

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Paradigma pendidikan di Malaysia sedang mengalami satu proses perubahan yang begitu ketara sekali , keadaan ini memerlukan sumber tenaga yang berkemahiran tinggi untuk digembangkan dan sekaligus menuntut arena pendidikan yang berkualiti tinggi. Kualiti pendidikan pula banyak bergantung kepada pengetahuan ,pengalaman dan personaliti guru seperti yang dinyatakan oleh Parry(1994), “*People perform the way they do because of what they know (knowledge), how they feel (attitudes)and what (abilities) and what abilities they possess(Skill)* ”.

Berdasarkan kenyataan ini guru perlu mempunyai sikap yang positif, kreatif, pro aktif , berpandangan jauh , berusaha mempersiapkan diri dengan pelbagai ilmu seperti kemahiran dan strategi mengajar bagi memperlengkapkan tahap kebolehan dan keupayaan mereka menghadapai tugas yang semakin mencabar. Menurut Champage(1980), tugas guru begitu kompleks dan membosankan lebih-lebih lagi jika mereka kurang didedahkan dengan kaedah dan idea baru yang dapat meningkatkan mutu pengajaran mereka.

Guru merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan sifat manusia yang di hasilkan oleh sistem pendidikan. Oleh itu guru yang berkualiti ialah guru bersikap profesional , yang mahir dalam hal-hal perguruan , tahu tentang teori dan praktikalnya, tahu tentang pengajaran dan pembelajaran , peka terhadap perkembangan pendidikan , mengikuti perkembangan ilmu dan patuh kepada tatasusila profesional perguruan (Ibrahim, 1993 halaman : xiii).

Pendidikan yang berwibawa yang dapat membangunkan sumber yang ada bergantung kepada kebolehan kepimpinan pentadbiran di sekolah menentukan matlamat sebenar untuk mempertingkatkan lagi keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran. Pentadbir (pengetua) selaku ketua di sesebuah sekolah perlulah memikirkan bagaimana untuk mewujudkan satu suasana pengurusan dan budaya kerja yang baik untuk mencapai matlamat tersebut.

Seorang pemimpin pendidikan yang berkesan dan cekap sentiasa memantau pelaksanaan tugasnya sendiri di samping memantau tugas stafnya. Dia menggalakkan maklumbalas dan kritikan yang membina dan berminat dengan kejayaan semua projek yang relevan. Dia juga menilai prestasi stafnya dan menggalakkan penilaian rakan sekerja untuk perkembangan dan peningkatan pengajaran dan pembelajaran (Lee Ong Kim, hal 56, 1996).

Menjadi guru menghendaki seseorang itu bersanggupan memegang

peranan kepimpinan (Blair dan Mac Millan,1975 :308).Guru merupakan sumber tenaga yang teramat penting dan pengetua sebagai pemimpin tertinggi di peringkat sekolah , kedua-duanya saling berhubung dalam mewujudkan organisasi yang berkesan. Berdasarkan kenyataan ini, ciri- ciri sebuah sekolah yang berkesan terdapatnya program perkembangan staf (Sergiovanni, 1991:89). Guru yang terlibat secara langsung dalam perkembangan staf akan dapat memahami dan melihat kaitan antara perkembangan organisasi yang berjaya dengan ciri-ciri perkembangan staf yang berkesan(Dillon-Peterson,1987:6).Program perkembangan staf memainkan peranan penting. Ini di akui sendiri oleh Griffin, 1985 dan Schiffer, 1980 yang menyatakan “bahawa program pembangunan staf dapat mempertingkatkan profesionalisme individu yang seterusnya menyumbangkan ke arah pencapaian matlamat organisasi”.

Beberapa kajian yang telah di jalankan berkaitan dengan pencapaian akademik sekolah telah mendapati bahawa pencapaian pelajar adalah berhubung kait dengan kepimpinan yang teguh oleh pengetua sekolah, jangkaan yang tinggi terhadap pelajar dan iklim sekolah (State of New York's office of Educational Performance Review, 1974; Weber 1971).

Pernyataan yang di gambarkan di atas menunjukkan betapa perlunya diperkenalkan program pembangunan staf di sekolah. Persoalannya apakah maksud atau pengertian sebenarnya perkembangan staf khasnya yang ada hubungannya dengan guru sebagai sumber tenaga manusia dan rujukan pelajar yang terutama di

peringkat sekolah.

Perkembangan/ Pembangunan staf merujuk kepada segala usaha terancang organisasi untuk memudahkan pembelajaran tingkah laku kerja tertentu. Usaha ini bertujuan memperbaiki prestasi semasa dan prestasi masa depan pekerja dengan meningkatkan kebolehan pekerja melakukan tugas- tugas mereka supaya objektif-objektif organisasi dapat dicapai. Kebolehan pekerja dapat di pertingkatkan dengan mengubah sikap mereka atau menambah kemahiran, pengetahuan dan amalan mereka dalam bidang - bidang tertentu (Mohd. Yaakob, 1996).

