

PEMENTORAN DALAM PROGRAM PEMBANGUNAN GURU BAHARU KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

*(Mentoring In the New Teacher Development
Program by the Ministry Of Education Malaysia)*

Juairiah Marjonet¹

juairiah@ipgkmbm.edu.my

Calon PhD Jabatan Pentadbiran dan Keadilan Sosial, Universiti Malaya &
Jabatan Perancangan, Penyelidikan dan Inovasi
Institut Pendidikan Guru Kampus Bahasa Melayu Kuala Lumpur

Siti Hajar Abu Bakar Ah

shajar@um.edu.my

Noralina Omar

noralina@um.edu.my

Jabatan Pentadbiran dan Keadilan Sosial
Universiti Malaya

Abstract

This article evaluates a mentoring program for new teachers, namely the New Teacher Development Program (PPGB). The PPGB mentoring program is a school-based structured guidance program designed for professional development, knowledge enhancement, and teachers' upskilling in line with the teaching values set in the Malaysian Teacher Standards (SGM). The study was conducted using the Kirkpatric Four-Level Assessment Model, which focused on a new teacher's reaction, knowledge, behavior, and outcome (competencies). The cross-sectional survey was administered to 390 new teachers in six zones throughout Malaysia. Primary data was collected using a set of structured questionnaires. Descriptive statistics are used to measure the level of all constructs. The findings show that the level of PPGB achievement is high in terms of mentoring. There is no significant difference between teacher competencies based on location due to PPGB factors that have been well established and successfully adapted by new teachers. However, there are still some significant element which shows differences in terms of program achievement level.

Keywords: New Teacher Development Program, Malaysian Teacher Standards, New teacher competencies, professional development, mentoring

¹ Penulis koresponden

Pengenalan

Kualiti guru merupakan faktor yang paling signifikan dalam menentukan keberhasilan murid. Guru yang cemerlang akan melahirkan murid yang cemerlang (Bahagian Pendidikan Guru, 2018). Malaysia sebagai sebuah negara ke arah pencapaian negara maju amat menitikberatkan pencapaian dalam bidang pendidikan selaras dengan aspirasi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (KPM) 2013-2025 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2016). KPM berhasrat melahirkan guru yang berkualiti dan kompeten melalui pementoran pembangunan profesional. Dalam hal ini, program pementoran dilihat mampu dan relevan memainkan peranan utama yang cukup berkesan terhadap penambahbaikan pengurusan sekolah, peningkatan kualiti pengajaran dan pembelajaran serta peningkatan faedah perkongsian kepakaran antara guru-guru.

Program pementoran memberikan fokus terhadap amalan pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah agar seiring dengan keperluan dan tuntutan dunia pendidikan abad ke-21 bagi meningkatkan prestasi pengajaran guru dan seterusnya meningkatkan pencapaian akademik pelajar (Amin & Othman, 2019; Bahagian Pendidikan Guru, 2014, 2018; Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, 2006). Sesuai dengan perubahan arus perdana dalam dunia pendidikan, KPM telah mengambil usaha meningkatkan kualiti pendidikan di samping membangunkan modal insan, mengekalkan kualiti, akses dan ekuiti negara ke arah pendidikan bertaraf dunia (Abdul Ghafar, 2020). KPM juga telah mengambil beberapa langkah yang sesuai ke arah melahirkan guru yang berkualiti berlandaskan piawaian pendidikan antarabangsa bagi menjana murid cemerlang serta berdaya saing dalam bidang ekonomi selaras dengan aspirasi dan visi negara. Bagi merealisasikan hasrat kerajaan dalam pembangunan berteraskan pendidikan, KPM telah berusaha melahirkan pendidik guru cemerlang melalui program latihan keguruan praperkhidmatan dan dalam perkhidmatan.

KPM amat menitikberatkan keperluan pementoran kepada guru-guru baharu yang baru memulakan perkhidmatan di sekolah-sekolah. Pementoran merupakan satu pendekatan untuk memberi bimbingan, sokongan dan bantuan secara profesional oleh mentor iaitu seorang guru yang lebih kanan, berpengalaman, dan terlatih berkemahiran dan beretika dan boleh dijadikan sebagai role model yang dilantik untuk membimbing dalam perkembangan kerjaya seorang guru baharu yang pertama kali menceburi diri dalam profesion keguruan di sekolah. (Amin & Othman, 2019). Program pementoran ini dijangka dapat melonjakkan prestasi keputusan peperiksaan dan meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah agar dapat memenuhi aspirasi KPM bagi melahirkan guru berpengalaman, berpengetahuan dan kompeten selaras dengan keperluan dan tuntutan dunia pendidikan alaf baharu pada abad ke-21.

