

ORIGINAL ARTICLE



KUALITI BIMBINGAN PENGAJARAN OLEH “PEGAWAI PEMBIMBING PAKAR PEMBANGUNAN SEKOLAH” (SCHOOL IMPROVEMENT SPECIALIST COACHES - SISC+) SEBAGAI FAKTOR PERAMAL TERHADAP KUALITI GURU DI SEKOLAH KEBANGSAAN

QUALITY OF COACHING TEACHING BY SISC+ OFFICERS (SCHOOL IMPROVEMENT SPECIALIST COACHES - SISC+) AS PREDICTORS FACTOR OF TEACHING & LEARNING QUALITIES IN PRIMARY NATIONAL SCHOOLS

**Selvarajoo Madhavan ^{*1}, Ramli Bin Basri ²,
Ahmad Fauzi Bin Mohd Ayub ³, Soaib Bin Asimiran ⁴**

¹ School Inspectorate, Ministry of Education, Malaysia. Email: sellva2205@gmail.com

² Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia, Malaysia.

Email: ramlibasri@upm.edu.my.

³ Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia, Malaysia. Email: afmy@upm.edu.my

⁴ Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia, Malaysia.

Email: soaibasimiran@upm.edu.my

*Corresponding author

DOI: <https://doi.org/10.33306/mjssh/82>

Abstract

The teaching profession demands that every teacher be competent and quality in human capital formation, human resource development, community and Nation. In the 21st century, teaching methods are a key factor in determining the quality of student learning. In an effort to ensure the quality of student learning both SISC+ and Teachers mentored (GDB) work collaboratively to improve the quality of teaching. This is in line with the role and function of the SISC+ position under the sub-initiative of the NKRA GTP 1.0 contained in the Malaysian Education Blueprint 2013-2025. These SISC+ officers have been tasked with mentoring and coaching teachers in Band 5, 6 and 7 schools. The purpose of this study is to determine the quality of coaching teaching of SISC+ Officers as a predictor factor of teacher teaching quality. Additional relationships between

the dimensions of the coaching teaching of SISC+ were also identified. This quantitative study involved 250 respondents around the country from National Primary teachers. This study uses Coaching Teaching instrument adapted from the Instrument Managerial Coaching Skills developed by Sohee.P et. al (2008)³¹. Coaching Teaching consists of five key dimensions of effective communication, team approach, open values, teacher acceptance and teacher development. Multiple regression analysis showed that the SISC+ quality of the combined model of team approach, teacher acceptance and teacher development contributed 63.5% ($R^2 = .635$) variance in teacher quality [$F(3, 246)=142.905, p <0.5$]. As a whole, the dimension of coaching teaching influences the quality of teacher quality in National Primary schools.

Keywords: Coaching Teaching, teacher quality, (School Improvement Specialist Coaches - SISC+) SISC+, teacher mentoring.

Abstrak

Profesion keguruan menuntut setiap guru berkompeten dan berkualiti dalam pembentukan modal insan, pembangunan sumber manusia, masyarakat dan Negara. Dalam abad ke 21 kaedah pengajaran merupakan satu faktor utama dalam menentukan kualiti pembelajaran murid. Dalam usaha memastikan kualiti pembelajaran murid kedua-dua pihak iaitu Pegawai SISC+ dan guru yang dibimbing (GDB) berusaha secara kolaboratif dalam meningkatkan kualiti pengajaran. Hal ini bertepatan dengan peranan dan fungsi jawatan SISC+ di bawah inisiatif sub NKRA GTP 1.0 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Para pegawai ini ditugaskan untuk membimbing guru-guru di sekolah yang berada dalam Band 5, 6 dan 7. Maka objektif kajian ini adalah untuk menentukan kualiti bimbingan pengajaran Pegawai SISC+ sebagai faktor peramal terhadap kualiti pengajaran guru. Tambahan hubungan antara dimensi-dimensi kualiti bimbingan pengajaran Pegawai SISC+ juga dikenal pasti. Kajian kuantitatif ini melibatkan seramai 250 guru Sekolah Rendah Kebangsaan dari seluruh negara. Kajian ini menggunakan instrumen bimbingan pengajaran yang diadaptasi dari Instrumen pengurusan yang dibangunkan oleh Sohee.P et. al (2008)³¹. Instrumen bimbingan pengajaran mengandungi lima dimensi utama yang berkesan iaitu komunikasi terbuka, pendekatan berpasukan, nilai terbuka, penerimaan kesamaran dan pembangunan guru. Kajian analisis regresi berganda menunjukkan kualiti bimbingan SISC+ model gabungan Pendekatan Berpasukan, Penerimaan Kesamaran dan Pembangunan Guru menyumbang sebanyak 63.5% ($R^2 = .635$) perubahan varians dalam kualiti guru [$F(3, 246)=142.905, p <0.5$]. Secara keseluruhannya faktor dimensi bimbingan pengajaran mempengaruhi varians kualiti guru di sekolah rendah kebangsaan.