Pegawai yang terlibat dengan perkembangan staf, seseorang itu dapat memenuhi keperluan individu dan organisasi. Perkembangan staf mempunyai tujuan “Job Maintenance” (Main, 1985:3) selain dapat mempertingkatkan kemajuan peribadi, ia juga bertujuan meningkatkan prestasi sekolah dan membolehkan para guru mendapat perkembangan kerjaya. Ini kerana keperluan individu dan organisasi adalah saling berkaitan dan mengukuhkan disebabkan adanya pola kerjasama antara kedua unsur tadi.

Berdasarkan pendapat di atas program perkembangan staf merupakan satu usaha yang terancang untuk meningkatkan profesionalisme mereka, program ini haruslah merupakan proses yang berterusan dan terdiri daripada satu siri latihan yang mempunyai ciri kesinambungan.

Menurut June M. L. Poon (1994: 78), objektif pembangunan staf atau sumber manusia yang lebih khusus adalah seperti berikut :-

- Untuk meningkatkan tahap kesedaran / keinsafan diri pekerja.
- Untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan pekerja-pekerja dalam bidang tertentu.
- Untuk meningkatkan motivasi pekerja agar mereka melakukan kerja dengan baik.

Menurut Billing (dalam Main, 1985:6), tujuan program perkembangan staf di peringkat sekolah adalah:-

- Untuk mengekalkan keupayaan pendidikan
- Untuk mengembangkan kemahiran pedagogi
- Untuk mengembangkan pengetahuan profesional
- Menggalakan fleksibiliti dalam pengajaran dan penilaian
- Untuk membolehkan perkembangan peribadi dan interpersonal
- Merangsang kesedaran diri dan tanggungjawab

Perkembangan staf amat penting bagi peningkatan kemahiran dan kepuasan kerja para guru. Para guru di anggap mempunyai pengetahuan yang mencukupi , namun perubahan masa yang begitu cepat telah merubah tuntutan guru menguasai pelbagai ilmu baru untuk diajar kepada pelajar. Apakah para guru mampu dan sanggup menguasai ilmu ini tanpa adanya pembangunan staf. Kajian yang

dijalankan oleh Cameron dan Mc Laughlin et. al (1983) yang dipetik dalam Ramaiah (1992) mendapati bahawa, mengajar (teaching) akan bertambah kurang efektif selepas tahun kelima hingga ke tujuh.

Perkembangan staf ada kaitan dengan perkembangan organisasi ,oleh itu ia tidak patut di asingkan(Peterson, 1981). Terdapat dua matlamat perkembangan organisasi iaitu untuk menjadikan organisasi lebih berkesan dalam melaksanakan tugasnya dan untuk meningkatkan kualiti hidup mereka yang bekerja di dalamnya. Oleh itu peranan pengetua dalam pembangunan staf amat penting. Menurut kajian Rahimah dan Zulkifli (1996,1997), pengetua yang berkesan ialah mereka dilihat 'mengamalkan dasar pintu terbuka, bersifat demokratik dan menggalakkan penyertaan guru dalam membuat keputusan ,mempunyai visi dan matlamat yang jelas untuk sekolah dan menjelaskan wawasan itu dan diterima semua sebagai misi bersama.

Menurut Morgan dan Hall (dalam Ramaiah, 1992: 4), mengklasifikasikan tiga perkara utama dan satu perkara tambahan yang berkaitan dengan peranan pengetua.

Tiga perkara utama ialah;

1. Profesional pendidikan yang merujuk kepada pengetahuan, kemahiran dan kepakaran teknikal berkaitan dengan pendidikan

yang meliputi tugas-tugas mengenalpasti matlamat, kurikulum dan pengurusan sumber fizikal.

2. Pengurusan operasi yang merujuk kepada tugas –tugas seperti perancangan organisasi, mengawal dan koodinasi, peruntukan tugas kakitangan, penilaian pengajaran dalam bilik darjah, kawalan dan sumber fizikal sekolah.
3. Pengurusan manusia yang merujuk kepada tugas dan motivasi kakitangan akademik dan pelajar, perkembangan kakitangan, penyelesaian konflik dan komunikasi.

Satu perkara tambahan :

4. Pengurusan luaran iaitu hubungan antara sekolah dan komuniti dan akautabiliti yang merujuk kepada tugas mengekalkan hubungan baik lagi mesra dengan komuniti dan berakauntabiliti kepada lembaga pengarah sekolah, pejabat

pendidikan daerah dan komuniti, serta hubungan dengan agensi luaran yang ada hubungan dengan sekolah.

Berdasarkan perkara di atas, pentadbir /pengetua memainkan peranan paling

utama ke atas orang bawahannya untuk mempertingkatkan lagi stafnya dengan program pembangunan staf.

