



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENYELIAAN PENGAJARAN GURU SEKOLAH KEBANGSAAN DI
SEMENANJUNG MALAYSIA**

SHARIFAH HASIMA BT SYED DAUD



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**TESIS YANG DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT
MEMPEROLEH IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
PENGURUSAN PENDIDIKAN**

**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

Tujuan kajian ini untuk menganalisis (a) tahap amalan penyeliaan pengajaran; (b) tahap penyeliaan berkesan; (c) tahap prestasi kerja; (d) melihat sejauh mana amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia dapat memberikan kesan terhadap penyeliaan berkesan iaitu motivasi guru, perkembangan profesionalisme dan prestasi pengajaran dalam bilik darjah; dan (e) menentukan kesan amalan penyeliaan pengajaran oleh ketua panitia terhadap prestasi kerja guru. Kaedah kajian kuantitatif dengan menggunakan reka bentuk deskriptif tinjauan digunakan. Teknik persampelan rawak berstrata dan persampelan rawak mudah digunakan dalam pemilihan unit analisis iaitu 382 orang guru-guru sekolah kebangsaan di Semenanjung Malaysia. Data dianalisis dengan menggunakan analisis Model Persamaan Struktur. Dapatan kajian menunjukkan ketiga-tiga konstruk berada pada tahap yang tinggi. Kesan antara kesemua pemboleh ubah yang dikaji menunjukkan hubungan yang signifikan di mana (a) kesan amalan penyeliaan pengajaran terhadap penyeliaan berkesan memberikan nilai *standardized beta* ($\beta=.77$, $p<0.01$); (b) kesan penyeliaan berkesan terhadap prestasi kerja guru memberikan nilai *standardized beta* ($\beta=.62$, $p<0.01$); dan (c) kesan amalan penyeliaan pengajaran terhadap prestasi kerja guru ($\beta=.02$, $p<0.01$). Kesimpulan kajian ini dapat membuka pandangan baharu tentang amalan penyeliaan pengajaran yang memberikan kesan terhadap motivasi, perkembangan profesionalisme, prestasi pengajaran dan prestasi kerja guru. Implikasi kajian menunjukkan item yang terbentuk daripada model struktur dapat dijadikan rujukan bagi menjadikan amalan penyeliaan pengajaran satu pendekatan yang baik untuk memajukan sistem persekolahan di Malaysia.





NATIONAL SCHOOL TEACHERS INSTRUCTIONAL SUPERVISION IN PENINSULAR MALAYSIA

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze (a) the level of instructional supervision practice; (b) the level of effective supervision; (c) the level of work performance; (d) to see the extent of the instructional supervision practice carried out by the head of panel to have an effect on the effective supervision of teacher motivation, professional development and teaching performance in the classroom; and (e) determine the effect of instructional supervision practice by the head of panel on performance of the teacher. A quantitative approach by using design descriptive survey used. Stratified random sampling techniques and random sampling of units of analysis used in the selection of teachers in national schools in Peninsular Malaysia. Data were analyzed using Structural Equation Modelling. The study showed that all constructs were at a high level. The effect between all the variables studied shows a significant relationship where (a) the effect of instructional supervision practice on effective supervision assigns a standardized beta ($\beta=.77$, $p<0.01$); (b) the effect of effective supervision on teachers' work performance gives the standardized beta ($\beta=.62$, $p<0.01$); and (c) the effect of instructional supervision practice on teachers' work performance ($\beta=.02$, $p<0.01$). The study will open a new perspective on instructional supervision practices that will give effect on motivation, professional development, teaching performance and work performance. Implication of the study indicates the items that formed from the structural model can be used as references to the practice of instructional supervision as a good approach to develop school system in Malaysia.



KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	4
1.3	Pernyataan Masalah	7
1.4	Tujuan Kajian	11
1.5	Objektif Kajian	12
1.6	Persoalan Kajian	13
1.7	Hipotesis Kajian	14
1.8	Kerangka Teori Kajian	15
1.9	Kerangka Konsep Kajian	24
1.10	Batasan Kajian	27
1.11	Kepentingan Kajian	29
1.12	Definisi Operasional	31

1.13	Rumusan	36
------	---------	----

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	37
2.2	Penyeliaan Pengajaran	38
2.2.1	Perkembangan Penyeliaan Pengajaran di Amerika Syarikat	42
2.2.1.1	Penyeliaan Lewat Abad ke Sembilan Belas	42
2.2.1.2	Penyeliaan Abad ke Dua Puluh	43
2.2.1.3	Penyeliaan Awal Abad ke Dua Puluh Satu	44
2.2.2	Perkembangan Penyeliaan Pengajaran di Malaysia	47
2.3	Teori-Teori Berkaitan Penyeliaan Pengajaran	49
2.3.1	Teori Penyeliaan Saintifik Tradisional	49
2.3.2	Teori Penyeliaan Hubungan Manusia	50
2.3.3	Teori Penyeliaan Saintifik Moden	50
2.4	Model-Model Penyeliaan Pengajaran	51
2.4.1	Penyeliaan Klinikal	52
2.4.2	Penyeliaan Model Sistem	57
2.4.3	Penyeliaan Konseptual	58
2.4.4	Penyeliaan Diperbezakan	59
2.4.5	Penyeliaan Kolaborasi dan Kerakanan	61
2.4.6	Penyeliaan Kontekstual	62
2.4.7	Penyeliaan Taksiran atau Terarah Kendiri	63
2.4.8	Penyeliaan Kerja Berasaskan Pengetahuan	64
2.4.9	Penyeliaan Perkembangan	66
2.4.10	Penyeliaan Model 7 Langkah Mcewan	72
2.4.11	Model SOIL	74
2.5	Amalan Penyeliaan Pengajaran	76
2.5.1	Objektif Penyeliaan Pengajaran	80
2.5.2	Prinsip-Prinsip Penyeliaan Pengajaran	83

2.5.3	Konsep Penyeliaan	84
2.6	Peranan Ketua Panitia Sebagai Penyelia	86
2.7	Motivasi	95
2.7.1	Mengekalkan Motivasi Kerja dalam Kalangan Guru	98
2.8	Perkembangan Profesionalisme	102
2.9	Prestasi Pengajaran Guru	106
2.10	Prestasi Kerja Guru	111
2.11	Hasil Kajian Lepas Berkaitan Hipotesis	116
2.11.1	Kesan Penyeliaan Pengajaran Terhadap Motivasi Guru	116
2.11.2	Kesan Penyeliaan Pengajaran Terhadap Perkembangan Profesionalisme	118
2.11.3	Kesan Penyeliaan Pengajaran Terhadap Prestasi Pengajaran	120
2.11.4	Kesan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru	122
2.11.5	Kesan Perkembangan Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Guru	123
2.11.6	Kesan Prestasi Pengajaran Terhadap Prestasi Kerja Guru	124
2.11.7	Kesan Penyeliaan Pengajaran Terhadap Prestasi Kerja	125
2.12	Rumusan	127

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	128
3.2	Reka Bentuk Kajian	129
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	130
3.4	Instrumen Kajian	136
3.5	Prosedur Kajian	141
3.6	Kesahan Instrumen	142
3.6.1	Terjemahan dan 'Back-To-Back Translation Technique'	143
3.6.2	Ulasan oleh Rakan Sekerja dan Penyelia	144

3.6.3	Pengesahan dan Komen dari Panel Pakar	145
3.6.4	Penilaian Kejelasan Item	147
3.6.5	Kajian Rintis	149
3.7	Analisis Faktor Eksploratori (EFA)	151
3.7.1	Analisis Faktor Pemboleh ubah Amalan Penyeliaan Pengajaran	154
3.7.2	Analisis Faktor Pemboleh ubah Motivasi	159
3.7.3	Analisis Faktor Pemboleh ubah Perkembangan Profesionalisme	164
3.7.4	Analisis Faktor Pemboleh ubah Prestasi Pengajaran	168
3.7.5	Analisis Faktor Pemboleh ubah Prestasi Kerja	174
3.8	Tatacara Pengumpulan Data	178
3.9	Data Analisis	179
3.9.1	Penyediaan Data untuk di Analisis	180
3.9.2	Analisis Data Peringkat Awal	183
3.9.3	Model Persamaan Struktur	184
3.9.4	Penilaian Kesahan Konstruk Melalui Analisis Faktor Pengesahan	185
3.9.5	Penilaian Model Struktur	185
3.9.5.1	Goodness of Fit	186
3.9.5.2	Kesahan Konvergen	188
3.9.5.3	Kesahan Diskriminan	189
3.9.6	Penilaian Model Struktur	190
3.10	Rumusan	196

BAB 4 DAPATAN DAN ANALISIS DATA KAJIAN

4.1	Pengenalan	197
4.2	Persediaan Data untuk dianalisis	198
4.3	Kriteria Demografi	204
4.4	Analisis Deskriptif Data-data Pemboleh ubah	206



4.4.1	Analisis Deskriptif bagi Item Amalan Penyeliaan Pengajaran	207
4.4.2	Analisis Deskriptif bagi Item Penyeliaan Berkesan	208
4.4.3	Analisis Deskriptif bagi Item Prestasi Kerja	213
4.5	Penilaian Model Pengukuran Terkumpul (Pooled)	214
4.5.1	Analisis Faktor Pengesahan Model Pengukuran Terkumpul	214
4.5.2	Penilaian Pengesahan Konstruk	221
4.5.2.1	Kesahan Konvergen	221
4.5.2.2	Kesahan Diskriminan	225
4.6	Penilaian Model Struktur	228
4.7	Pengujian Hipotesis	230
4.8	Dapatan Keseluruhan Kajian	233
4.9	Rumusan	246

**BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN**

5.1	Pengenalan	247
5.2	Ringkasan Penemuan Kajian	248
5.3	Perbincangan Hasil Kajian	254
5.3.1	Tahap Amalan Penyeliaan Pengajaran	255
5.3.2	Tahap Penyeliaan Berkesan	259
5.3.3	Tahap Prestasi Kerja Guru	265
5.3.4	Aspek Utama Penyeliaan Berkesan	268
5.3.5	Kesan Amalan Penyeliaan Pengajaran Yang Dijalankan oleh Ketua Panitia Terhadap Penyeliaan Berkesan iaitu Motivasi Diri, Perkembangan Profesionalisme dan Prestasi Pengajaran	269
5.3.5.1	Kesan Amalan Penyeliaan Pengajaran Yang Dijalankan oleh Ketua Panitia Terhadap Motivasi Diri Guru	270
5.3.5.2	Kesan Amalan Penyeliaan Pengajaran Yang Dijalankan oleh Ketua Panitia Terhadap Perkembangan Profesionalisme Guru	271



5.3.5.3	Kesan Amalan Penyeliaan Pengajaran Yang Dijalankan oleh Ketua Panitia Terhadap Prestasi Pengajaran Guru	273
5.3.6	Kesan Penyeliaan Berkesan iaitu Motivasi Diri, Perkembangan Profesionalisme dan Prestasi Pengajaran Terhadap Prestasi Kerja Guru	274
5.3.6.1	Kesan Motivasi Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru	275
5.3.6.2	Kesan Perkembangan Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru	276
5.3.6.3	Kesan Prestasi Pengajaran Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru	278
5.3.7	Kesan Amalan Penyeliaan Pengajaran yang Dijalankan oleh Ketua Panitia Terhadap Prestasi Kerja Guru	279
5.4	Implikasi Kajian	281
5.4.1	Implikasi Teoritikal	282
5.4.2	Implikasi Praktikal	284
5.5	Cadangan	286
5.5.1	Cadangan kepada Sekolah	286
5.5.2	Cadangan kepada PPD/JPN/KPM	288
5.6	Cadangan Kajian Lanjutan	289
5.7	Kesimpulan	291
	RUJUKAN	292
	LAMPIRAN	

SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
2.1 Perubahan Perkembangan Penyeliaan	46
2.2 Model-model Penyeliaan Pengajaran	52
2.3 Rumusan Ketiga-Tiga Pendekatan Penyeliaan	68
2.4 Faktor Penyebab Prestasi Rendah	113
3.1 Kaedah Persampelan Strata Secara Rawak Berdasarkan Zon di Semenanjung Malaysia	133
3.2 Pemilihan Sampel Daerah dan Guru Bagi Setiap Negeri	135
3.3 Analisis Kandungan Soal Selidik	140
3.4 Penilaian Pakar Terhadap Amalan Penyeliaan Pengajaran, Motivasi, Perkembangan Profesionalisme, Prestasi Pengajaran dan Prestasi Kerja	147
3.5 Penilaian Kejelasan Item Terhadap amalan Penyeliaan Pengajaran, Motivasi, Perkembangan Profesionalisme, Prestasi Pengajaran dan Prestasi Kerja	148
3.6 Nilai Pekali Cronbach's Alpha Konstruk Kajian	151
3.7 Goodness-of-Fit Model dengan Menggunakan Indeks Fit untuk Analisis Eksploratori faktor	153
3.8 Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor dan Keseragaman Item KMO dan Bartlett's Test terhadap Konstruk Amalan Penyeliaan Pengajaran	154
3.9 Nilai Keseragaman Item Amalan Penyeliaan Pengajaran	155
3.10 Jumlah Varian yang Diterangkan (n=202) untuk Komponen Amalan Penyeliaan Pengajaran	156
3.11 Matriks Komponen Diputarkan Bagi Pembolehubah Amalan Penyeliaan Pengajaran Kaedah Eksploratori Putaran Varimax dengan Nilai Factor Loading	157
3.12 Pengguguran Item Selepas Putaran Varimax Bagi Konstruk Amalan Penyeliaan Pengajaran	158
3.13 Item-item yang Diterima Dalam Kajian Bagi Konstruk Amalan Penyeliaan Pengajaran Berserta Nilai Factor Loading dan Cronbach's Alpha	158
3.14 Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor dan Keseragaman	



	Item KMO dan Bartlett's Test terhadap Konstruk Motivasi	159
3.15	Nilai Keseragaman Item Motivasi	160
3.16	Jumlah Varian yang Diterangkan (n=202) untuk Komponen Motivasi	161
3.17	Matriks Komponen Diputarkan Bagi Pemboleh ubah Motivasi Kaedah Eksploratori Putaran Varimax dengan Nilai Factor Loading	162
3.18	Pengguguran Item Selepas Putaran Varimax Bagi Motivasi	163
3.19	Item-item yang Diterima Dalam Kajian bagi Konstruk Motivasi Berserta Nilai Factor Loading dan Cronbach's Alpha	163
3.20	Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor dan Keseragaman Item KMO dan Bartlett's Test terhadap Konstruk Perkembangan Profesionalisme	164
3.21	Nilai Keseragaman Item Perkembangan Profesionalisme	165
3.22	Jumlah Varian yang Diterangkan (n=202) untuk Komponen Perkembangan Profesionalisme	166
3.23	Matriks Komponen Diputarkan Bagi Pemboleh ubah Perkembangan Profesionalisme Kaedah Eksploratori Putaran Varimax dengan Nilai Factor Loading	167
3.24	Item-item yang Diterima Dalam Kajian bagi Konstruk Perkembangan Profesionalisme Berserta Nilai Factor Loading dan Cronbach's Alpha	168
3.25	Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor dan Keseragaman Item KMO dan Bartlett's Test terhadap Konstruk Prestasi Pengajaran	169
3.26	Nilai Keseragaman Item Prestasi Pengajaran	170
3.27	Jumlah Varian yang Diterangkan (n=202) untuk Komponen Prestasi Pengajaran	171
3.28	Matriks Komponen Diputarkan Bagi Pemboleh ubah Prestasi Pengajaran Kaedah Eksploratori Putaran Varimax dengan Nilai Factor Loading	172
3.29	Pengguguran Item Selepas Putaran Varimax Bagi Konstruk Prestasi Pengajaran	173
3.30	Item-item yang Diterima Dalam Kajian Bagi Konstruk Prestasi Pengajaran Berserta Nilai Factor Loading dan Cronbach's Alpha	173
3.31	Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor dan Keseragaman Item KMO dan Bartlett's Test terhadap Konstruk Prestasi Kerja	174
3.32	Nilai Keseragaman Item Prestasi Kerja	175
3.33	Jumlah Varian yang Diterangkan (n=202) untuk Komponen Prestasi Kerja	176
3.34	Matriks Komponen Diputarkan Bagi Pemboleh ubah Prestasi Kerja Kaedah Eksploratori Putaran Varimax dengan Nilai Factor Loading	177





3.35	Item-item yang Diterima Dalam Kajian bagi Konstruk Prestasi Kerja Berserta Nilai Factor Loading dan Cronbach's Alpha	178
3.36	Skor Min dan Interpretasi	183
3.37	Model Fit Indices	187
3.38	Nilai Had Batasan Penilaian Konstruk Bagi Model Pengukuran	190
4.1	Soal Selidik yang Diterima dan Bilangan Responden	199
4.2	Ringkasan Pengekoden Semula	200
4.3	Kriteria Demografi	206
4.4	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Bagi Item Amalan Penyeliaan Pengajaran	208
4.5	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Bagi Item Motivasi Guru	209
4.6	Skor MIn, Sisihan Piawai dan Tahap Bagi Item Perkembangan Profesionalisme Guru	211
4.7	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Bagi Item Prestasi Pengajaran	212
4.8	Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Bagi Item Prestasi Kerja	213
4.9	Nisbah Kritikal dan Nilai-p bagi Penyeliaan Pengajaran	222
4.10	Average Variance Extracted (AVE) dan Kebolehpercayaan Komposit (CR) Model Pengukuran Terkumpul Penyeliaan Pengajaran Selepas Empat Variabel Tercerap Digugurkan	224
4.11	Indeks Kesahan Diskriminan	226
4.12	Ringkasan Analisis Kesahan dan Kebolehpercayaan Model Pengukuran	227
4.13	Berat Regresi Seragam Standardized Regression Weight	232
4.14	Korelasi Kuasa Dua Berganda	232
4.15	Ringkasan Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian	233
4.16	Perbandingan Keputusan Nilai Min (analisis deskriptif) dengan Pengguguran dan Pengekalan Item (SEM) bagi Konstruk Amalan Penyeliaan Pengajaran	235
4.17	Perbandingan Keputusan Nilai Min (analisis deskriptif) dengan Pengguguran dan Pengekalan Item (SEM) bagi Konstruk Motivasi	237
4.18	Perbandingan Keputusan Nilai Min (analisis deskriptif) dengan Pengguguran dan Pengekalan Item (SEM) bagi Konstruk Perkembangan Profesionalisme Guru	239