Kata kunci: bimbingan pengajaran, kualiti guru, pegawai pembimbing pakar pembangunan sekolah (SISC+), guru yang dibimbing (GDB).

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License



Received 13th April 2020, revised 30th April 2020, accepted 18th May 2020

Pengenalan

Sistem pendidikan di Malaysia telah menempa banyak kemajuan sepanjang lebih lima dekad yang lalu. Usaha ini adalah untuk melahirkan individu yang seimbang selaras dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK). Profesion keguruan menuntut setiap guru berkompeteren dan berkualiti dalam pembentukan modal insan, pembangunan sumber manusia, masyarakat dan Negara. (Abdul Shukor, 2004; Abdul Rafie, 2002; Subramaniam.S, 1995)^{1,2,3}. Bimbingan pengajaran yang menjadi tugas utama “Pegawai Pembimbing Pakar Pembangunan Sekolah” (School Improvement Specialist Coaches - SISC+), lebih memberikan kesan kepada pembentukan kualiti guru, khususnya dalam aspek perancangan dan pelaksanaan pengajaran (Hasriani 2007)⁴.

Bimbingan pengajaran yang berkesan bukan hanya bergantung pada kualiti peribadi seseorang pemimpin, tetapi pada peranan yang dimainkan oleh pemimpin tersebut yang meliputi gaya kepemimpinan, hubungannya dengan wawasan, nilai dan matlamat sekolah serta pendekatan yang digunakan dalam proses melaksanakan perubahan (Abd. Kadir Nordin 2000; Cooper.J 2003; Hussein 2008)^{5,6,7}. Bimbingan pengajaran sebagai proses mentransformasikan pengikut, mencipta matlamat yang dicapai, menentukan langkah-langkah serta tindakan yang akan diambil dalam usaha mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Lieberman & Miller 2004; Lokman & Al-Muzammil 2008; Rosser 2003)^{8,9,10}.

Kualiti guru adalah guru yang mempunyai keyakinan diri yang tinggi dan mempunyai tingkah laku diri yang positif, boleh berhadapan serta mengurus sesuatu situasi dengan baik serta dapat menyelesaikan masalah dengan kreatif (Yusof dan Tumirah, 2011)¹¹. Salah satu isunya guru menjalankan pengajaran tanpa mengambil kira keperluan, minat, kesediaan dan gaya pembelajaran murid di mana pembelajaran kosa kata di bilik darjah pada umumnya didapati kurang memberangsangkan (Subadah, R. 2020)¹².

Melalui Program SISC+, Pegawai akan dapat menggunakan segala sumber yang ada untuk membimbing guru dalam mewujudkan persekitaran pembelajaran yang kondusif dan seterusnya dapat menyerlahkan potensi masing-masing terutamanya dalam aspek amalan pengajaran (Adibah 2002; Baharin 2006; Mahyuddin & Mardiyah 2008)^{13,14,15}.