Sebagai pemimpin profesional dalam pendidikan ,pengetua di harap untuk menggerakkan ,membimbing, menggalakkan dan menyelia kakitangan untuk memperbaiki dan mengekalkan kualiti pengajaran di sekolahnya (Ibrahim, 1993: 61). Memandangkan para pengetua adalah yang paling rapat dengan guru maka mereka mempunyai maklumat tersedia dalam membantu merancang program perkembangan staf, menyediakan proses yang melibatkan guru dalam mengenalpasti keperluan profesional yang perlu ditingkatkan dan seterusnya 'membentuk aktiviti dan program untuk memperolehi kemahiran tersebut(Rodriguez dan Johnstone, 1986:87; Bradley et al ., 1991: 115).

Fielding dan Schalock dalam Ramaiah (1992:267) telah menjelaskan terdapat enam peranan utama pengetua berkaitan dengan program perkembangan staf yang lebih efektif . Peranan itu ialah:

1. Pengetua harus menggunakan bakat 'ketua' guru dengan sepenuhnya. Pengetua yang efektif perlu mengetahui kekuatan dan kebolehan kakitangannya.Pelaksanaan dan kejayaan program perkembangan staf sangat bergantung kepada kerjasama guru- guru. Ini adalah kerana pengetua sendiri tidak berupaya melaksanakan program itu. Dengan itu pengetua memerlukan bantuan 'ketua' atau 'pemimpin guru untuk

merancang, melatih dan memberi bantuan teknikal serta mengawas pelaksanaan program pembangunan staf.

2. Pengetua perlu menetapkan dan menjelaskan apa yang diharapkan berkaitan penglibatan guru-guru dan penglibatan dirinya sendiri dalam program. Komunikasi di antara pengetua dan guru- guru adalah penting khasnya berkenaan penyertaan dan sokongan kepada program pembangunan staf.
3. Membezakan penyeliaan untuk :
 - a. Memenuhi keperluan pentadbiran
 - b. Yang mendorong perkembangan individu
 - c. Membantu pelaksanaan program atau memperbaiki program.
4. Mewujudkan struktur usahasama untuk menggalakkan interaksi profesional antara guru- guru untuk mengurangkan keterasingan profesional bagi mencapai objektif program perkembangan staf.
5. Berhati-hati supaya tidak melakukan penilaian pramasa terhadap program perkembangan kakitangan kerana guru-guru memerlukan masa yang cukup untuk memahami ,mengguna dan mengamalkan sesuatu idea atau model pengajaran baru.

6. Selalu bertukar-tukar idea dengan pengetua-pengetua di sekolah lain yang juga terlibat dengan program latihan yang sama jenis.

Menurut Brookover et al (1979) menyatakan pengetua berkesan ialah seseorang yang kelihatan terlibat dalam pengajaran ,memupuk iklim ekpekstasi tinggi terhadap pelajarnya, dan memupuk perasaan baik dan kerakunan di kalangan stafnya. Nyata sekali pengetua berkesan mementingkan profesionalisma dan menekankan perhubungan baik antara manusia.

Pengetua yang berkesan ialah seseorang yang membina persekitaran sekolah yang mementingkan pencapaian dan keintelektualan, memupuk kerjasama di sekolah, memberi sokongan dan pengiktirafan kepada staf dan memupuk semangat kerakunan(perkembangan staf) antara staf (Dwyer, 1984; Owens dan Steinhoff,1989). Jadi jelaslah bahawa pengetua perlu melaksanakan beberapa strategi (McEvoy, 1987), dan fungsi(Fielding dan Schalock, dalam Ramaiah,1992 :267)serta merangka model program pembangunan staf yang sesuai dengan para gurunya (Wood,1981:142; Zaidatol,1990 : 180).

Memandangkan kurikulum dalam dunia pendidikan hari ini sentiasa berubah, yang melibatkan perubahan kaedah atau pendekatan , menuntut para guru supaya bersedia untuk menghadapi perubahan. Situasi ini memerlukan satu pendekatan terbaru iaitu program pembangunan staf. Ianya harus dirancang dengan

teliti supaya dapat berjalan selari dengan perkembangan dan pengembangan kurikulum. Kualiti sesebuah organisasi bergantung kepada kualiti stafnya. Oleh itu anggota staf dalam sesebuah organisasi perlu melalui tahap –tahap perkembangan yang diperlukan bagi membolehkan kualiti staf tersebut berada pada tahap yang dikehendaki.

Menurut Laporan Jawatankuasa Kabinet (1979:145), masyarakat memandang berat terhadap kualiti guru yang dihasilkan, malah ramai yang merasa bimbang kerana ada guru-guru yang tidak menunjukkan tahap disiplin dan nilai-nilai etika yang diharapkan. Ada pendapat mengatakan bahawa jika lebih ramai guru tidak ditanamkan dengan disiplin dan nilai –nilai yang diingini, para guru akan gagal dalam menjalankan tugas mereka sebagai egen pendidikan dan pembimbing generasi akan datang.