Berdasarkan kepentingan ini, satu kajian sistematik telah dilaksanakan bertujuan untuk menilai program pementoran dalam Program Pembangunan Guru Baharu (PPGB). Secara spesifiknya, kajian tersebut dilakukan bertujuan untuk mengukur tahap reaksi peserta terhadap pementoran selepas mengikuti Program Pembangunan Guru Baharu, mengenal pasti faktor-faktor halangan dalam pementoran yang wujud dalam Program Pembangunan Guru Baharu dan mencadangkan intervensi penambahbaikan pementoran dalam Program Pembangunan Guru Baharu agar ia benar-benar bermanfaat kepada guru dan pelajar.

Ulasan Literatur

Konsep Pementoran

Pementoran ditakrifkan sebagai satu proses di mana individu yang lebih berpengalaman bertindak sebagai kaunselor, pembimbing, tutor atau jurulatih kepada individu yang tidak berpengalaman dalam sesuatu bidang tertentu (Nor' Ain, Azman, Mohd Fazir & Najihah, 2017). Pementoran dalam Program pembangunan guru Baharu bertujuan untuk melatih dan membangunkan guru-guru baharu dalam pengetahuan berkaitan pengajaran dan pembelajaran, kemahiran dalam bidang pendidikan terkini, pembinaan sahsiah, pengurusan diri, tanggungjawab sosial di sekolah dan sikap positif, bagi menampung keperluan ke arah peningkatan profesionalisme bidang perguruan (Zahanim & Qurratu 'Aini Syamimi, 2018).

Pementoran dan kualiti guru

KPM memberi tumpuan dan fokus terhadap profesion keguruan, kemenjadian murid dan kecemerlangan sekolah secara keseluruhannya (Norhana, 2020; Siti Aisah, 2019). Pementoran merupakan suatu proses yang penting dalam hubungan dua hala bagi membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi secara multidimensional dalam kehidupan seharian. Maka, pementoran amat dititikberatkan di sekolah-sekolah terutamanya kepada guru-guru baharu. Guru-guru baharu yang baru ditempatkan di sekolah-sekolah ini amat memerlukan bimbingan dan perhatian daripada seseorang mentor bagi membantu mereka melaksanakan tugas. Program pementoran telah lama menjadi perhatian utama oleh ahli-ahli akademik sebagai satu program untuk pembangunan professional dan peribadi individu (Rekha & Ganesh, 2012).

Program ini merupakan program latihan dalam perkhidmatan yang perlu diikuti oleh semua guru baharu yang baru memulakan perkhidmatan di sekolah-sekolah Kementerian Pendidikan Malaysia mulai tahun 2012. Program ini juga adalah sebahagian daripada syarat sokongan pengesahan jawatan sebagai Pegawai Perkhidmatan Pendidikan. Tidak dapat dinafikan program pementoran di sekolah-sekolah amat penting dan memainkan peranan utama bagi melahirkan guru yang berkualiti dan memberi impak positif terhadap kemenjadian murid selaras dengan aspirasi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (Malaysia, 2016). Maka, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) mengambil inisiatif dengan menjadikan elemen pementoran sebahagian daripada elemen wajib dalam Program Pembangunan Guru.

Hasil kajian terdahulu mendapati bahawa guru yang melalui program pembangunan sepanjang tahun pertama mereka ditempatkan di sekolah menunjukkan kualiti pengajaran yang lebih tinggi dan seterusnya mampu meningkatkan kualiti pembelajaran murid (Kemmis, Heikkinen, Fransson, Aspfors & Edwards-Groves, 2014). Program pembangunan menggunakan pendekatan pementoran untuk membimbing guru-guru baharu diterapkan dalam profesion keguruan di negara-negara maju untuk meningkatkan kualiti guru; khususnya guru-guru baharu. Amalan ini seharusnya dilaksanakan untuk meningkatkan profesion keguruan di negara ini. Tambahan pula, pendidikan yang bersifat dinamik dan global memerlukan guru yang

bersedia meningkatkan kualiti dan mutu pendidikan secara berterusan.

Program pembangunan menggunakan pendekatan pementoran didapati mampu memberi kesan yang positif terhadap guru baharu yang kurang berpengalaman. Guru baharu yang telah didedahkan dengan program ini didapati dapat meningkatkan kualiti pembelajaran murid hasil peningkatan kemahiran dan kualiti pengajaran guru itu sendiri (Azman, Najihah & Abdullah, 2015; Delaney, 2012; Shockley, Watlington & Felsher, 2013). Di samping itu, program pementoran berasaskan program pembangunan juga dapat meningkatkan hubungan kolaboratif antara guru baharu dengan semua pihak di sekolah dengan lancar tanpa sebarang halangan (Siti Aisah, 2019).

Kebanyakan guru baharu mengalami kejutan transisi apabila ditempatkan di sekolah kerana mendapati latihan perguruan adalah berbeza sama sekali dengan situasi yang mereka lalui semasa mengikuti latihan perguruan dan latihan amali (Amin & Othman, 2019; Norasmah & Rofilah, 2013). Guru baharu seringkali menghadapi masalah kerana suasana pengajaran dan pembelajaran, persekitaran sekolah serta latar belakang murid adalah unik dan kompleks dan tidak sama dengan pengalaman yang mereka lalui semasa mengikuti kursus perguruan.