Seiring dengan usaha menyediakan bimbingan pengajaran untuk guru, SISC+ telah ditempatkan di setiap PPD untuk membimbing sekolah yang mendapat band yang rendah (Band 5, 6 dan 7). Pegawai SISC+ yang telah dilantik sebahagian besarnya adalah merupakan dalam kalangan Guru Cemerlang dan menjalani latihan intensif bagi membantu melaksanakan tugas membimbing dalam aspek pedagogi demi membentuk kualiti guru kepada guru-guru terpilih yang dipilih oleh Pengetua atau Guru Besar sekolah berkenaan.

Objektif

Kajian ini dilaksanakan untuk menentukan kualiti bimbingan pengajaran guru yang dibimbing (GDB) oleh pegawai SISC+ sebagai faktor peramal terhadap kualiti pengajaran guru di sekolah kebangsaan (SK). Mencadangkan model kualiti bimbingan pengajaran guru terhadap kualiti guru.

Teori Kajian

Kajian dilaksanakan berdasarkan Teori Bimbingan Pengurusan yang dibangunkan oleh McLean et al. (2005)¹⁶ dan Teori Pemusatan Perorangan (Rogers, 1951)¹⁷ dijadikan panduan dalam membangunkan kebolehan para guru yang dibimbing. Teori bimbingan pengurusan McLean et al. (2005)¹⁶ mempunyai lima dimensi iaitu komunikasi terbuka, pendekatan berpasukan, nilai insan, penerimaan kesamaran dan pembangunan guru. Manakala Teori Pemusatan Perorangan (Rogers, 1951)¹⁷ berasaskan teori pembelajaran aliran humanisme, manusia sebagai makhluk yang istimewa dan mempunyai keupayaan yang tidak sama antara satu sama lain. Aliran ini percaya bahawa manusia bertindak atas dasar keperluan, motivasi, minat dan nilai. Maka Teori Bimbingan Pengurusan dan Teori Pemusatan Perorangan digunakan sebagai kerangka bagi kajian ini.

Bimbingan Pengajaran

Bimbingan sebagai satu proses pujukan iaitu mempengaruhi orang lain untuk mencapai objektif secara kolektif antara pemimpin dengan pengikut (Benson, Shamir, Avolio & Popper, 2001)¹⁸. Pengajaran perlu dirancang secara sistematik dan teliti, serta dilaksanakan dengan menggunakan kaedah dan teknik mengajar yang sesuai, membimbing, memotivasikan, demi memperoleh ilmu pengetahuan dan menguasai kemahiran yang diperlukan (Peter, Knipe & Mc Even, 2001; Mohd Nor, 2004; Latip, 2007)^{19,20,21}. Bimbingan pengajaran merujuk kepada bimbingan yang diberikan oleh pegawai SISC+ ketika membimbing guru yang terpilih.

Pembimbing dan penyelia dapat mempengaruhi guru untuk menjayakan pengajaran dengan menguasai sepenuhnya aspek pedagogi pengajaran (Doering, Johnson & Dexter 2003; Duke et al. 2005)^{22,23}. Bimbingan Pengajaran yang diberikan juga menjadi pengukur kepada kejayaan guru dalam usaha mewujudkan iklim pembelajaran yang kondusif, menunjukkan tahap profesionalisme yang tinggi serta berupaya mengangkat moral guru untuk melaksanakan amalan pengajaran dengan lebih berkesan (Baharin & Suzana 2009; Hasriani 2007; Ivylanda 2007)^{24,4,25}.

Berhubung dengan bimbingan pengajaran oleh pensyarah dan guru pembimbing dalam program bimbingan dengan kualiti guru pelatih mendapati wujud hubungan terhadap kualiti guru pelatih (Syed Ismail, 2013)²⁶. Bimbingan pengajaran memainkan peranan dalam meningkatkan penguasaan kualiti pengajaran di kalangan guru.

Kajian (Lee 2001)²⁷, menunjukkan bahawa program praktikum adalah relevan dan membentuk komponen yang sangat penting dalam menilai keberkesanan kurikulum (Rosnita 2005)²⁸. Ini selaras dengan program mentoran yang dapat memberi maklum balas berguna kepada institusi berkenaan untuk tujuan penambahbaikan terhadap kurikulum dan kaedah pengajaran (Gardner 1999; Beck & Kosniek 2002)^{29,30}.