Pada hakikatnya sekolah, khasnya guru merupakan golongan yang sentiasa mendapat perhatian utama masyarakat. Mereka merupakan golongan

yang berdidikasi sebagai pendidik dan mempunyai pengetahuan dan latihan yang dapat menyemai dan memupuk sikap, norma dan nilai sosial yang diingini dikalangan pelajar(Omardin Ashaari:1996). Namun apa yang kita lihat sekarang semangat mengajar dan tindak tanduk guru kebelakangan ini kurang menyenangkan beberapa pihak. Oleh itu latihan berterusan adalah penting bagi guru agar kualiti mereka dapat dipertingkatkan.

Di Malaysia ,beberapa kertas kerja yang dibentangkan(Ong,1993; Abdul Rahim ,1986;Hussien,1991)menyarankan betapa pentingnya kepimpinan yang padu dalam memula dan melaksanakan program perkembangan staf kepada para guru diperingkat sekolah.

Menurut Rahimah Haji Ahmad (1999) menyatakan sistem pendidikan yang mengamalkan “sistem berpusat” seperti di Malaysia,peranan pengetua sebagai pemimpin sekolah lebih banyak dilihat sebagai pelaksana polisi dan “melaksanakan arahan” yang diterima. Pengetua harus mempertimbangkan struktur sistem pendidikan dan menggunakan peranan yang ditentukan mengikut hiraki sedia ada. Kuasa pengetua membuat keputusan untuk menentukan perubahan secara total ada kalanya terhalang. Keadaan ini memberi gambaran bahawa maklumat yang ingin disampaikan kepada staf tidak tercapai, sehingga arahan yang diberikan akan menambahkan bebanan kepada staf bawahannya.

Oleh kerana penerapan nilai memerlukan masa untuk mantap,pembangunan nilai dan budaya kerja dikatakan perlu dimulakan diperingkat sekolah dan tempat kerja(Kerajaan Malaysia,1991: 195). Berdasarkan keadaan ini adalah wajar bagi pengetua memainkan peranan utama dalam menyediakan stafnya menghadapi cabaran yang nyata.Pendekatan perkembangan dalam perkhidmatan di sekolah dikatakan amat mudah dilaksanakan di bawah kepimpinan pengetua yang dinamik (Hussein, 1991:8). Tetapi sejauhmanakah para pengetua bersedia memikul tanggungjawab tersebut?

Berdasarkan kenyataan bahawa pengetua memainkan peranan utama dalam program pembangunan staf para gurunya, justeru itu apa pula pandangan para guru terhadap peranan pengetua dalam aspek tersebut. Kajian ini cuba meninjau mengenai persepsi para guru terhadap peranan pengetua dalam perkembangan staf para guru.

1.2. Pernyataan Masalah

Menurut Cribbin (1972) menyatakan bahawa ‘separuh daripada tugas pengurus – pemimpin adalah untuk sentiasa mencari jalan meningkatkan tahap kecekapan orang-orangnya’. Pendapat Lee Ong Kim(1996) ‘Staf hendaklah sentiasa digalakkan untuk mencari pengetahuan melalui bacaan,pertukaran idea antara rakan sejawat dan berinovasi dengan mencuba pelbagai cara baru’.

Kajian ini dilakukan untuk melihat bahawa bagaimana program pembangunan staf dilaksanakan oleh pihak pengetua di Sekolah Menengah Kebangsaan Bachok dan Sekolah Menengah Agama Amir Indera Petra Beris di Daerah Bachok Kelantan berdasarkan bilangan tahun mengajar, minat mengajar, faktor umur, faktor jantina,kelulusan . Ini di sebabkan sangat jarang program perkembangan staf di laksanakan di sekolah- sekolah sehingga menimbulkan rasa bosan, jemu dan hilang daya kreativiti dalam melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Oleh itu persepsi para guru terhadap peranan pengetua di kedua-dua sekolah ini dalam melaksanakan program perkembangan stafnya akan di

tinjau secara menyeluruh.

Selain itu sejauhmanakah pihak pentadbir di kedua-dua sekolah tersebut memahami tentang pengetahuan ,kemahiran dan faedah mengadakan program perkembangan stafnya.

Kepimpinan kependidikan harus membina budaya ilmu dalam organisasi dan memberi penekanan yang wajar tentang prinsip moral dan etika. Guru di sekolah harus mempunyai sikap bahawa sungguhpun tugas mereka adalah sebagai penyebar pengetahuan, mereka juga haruslah sentiasa belajar .

Menurut Lee Ong Kim (1996) melalui pembangunan diri harus wujud kemampuan individu untuk menyelesaikan masalah. Kepemimpinan pendidikan harus menggalakkan perkembangan pengetahuan tentang pengajaran dan pembelajaran di kalangan guru di sekolah. Sebahagian daripada ukuran kerjaya seseorang pemimpin adalah sejauhmana dia membangunkan stafnya daripada segi peningkatan pengetahuan dan kemahiran. Sungguhpun begitu kita hampir tidak pernah mendengar tentang seseorang pemimpin yang mengakui bahawa kegagalan stafnya adalah sebenarnya mencerminkan kekurangan kecekapan pemimpin itu sendiri.