Guru baharu menghadapi masalah bukan sahaja dalam mengendalikan aktiviti dalam bilik darjah dengan berkesan malah turut merasa sukar untuk bertindak secara proaktif dalam aktiviti kokurikulum dan pentadbiran. Konsep Pendidikan Guru Yang Bersepadu menyarankan satu program perkembangan guru yang berterusan harus bermula daripada latihan perguruan praperkhidmatan, program pembangunan sewaktu guru mula ditempatkan, dan seterusnya program perkembangan berterusan sehingga seseorang guru itu bersara (Rozita Radhiah, Mohammad & Azhar, 2016; Siti Aisah, 2019).

Hasil kajian *Trends in International Mathematics and Science Study* (TIMSS) menunjukkan penurunan dalam pencapaian murid Malaysia berbanding negara lain seperti Hong Kong, Singapura dan Korea Selatan (Bahagian Pendidikan Guru, 2018; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Pada masa yang sama, kajian tersebut turut mendapati kejayaan murid dipengaruhi secara langsung oleh kualiti guru yang

mengajar mereka. Keadaan ini mewujudkan satu keperluan untuk menawarkan satu program pembangunan yang komprehensif dan bersepadu untuk membimbing dan melatih guru baharu secara berterusan. Justeru, KPM melalui Bahagian Pendidikan Guru (BPG) selaku peneraju utama dalam pembangunan pendidikan serta peningkatan profesionalisme keguruan bertanggungjawab menyediakan suatu program pembangunan yang berkesan bagi meningkatkan kualiti guru baharu yang ditempatkan di sekolah bagi memastikan perluasan akses kepada pendidikan berkualiti untuk semua murid dapat direalisasikan (Bahagian Pendidikan Guru, 2014).

Kajian-kajian lepas mendapati program pementoran di sekolah-sekolah memberikan banyak manfaat dalam membantu guru-guru baharu membuat persediaan dari segi mental dan kemahiran pengajaran serta bagi pembangunan profesionalisme keguruan. Hal ini bertepatan dengan kajian di luar negara yang menegaskan keperluan pementoran dalam pembangunan seseorang guru baharu. Kajian di Barat mendapati persediaan guru baharu dalam mengharungi cabaran sebenar dunia pendidikan yang semakin berkembang dengan begitu pesat masih belum mencukupi (Huling-Austin, Odell, Kappa Delta & Association of Teacher, 2000). Kajian di barat juga menunjukkan guru baharu merasakan mereka tidak cukup bersedia untuk menghadapi cabaran pada tahun pertama bertugas sebagai guru. Antaranya bebanan kerja, masa mengajar, pengurusan kelas, pengurusan hal ehwal murid, pengurusan kokurikulum, dan bahan pengajaran. Guru baharu juga bukan sahaja menghadapi masalah dalam mengendalikan aktiviti dalam bilik darjah dengan berkesan, malah, turut berasa sukar untuk bertindak secara proaktif dalam aktiviti kokurikulum dan pentadbiran (Maguire, Sheridan, Draper & Cutts, 2019; Zembytska, 2016).

Metodologi Kajian

Kajian ini merupakan suatu kajian berlandaskan pendekatan kuantitatif yang menggunakan reka bentuk kajian tinjauan keratan rentas yang menggunakan borang soal selidik sebagai alat kajian untuk mendapatkan maklumat daripada responden. Populasi kajian ini adalah semua guru baharu. Sebagai sampel, kajian ini hanya meliputi guru baharu di seluruh Malaysia yang berkhidmat mulai tahun 2012, 2013, 2014, 2015 dan 2016 di enam zon iaitu zon utara, zon tengah, zon selatan, zon timur,

zon Sabah dan zon Sarawak. Guru baharu yang telah tamat menjalani latihan perguruan sama ada di Institut Pendidikan Guru atau Institusi Pendidikan Tinggi Awam akan ditempatkan di sekolah-sekolah bantuan penuh kerajaan setelah berjaya menjalani beberapa tapisan. Saiz sampel kajian ini telah ditentukan dengan menggunakan jadual penentuan saiz sampel (Krejcie & Morgan, 1970).

Teknik persampelan dalam kajian ini dilakukan melalui empat peringkat iaitu pemilihan sampel kajian berdasarkan zon, negeri, lokasi dan tempoh mengajar. Para penulis telah memilih sampel kajian berdasarkan zon di mana enam zon yang telah sedia ada dengan menggunakan teknik persampelan rawak berkelompok (*cluster sampling*). Teknik ini dipilih kerana ia sesuai digunakan ke atas persampelan yang melibatkan populasi dari kawasan yang luas dan bilangan subjek yang banyak (Chua, 2006). Teknik ini melibatkan pemilihan sesebuah kumpulan berasaskan kesamaan sifat, pola tingkah laku dan ciri-ciri yang sedia ada. Kebaikan kaedah ini adalah murah, cepat serta dapat mengelakkan karenah birokrasi (Chua, 2006).