Aspek bimbingan pengajaran dalam kajian ini merujuk kepada Instrumen bimbingan pengajaran yang mengandungi lima dimensi utama yang berkesan iaitu komunikasi terbuka, pendekatan berpasukan, nilai terbuka, penerimaan kesamaran dan pembangunan guru. Soal selidik ini diambil dan diadaptasi daripada bimbingan pengurusan oleh Sohee.P et. al (2008)³¹.

Metodologi

Kajian tinjauan ini dilaksanakan untuk mengenal pasti tahap bimbingan pengajaran guru yang dibimbing oleh Pegawai SISC+ di SK. Kajian ini menggunakan soal selidik sebagai instrumen. Instrumen Pengurusan yang digunakan oleh pengkaji Sohee.P et. al (2008)³¹ mempunyai 20 item. Instrumen pengkaji (Syed Ismail 2013)²⁶ digunakan untuk mengukur kualiti guru. Instrumen ini dengan 70 item adalah diadaptasi daripada Standard Guru Malaysia (2010).

Data dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 21. Secara keseluruhannya analisis regresi berganda dan analisis regresi berperingkat digunakan untuk menentukan faktor peramal. Analisis akan dihuraikan secara deskriptif berdasarkan maklumat kajian. Populasi dalam kajian ini terdiri daripada 250 orang guru yang menerima bimbingan daripada pegawai SISC+ di seluruh Negara.

Dapatan Kajian

Demografi

Responden kajian ini adalah terdiri daripada guru SK dari seluruh Negara. Seramai 179 (71.6%) guru perempuan dan 71 (28.4%) guru lelaki telah menjawab soal selidik ini. Guru berpengalaman kurang dari lima tahun 21.2%, enam hingga sepuluh tahun adalah 26.8%, 11 hingga 15 tahun adalah 22.0%, 16 hingga 20 tahun adalah 11.6%, 21 hingga 25 tahun adalah 10.8%, 26 hingga 30 tahun adalah 4.8% dan melebihi 31 tahun adalah 2.8%. Mata pelajaran yang paling banyak dibimbing ialah Bahasa Inggeris iaitu 35.2%, diikuti Bahasa Melayu (32.8%), Matematik (28.4%) dan lain-lain mata pelajaran ialah 3.6%.

GDB yang beropsyen Pengajian Bahasa Melayu ialah 31.2%, Pengajian Bahasa Inggeris (31.2%), Pendidikan Matematik (21.6%), lain-lain opsyen (8.8%), Pendidikan sains (5.2%), Pengajian Bahasa Cina (1.2%), dan Pengajian Bahasa Tamil (0.8%).

Jadual 1

Profil Responden

Item	Kategori	Responden	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	71	28.4
	Perempuan	179	71.6
		250	
Pengalaman Mengajar	≤ 5 tahun	53	21.2
	6 - 10 tahun	67	26.8
	11 - 15 tahun	55	22.0
	16 - 20 tahun	29	11.6
	21 - 25 tahun	27	10.8
	26 - 30 tahun	12	4.8
	≥ 31 tahun	7	2.8
		250	
Mata Pelajaran Yang Dibimbing	Bahasa Melayu	82	32.8
	Bahasa Inggeris	88	35.2
	Matematik	71	28.4
	Lain-lain	9	3.6
		250	
Opsyen	Pengajian Bahasa Melayu	78	31.2
	Pengajian Bahasa Inggeris	78	31.2
	Pengajian Bahasa Tamil	2	0.8
	Pengajian Bahasa Cina	3	1.2
	Pendidikan Matematik	54	21.6
	Pendidikan Sains	13	5.2
	Lain-lain	22	8.8
		250	
Jumlah		250	100

Bimbingan Pengajaran sebagai Faktor Peramal Kualiti Guru

Analisis regresi linear berganda dapat menggambarkan dimensi-dimensi yang dapat menyumbang kepada pemboleh ubah bersandar. Dimensi dalam aspek bimbingan pengajaran dapat menggambarkan sumbangan untuk meningkatkan kualiti guru yang dibimbing oleh pegawai SISC+ di SK. Dapatan kajian bagi kualiti bimbingan pengajaran yang telah menerima bimbingan di SK dapat dilihat menerusi Jadual 2.