Jika di susuli sejarah peranan pengetua dalam perkembangan staf di Malaysia, Loh (1974:59) menggambarkan unsur ini wujud sejak tahun 1900 di

Sekolah King Edward VII , Perak iaitu semasa Roger Francis Stainer menjadi pengetua sekolah pada tahun 1900 – 1922. Semasa menjadi pentadbir beliau mengalami halangan besar iaitu kekurangan staf yang berkelayakan. Keadaan ini menyebabkan beliau melatih stafnya sendiri. Usaha ini menunjukkan bahawa komitmen pengetua penting dan perlu dalam menjayakan program perkembangan staf di sekolah.

Sergiovani (1987, m.s 16 –17), telah menyenaraikan enam peranan pengetua yang mana jika dikumpulkan semua peranan itu akan membentuk rangka bagi semua fungsi dan tugas utama seseorang pengetua. Enam peranan tersebut ialah :

1. ‘ Statesperson’
2. Pendidikan,
3. Penyeliaan,
4. Organisasi,
5. Pentadbiran, dan
6. Pasukan.

Pengkaji ingin meninjau sejauhmanakah peranan pengetua telah menjalankan peranannya dalam melaksanakan program perkembangan stafnya memberi kesan kepada para guru. Dimana sebelum ini didapati para guru kurang bermotivasi,adanya rasa bosan dalam melaksanakan tugas, kerja yang dilakukan berdasarkan arahan JPN dan PPD sahaja, mereka hanya sekadar menjalankan tugas

mengajar yang diberikan. Kesungguhan bekerja lebih berkesan hanya di tingkatan yang mengambil peperiksaan (PMR, SMU, SPM), ini berlaku kerana takut dipanggil oleh pengetua sekiranya pencapaian matapelajaran guru tersebut rendah. Mereka seharusnya diberi dorongan dan motivasi dengan cara pihak pentadbir menjalankan dan menyusun satu strategi untuk membangunkan para stafnya agar mereka lebih kreatif dan bersemangat lagi. Krug (1992), dalam membincangkan mengenai kajian –kajian yang berkaitan telah menyetujui bahawa konsep kepimpinan pengetua dapat dijelaskan melalui lima dimensi iaitu; menjelaskan misi kepada stafnya, menguruskan kurikulum dan pengajaran, menyeliakan pengajaran , mengawasi kemajuan pelajar- pelajar dan menggalakkan iklim perbincangan di kalangan stafnya terutama dalam pengajaran.

Kajian ini adalah penting kerana dalam beberapa kajian lalu telah didapati bahawa terdapat hubung kait antara peranan pengetua sebagai pentadbir dengan program perkembangan staf yang dilaksanakan di sekolah (Moody dan Amos, 1975).

Menurut Mathews (1976) pengetua sangat berkesan dalam memotivasiikan guru-guru (melaksanakan program perkembangan staf) untuk memberi tumpuan kepada pencapaian pelajar – pelajar apabila guru- guru mempunyai sikap positif terhadap pengetua dan menaruh kepercayaan bahawa pengetua memberi nilai yang tinggi terhadap pencapaian.

Di Malaysia, kajian kes mengenai bagaimana pihak pentadbir membangunkan stafnya yang di jalankan di Sekolah Menengah Kangkong, Pasir Mas, Kelantan yang telah berjaya mendapat pencapaian cemerlang dalam akademik walaupun terletak di luar bandar mempunyai latar belakang keluarga status sosio-ekonomi rendah (Hassan, 1992; dan Khairul Anwar, 1992). Beberapa strategi telah dilakukan oleh pengetua berhubung dengan pencapaian ini yang bertindak memberi dorongan dan melaksanakan program pembangunan staf di sekolah tersebut.

1.3. Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini ingin mengetahui persepsi guru terhadap penglibatan mereka dalam program perkembangan staf yang dirancangkan di peringkat sekolah dan peranan pengetua semasa program ini dijalankan. Sekolah yang terlibat ialah Sekolah Menengah Kebangsaan Bachok dan Sekolah Menengah Agama Amir Indera Petra Bachok Kelantan. Penelitian juga dilakukan berkaitan dengan hubungan beberapa faktor umpamanya jantina, bilangan tahun mengajar, umur , kelulusan guru dan minat mengajar dengan persepsi mereka terhadap peranan pengetua dalam melaksanakan program perkembangan staf untuk para guru di peringkat sekolah.