4.19	Perbandingan Keputusan Nilai Min (analisis deskriptif) dengan Pengguguran dan Pengekalan Item (SEM) bagi Konstruk Prestasi Pengajaran	241
4.20	Perbandingan Keputusan Nilai Min (analisis deskriptif) dengan Pengguguran dan Pengekalan Item (SEM) bagi Konstruk Prestasi Kerja	243
4.21	Ringkasan Dapatan Kajian	244



SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka Konsep Kajian	25
2.1	Carta Pusingan Model Penyeliaan Klinikal Menurut Goldhammer	54
2.2	Penyeliaan Perkembangan	72
2.3	Model SOIL	74
2.4	Objektif Penyeliaan Guru	80
2.5	Kuasa dan Tugas	88
2.6	Model <i>Iceberg</i>	115
4.1	Model Pengukuran Terkumpul 1	216
4.2	Model Pengukuran Terkumpul 2	218
4.3	Model Pengukuran Terkumpul 3	220
4.4	Model Struktur Penyeliaan Pengajaran	229
5.1	Aspek Amalan Penyeliaan Pengajaran	249
5.2	Komponen Penyeliaan Berkesan	251
5.3	Aspek Penyeliaan Berkesan	252

SENARAI SINGKATAN

PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
JNJK	Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti
TMK	Teknologi Maklumat dan Komunikasi
AKEPT	Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi
SKPM	Standard Kualiti Pendidikan Malaysia
SOIL	Supervisory Options for Instructional Leaders Model
TALIS	Teaching and Learning International Survey
CPD	Continuing Professional Development
SEM	Structural Equation Model
BPPDP	Pengarah Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris
EFA	Analisis Faktor Eksploratori
UPSR	Ujian Pencapaian Sekolah Rendah
KMO	Kaiser-Mayer-Olkin
VIF	Variance Inflation Factor
SPPS	Statistical Package for the Social Science
CFA	Confirmatory Factor Analysis
CR	Critical Ratio
AMOS	Analysis of Moment Structure
GOF	Goodness of Fit
RMSEA	Root Mean Square of Approximation
TFI	Tucker-Lewis Fix Index
CFI	Comparative Fit Index
MI	Modification Indices
SMC	Squared Multiple Correlation
AVE	Average Varians Extracted
CRI	Composite Reliability Index

MVA

Missing Value Analysis

VIF

Variance Inflation Factor

PPD

Pejabat Pendidikan Daerah

KPM

Kementerian Pendidikan Malaysia

LADAP

Latihan Dalam Perkhidmatan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Malaysia telah banyak melakukan perubahan dan pendekatan baru dalam sistem pendidikan selaras dengan aspirasi negara untuk mencapai negara maju menjelang 2020. Ini bertitik tolak dari reformasi pendidikan yang berlaku di seluruh dunia kerana desakan perubahan keadaan sosio ekonomi, politik serta pengaruh asing (Al Ramaiah, 2009).



Cabaran dalam abad ke-21 telah mendesak penambah baik sentiasa dilakukan bagi memperbaiki kualiti pendidikan (Robina, 2014). Oleh yang demikian, pelbagai cara telah dilaksanakan bagi menyahut cabaran ini. Salah satu resolusi yang dititikberatkan adalah memperkasa jati diri guru melalui latihan dan mengasah kemahiran serta kebolehan guru melalui penyeliaan pengajaran (Barrera-Osorio, Fasih, Patrinos & Santibanez, 2009; Heredia-Ortiz, 2007; Gamage & Sooksomchita, 2004).

Kajian terdahulu telah banyak membuktikan kesan positif yang terhasil akibat daripada penyeliaan pengajaran yang dilaksanakan di sekolah. Antaranya adalah peningkatan terhadap motivasi guru, perkembangan profesionalisme, prestasi pengajaran dan juga prestasi kerja guru.



Antara fokus utama yang diberikan terhadap kesan penyeliaan pengajaran adalah meningkatkan motivasi diri guru dalam memastikan mereka bekerja lebih keras lagi. Perkara ini dinyatakan oleh Ahmad Kamal, Abdul Rahman dan Zuraidah pada tahun 2014. Mereka bertegas bahawa tanpa penyeliaan pengajaran, motivasi guru akan menurun dan begitu juga kesannya ke atas prestasi kerja.





Oleh itu, bagi memastikan para guru sentiasa kompetitif dalam dunia pendidikan, maka amalan pendidikan berterusan perlu diterapkan dalam diri. Penambahan ilmu ke atas ilmu sedia ada amat penting bagi memastikan para guru mempunyai pengetahuan yang luas terutamanya dalam bidang pendidikan. Maka di sinilah bimbingan penyeliaan diperlukan bagi membimbing guru meningkatkan lagi perkembangan profesionalisme mereka.

Seperti yang diperkatakan oleh Ikegbusi dan rakan-rakan pada tahun 2016, pendidikan merupakan tunjang utama dalam pembentukan sosio-ekonomi, budaya, agama dan juga perkembangan politik dalam sesebuah negara. Oleh itu adalah sewajarnya pendidikan disampaikan oleh guru yang inovatif dan kreatif dan sentiasa memperbaharui teknik pengajaran yang sesuai dengan arus pemodenan masa kini. Salah satu kaedah bagi meningkatkan prestasi pengajaran guru adalah melalui penyeliaan pengajaran yang dilaksanakan di sekolah.

Melalui ketiga-tiga aspek yang dinyatakan tadi iaitu motivasi, perkembangan profesionalisme serta prestasi pengajaran yang dilaksanakan dengan berkesan melalui penyeliaan pengajaran akan menjurus kepada peningkatan prestasi kerja guru. Keadaan ini bagi memastikan guru mempunyai disiplin yang tinggi. Bagi meningkatkan produktiviti kerja, maka adalah perlu para guru terus dibimbing oleh penyelia melalui penyeliaan pengajaran.





Perkara ini berkait rapat dengan apa yang diperkatakan oleh Hussein (2008) iaitu salah satu cabang yang dititikberatkan dalam kepimpinan pengajaran adalah penyeliaan pengajaran, yang mana selain daripada guru besar, ketua panitia mata pelajaran juga turut diberikan kuasa untuk membuat penyeliaan terhadap guru-guru di sekolah. Oleh yang demikian, berdasarkan kepentingan penyeliaan pengajaran ini, maka kajian dijalankan ke atas organisasi sekolah rendah kebangsaan dengan tumpuan diberikan kepada penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia.

1.2 Latar Belakang Kajian



Dewasa ini, profesion perguruan telah menjadi pilihan utama dalam bidang pekerjaan yang dilihat sebagai satu bidang yang dapat membentuk generasi akan datang (PPPM 2013-2025 anjakan ke-4). Lantaran itu, profesion perguruan yang mantap perlu diwujudkan agar aspirasi untuk memartabatkannya menjadi satu realiti.

Pada abad ke-21 ini, para guru seharusnya sedar dengan keperluan bidang pendidikan yang semakin mencabar dan selari dengan pendidikan bertaraf antarabangsa. Tugasan untuk mewujudkan dan merealisasikan aspirasi ini terletak pada guru yang perlu memantapkan kemahiran pengajaran yang bukan sahaja untuk membina kemahiran





intelektual murid malahan juga untuk meningkatkan perkembangan profesionalisme mereka (Chan Yuen & Gurnam Kaur, 2009).

Dalam memperbaiki pengajaran, terdapat pelbagai elemen yang perlu dititik beratkan (Berhane, 2014). Antaranya, penyeliaan pengajaran harus sentiasa dijalankan oleh pihak pentadbiran sebagai salah satu langkah demi memastikan hasrat kerajaan bagi melahirkan murid yang holistik dan berketerampilan terlaksana (Faridah, Noridah & Siti Rahmah, 2005). Lantaran itu, kualiti pengajaran guru sentiasa perlu dipertahankan supaya bidang perguruan menjadi bidang profesional (Shamsudin & Kamarul, 2011) dengan pendedahan kaedah-kaedah baru pengajaran yang sentiasa diberi oleh pihak penyelia di dalam membimbing guru sewaktu menjalankan penyeliaan pengajaran.

Walau bagaimanapun, konsep penyeliaan pengajaran dalam sistem pendidikan Malaysia pada era ini adalah berbeza bagi setiap organisasi pendidikan (Simin & Mohammad Sani, 2014). Menurut Nek, Jamal dan Salomawati (2010), penyeliaan yang dijalankan di kolej dan universiti pendidikan adalah bertujuan untuk menilai guru-guru pelatih manakala di sekolah pula bertujuan untuk membimbing guru meningkatkan prestasi pengajaran, memberikan motivasi dan menggerakkan para guru ke arah pengajaran yang sentiasa selari dengan perkembangan pendidikan global.





Secara umumnya, penyeliaan pengajaran yang berkualiti dapat membangunkan kebolehan guru dan membentuk serta menyelaraskan kerja mereka (Mukoro & Pupu, 2013; Kamaruddin, 1989). Justeru itu, interaksi antara penyelia dan guru yang diselia perlu wujud bagi memastikan berlakunya perubahan positif terhadap tingkah laku guru yang akan membawa kepada peningkatan prestasi kerja (Azali, 2003).