Setelah itu, penulis meneruskan dengan pemilihan sampel di setiap negeri yang dipilih. Bagi peringkat ini penulis menggunakan teknik persampelan rawak berstrata (*random stratified sampling*) untuk memilih lokasi bandar dan luar bandar. Teknik ini adalah teknik yang digunakan bagi populasi yang tidak seragam dan juga digunakan sekiranya terdapat pembahagian subpopulasi yang tidak seimbang (Chua, 2006). Persampelan rawak berstrata digunakan dalam memilih sampel guru baharu mengikut lokasi dan tempoh masa perkhidmatan seperti objektif kajian yang ditetapkan. Tempoh masa ini dipilih bagi melihat kompetensi dan komitmen guru baharu berdasarkan tempoh masa mereka mengikuti Program Pembangunan Guru Baharu (PPGB). Selain itu, tempoh masa ini dipilih memandangkan pelaksanaan PPGB yang mula dilaksanakan pada tahun 2012 adalah mencukupi bagi menilai pencapaian mereka dalam program ini. Guru baharu dipilih berdasarkan tahun mengikuti PPGB iaitu meliputi dua kumpulan; (1) guru baharu yang baru mengikuti PPGB kurang dari 24 bulan atau dua tahun; dan (2) guru baharu yang sudah menyertai PPGB melebihi dua tahun.

Penulis juga telah membahagikan sampel menggunakan rawak berstrata mengikut kawasan bandar dan luar bandar kerana jumlah penempatan guru baharu yang tidak sekata antara kawasan bandar dengan luar bandar. Selain itu, perkara ini juga dilakukan agar objektif kajian dapat dicapai iaitu bagi melihat perbezaan tahap pencapaian guru baharu mengikut lokasi bandar dan luar bandar. Sebelum meneruskan kajian di sekolah-sekolah, penulis terlebih dahulu telah mendapatkan kebenaran daripada Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) dan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) bagi melakukan kajian di sekolah-sekolah yang dicadangkan oleh JPN dan PPD.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perisian *The Statistikal Package for the Social Science* (SPSS) versi 22.0. Proses pembersihan data kajian telah dilakukan sebelum analisis data dibuat bagi memastikan data yang dimasukkan ke dalam perisian SPSS versi 22.0 tidak berlaku kesilapan dan taburan pemboleh ubah dalam kajian adalah normal.

Dapatan Kajian

Profil demografi responden

Profil Demografi responden kajian ini terdiri daripada 390 orang responden guru baharu; yang merupakan guru yang mula ditempatkan di sekolah mulai tahun 2012 hingga 2016 dan mewakili kesemua enam zon di Malaysia iaitu Zon Utara (Perlis, Pulau Pinang, Kedah dan Perak), Zon Tengah (Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur, Wilayah Persekutuan Putrajaya, Selangor dan Negeri sembilan), Zon Selatan (Melaka dan Johor), Zon Timur (Pahang, terengganu dan Kelantan), Zon Sabah dan Zon Sarawak. Penjelasan lanjut bagi responden kajian adalah seperti dalam Jadual 1. Maklumat daripada guru-guru baharu ini diperlukan untuk mengukur keberkesanan PPGB.

Dari segi jantina pula, 158 orang (40.5%) adalah guru lelaki dan 232 orang (59.5%) merupakan guru perempuan. Kesemua responden kajian ini berumur lebih dari 25 tahun dengan tempoh mengajar kurang dari tahun seramai 175 orang (44.9%) dan yang mengajar melebihi dua tahun seramai 215 orang (55.1 %).

Jadual 1: Profil Demografi Sosial Responden Kajian

Profil Demografi	Responden	n	%
Jantina	Lelaki	158	40.5
	Perempuan	232	59.5
Umur	Kurang 25 tahun	-	-
	Lebih 25 tahun	390	100
Tahun Penempatan	2012	74	19.0
	2013	143	36.7
	2014	81	20.8
	2015	54	13.8
	2016	38	9.7
Tempoh Mengajar	Kurang 2 tahun	175	44.9
	Lebih 2 tahun	215	55.1
Jenis Sekolah	Menengah	192	49.2
	Rendah	198	50.8
Tempat latihan	Institut latihan awam	390	100
	Institut latihan swasta	-	-
Lokasi	Bandar	221	56.7
	Luar bandar	169	43.3
Zon	Utara	43	11.0
	Tengah	94	24.1
	Selatan	73	18.7
	Timur	44	11.3
	Sabah	56	14.4
	Sarawak	80	20.5

Tahap min reaksi

Rumusan bagi keseluruhan tahap min reaksi ditunjukkan dalam Jadual 2 di bawah.