Bagi menjawab matlamat itu , dua perkara yang perlu kepada penelitian dalam kajian ini ialitu:

1. Persepsi para guru berdasarkan fungsi pengetua menjalankan program perkembangan staf di sekolah, bermaksud apakah pengetua melaksanakan dan mengkaji keperluan, merancang, menyusun dan membuat penilaian serta memberi dorongan mengenai program pembangunan staf di peringkat sekolah.
2. Persepsi para guru berdasarkan fungsi pengetua melaksanakan program perkembangan staf ada hubungan dengan faktor-faktor seperti jantina, umur, kelulusan, bilangan tahun mengajar dan minat mengajar guru di peringkat sekolah.

1.4. Soalan – Soalan Kajian

Mengenalpasti keperluan secara berterusan adalah penting dalam pembangunan sesebuah organisasi. Ini merupakan tugas pentadbir yang utama untuk mengesan keperluan yang utama yang manakah benar-benar penting yang biasanya ada kaitan dengan keperluan individu, keperluan kumpulan dan keperluan organisasi (Castetter ,1996). Seperti yang dijelaskan di atas kajian ini adalah bertujuan untuk meninjau persepsi guru-guru mengenai sejauhmanakah peranan pengetua melaksanakan program pembangunan para staf. Bagi menjawab persoalan ini beberapa soalan di ketengahkan :

- a. Apakah persepsi guru terhadap pengetua dalam melaksana dan mengkaji

keperluan, merancang program perkembangan staf di peringkat sekolah?

- b. Sejauhmanakah persepsi guru terhadap pengetua dalam menyusun dan membuat penilaian mengenai ‘program pembangunan staf’ di peringkat sekolah ?
- c. Apakah persepsi guru terhadap pengetua dalam memberi dorongan kepada stafnya mengenai ‘program pembangunan staf’ di peringkat sekolah ?
- d. Adakah terdapat hubungan seperti jantina ,umur , kelulusan, bilangan tahun mengajar dan minat mengajar dengan kepentingan para guru menghadiri dan mengikuti program perkembangan staf yang dianjurkan oleh pengetua diperingkat sekolah ?

1.5. Signifikan Kajian

Reformasi pendidikan di Malaysia berjalan begitu pantas. Perubahan terkini ialah pihak kementerian Pendidikan akan mengkaji semula Kurikulum Bersepadu Sekolah Rendah (KBSR) dan Kurikulum Sekolah Menengah (KBSM). Oleh yang demikian beberapa unsur dalam pendidikan akan berubah terutama dengan memperkenalkan teknologi maklumat di sekolah Bestari.Pada hakikatnya para guru juga perlu diberi latihan.Untuk menghadapi milenium baru dan tuntutan

masyarakat, organisasi pendidikan memerlukan kepimpinan dari semua lapisan organisasi, bukan kepemimpinan berdasarkan kedudukan atau kewibawaan sahaja. Menurut Bennis dan Townsend(1995), seorang pemimpin yang baik haruslah menjadi “Servant to his people”. Pemimpin yang terlalu bercita – cita tinggi, kurang peka(terhadap perkembangan staf) tidak akan menjadi pemimpin yang baik kerana mereka tidak faham peranan mereka. Peranan mereka (pengetua) dalam konteks organisasi pendidikan ialah memboleh dan memudahkan penghuni-penghuni(staf) dalam sistem sekolah menjadi pemimpin dalam bidang masing- masing dengan cara memberi penekanan dalam perkembangan staf.

Kajian ini akan meneliti dan meninjau persepsi guru di kedua –dua sekolah tersebut terhadap program perkembangan staf dengan perubahan dan kemajuan pesat yang melanda dunia pendidikan pada masa sekarang.

Kajian ini juga akan meninjau tindakan yang seharusnya dilakukan oleh pengetua dalam program pembangunan stafnya khusus para guru di sekolah. Bermula daripada sinilah dapat di ketahui persepsi para guru mengenai peranan yang boleh ditentu dan difikir serta dimainkan oleh pengetua dan pihak pentadbir dalam pembangunan staf.

Berdasarkan kajian ini juga dapat dilihat bagaimana pengetua dapat mengurus sumber manusia dengan sebaik mungkin dalam pembangunan staf. Dengan itu pihak pentadbir sekolah dapat meneliti, mengkaji mana yang terbaik

dalam menguruskan sumber manusia bersesuaian untuk menyahut pihak Kementerian Pendidikan menjadi ‘sekolah berkesan’.

Diharapkan juga penelitian ini akan memberi sumbangan kepada pengetua dan orang ramai untuk mengatur program yang sesuai dalam pembangunan staf, masalah –masalah yang perlu di atasi dan dorongan yang boleh diberikan dalam meningkatkan penglibatan guru menerusi program yang di rancangkan. Harapan yang teramat tinggi terhadap profesionalisme ini perbaiki dan dipertingkatkan demi menjaga kualiti pendidikan negara menuju ke alaf baru.