Jadual 2 menunjukkan dimensi pendekatan berpasukan, penerimaan kesamaran dan pembangunan guru mempunyai nilai beta (β) yang signifikan. Ini menunjukkan bahawa setiap

dimensi tersebut menjelaskan varians dalam kualiti guru secara signifikan setelah pengaruh pemboleh ubah-pemboleh ubah lain dikawal secara statistik melalui analisis regresi berganda. Dimensi komunikasi terbuka dan nilai insan yang tidak mencapai tahap di mana nilai beta (β) terlalu kecil dan tidak signifikan.

Jadual 2

Nilai β bagi Bimbingan Pengajaran

Dimensi	Beta	Sig
Pendekatan Berpasukan	$\beta = .339^*$.000
Penerimaan Kesamaran	$\beta = .305^*$.000
Pembangunan Guru	$\beta = .218^*$.002
Komunikasi Terbuka	$\beta = .093$.136
Nilai Insan	$\beta = -.034$.582

Nota: Tahap Significant * $p < 0.05$

Keputusan analisis regresi berganda berdasarkan jadual 3 dan 4 menunjukkan bahawa tiga dimensi bimbingan pengajaran digabungkan dalam model regresi mengikut susunan nilai β yang signifikan. Dimensi Pendekatan berpasukan ($\beta = .711$, $p < 0.5$) menyumbang secara signifikan sebanyak 50.6% ($R^2 = .504$) perubahan varians dalam konstruk kualiti guru [$F(1, 248) = 253.760$, $p < 0.5$].

Gabungan kombinasi dimensi pendekatan berpasukan ($\beta = .490$, $p < 0.5$) dan dimensi penerimaan kesamaran ($\beta = .397$, $p < 0.5$) menyumbangkan sebanyak 61.4% ($R^2 = .611$) perubahan varians dalam konstruk kualiti guru [$F(2, 247) = 196.783$, $p < 0.5$].

Seterusnya kombinasi dimensi pendekatan berpasukan ($\beta = .372$, $p < 0.5$), dimensi penerimaan kesamaran ($\beta = .296$, $p < 0.5$) dan dimensi pembangunan guru ($\beta = .241$, $p < 0.5$) menyumbangkan sebanyak 63.5% ($R^2 = .631$) perubahan varians dalam konstruk kualiti guru [$F(3, 246) = 142.905$, $p < 0.5$].

Persamaan regresi bagi kombinasi tersebut dapat dirumuskan seperti berikut:

$$Y = 1.421 + 0.282_1 + 0.205_2 + 0.165_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda stepwise (berperingkat) menunjukkan bahawa Model Regresi P3 (pendekatan berpasukan, penerimaan kesamaran dan pembangunan guru) menyumbang sebanyak 63.5% ($R^2 = .631$) perubahan varians terhadap kualiti guru [$F(3, 246) = 142.905$, $p < 0.5$]. Pengaruh faktor pendekatan berpasukan ($\beta = .372$, $p < 0.5$) adalah paling tinggi, diikuti dengan faktor penerimaan kesamaran ($\beta = .296$, $p < 0.5$) dan faktor pembangunan guru ($\beta = .241$, $p < 0.5$). Maka Model Bimbingan Pengajaran ini memberi sumbangan sebagai faktor peramal terhadap kualiti guru di Sekolah Kebangsaan.