Dengan erti kata lain, penyeliaan pengajaran memerlukan kewujudan hubungan yang disengajakan dan saling berhubung bagi memastikan objektif utama penyeliaan tercapai. Interaksi dua hala ini mampu mengenal pasti masalah yang dihadapi oleh guru dan membolehkan mereka menumpukan perhatian dan komitmen yang sepenuhnya kepada tanggungjawab yang diberikan (Shamsudin & Kamarul, 2011). Ini bertepatan dengan pernyataan Glickman et. al. (2009) bahawa guru merupakan golongan profesional yang perlu diselia dengan adil dan sistematik kerana setiap seorang daripada mereka mempunyai tahap perkembangan yang berbeza.

Bagi memastikan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran berada di tahap yang diharapkan, penyeliaan pengajaran perlu diberikan perhatian oleh pihak pentadbir. Selain daripada guru besar dan penolong kanan yang bertanggungjawab sebagai penyelia di sekolah kebangsaan, tugas ini turut dipikul oleh ketua panitia (Sistem Pengurusan Sekolah Kualiti MS ISO 9001: 2008) memandangkan bebanan tugas yang dipikul oleh guru besar terlalu meluas walaupun pihak Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (JNJK)





telah diberikan mandat utama (Ramaiah, 2009). Penyeliaan yang dijalankan oleh ketua panitia dibuktikan telah dapat mempengaruhi prestasi positif guru sekiranya penyeliaan dipersembahkan sebagai salah satu cara untuk pembangunan dan bukannya satu bentuk akauntabiliti (Mohammed Sani, 2013).

Cabaran utama yang dihadapi oleh ketua panitia adalah untuk menggalakkan ahli-ahli pasukan melihat penyeliaan sebagai medan untuk belajar tentang amalan-amalan berkaitan pengajaran. Sekiranya cabaran ini dapat diatasi, maka perkembangan dan pembangunan guru dapat dicapai.



Tugas penyeliaan adalah suatu yang amat sukar kerana ia memerlukan kepakaran dan kemahiran. Oleh yang demikian, ketua panitia yang bertindak sebagai penyelia perlu terlebih dahulu mempunyai kepakaran dalam bidang pengajaran seperti yang disarankan oleh Hussein (2008). Dengan kemahiran dan kepakaran yang dimiliki, ketua panitia dapat mendiagnosis masalah yang dihadapi oleh guru dan seterusnya mencari jalan penyelesaian melalui motivasi, memperkembangkan profesionalisme serta meningkatkan prestasi pengajaran guru dan mewujudkan hasil total prestasi kerja.





Selain daripada itu, bagi memastikan tugas penyeliaan dapat dilaksanakan dengan jaya dan mencapai objektifnya, ketua panitia perlu menitik beratkan tiga keperluan asas yang mampu membimbing guru meningkatkan pengajaran mereka. Menurut Suseela (2007), ketua panitia yang bertindak sebagai penyelia harus menguasai keperluan asas penyeliaan untuk diaplikasikan dalam proses penyeliaan iaitu pengetahuan, kemahiran teknikal dan juga kemahiran interpersonal.

1.3 Pernyataan Masalah



Hasil kajian Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (2013) mendapati kompetensi guru dalam pengajaran, hanya 12% guru di Malaysia berada di tahap baik dan cemerlang. Guru yang berada di tahap memuaskan 31% dan 52% guru di Malaysia masih di tahap harapan manakala selebihnya sebanyak 5% adalah lemah. Aspek lemah yang diambil kira adalah pengajaran berpusatkan murid yang kurang dipraktikkan. Selain daripada itu, pengintegrasian Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK) masih kurang dilaksanakan sepenuhnya dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah.





Daripada penilaian yang dilakukan ke atas aspek pengajaran dan pembelajaran standard 4, iaitu 4.1 hingga 4.12 (pelibatan murid, penguasaan pembelajaran murid, hasil kerja murid, perancangan dan persediaan guru, kaedah pengajaran, kemahiran komunikasi, penggunaan sumber pendidikan, penilaian, teknik penyoalan, penguasaan isi kandungan, pengurusan kelas dan etika kerja) didapati sebanyak 30% guru masih berada di tahap memuaskan dan ke bawah dan teknik penyoalan yang digunakan oleh guru masih tidak mencapai soalan beraras tinggi (Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti, 2013).

Terdahulu daripada itu, seperti apa yang dilaporkan oleh AKEPT (Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi, 2011) di dalam PPPM mendapati hanya 50% pengajaran disampaikan dengan berkesan. Hal ini bermakna penyampaian mata pelajaran tidak melibatkan murid secara total serta cara pengajaran masih berpaksikan syarahan. Manakala pelajaran yang disampaikan lebih berfokus kepada pemahaman kandungan yang tidak mendalam dan tidak memberikan tumpuan kepada kemahiran berfikir aras tinggi. Sebagai contoh, murid lebih berkemungkinan diuji keupayaan mengingat fakta (70% daripada semua pemerhatian pengajaran) berbanding menganalisis dan mentafsir data (18%) atau mensintesis maklumat (15%). Apa yang lebih mengusarkannya lagi, statistik ini juga telah membawa kepada kesimpulan bahawa lebih kurang 60% guru pada hari ini akan terus mengajar dalam tempoh 20 tahun lagi.





Seperti apa yang diperkatakan oleh Dittmar, Mendelson dan Ward (2002), pendidikan berkualiti adalah penyediaan pendidikan yang baik oleh guru yang mempunyai persediaan rapi dalam segala aspek. Walaubagaimanapun, tidak semua guru mempunyai kelayakan dan menyebabkan bantuan penyeliaan diperlukan (Giordano, 2008). Sehubungan dengan itu, satu langkah bagi memperbaiki dan mempertingkatkan mutu pengajaran guru perlu diambil dengan kadar segera. Penyeliaan pengajaran yang berkualiti dan bermakna yang bertujuan dapat membimbing dan memberikan tunjuk ajar kepada guru harus diberikan penekanan khusus.



Secara umumnya, penyeliaan dilihat sebagai satu proses penilaian dan bukannya proses membimbing (Tichaona & Thembinkosi, 2013). Walau bagaimanapun, penyeliaan seharusnya dilihat sebagai satu cara untuk meningkatkan kualiti pengajaran guru bagi meningkatkan mutu pembelajaran murid (Mukoro & Pupu, 2013; Mpofu, 2007). Sehubungan dengan itu, Kementerian Pendidikan dalam pekeliling Bil 3/1987 telah memberikan garis panduan untuk menjalankan penyeliaan di dalam bilik darjah yang mana perlu diberikan fokus terhadap dua bidang utama iaitu bidang organisasi serta bidang pengajaran dan pembelajaran.

Bidang organisasi yang harus dititikberatkan adalah iklim bilik darjah yang merangkumi organisasi bilik darjah, kawalan murid, komunikasi, motivasi, sikap murid serta kebersihan dan keceriaan. Manakala bidang pengajaran dan pembelajaran pula





meliputi objektif pengajaran, isi kandungan, persediaan bahan bantu mengajar dan penggunaannya, penyampaian isi pelajaran, teknik soal jawab, interaksi guru dan murid serta penggunaan masa (Shamsudin & Kamarul, 2011).

Malangnya, banyak kajian berkaitan penyeliaan pengajaran yang dijalankan mendapati penyelia tidak mengikut landasan dan tatacara penyeliaan yang betul dan menyeluruh di mana mereka hanya melakukan penyeliaan dengan menyemak buku tugas atau latihan murid dan rancangan pengajaran guru (Radi, 2007). Pendapat ini disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Mohd. Suhaimi, Sharifah dan Zaidatol (2007) yang mendapati penyelia mengambil jalan singkat dan tidak serius dengan kepentingan penyeliaan pengajaran. Mohammed Sani (2013) turut menemukan hasil yang sama apabila mendapati kurangnya penekanan penyeliaan di dalam bilik darjah diberikan dan tiada penumpuan khusus terhadap pembangunan profesionalisme guru yang akan membentuk jati diri dan mendedahkan mereka dengan teknik pengajaran yang berkesan untuk diaplikasikan di dalam bilik darjah.

Oleh itu, tanggungjawab sebagai seorang penyelia tidak boleh dipandang remeh dan ringan kerana pengetahuan dan kemahiran amat diperlukan demi melahirkan akauntabiliti guru dalam pendidikan (Mohd Salleh, 2000). Rentetan daripada itu, penyelia khususnya ketua panitia perlu memahirkan diri dalam pengajaran terlebih dahulu supaya dapat memberikan bimbingan dan bantuan kepada guru tentang pengajaran yang





berkesan (Hussein, 2008). Ini adalah kerana penerimaan oleh guru dan amalan penyeliaan pengajaran oleh penyelia yang merangkumi teknik, kaedah, model dan proses yang digunakan merupakan penyumbang kepada keberkesanan penyeliaan pengajaran yang seterusnya memberi impak ke atas prestasi kerja guru (Berhane, 2014).