1.6. Batasan Kajian

Kajian ini dilakukan di dua buah sekolah iaitu Sekolah Menengah Kebangsaan Bachok (di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia) dan sebuah Sekolah Menengah Agama iaitu Sekolah Menengah Agama Amir Indra Petra di Daerah Bachok (di bawah Kerajaan Negeri / Yayasan Islam Kelantan). Guru yang terlibat ialah para guru yang telah mengajar lebih daripada 3 tahun di sekolah – sekolah tersebut. Soal selidik di tadbirkan berdasarkan jumlah guru di kedua sekolah itu. Guru- guru tersebut adalah guru terlatih.

Berdasarkan kenyataan di atas adalah agak sukar untuk membuat satu kesimpulan mengenai persepsi guru terhadap peranan pengetua dalam perkembangan staf di seluruh sekolah di Malaysia kerana kajian ini melibatkan

hanya dua buah sekolah sahaja.

Kajian ini tidak akan meneliti keberkesanan sesuatu program perkembangan staf yang diberikan kepada para guru walaupun penilaian perkembangan staf memberi kesan ke atas organisasi .

Selain daripada itu penelitian ini tidak akan menilai fungsi seorang pengetua itu sendiri secara mendalam semasa menguruskan sumber manusia khususnya melibatkan perkembangan staf (para guru) walaupun di akui bahawa program latihan ini memberi kesan positif terhadap pengetua. Penekanan terhadap hasil dari 'pemindahan program pembelajaran ini tidak diberi perhatian terhadap 'pengajaran guru' di dalam bilik darjah.

Instrumen yang digunakan adalah 'closed-ended question, di mana responden diminta memilih jawapan daripada senarai yang disediakan. Walaupun instrumen begini adalah sangat popular, namun ianya mempunyai beberapa batasan seperti yang di kemukakan oleh Babbie (1973 :141) :

- a. The chief shortcoming lies in the researchers's structuring of responses
- b. The researchers strukturing of responses may overlook some important responses.

1.7. Definisi

1.7.1. Persepsi

Melalui kajian ini persepsi berdasarkan kepada rasa dalaman iaitu keinginan, keinsafan hasil yang didapati daripada pentingnya program latihan dalam perkhidmatan yang dapat memberi faedah kepada persekitaran dan lingkungan tempat kerja agar kualiti kerja meningkat.

Ditinjau dalam konsep yang lebih sempit lagi ianya melibatkan kesedaran terhadap objek luaran ,keadaan dan perhubungan disebabkan rangsangan deria. Dilihat dalam hubungan yang lebih luas lagi ianya melibatkan pelbagai faktor di persekitaran.(Good, 1959:389). Proses bagaimana individu mengendalikan pengalaman derianya kerana persekitaran kita disusun melalui proses ini(Page dan Page, 1977:261).

1.7.2. Guru

Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran didalam kelas. Guru ini terlibat secara langsung dalam kurikulum dan kokurikulum di peringkat sekolah.

Adalah seorang yang diberi gaji secara resmi oleh kerajaan untuk

membimbing dan mengarah pengalaman belajar dalam institusi pendidikan. Guru ini mendapat sijil kelayakan profesional dalam pendidikan dan latihan perguruan yang diiktiraf oleh kerajaan (Good, 1959:550) merujuk kepada guru-guru terlatih di bawah pengiktirafan Kementerian Pendidikan.

1.7.3. Peranan

Peranan bermaksud satu tindakan perbuatan dan percakapan yang telah dirancangkan untuk dilaksanakan sama ada bertulis atau tidak yang harus dilakukan oleh oleh pemimpin sesebuah organisasi.

Peranan merujuk kepada tingkahlaku mengenai tugas yang dijangka akan dilaksanakan oleh individu(Good,1959:389). Ianya ada pola motif dan matlamat, kepercayaan, nilai ,sikap dan tingkahlaku yang diharapkan oleh ahli kumpulan terhadap kedudukan yang diberikan kepada seseorang itu. Oleh itu dalam kajian (Page dan Page, 1977 :294).

1.7.4. Pengetua

Bermaksud ketua pentadbir yang dilantik di sekolah menengah/rendah oleh Kementerian Pendidikan setelah memenuhi keperluan organisasi pendidikan. Mereka ini adalah pemimpin profesional dibidangnya dan merupakan pegawai tadbir sepenuh masa di sekolah- sekolah. Biasanya mereka adalah perancangan

dalam pengajaran sama ada kurikulum dan kokurikulum serta terlibat dalam pengurusan di sekolah.

Menurut Ibrahim (1993: 1) terdapat empat unsur terpenting yang menjadi asas pekerjaannya sebagai pendidik iaitu mengetahui tentang falsafah, pendidik, profesionalisme dan kepimpinan

1.7.5. Perkembangan Staf

Proses yang di reka untuk memupuk perkembangan peribadi dan profesional guru dalam iklim sekolah yang positif, menghormati dan menyokongnya bagi membolehkan matlamat di capai melalui pembelajaran yang berkesan dan berterusan kepada pelajar, bertanggungjawab kepada ‘self renewal’ guru-guru dan sekolah (Peterson : 1981). Program yang terancang mengkhususkan kepada peluang-peluang pembelajaran untuk kakitangan yang bertujuan untuk memperbaiki atau mempertingkatkan prestasi individu dalam tugas yang sedia ada (Castetter : 1982). Tumpuan penelitian ini adalah mengenai aktiviti yang dirancang secara khusus dan di kendalikan serta di tadbir oleh pengetua sekolah untuk membolehkan perkembangan staf dijalankan.