Jadual 2 : Rumusan Keseluruhan Tahap Min Reaksi

Bil	Konstruk	Min	Sisihan Piawai	Intpretasi
Tahap Min	4.14	.26	Tinggi	Tahap Min
Informasi				Informasi
Tahap Min	3.45	.64	Sederhana	Tahap Min
Reaksi Fizikal				Reaksi Fizikal
Tahap Min	3.59	.56	Sederhana	Tahap Min
Reaksi Mentor				Reaksi Mentor
Tahap Min	3.64	.47	Sederhana	Tahap Min
Reaksi Modul				Reaksi Modul

Konstruk reaksi Pementoran

Item-item yang terdapat dalam konstruk pementoran meliputi penyesuaian diri dengan budaya persekitaran dan komuniti sekolah oleh mentor, tunjuk ajar dalam pengajaran dan pembelajaran serta masa yang diluangkan oleh mentor dalam menyelesaikan masalah dan memberi nasihat dalam urusan hal ehwal murid. Item-item yang dinyatakan ini merupakan elemen penting bagi mengukur aspek pementoran dalam Program Pembangunan Guru Baharu yang perlu diikuti oleh semua guru baharu yang memulakan perkhidmatan di sekolah-sekolah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia. Rumusan dapatan bagi skor min dan sisihan piawai bagi konstruk reaksi adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3 di bawah.

Berdasarkan jadual tersebut, semua konstruk pementoran menunjukkan tahap kepuasan guru baharu yang sederhana (min=3.59, SP=0.56). Guru baharu juga menunjukkan reaksi kurang puas hati terhadap guru mentor dalam menyesuaikan diri dengan budaya persekitaran dan komuniti sekolah (min=3.08, SP=0.96) dan juga kurang berpuas hati terhadap tunjuk ajar guru mentor terhadap memberikan tunjuk ajar dalam pengajaran dan pembelajaran (min=5.53, SP=.78).

Jadual 3 : Skor Min Dan Sisihan Piawai Konstruk Reaksi Pementoran

Bil	Konstruk	Min	Sisihan Piawai	Intepretasi
1.	Guru Mentor membantu saya menyesuaikan diri dengan budaya persekitaran dan komuniti sekolah	3.08	.96	Sederhana
2.	Guru Mentor sentiasa memberikan tunjuk ajar dalam pengajaran dan pembelajaran	3.53	.78	Sederhana
3.	Guru Mentor bersedia berkongsi maklumat kepakaran pengajaran dan pembelajaran	3.75	.78	Tinggi
4.	Guru Mentor bersedia meluangkan masa menyelesaikan masalah dalam urusan hal ehwal murid	3.99	.92	Tinggi
	Tahap Min Reaksi Mentor	3.59	.56	Sederhana

Walau bagaimanapun, reaksi guru baharu adalah berpuas hati terhadap perkongsian maklumat kepakaran dan pengajaran (min=3.75, SP=.78). Reaksi guru baharu terhadap guru mentor dalam bersedia meluangkan masa menyelesaikan masalah dalam urusan hal ehwal murid adalah tinggi (min=3.99, SP=.92). Walau bagaimanapun reaksi guru baharu terhadap pementoran yang diterima di sekolah

adalah sederhana ($\text{min}=3.59$, $\text{SP}=.56$). Hal ini merumuskan bahawa guru-guru baharu masih tidak berpuas hati dengan program pementoran. Dapatan ini menunjukkan bahawa aspek pementoran perlu diambil perhatian kerana guru baharu kurang berpuas hati dengan guru mentor.

Perbincangan

Halangan dalam pementoran

Berdasarkan dapatan kajian, terdapat beberapa faktor halangan dalam program pementoran yang dihadapi oleh guru-guru baharu dalam Program Pembangunan Guru Baharu. Mereka tidak berpuas hati dengan peranan guru mentor mereka. Hal ini kerana interaksi dan komunikasi yang tidak mencukupi. Mereka tidak dapat membuat perbincangan mendalam dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan mentor mereka disebabkan guru mentor sendiri sibuk dengan tugas-tugas lain di mana guru mentor juga mempunyai jadual waktu pengajaran dan tugas hakiki sendiri. Oleh itu, pihak pentadbir perlu menetapkan satu waktu dalam jadual waktu bagi sesi interaksi pementoran yang tetap selain waktu pementoran tidak rasmi. Selain daripada itu pentadbir perlu mengambil tindakan menyusun secara terperinci bidang kepakaran berkaitan program mentor-mentee. Sebaik-baiknya guru baharu diletakkan di bawah mentor yang sama bidang kepakaran dan mata pelajaran. Hal ini bagi melancarkan proses pementoran di mana persamaan bidang atau mata pelajaran antara mentor dengan mentee iaitu guru baharu akan memudah perbincangan dan komunikasi dua hala antara mentor dengan mentee.