Secara keseluruhannya, apabila melihat kepada kurangnya keberkesanan amalan penyeliaan yang dilaksanakan oleh guru besar dan pengetua terhadap guru-guru seperti yang telah dibincangkan, maka kajian ini dijalankan untuk melihat amalan penyeliaan yang dilaksanakan oleh ketua panitia dan meninjau sama ada amalan penyeliaan pengajaran dapat meningkatkan motivasi guru, perkembangan profesionalisme dan prestasi pengajaran guru dalam bilik darjah dan seterusnya prestasi kerja guru. Tambahan pula, tugas penyeliaan pengajaran ini bukan lagi menjadi tugas utama guru besar atau pengetua. Mereka hanya menyelia sebahagian kecil sahaja daripada jumlah keseluruhan guru dan selebihnya diagihkan kepada ketua panitia mata pelajaran.

1.4 Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk menganalisis tahap amalan penyeliaan pengajaran, tahap penyeliaan berkesan yang terdiri daripada motivasi, perkembangan





profesionalisme dan prestasi pengajaran guru serta tahap prestasi kerja. Selain itu, penentuan aspek utama penyeliaan berkesan yang terdiri daripada motivasi, perkembangan profesionalisme dan prestasi pengajaran guru turut menjadi fokus utama. Seterusnya, kajian ini juga bertujuan untuk melihat sejauh mana penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia dapat memberikan kesan terhadap penyeliaan berkesan iaitu motivasi guru, perkembangan profesionalisme dan prestasi pengajaran dalam bilik darjah. Hasil akhir kajian adalah berkaitan dengan prestasi kerja guru yang diberikan kesannya oleh amalan penyeliaan pengajaran oleh ketua panitia.



1.5 Objektif Kajian

Secara khususnya, objektif kajian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis tahap amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia.
2. Menganalisis tahap penyeliaan berkesan dalam aspek:
 - a. Motivasi diri





b. Perkembangan profesionalisme

c. Prestasi pengajaran

3. Menganalisis tahap prestasi kerja guru.
4. Menentukan bahawa aspek utama penyeliaan berkesan adalah terdiri daripada motivasi, perkembangan profesionalisme dan prestasi pengajaran guru.
5. Menentukan kesan amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia terhadap penyeliaan berkesan yang terdiri daripada motivasi kerja guru, perkembangan profesionalisme guru dan prestasi pengajaran guru.
6. Menentukan kesan penyeliaan berkesan yang terdiri daripada motivasi kerja guru, perkembangan profesionalisme guru dan prestasi pengajaran guru terhadap prestasi kerja guru.
7. Menentukan kesan amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia terhadap prestasi kerja guru.





1.6 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian, beberapa persoalan kajian dibentuk iaitu:

1. Apakah tahap amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia di sekolah?
2. Apakah tahap penyeliaan berkesan dalam aspek:
 - a. Motivasi diri?
 - b. Perkembangan profesionalisme?



- c. Prestasi pengajaran?
3. Apakah tahap prestasi kerja guru?
4. Adakah aspek utama penyeliaan berkesan terdiri daripada motivasi, perkembangan profesionalisme dan prestasi pengajaran guru?
5. Adakah terdapat kesan amalan penyeliaan yang dijalankan oleh ketua panitia terhadap penyeliaan berkesan yang terdiri daripada motivasi kerja guru, perkembangan profesionalisme guru dan prestasi pengajaran guru?
6. Adakah terdapat kesan penyeliaan berkesan yang terdiri daripada motivasi kerja guru, perkembangan profesionalisme guru dan prestasi pengajaran guru terhadap prestasi kerja guru?





7. Adakah terdapat kesan amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia terhadap prestasi kerja guru?

1.7 Hipotesis Kajian

Pembinaan hipotesis kajian adalah bagi memperjelaskan lagi persoalan kajian 5, 6 dan 7.

Hasil daripada persoalan kajian, pernyataan hipotesis nul yang dapat dibuat adalah:



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

Ho1 : Tidak terdapat kesan amalan penyeliaan yang dijalankan oleh ketua terhadap penyeliaan berkesan yang terdiri daripada motivasi kerja guru, perkembangan profesionalisme guru dan prestasi pengajaran guru.

Ho2 : Tidak terdapat kesan penyeliaan berkesan yang terdiri daripada motivasi kerja guru, perkembangan profesionalisme guru dan prestasi pengajaran guru terhadap prestasi kerja guru.

Ho3 : Tidak terdapat kesan amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia terhadap prestasi kerja guru.





1.8 Kerangka Teori Kajian

Kajian ini bertujuan untuk meninjau amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan di sekolah-sekolah kebangsaan di Semenanjung Malaysia yang dikaitkan dengan peningkatan motivasi guru-guru, perkembangan profesionalisme dan prestasi pengajaran serta prestasi kerja guru.

Adalah penting bagi sesebuah kajian yang dibuat berlandaskan kepada teori-teori terdahulu supaya dapat dijadikan panduan bagi mendasari kajian yang dijalankan. Kajian ini melibatkan tiga teori dan tiga model utama iaitu;

- i. Teori Penyeliaan Saintifik Moden (Sergiovanni & Starratt, 2002)
- ii. Teori Penyeliaan Hubungan Manusia (Elton Mayo, 1930-1950)
- iii. Teori Motivasi *Hygiene* (Herzberg, 1987)
- iv. Model Penyeliaan Klinikal (Goldhammer, 1969)
- v. Model Perkembangan (Glickman et. al., 2009)
- vi. Model *Iceberg* (Edward T. Hall, 1976)





i. Teori Penyeliaan Saintifik Moden (Sergiovanni & Starratt, 2002)

Teori Penyeliaan Saintifik Moden memberi tumpuan utama terhadap pencapaian kecemerlangan pengajaran. Hubungan baik antara penyelia dan guru dapat meningkatkan motivasi dan menggalakkan pemikiran kreatif dan kritis di samping melahirkan guru yang iltizam dan cemerlang.

Penyeliaan pengajaran bergantung pada kualiti dan kuantiti kemahiran penyeliaan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman serta kepercayaan antara dua pihak iaitu penyelia dan guru. Seseorang penyelia haruslah seorang yang terlatih dan mempunyai kompetensi yang tinggi dalam mengendalikan penyeliaan (Wiles & Bondi, 2000).



Penyeliaan pengajaran harus dilihat sebagai sebahagian daripada operasi keseluruhan sekolah yang bertindak sebagai pemacu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Usaha yang dijalankan sewaktu penyeliaan secara tidak langsung dapat memberikan sumbangan besar ke atas pengajaran seseorang guru (West dan Bollington, 1990). Antaranya seperti mengendalikan penyeliaan di dalam bilik darjah, pemilihan sumber dan bahan pengajaran serta menguruskan latihan dalam perkhidmatan dapat meningkatkan strategi pengajaran dan membolehkan para guru melaksanakan tugas pengajaran dengan cemerlang (Sergiovanni dan Starratt, 2014).





Penyeliaan pengajaran harus dikonsepsikan sepenuhnya ke arah konteks sekolah (Sergiovanni dan Starratt, 2014). Pertimbangan ini dapat membantu penyelia dan guru menilai sama ada pendekatan yang digunakan bersesuaian dengan tujuan dan konsep pendidikan dan ciri-ciri organisasi.

Sebelum itu Cousins (1995) mendapati, penyeliaan pengajaran turut dipengaruhi oleh faktor organisasi selain daripada faktor individu itu sendiri yang seterusnya mempengaruhi pemilihan amalan penyeliaan : a) penyelia seperti masa dan latihan; b) guru seperti keperluan maklum balas penyeliaan, objektif, pengalaman; c) organisasi seperti sokongan pihak pentadbiran, budaya dan polisi.



Tujuan penyeliaan pengajaran adalah penting dalam penentuan bentuk amalan dan tatacara penyeliaan. Seperti apa yang di perkatakan oleh Sergiovanni dan Starratt (2014), bentuk penyeliaan bergantung pada tujuan penyeliaan itu sendiri. Terdapat tiga tujuan utama penyeliaan serta amalannya. Sekiranya penyeliaan dijalankan untuk mengawal kualiti, penyelia akan menitikberatkan pengajaran dan pembelajaran guru serta membuat lawatan ke dalam bilik darjah. Sekiranya tujuan penyeliaan adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru, maka penyelia akan menitikberatkan dalam kemahiran pengajaran dan mendalami ilmu pendidikan. Akhir sekali, sekiranya tujuan penyeliaan adalah meningkatkan motivasi guru, penyelia akan berusaha untuk membina dan memupuk kerjasama dalam pengajaran dan pembelajaran dengan guru.





Manakala sumber input penyeliaan diperoleh dari penetapan standard keberkesanan guru, informasi dari para pengkaji dan amalan-amalan terbaik serta polisi penyeliaan dan pengajaran. Penyelia pengajaran akan menggunakan kriteria yang standard sewaktu menjalankan penyeliaan ke atas guru (Oliva & Pawlas, 2008). Ini adalah bertujuan bagi menyediakan prosedur yang sistematik dalam pengajaran dan pembelajaran.

