinan guru. Di antara masalah-masalah yang dihadapi oleh guru pra perkhidmatan ialah kegagalan komunikasi yang berkesan. Menurut York-Barr dan Duke (2004), kemahiran komunikasi adalah salah satu keperluan dalam kepimpinan guru. Didapati guru pra perkhidmatan berhadapan dengan masalah komunikasi dengan pentadbir sekolah dan rakan sekerja iaitu menemui kesukaran





dalam menerima teguran guru lain, dan melakukan perbincangan dengan pengetua serta masalah kerisauan (Abdul Rasid, Nurul Nadiah, & Shamsudin, 2015).

Selain itu, melalui kajian Leeper, Tonneson, dan Williams (2010) telah mendapati guru pra perkhidmatan memerlukan kepimpinan guru bagi menangani masalah di sekolah yang merangkumi pengurusan kelas, hubungan dengan rakan, perancangan kurikulum dan pemahaman sekolah secara menyeluruh. Mereka hanya bersedia memikul peranan kepimpinan guru hanya apabila telah memasuki profesion keguruan. Lantaran itu, guru pra perkhidmatan didapati lebih berfokus kepada pengajaran di dalam kelas berbanding keseluruhan sekolah. Sedangkan, menurut Institusi Kepimpinan Pendidikan (2001), guru pra perkhidmatan perlu terdedah dengan isu-isu dan dasar-dasar pendidikan seperti isu budaya, sosial yang memberi impak kepada pendidikan supaya mereka lebih bersedia untuk memegang peranan kepimpinan.

Menurut Reeves (2014), motivasi guru pra perkhidmatan terhadap kerjaya dapat membantu mereka bertahan di dalam kerjaya guru dan menjadi pemimpin di sekolah. Namun begitu, Palmer dan Wyk, (2013) telah mendapati guru pra perkhidmatan tidak bermotivasi untuk menyumbang secara positif kepada persekitaran sekolah. Situasi ini berlanjutan sehingga mereka menjadi guru novis yang didapati kurang bermotivasi kerana tidak suka menonjolkan diri, efikasi sendiri rendah, dan mudah tertekan serta canggung sebagai pendatang baru dalam komuniti tempat kerja (Tynjälä & Heikkinen, 2011)..





Walaupun guru pra perkhidmatan menyedari keperluan nilai dan amalan di dalam bilik darjah, namun begitu mereka meragui keupayaan sendiri kerana kekurangan pengetahuan dan kemahiran dalam menghadapi kepelbagaian pelajar dan perubahan sistem pendidikan (Siwatu, Chesnut, Alejandro, & Young, 2016). Selain itu, guru pra perkhidmatan juga berhadapan dengan beberapa kelemahan iaitu halangan dalam bahasa, tugas bertindih, kelemahan dalam kemahiran refleksi, dan hasil di luar kawalan (*external locus of control*) (Blaik Hourani, 2012). Mereka juga berdepan dengan masalah peribadi iaitu gagal mengurus kekurangan diri dan menyelesaikan masalah dengan bijak (Mohd. Zolkifli, Muhammad Rashid & Megat Aman, 2007). Hal ini kerana mereka gagal menonjolkan karakter kepimpinan guru yang mempamerkan keyakinan diri, berfikiran terbuka dan bersedia menghadapi risiko dalam meningkatkan pembelajaran pelajar (Dauksas & White, 2010).



Berdasarkan literatur-literatur di atas, dapat dirumuskan bahawa guru pra perkhidmatan kurang bersedia menempuhi alam perkhidmatan sebagai guru mahupun pemimpin guru. Mereka akan mengalami kejutan apabila menjadi guru novis kerana terkejut keadaan sebenar profesion keguruan yang tidak sama seperti dibayangkan sewaktu mereka masih di dalam pengajian (Kim & Cho, 2013). Dalam masa yang sama, mereka terpaksa memikul tanggungjawab dan harus menunjukkan prestasi kerja seperti guru berpengalaman (Bond, 2011). Lebih memburukkan lagi keadaan apabila guru novis masih dianggap kurang profesional apabila pihak sekolah mengabaikan mereka daripada amalan kepimpinan dan tidak mendapat sokongan untuk mengamalkan kepimpinan guru (Saud, 2014). Masalah - masalah yang dihadapi semasa di peringkat program persediaan guru dan di awal perkhidmatan telah menyebabkan motivasi guru menurun. Keadaan ini boleh menyebabkan *burnout* di awal





perkhidmatan guru (Gavish & Friedman, 2010). Jika keadaan ini berlarutan, akan mempengaruhi kualiti PdP pelajar dan seterusnya pencapaian akademik pelajar. Masalah-masalah kepimpinan guru yang dihadapi oleh guru pra perkhidmatan yang berlarutan ke guru novis mempengaruhi prestasi perkhidmatan mereka. Berdasarkan masalah-masalah yang dijelaskan di atas, elemen-elemen kepimpinan guru kurang diterapkan di peringkat program perkhidmatan menyebabkan mereka menghadapi masalah-masalah kepimpinan guru. Dalam masa yang sama, mereka juga mengalami masalah efikasi sendiri guru.

1.4 Tujuan Kajian



Tujuan utama kajian ini dibina adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh efikasi sendiri guru terhadap kesediaan kepimpinan guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan.

1.5 Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi sendiri guru terhadap kesediaan kepimpinan guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan. Di antara objektif lain ialah:

- i. Mengkaji tahap efikasi sendiri dalam kalangan guru pra perkhidmatan.