Jadual 3

Rumusan Regreasi Linear Peramal Faktor Bimbingan Pengajaran

Model	R	R ²	^R ²	df	F	Sig.
Pendekatan Berpasukan	.711	.506	.504	1	253.760	.000
				248		
				249		
Pendekatan Berpasukan	.784	.614	.611	2	196.783	.000
Penerimaan Kesamaran				247		
				249		
Pendekatan Berpasukan	.797	.635	.631	3	142.905	.000
Penerimaan Kesamaran				246		
Pembangunan Guru				249		

Nota: Tahap Signifikan * p < 0.05

Pemboleh ubah bersandar: Kualiti Guru

Jadual 4

Nilai Koefisien bagi Peramal faktor Bimbingan Pengajaran

Model	Pembolehubah	B	Std.Error	Beta	t
P1	Pemalar	1.873	.140		13.371
	Pendekatan Berpasukan	.539	.034	.711	15.930
P2	Pemalar	1.472	.133		11.064
	Pendekatan Berpasukan	.371	.036	.490	10.301
	Penerimaan Kesamaran	.275	.033	.397	8.343
P3	Pemalar	1.421	.130	.	10.904
	Pendekatan Berpasukan	.282	.042	.372	6.661
	Penerimaan Kesamaran	.205	.037	.296	5.538
	Pembangunan Guru	.165	.044	.241	3.764

Pembolehubah Bersandar: Kualiti Guru, P = Pembolehubah Peramal

Perbincangan dan Rumusan

Kajian ini dijalankan untuk mengetahui faktor bimbingan pengajaran sebagai peramal terhadap kualiti guru yang dibimbing oleh pegawai SISC+ di seluruh negara. Ia adalah untuk mengenalpasti kualiti bimbingan pengajaran dan perbezaan kualiti guru yang dibimbing oleh pegawai SISC+ mengikut di SK.

Berdasarkan hasil analisis regreasi berganda berperingkat (stepwise) menunjukkan bahawa dimensi pendekatan berpasukan, penerimaan kesamaran dan pembangunan guru iaitu pemboleh ubah tidak bersandar aspek bimbingan pengajaran menyumbang sebanyak 63.5% perubahan

varians terhadap aspek kualiti guru. Pengaruh faktor pendekatan berpasukan adalah paling tinggi, diikuti dengan faktor penerimaan kesamaran dan faktor pembangunan guru. Maka model bimbingan pengajaran ini memberi sumbangan sebagai faktor peramal terhadap kualiti guru di SK. Maka kualiti bimbingan pengajaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualiti kerja seperti yang dinyatakan dalam kajian Sohee P. et al. (2008)³¹.

Seperti saranan Ralph (2003)³² pementoran memberi kesan positif kepada pelajar, berdasarkan konsep tersebut bimbingan yang baik dari pegawai SISC+ terhadap GDB memberi kesan positif dan menjadi faktor penting dalam peningkatan kualiti guru. Oleh yang demikian SISC+ seharusnya memberi perhatian terhadap faktor pendekatan berpasukan, penerimaan kesamaran, dan pembangunan guru dalam usaha meningkatkan kualiti guru yang dibimbing di SK.

Ini selaras dengan dapatan kajian yang mendapati bahawa program mentoran dapat memberi maklum balas yang berguna kepada institusi berkenaan untuk tujuan penambahbaikan terhadap kurikulum dan kaedah pengajaran (Gardner 1999; Beck & Kosniek 2002)^{29,30}.

Dimensi pendekatan berpasukan, penerimaan kesamaran dan pembangunan guru iaitu pemboleh ubah tidak bersandar aspek bimbingan pengajaran menyumbang kepada peningkatan kualiti guru yang dibimbing. Maka SISC+ perlu memberi perhatian terhadap tiga dimensi tersebut semasa bimbingan.