Antara kebaikan penyeliaan standard menurut Sergiovanni dan Starratt (2014) adalah: a) membantu dalam membuat keputusan tentang amalan penyeliaan yang baik; b) membantu guru dan penyelia berbincang tentang penanda aras dalam amalan penyeliaan; c) membantu guru memahami dan mendalami tentang penanda aras dan mempraktikkannya dalam pengajaran seharian; d) menjadi kerangka bagi pengajaran berkesan

Seperti apa yang telah diperkatakan oleh Wiles dan Bondi (2000) dan Oliva & Pawlas (2008), penyelia pengajaran yang aktif dan dinamik adalah mereka yang sentiasa ke hadapan dan menunjukkan teknik-teknik baharu pengajaran kepada guru, menterjemahkan dapatan kajian kepada guru dan pihak pentadbir serta mengaplikasikan dapatan kajian dalam amalan pengajaran. Ini adalah kerana proses penyeliaan pengajaran melibatkan pelbagai amalan bagi mengumpul maklumat berkaitan guru seperti amalan yang berkaitan dengan pembangunan, klinikal dan rakan sekerja. Sewaktu menjalankan





penyeliaan, penyelia pengajaran harus berpandukan polisi dan garis panduan penyeliaan Kementerian Pendidikan. Menurut Caldwell dan Spinks (1988), polisi ditakrifkan sebagai satu set panduan yang dijadikan sebagai rangka untuk mencapai tujuan yang dihasratkan.

Seterusnya, penilaian merupakan komponen yang kritikal dalam proses penyeliaan pengajaran dan pembangunan profesionalisme guru. Penilaian yang efektif seharusnya menyumbang kepada pembangunan profesionalisme. Seperti apa yang diperkatakan oleh Wiles dan Bondi (2000), penilaian adalah: a) perkara pokok dalam peningkatan prestasi sekolah; b) penting sebagai usaha pembangunan sekolah mahupun bilik darjah; c) cara asas bagi penilaian sesebuah kejayaan; d) kuasa penggerak peningkatan pendidikan.



Menurut Wiles dan Bondi (2000) lagi, bagi membantu guru ke tahap profesionalisme yang tinggi, penyelia perlu: a) mencadangkan literatur profesionalisme seperti jurnal kepada guru; b) berkongsi artikel dengan guru; c) mengendalikan forum dengan tujuan perkongsian isu pembangunan profesionalisme; d) menjalinkan hubungan yang jujur dan prihatin dengan guru-guru.

ii. Teori Penyeliaan Hubungan Manusia (Elton Mayo, 1930-1950)

Teori ini berlandaskan kepada hubungan baik di tempat kerja yang akan meningkatkan produktiviti kerja. Hubungan kerja yang terjalin di antara penyelia dan guru dipercayai





dapat menjadikan guru yang diselia lebih komited dalam kerja yang ditugaskan. Kesannya akan meningkatkan prestasi kerja guru yang terlibat.

iii. Teori Motivasi *Hygiene* (Herzberg, 1987)

Teori motivasi *hygiene* Herzberg (1987) menyatakan wujudnya sesetengah faktor yang akan meningkatkan motivasi kerja dan begitu juga terdapat sesetengah faktor pula yang akan mengurangkan motivasi. Herzberg menegaskan, penyeliaan pengajaran akan memberikan kesan positif sekiranya dilaksanakan menurut landasan yang ditetapkan. Sikap positif guru akan terbentuk jika penyelia berjaya menjadikan penyeliaan sebagai satu platform untuk meningkatkan motivasi guru.



Berdasarkan penerangan yang dijelaskan, maka adalah bersesuaian bahawa Teori Penyeliaan Saintifik Moden (Sergiovanni & Starratt, 2002), Teori Penyeliaan Hubungan Manusia (Elton Mayo, 1930-1950) dan Teori Motivasi *Hygiene* Herzberg (1987) telah dipilih untuk mendasari kajian. Di samping mencapai matlamat pendidikan dan Falsafah Pendidikan Negara, ketiga-tiga teori ini juga turut mengambil berat tentang aspek hubungan manusia yang diperlukan bagi menjaga hubungan baik antara penyelia dan guru yang diselia.





iv. Model Penyeliaan Klinikal (Goldhammer, 1969)

Menurut Goldhammer (1969), penyeliaan klinikal amat mementingkan perkara-perkara yang telah dipersetujui antara penyelia dan guru untuk memperbaiki kelemahan, mempertingkatkan kemahiran sedia ada melalui perbincangan dan maklum balas berlandaskan kriteria-kriteria yang dipersetujui. Perbincangan demi perbincangan dilakukan antara penyelia dan guru bagi menghasilkan objektif yang diharapkan.

v. Model Perkembangan (Glickman et. al., 2009)

Glickman et. al. (2009) melihat penyeliaan pengajaran sebagai urusan secara langsung dengan guru bagi penambah baik amalan pengajaran pembelajaran di dalam kelas. Perkembangan manusia dijadikan panduan mendekati guru dalam usaha menambah baik pengajaran. Dalam model ini, Glickman et. al. (2009) telah menerapkan pendekatan interaksi antara penyelia dan guru yang dapat dilakukan dengan empat cara, iaitu kawalan langsung (*directive control*), kawalan terhad ataupun bermaklumat (*directive informational*), kolaborasi (*collaborative*) dan tanpa arahan (*nondirective*).

Penggabungjalinan di antara penyeliaan perkembangan dan penyeliaan klinikal adalah bertepatan dengan penyeliaan pengajaran yang diamalkan di Malaysia. Menurut Glickman et. al. (2009), melalui model penyeliaan perkembangan, penyelia perlu memilih pendekatan yang sesuai digunakan selari dengan perkembangan seseorang guru





iaitu kawalan terhad atau bermaklumat (*directive informational*), kolaborasi (*collaboration*) ataupun tanpa arahan (*nondirective*).

Permasalahan yang timbul adalah tahap kesesuaian penggabungjalinan tersebut dibuat. Goldhammer et. al. (1993) dengan tegasnya telah menerangkan bahawa keserasian antara kedua model ini adalah bergantung pada model penyeliaan klinikal yang sedang dipertimbangkan.

Selanjutnya, menurut Goldhammer et. al. (1993) lagi, Goldhammer (1969) menekankan model penyeliaan klinikal dengan menggunakan pendekatan tanpa arahan (*nondirective*). Kitaran penyeliaan klinikal Cogan (1973) menggunakan pendekatan kolaborasi (*collaboration*) manakala model klinikal Hunter (1984) menjadikan pendekatan kawalan terhad atau bermaklumat (*directive informational*) sebagai landasan.

Oleh yang demikian, adalah sesuai dan bertepatan model perkembangan dan model penyeliaan klinikal digunakan sebagai panduan dalam kajian ini bagi mencapai objektif kajian yang diharapkan.





Sebagai contoh yang lebih kukuh lagi, dalam penggunaan pendekatan kawalan terhad atau bermaklumat (*directive informational*), penyelia boleh mencadangkan dan menerangkan dua atau tiga alternatif dan kaedah pemerhatian sewaktu menjalankan konferensi pra-pemerhatian bersama guru dan seterusnya meminta guru memilih dan membuat pilihan yang sesuai dan terbaik untuk diri mereka.

Manakala di dalam konferensi pasca-pemerhatian, pendekatan kawalan terhad atau bermaklumat (*directive informational*) boleh diaplikasikan dengan cara memberikan bantuan kepada guru dalam membuat interpretasi data dan pemerhatian di dalam bilik darjah.



Begitu juga tentang pendekatan kolaborasi (*collaboration*) yang boleh diaplikasikan dalam langkah konferensi pra pemerhatian yang melibatkan kerjasama antara penyelia dan guru bagi mempertimbangkan pelbagai cara pemerhatian serta fokus pengajaran dan seterusnya memilih cara yang terbaik daripada hasil perbincangan yang telah dijalankan. Dalam langkah konferensi pasca pemerhatian pula, penyelia dan guru akan bekerja bersama-sama bagi menerapkan tindakan yang patut diambil bagi meningkatkan mutu pengajaran guru.





Pada waktu yang sama, pendekatan tanpa arahan (*nondirective*) dalam langkah konferensi pra pemerhatian pula turut juga boleh digunakan. Penyelia akan meminta guru memilih fokus pemerhatian yang bersesuaian dengan perkembangan diri mereka dan seterusnya penyelia akan bertindak sebagai pemudah cara dan memberikan khidmat nasihat dalam pemilihan yang telah dibuat. Manakala penerapan pendekatan tanpa arahan (*nondirective*) dalam langkah konferensi pasca pemerhatian, penyelia akan memberikan sokongan dan menjelaskan dengan lebih mendalam lagi tentang pemilihan cadangan yang telah dibuat oleh guru.

vi. Model *Iceberg* (Edward T. Hall, 1976)



Model *Iceberg* yang berkaitan dengan prestasi kerja telah diperkenalkan pada tahun 1976 oleh Edward T. Hall. Prestasi kerja dan sesetengah tingkah laku tertentu yang terletak di bahagian atas Model *Iceberg* dapat dilihat dengan jelas. Manakala sesetengah tingkah laku yang selebihnya, perasaan dan pemikiran yang terletak di bahagian bawah air dalam model tidak dapat dilihat dengan jelas. Oleh yang demikian, adalah menjadi peranan utama ketua panitia sebagai penyelia untuk mengenal pasti pemikiran yang tidak dapat dilihat dengan jelas tersebut agar dapat meningkatkan prestasi kerja ke tahap yang lebih baik.