Selain itu, kekurangan kemudahan infrastruktur dan peralatan juga menjadi penghalang dalam pelaksanaan pementoran ini. Terdapat guru baharu yang tidak berpuas hati dengan keadaan fizikal bilik darjah dan bilik-bilik khas yang serba kekurangan seperti kerusi meja murid yang tidak selesa, patah dan rosak. Selain itu, terdapat juga bilik-bilik darjah yang tidak cukup keperluan asas di mana perabot tidak mencukupi yang menyebabkan keadaan tidak selesa untuk pelaksanaan proses pengajaran dan pembelajaran. Oleh itu, pihak terbabit perlu mengambil inisiatif memperbaiki kelemahan dengan mencari peruntukan bagi menyediakan atau membaiki perabot dan peralatan yang rosak di dalam kelas. Pihak sekolah perlu menyediakan stok dan inventori yang lengkap bagi merekodkan kelengkapan fizikal

di sekolah masing-masing. Seterusnya pihak sekolah perlu mengambil inisiatif dan mencari penyelesaian bagi mengatasi masalah inventori fizikal di sekolah-sekolah.

Dapatan kajian ini juga menunjukkan guru baharu menghadapi masalah berkaitan keadaan bilik darjah yang tidak kondusif iaitu kurang pengudaraan, pencahayaan yang tidak cukup, kekurangan peralatan dalam bilik darjah dan peralatan elektrik yang tidak berfungsi. Antara tindakan yang boleh dilakukan ialah menyusun semula kelengkapan perabot mengikut keperluan dengan penggunaan yang maksimum dalam setiap kelas dan membaiki kerusi meja yang rosak dengan inisiatif sendiri oleh pihak sekolah tanpa menunggu peruntukan daripada pihak atasan yang tentunya akan mengambil masa yang lama.

Halangan seterusnya dalam pementoran ini ialah masalah komunikasi antara guru mentor dengan mentee iaitu guru baharu. Guru baharu berpendapat guru mentor tidak memberikan komitmen yang sepatutnya terhadap mereka; terutamanya sebagai pembimbing dalam hal-hal berkaitan akademik, kokurikulum dan juga hal-hal lain yang berkaitan. Guru mentor kebanyakannya sibuk dengan bebanan tugas-tugas lain yang dipertanggungjawabkan ke atas mereka dalam pengurusan akademik, pengurusan pelajar dan pentadbiran sekolah yang lain.

Kekangan masa juga merupakan masalah utama dalam pelaksanaan pementoran bagi guru-guru baharu. Dapatan kajian ini mendapati guru baharu menghadapi masalah kekurangan masa untuk melaksanakan semua tugas yang perlu disiapkan dalam jangka masa pementoran. Dalam jangka masa setahun program pementoran, mereka perlu melengkapkan beberapa tugas dan laporan berkaitan pementoran. Kekangan masa ini lebih dirasai kesannya kerana guru-guru baharu ini juga perlu melaksanakan tugas hakiki mereka iaitu mengajar seperti yang ditetapkan. Selain itu mereka juga perlu menguruskan tugas-tugas lain berkaitan pengurusan kewangan dan pengurusan pentadbiran am yang lain.

Dapatan kajian juga mendapati guru-guru baharu tidak mendapat bimbingan yang sewajarnya daripada guru mentor dalam pengurusan kurikulum. Hal ini merangkumi penyediaan bahan pengajaran dan pembelajaran berasaskan Sukatan Pelajaran dan Huraian Sukatan Pelajaran dengan lengkap. Guru baharu memerlukan

sokongan daripada seseorang mentor agar dapat mengimplimentasi pedagogi pengajaran berdasarkan pendekatan, strategi, kaedah dan teknik dengan lebih menarik.

Hasil kajian ini juga menunjukkan guru baharu memerlukan bimbingan pementoran dalam pedagogi pengajaran. Mereka tidak dapat mengaplikasi kaedah, pendekatan, teknik dan strategi pengajaran yang berkesan. Hal ini menyebabkan pelajar kurang berminat dan tidak memberikan tumpuan dalam pengajaran guru yang menyebabkan berlakunya masalah disiplin murid dan kegagalan kawalan kelas yang lebih membebaskan guru baharu.

Seterusnya, kajian ini juga mendapati guru baharu tidak mendapat bimbingan sepenuhnya daripada guru mentor berkaitan hal ehwal pelajar terutamanya dalam pengurusan disiplin dan kawalan kelas. Guru baharu terpaksa memperuntukkan masa yang lama bagi menyelesaikan masalah disiplin pelajar. Masalah ini menjadi lebih serius kerana pelajar yang bermasalah tidak takut dan tidak menghormati guru baharu yang dianggap tidak dapat mengambil tindakan tatatertib yang drastik ke atas mereka kerana terikat dengan batasan tatacara tindakan disiplin.