Satu proses sengaja yang berlanjutan melibatkan pengenalpastian dan perbincangan mengenai keperluan masa kini dan keperluan jangkaan setiap individu staf (Billing :1977).Aktiviti yang dirancang ialah segala aktiviti atau

proses bertujuan untuk meningkatkan kemahiran, sikap, pemahaman atau prestasi guru dalam menangani peranannya pada masa kini dan akan datang (Fullan, 1990 :3)

1.7.5. Sekolah Menengah

Merujuk kepada Sekolah Menengah iaitu setelah pelajar menamatkan persekolahan di Sekolah Rendah dari kelas 1 hingga 6 (enam tahun). Sekolah Menengah ini terdiri dari Tingkatan Satu hingga Tiga (tiga tahun), Empat dan Lima (dua tahun), Enam Rendah hingga Enam Atas (dua tahun). Dengan kata lain struktur sistem pendidikan di Malaysia mengikut susunan 6-3-2-2.

1.8. Kesimpulan

Pengetua dapat memainkan peranan menentukan suasana persekolahan dan kejayaan sekolah melakasankan pembangunan staf dan kurikulum. Mengikut Jawatankuasa Kabinet (1979), Pengetua bertanggungjawab untuk menguruskan sekolah dalam semua bidang. Mengikut Jawatankuasa ini lagi tugas pengetua adalah seperti berikut:

1. Melaksanakan semua rancangan pendidikan yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan.
2. Mengawas dan membimbing guru-guru di sekolah untuk menjamin mutu

pengajaran –pembelajaran di sekolah.

3. Mengawas dan menyelia murid –murid dalam pelajaran mereka dan dalam hal seperti disiplin,kagiatan sukan,persatuan,kerja-kerja amal dan sebagainya.
4. Mengadakan perhubungan yang baik dan berkesan dengan ibubapa dan orang ramai melalui Persatuan IbuBapa dan Guru(PIBG) serta Jemaah Pengurus/ Lembaga Pengelola Sekolah(Laporan Jawatankuasa Kabinet, 1979,m.s 142).

Pengetua bertanggungjawab dalam mengusaha dan menyediakan peluang bagi guru-guru meningkatkan kemahiran secara profesional kerana melaluiinya mereka akan memberi sumbangan yang lebih besar kepada pendidikan. Selain itu perkembangan staf membolehkan guru-guru(Fox dan Schwartz, 1965):

- a. Memperolehi kepuasan kerja dari tugasnya
- b. Mencapai tahap motivasi yang sesuai
- c. Mempunyai rasa kesetiaan kepada tugas,pengetua dan sekolah.

Berdasarkan kenyataan di atas memboleh para guru lebih bersemangat dan berdidikasi dalam menjalankan tugas. Sikap ini akan memperkuuhkan lagi organisasi dan kepimpinan sekolah pada masa akan datang. Pengetua juga akan

lebih yakin dan bangga akan kepercayaan yang telah ditunjukkan oleh stafnya. Oleh itu pengetua boleh mengukuhkan pentadbiran sekolah melalui pengembangan potensi mereka yang bekerja dengannya kerana kesemuanya adalah untuk mencapai matlamat pendidikan.

Pengetua yang bijaksana akan merancang dan mengkaji keperluan staf dengan memberi motivasi, menilai dan menyokong sepenuhnya perkembangan staf yang disertai oleh para gurunya.

Pengetua sekolah memainkan peranan utama dalam merancang, mentafsir, menterjemahkan, menyelia dan menilai program latihan untuk guru. Pengetua juga memainkan peranan sebagai pemimpin atau pemudahcara untuk merancang, mengendali dan menjalankan latihan (Pusat Perkembangan Kurikulum, Kementerian Pendidikan Malaysia, m.s 16).

Diperingkat guru, guru mestilah meningkatkan mutu perkhidmatan, menambah ilmu pengetahuan yang lengkap serta mendalam, menguasai kemahiran mengajar, mempunyai kefahaman terhadap tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan serta mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Hanya guru yang memperolehi kualiti tersebut boleh menjalankan tugas dengan sempurna dan berkesan yang merupakan ciri-ciri penting profesionalisme keguruan. Oleh itu, untuk mencapai objektif meningkatkan taraf guru dalam profesionalisme, para guru harus diberi latihan ikhtisas (Mok, 1993:217). Justeru itu peningkatan kualiti kerja

sesebuah sekolah sangat bergantung kepada peranan pengetua membuat program pembangunan stafnya.