1.9 Kerangka Konsep Kajian

Kerangka konsep kajian melibatkan kedua-dua pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar.

i Pemboleh ubah bebas

Amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia bertindak sebagai pemboleh ubah bebas bagi Ho1. Manakala Ho2 pula melibatkan penyeliaan berkesan sebagai pemboleh ubah bebas yang terdiri daripada tiga konstruk utama iaitu motivasi diri guru, perkembangan profesionalisme guru dan prestasi pengajaran guru. Ho3 pula melibatkan amalan penyeliaan pengajaran sekali lagi bertindak sebagai pemboleh ubah bebas.

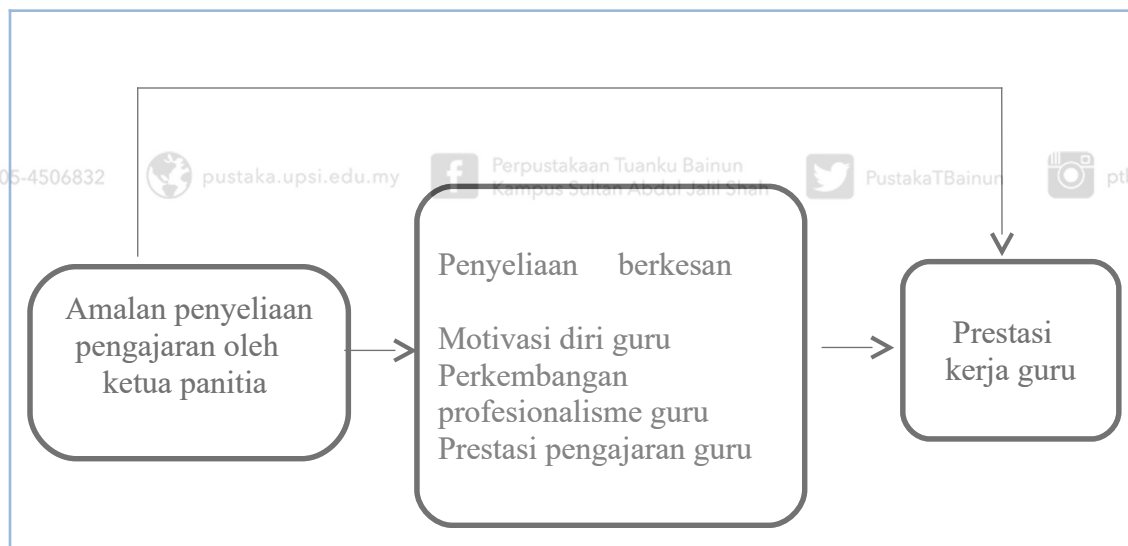
ii Pemboleh ubah bersandar

Seperti yang telah diketahui, pemboleh ubah bersandar akan dipengaruhi oleh pemboleh ubah bebas. Dalam kajian ini, penyeliaan berkesan yang terdiri daripada motivasi diri guru, perkembangan profesionalisme guru dan prestasi pengajaran guru yang pada awalnya telah diletakkan sebagai pemboleh ubah bebas, pada Ho2 telah dijadikan sebagai pemboleh ubah bersandar bagi Ho1. Manakala prestasi kerja guru dijadikan



sebagai pemboleh ubah bersandar bagi Ho2 dan juga Ho3.

Kerangka konsep kajian seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1.1 menggambarkan keseluruhan kajian yang dijalankan. Setiap pemboleh ubah yang terlibat dikaji secara kuantitatif dan setiap faktor yang dikaji dalam pemboleh ubah mempunyai impak dan kesan ke atas penyeliaan berkesan dan seterusnya ke atas prestasi kerja guru seperti apa yang telah dijalankan oleh pengkaji terdahulu.



Rajah 1.1. Kerangka Konsep Kajian

Amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia dipilih sebagai pemboleh ubah bebas adalah kerana ianya merupakan perkara utama atau perkara pokok dalam penyeliaan pengajaran.



Sebagai salah satu elemen dalam pemboleh ubah bersandar bagi amalan penyeliaan pengajaran, motivasi guru dikaji bagi membuktikan keberkesanan penyeliaan berkesan seperti apa yang diperkatakan oleh Glickman et. al. (2009), penyeliaan pengajaran dapat meningkatkan motivasi guru melalui bimbingan berterusan yang diberikan oleh ketua panitia kepada guru di bawah penyeliaannya. Oleh yang demikian, kajian telah diberikan tumpuan terhadap amalan penyeliaan pengajaran yang dapat meningkatkan motivasi guru.

Selain daripada itu, perkembangan profesionalisme juga merupakan salah satu faktor yang terlibat dalam penyeliaan berkesan. Bertindak sebagai satu lagi faktor pemboleh ubah bersandar bagi amalan penyeliaan pengajaran, Glickman et. al. (2009) telah menguatkan lagi pemilihan perkembangan profesioanalisme sebagai faktor kajian dengan hujahnya yang menyatakan bahawa penyeliaan terhadap guru bertujuan meningkatkan perkembangan profesionalisme guru dan bukan bertujuan untuk mencari kelemahan mereka.

Seterusnya, kesan daripada peningkatan perkembangan profesionalisme yang telah diperoleh daripada pelbagai sumber, hasil dari penyeliaan pengajaran, maka kajian turut difokuskan kepada prestasi pengajaran guru di dalam bilik darjah yang merupakan faktor ketiga penyeliaan berkesan. Meneguhkan lagi fakta tentang penyeliaan berkesan,





pernyataan Aminuddin (2005) bahawa penyeliaan pengajaran membantu guru meningkatkan mutu pangajaran dapat dijadikan sebagai panduan kepada kajian.

Perkembangan individu untuk melakukan pelbagai fungsi struktur, sosial, politik, budaya dan pendidikan amat penting dalam sekolah pada abad ke-21 (Cheng & Tsui, 1996). Meniti arus perubahan dewasa ini melibatkan peningkatan kemahiran dan kompetensi guru ke arah perkembangan teknologi supaya dapat mengadaptasikan diri dengan persekitaran kerja (Latt, 2008). Oleh yang demikian, prestasi kerja harus sentiasa dipertingkatkan supaya selari dengan kehendak peningkatan arus pemodenan. Keadaan ini mendesak agar prestasi kerja turut dikaji supaya dapat dilihat kesan yang berlaku rentetan daripada amalan penyeliaan pengajaran oleh ketua panitia dan juga penyeliaan berkesan iaitu motivasi, perkembangan profesionalisme dan juga prestasi pengajaran.

1.10 Batasan Kajian

Seperti apa yang diperkatakan oleh Amir Hasan Dawi (2006), batasan kajian merujuk kepada had atau 'kekurangan' kajian. Sampel yang diambil bagi kajian ini hanya tertumpu pada guru-guru sekolah kebangsaan di Semenanjung Malaysia kerana pendidikan pada peringkat asas akan mempengaruhi keberhasilan pendidikan peringkat





yang lebih tinggi seperti yang diperkatakan oleh Tilaar (2008) bahawa pendidikan pada peringkat asas perlu ditangani secara jelas, terkawal dan terarah. Selain itu, kajian juga tidak melibatkan sekolah jenis kebangsaan, sekolah khas dan sekolah orang asli.

Pemilihan sampel hanya dibuat ke atas guru yang mengajar di sekolah kebangsaan tanpa melibatkan pihak pentadbir yang turut merupakan penyelia pengajaran. Juga, murid sekolah yang turut akan menerima impak hasil daripada penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia tidak dijadikan sebagai sampel kajian. Oleh yang demikian, kesan dari penyeliaan yang dijalankan, hanya dapat dilihat ke atas guru walaupun telah diketahui bahawa organisasi dan murid turut sama terkesan hasil daripada penyeliaan pengajaran yang dijalankan.

Selain daripada itu, kajian yang dibuat menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian dalam pengumpulan data. Oleh yang demikian, data kajian ini adalah bergantung kepada kejujuran responden itu sendiri dalam memberikan respon terhadap pernyataan yang diberi dalam soal selidik.





1.11 Kepentingan Kajian

1.11.1 Dari segi ilmiah

Dapat memberikan kefahaman yang lebih jelas tentang teori penyeliaan pengajaran dalam bilik darjah yang menjadi amalan di sekolah bagi meningkatkan mutu pengajaran, kecekapan profesionalisme dan motivasi diri guru serta prestasi kerja. Teori dan model yang digunakan dapat membantu memberikan pencerahan tentang fasa-fasa yang terlibat dalam penyeliaan pengajaran dalam bilik darjah.



1.11.2 Dari segi praktikal

Kajian yang dijalankan bertujuan untuk meninjau amalan penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia di sekolah dan hubungannya dengan motivasi diri guru, perkembangan profesionalisme dan prestasi pengajaran serta prestasi kerja. Oleh yang demikian, pelbagai pihak dapat menggunakan kajian ini sebagai panduan.

a. Guru

Sebagai seorang guru, tidak dinafikan mereka sentiasa berhadapan dengan arus pemodenan pendidikan dan harus peka dengan teknik dan pengajaran terkini yang selari dengan perkembangan minda murid. Kajian ini dapat membantu para guru memahami dengan jelas tentang penyeliaan pengajaran agar tidak lagi mempunyai persepsi yang





negatif. Sebaliknya dapat menjadikan penyeliaan pengajaran sebagai satu tapak bagi meningkatkan lagi motivasi diri, perkembangan profesionalisme, prestasi pengajaran dan seterusnya prestasi kerja guru.

b. Penyelia pengajaran

Dapatan kajian yang diperoleh diharapkan dapat membantu penyelia pengajaran terutamanya ketua panitia menangani masalah yang dihadapi seperti persepsi para guru terhadap penyeliaan dan seterusnya dapat meningkatkan dan memperbaiki kualiti penyeliaan pengajaran. Selain daripada itu, penambah baik terhadap amalan penyeliaan pengajaran dilaksanakan berpandukan kajian yang dilakukan.