Cadangan Penambahbaikan

Aspek pementoran merupakan elemen yang perlu diberikan penekanan atas keperluannya dalam pembentukan guru baharu yang cekap, berwibawa dan dapat melaksanakan tugas yang dipertanggungjawabkan. Beberapa cadangan penambahbaikan dalam aspek pementoran dalam pelaksanaan program Pembangunan Guru Baharu adalah seperti berikut:

Pemilihan guru mentor yang sama opsyen

Pemilihan guru mentor hendaklah terdiri daripada guru yang sama opsyen; iaitu mengajar mata pelajaran yang sama dengan mentee atau guru baharu. Hal ini bagi memudahkan penyampaian ilmu dan kepakaran kepada guru baharu. Selain itu, seorang guru mentor perlulah dari kalangan guru senior atau yang lebih berpengalaman dan berkemahiran tinggi yang sesuai dengan peranannya sebagai mentor. Kualiti serta ciri-ciri guru mentor yang berkualiti ialah guru yang sentiasa

mengambil inisiatif dan mengikuti perkembangan pendidikan dengan penuh tanggungjawab; menerima tanggungjawab dengan hati yang terbuka dan dapat memperlihatkan rasa kecintaan terhadap pengajaran dan pembelajaran dan komitmen terhadap masa depan pendidikan. Guru mentor juga perlu berkebolehan dalam merancang aktiviti-aktiviti yang bersesuaian berasaskan skop dan fokus pementoran serta jadual waktu guru mentor di samping program atau aktiviti yang telah dirancang oleh pihak sekolah. Selain itu, guru mentor juga boleh merancang keperluan aktiviti berdasarkan kepada permintaan dan keperluan perkembangan kerjaya guru baharu.

Panduan pengurusan bilik darjah berkesan

Panduan bagi penyediaan bilik darjah yang kondusif, selesa, selamat, menarik dan persekitaran pembelajaran yang efisien oleh mentor adalah perlu bagi mewujudkan suasana bilik darjah yang sesuai untuk proses pengajaran dan pembelajaran. Mentor perlu membantu guru-guru baharu menguruskan penyediaan bilik darjah sebagai persediaan awal sesi pembelajaran agar berada dalam keadaan yang kondusif, selesa dan selamat untuk pengajaran dan pembelajaran serta dapat mendatangkan minat kepada murid untuk terus berada di dalam kelas agar sentiasa kondusif, selesa, selamat, menarik dan persekitaran pembelajaran yang efisien. Guru mentor perlu mengadakan perbincangan dengan guru baharu berhubung penyediaan bilik darjah agar bersesuaian dengan saiz kelas dan keperluan pembelajaran. Selain itu, perlu juga diadakan perbincangan pengurusan bilik darjah seperti pengurusan aset/inventori, jadual waktu pengajaran dan pembelajaran, buku kedatangan, buku pemantauan kelas, organisasi kelas, papan kenyataan, sudut bacaan dan buku disiplin murid.

Strategi pengajaran dalam bilik darjah

Guru-guru baharu perlu didedahkan oleh guru mentor. Guru mentor membantu guru baharu membuat perancangan pengajaran dalam bilik darjah supaya dapat melaksanakan pengajaran dan pembelajaran dengan berkesan. Pemantauan berkala perlu dilakukan oleh guru mentor berhubung dengan pedagogi pengajaran guru di dalam kelas. Perbincangan dan perhatian serta pemerhatian yang berterusan dalam kaedah pengajaran perlu dilakukan oleh guru mentor bagi memastikan sesi pengajaran dan pembelajaran yang lebih menarik dan berkesan dikuasai oleh guru baharu.

Tindakan pengurusan sekolah

Pihak pentadbir sekolah disarankan menyediakan guru yang mencukupi di sekolah masing-masing. Unjuran keperluan guru dibuat pada tahun sebelum bermulanya tahun akademik baharu. Hal ini bagi mengelakkan bebanan tugas yang perlu dihadapi oleh guru baharu yang perlu mengajar waktu yang lebih dan terpaksa juga melaksanakan tugas sebagai guru ganti.

Berdasarkan dapatan kajian ini, terdapat guru-guru baharu yang tidak berpuas hati dengan guru mentor yang tidak sama opsyen. Bagi menyelesaikan masalah ini pihak pentadbir perlu meletakkan guru mentor yang sama bidang pengajaran agar guru mentor dapat berkongsi pengalaman dan kepakaran dalam bidang pendidikan. Selain itu dicadangkan jadual waktu bagi guru mentor dikurangkan agar mereka dapat memberikan tumpuan dalam pelaksanaan tugas sebagai guru mentor.

Cadangan kepada pihak berkepentingan dalam pendidikan seperti Pejabat Pelajaran Daerah (PPD), Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) mahupun Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam mengambil beberapa tindakan. Antaranya ialah elemen dalam pentadbiran kurikulum, pengurusan hal ehwal murid dan pengurusan bilik darjah, pengurusan kokurikulum, pengurusan kewangan, peningkatan pembangunan profesionalisme (CPD) guru-guru baharu. Mereka juga perlu menyediakan kursus-kursus yang sesuai berdasarkan latihan pembangunan staf (LPS) guru-guru baharu. LPS tersebut merangkumi semua elemen yang dinyatakan sebelum ini.

Penutup

Program pementoran bagi guru-guru baharu dalam Program Pembangunan Guru Baharu adalah amat penting dalam peningkatan profesionalisme keguruan. Ia juga amat penting dalam elemen pengajaran dan pembelajaran, kokurikulum, pengurusan hal ehwal pelajar, pengurusan kewangan serta lain-lain pengurusan umum dalam pembangunan diri guru baharu secara khasnya dan pembangunan bidang keguruan secara amnya. Dapatan kajian menunjukkan tahap pencapaian PPGB adalah tinggi dari segi pementoran dan tidak terdapat perbezaan yang ketara antara pencapaian

kompetensi guru berdasarkan lokasi atas faktor PPGB yang telah mantap dan berjaya diadaptasikan oleh semua guru baharu. Walau bagaimanapun, masih terdapat beberapa elemen yang signifikan dan menunjukkan perbezaan dari segi tahap pencapaian program.

Rujukan

- Abdul Ghafar. (2020). Survey sikap siswa dalam mata pelajaran IPA di sekolah dasar. *Indonesian Journal of Education Research*, 1(1), 23-28.
- Amin, A. M. M., & Othman, N. (2019). Pengurusan Bilik darjah Guru Baharu yang Mengikuti Program Pembangunan Guru Baharu (PPGB). *Malaysian Journal of Education*, 44(1). (0126-6020)
- Azman, I., Najihah, O., & Abdullah, N. A. (2015). Amalan komunikasi dalam pementoran dan hubungannya dengan prestasi akademik. *Jurnal Personalia Pelajar*, 20(2), 49-57.
- Bahagian Pendidikan Guru. (2014). *Modul Program Pembangunan Guru Baharu*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Bahagian Pendidikan Guru. (2018). *Dokumen Awal Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. (2006). *Laporan kajian penilaian graduan NPQH*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Delaney, Y. A. (2012). Research on mentoring language teachers: its role in language education. *Foreign Language Annals*, 45(1), 184-202. doi:10.1111/j.1944-9720.2011.01185.x
- Huling-Austin, L., Odell, S. J., Kappa Delta, P., & Association of Teacher, E. (2000). *Quality mentoring for novice teachers*. Washington: R&L Education.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) (Pendidikan prasekolah hingga lepas menengah)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016). *Laporan Tahunan 2015*. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kemmis, S., Heikkinen, H. L. T., Fransson, G., Aspfors, J., & Edwards-Groves, C. (2014). Mentoring of new teachers as a contested practice: Supervision, support and collaborative self-development. *Teaching & Teacher Education*, 43, 154-164.

doi:10.1016/j.tate.2014.07.001

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Maguire, J., Sheridan, N., Draper, S., & Cutts, Q. (2019). *Mentoring mentors in cooperative software engineering education programmes*. Paper presented at the Proceedings of the 2019 ACM Conference on International Computing Education Research.

Malaysia, Kementerian Pendidikan. (2016). *Pelan Induk Pembangunan Profesional Keguruan*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia

Nor' Ain, A., Azman, I., Mohd Fazir, A. L., & Najihah O. (2017). Peranan program pementoran dalam meningkatkan kejayaan menti: Kajian empirikal amalan komunikasi di sebuah universiti awam Malaysia. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 11(10), 89-100.

Norasmah, O., & Rofilah, M. S. (2013). Tahap kesediaan guru sekolah menengah harian mengamalkan kepimpinan tersebar. *Sains Humanika*, 64(1), 93-100.

Norhana M. S. (2020). Tahap konflik peranan dalam kalangan pemimpin sekolah di sekolah menengah di negeri Kelantan. *Educational Leader*, 8(1), 1-16.

Rekha, K. N., & Ganesh, M. P. (2012). Do mentors earn by mentoring others? *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 1 (3).

Rozita Radhiah, S., Mohammad Brahim, & Azhar, M. S. (2016). Bimbingan dan pementoran berfokus oleh sisc+ BM: Impak terhadap kualiti pengajaran guru Bahasa Melayu di sekolah-sekolah menengah daerah Samarahan, Sarawak. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 41(2), 131-139.

Shockley, R., Watlington, E., & Felsher, R. (2013). Out on a Limb: The Efficacy of Teacher Induction in Secondary Schools. *NASSP Bulletin*, 97(4), 350-377.
doi:10.1177/0192636513510595

Siti Aisah. (2019). *Peranan mentor bina pribadi Islam dalam meningkatkan kecerdasan spiritual siswa kelas viii*. SMP IT Bina Insani Metro Tahun Pelajaran 2018/2019. IAIN Metro.

Zahanim, A. & Qurratu 'Aini Syamimi, R. H. (2018). *Konsep mentoring dalam kalangan guru: Satu penelitian awal*. e-Prosiding Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan.

Zembytska, M. (2016). Mentoring as the core element of new teacher induction in the USA: Policies and practices. *Comparative Professional Pedagogy*, 6(2), 67-73.