Penyelia yang cemerlang dapat membimbing guru yang diselia dengan baik dan seterusnya dapat menghasilkan kualiti yang tinggi dalam pembelajaran murid. Rentetan daripada itu, objektif sekolah dalam memastikan keberkesanan dan kelancaran pelaksanaan kurikulum sekolah akan tercapai.





c. Pegawai-pegawai Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Pendidikan Daerah serta jemaah nazir.

Data dan maklumat kajian yang diperoleh memberikan maklumat tentang amalan penyeliaan yang menjadi amalan di sekolah. Justeru, langkah penambah baik dapat dirancang agar mutu penyeliaan pengajaran di bilik darjah dapat dipertingkatkan selari dengan arus perkembangan dunia pendidikan yang semakin mencabar. Kursus-kursus dan latihan dalam perkhidmatan yang berkaitan penyeliaan juga dapat dirancang bagi memantapkan para penyelia tanpa mengira pangkat dan jawatan yang disandang. Berbekalkan pengetahuan yang telah didedahkan, penyelia pengajaran dapat memantapkan penyeliaan dan seterusnya meningkatkan prestasi guru yang diselia.



1.12 Definisi Operasional

Kajian yang dijalankan berasaskan kepada Teori Penyeliaan Saintifik Moden, Teori Penyeliaan Perhubungan Manusia dan Teori Motivasi *Hygiene* dengan menggunakan Model Penyeliaan Klinikal, Model Penyeliaan Perkembangan dan Model *Iceberg*. Secara khususnya, kajian lebih bertumpu kepada penilaian kesan amalan penyeliaan pengajaran oleh ketua panitia terhadap penyeliaan berkesan terutamanya dalam konteks motivasi





guru, perkembangan profesionalisme dan pengajaran dalam bilik darjah dan impaknya kepada prestasi kerja guru.

Dalam kajian ini, terdapat beberapa istilah yang memerlukan penterjemahan dalam bentuk definisi operasi. Definisi berkaitan konsep dan istilah yang digunakan terlebih dahulu diperoleh daripada pengkaji terdahulu. Definisi operasi kajian ini diadaptasikan terus mengikut keperluan dan tujuan kajian. Antara istilah yang digunakan dalam kajian ini adalah;



1.12.1 Penyeliaan pengajaran



Penyeliaan pengajaran menurut Glickman et. al. (2009), merupakan gabungan keseluruhan intipati pengajaran dan pembelajaran dalam memastikan matlamat sesebuah sekolah berjaya tercapai. Pendapat Glickman et.al (2009) ini turut di sokong oleh Glanz (2006) dengan membuat penambahan tentang pelibatan guru secara langsung dalam bilik darjah bagi menambah baik pengajaran guru.





Dalam konteks kajian yang dijalankan, maksud penyeliaan pengajaran adalah aktiviti yang ditugaskan atau di amanahkan kepada ketua panitia untuk menyelia aktiviti yang dijalankan oleh guru sewaktu mengajar sekurang-kurangnya dua kali setahun bagi memastikan matlamat sesebuah sekolah tercapai.

1.12.2 Ketua panitia

Menurut pekeling ikhtisas Bil. 4/1986, ketua panitia adalah seorang guru kanan yang dilantik oleh guru besar, bertindak mewakili panitia mata pelajaran masing-masing dan menjadi penghubung di antara ahli panitia dengan guru besar.

Berdasarkan definisi yang telah dihuraikan, maka dalam kajian ini, ketua panitia secara asasnya merupakan guru berpengalaman dalam sesuatu mata pelajaran di sekolah kebangsaan di Semenanjung Malaysia.





1.12.3 Motivasi

Motivasi membawa maksud perkara yang meningkatkan, mengarahkan dan mengekalkan tingkah laku (Porter, Bigley & Steers, 2003). Manakala menurut Jones, George dan Hill (2000) pula, motivasi adalah kuasa fizikal yang menentukan arah atau hala tuju tingkah laku seseorang, usaha dan kegigihan dalam menghadapi halangan.

Dalam kajian ini, motivasi yang dimaksudkan lebih memberi tumpuan kepada motivasi guru yang dirangsangkan atau didorongkan oleh penyeliaan pengajaran yang dijalankan oleh ketua panitia. Seterusnya dengan bantuan dan tunjuk ajar dari ketua panitia yang melaksanakan tugas sebagai penyelia, kesedaran dan kekuatan serta keyakinan guru untuk maju dalam pengajaran terbina di dalam diri guru tersebut.

1.12.4 Perkembangan profesionalisme

Terdapat beberapa pendapat yang boleh dijadikan sebagai rujukan kepada definisi perkembangan profesionalisme. Menurut Boon (2002), perkembangan profesionalisme boleh dilihat sebagai satu proses kesedaran dalaman yang membawa kepada pemikiran yang kritis dan usaha untuk menyelesaikan masalah. Selain daripada itu, perkembangan





profesionalisme juga boleh diertikan sebagai suatu proses yang berterusan berserta latihan yang membina yang membolehkan guru menyelesaikan pelbagai masalah dalam pendidikan (Desimone, 2001).

Setelah melihat kepada dua definisi yang telah diterjemahkan di atas, maka perkembangan profesionalisme dalam kajian ini dapat diperkatakan sebagai suatu proses dalaman yang berterusan berserta latihan membina yang membolehkan guru di sekolah kebangsaan di Semenanjung Malaysia menyelesaikan pelbagai masalah dalam pendidikan.



1.12.5 Prestasi pengajaran guru

Pengajaran meliputi segala kaedah, strategi dan pendekatan yang digunakan untuk menyampaikan isi kandungan mata pelajaran yang terdapat dalam kurikulum (Noraini & Shuki, 2009).





Patrick dan Danson (1985) menghuraikan prestasi pengajaran di dalam bilik darjah sebagai peningkatan pelaksanaan kurikulum, perancangan, pengurusan bilik darjah dan teknik pengajaran.

Oleh yang demikian, prestasi pengajaran yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah kaedah, strategi dan pendekatan yang digunakan oleh guru-guru sekolah kebangsaan di Semenanjung Malaysia bagi memenuhi kehendak murid yang diajarnya sehingga murid tersebut mempunyai disiplin diri dan mempunyai motivasi diri yang tinggi.



1.12.6 Prestasi kerja

Definisi prestasi kerja menurut Campbell dan rakan-rakan (1983) adalah tahap di mana seseorang individu dapat membantu organisasinya mencapai objektif organisasinya. Manakala menurut Noel (2009) pula, prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses di mana pengurus bertanggungjawab memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja selari dengan matlamat organisasi.





Oleh itu, dalam kajian yang dijalankan, prestasi kerja guru secara amnya membawa maksud sebagai suatu proses di mana pihak pengurusan bertanggungjawab memastikan tahap seseorang guru di sekolah kebangsaan dapat mencapai objektif organisasi melalui aktiviti yang dirancang.

1.12.7 Sekolah Kebangsaan

Menurut Akta Pendidikan 1996 (Akta 550), sekolah kebangsaan bermaksud sekolah rendah kerajaan atau sekolah rendah bantuan kerajaan;



- a. Yang menyediakan pendidikan rendah yang sesuai bagi murid.
- b. Yang menggunakan bahasa kebangsaan sebagai bahasa pengantar utama.
- c. Yang menjadikan bahasa Inggeris sebagai mata pelajaran wajib.
- d. Di mana kemudahan bagi pengajaran;

Bahasa Cina atau Tamil hendaklah diadakan jika ibu bapa sekurang-kurangnya lima belas orang murid di sekolah itu memintanya. Bahasa-bahasa kaum asli hendaklah diadakan jika didapati munasabah dan praktik berbuat sedemikian dan jika ibu bapa sekurang-kurangnya lima belas orang murid di sekolah itu memintanya





. Dari maksud yang telah diuraikan berkaitan sekolah kebangsaan di atas, maka dalam kajian ini pula, sekolah kebangsaan membawa erti sekolah rendah bantuan kerajaan di Malaysia yang menggunakan Bahasa Melayu sebagai bahasa kebangsaan dan yang menjadikan Bahasa Inggeris sebagai bahasa wajib serta yang akan mengadakan bahasa-bahasa lain di sekolah tersebut sekiranya ada permintaan dari ibu bapa yang melebihi bilangan seramai lima belas orang.

1.13 Rumusan



Bab ini memberi gambaran keseluruhan kepada persoalan yang hendak dikaji. Ia juga berperanan membentuk hala tuju keseluruhan kajian yang dijalankan. Kerangka konsep yang digunakan dalam kajian ini digunakan sebagai dasar kepada keseluruhan kajian yang akan dijalankan. Manakala objektif kajian, persoalan kajian dan hipotesis kajian yang diutarakan merupakan tulang kepada keseluruhan kajian yang memerlukan pengisian bagi membentuk dan mendapatkan hasil kajian yang diharapkan.