Rujukan:

1. Abdul Shukor Abdullah. (2004). *Ucap utama seminar nasional pengurusan & kepcimpinan pendidikan. Seminar nasional pengurusan dan kepimpinan pendidikan ke 12*. Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia. Genting Highlands, 14-17 Julai.
2. Abdul Rafie Mahat. (2002). *Ucap utama seminar nasional pengurusan & kepimpinan pendidikan ke II*. Anjuran Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia. Genting Highlands, 16-19 Disember.
3. Subramaniam, S. (1995). *Usaha untuk meningkat profesion keguruan*. Kertas kerja dibentangkan dalam Seminar Pendidikan Kcbangsaan UTM, Johor, 18-19 Disember.
4. Hasriani Adjeng. (2007). *Faktor yang mempengaruhi keyakinan guru pelatih matematik semasa latihan mengajar*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
5. Abd. Kadir Nordin. (2000). *Gaya kepimpinan pengetua cemerlang di dua buah sekolah menengah kebangsaan di Negeri Sembilan*. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Kebangsaan Malaysia
6. Cooper, J. (2003). *Leadership for follower commitment*. Burlington: Butterworth Heinemann.
7. Hussein Mahmood. (2008). *Kepimpinan dan keberkesanan sekolah*. (Edisi Kedua). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

8. Lierberman, A., & Miller, L. (2004). *Teacher leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
9. Lokman Mohd Tahir & M. AI-Muzammil Yassin. (2008). *Impak psikologi guru hasil kepemimpinan pengetua*. Universiti Teknologi Malaysia. Jurnal Teknologi 48(E) Jun 2008: 129-139.
10. Rosser, V. (2003). *Faculty and staff members' perceptions of effective leadership: are there differences between men and women leaders? Equity and excellence*. Education 36(1): 71-81.
11. Yusof & Tumirah. (2011). *Pelaksanaan program induksi guru permulaan di sekolah kebangsaan zon Skudai*. Johor, Universiti Teknologi Malaysia.
12. Subadah, R. (2020). *Joy of learning of Malay vocabulary using unique vocabulary app: Singapore experience [Keseronokan dalam pembelajaran kosa kata bahasa Melayu menggunakan aplikasi bitara kata: pengalaman Singapura]*. Muallim Journal of Social Sciences and Humanities, 4(2), 70-86. <https://doi.org/10.33306/mjssh/64>
13. Adibah Ismail. (2002). *Penulisan reflektif di kalangan guru pelatih KDPM sewaktu praktikum: Satu kajian kes. Laporan penyelidikan di bawah pemantauan khas penyelidikan BPG Tahun 2000-2003*. Jabatan R&D, MPTAR, 2004. Laporan Tahun 2002, Jab. Sains Sosial: 71-84.
14. Baharin Abu. (2006). *Tahap kesediaan pedagogi guru pelatih fakulti pendidikan, UTM dalam latihan mengajar*. Kertas kerja dibentang dalam Kolokium Fakulti Pendidikan, UTM, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
15. Mahyuddin Arsat & Mardiyah Kamaluddin. (2008). *Tahap kepuasan guru-guru pelatih terhadap guru-guru pembimbing semasa menjalani latihan mengajar*. Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
16. McLean, G. N., Yang, B., Kuo, C., Tolber, A., & Larkin, C. (2005). *Development and initial validation of an instrument measuring coaching skill*. Human Resource Development Quarterly, 16(2), 157-178
17. Rogers, C. (1951). *Client-centered therapy: its current practice, implications and theory*. London: Constable.
18. Benson, Y., Shamir, B., Avolio, B., & Popper, M. (2001). *The relationship between vision strength, leadership style and context*. Leadership Quarterly 12: 419-450.
19. Peter, N. Carlisk. K. Knipe, D. & Mc Even, A. (2001). *Principal in action -an analysis of school leadership*. Journal Research in Education 66: 40-53.
20. Mohd Nor Jaafar. (2004). *Kepimpinan pengajaran guru besar, komitmen dan kepuasan kerja guru: satu kajian perbandingan dan hubungan antara sekolah berkesan dengan sekolah kurang berkesan*. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke12, Institut Aminuddin Baki, Genting Highlands 2- 4 Julai
21. Latip Muhammad. (2007). *Pelaksanaan kepemimpinan pengajaran di kalangan pengetua sekolah*. Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia. Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang. Sarawak, 4-6 April.
22. Doering, A., Johnson, M., & Dexter, S. (2003). *Using asynchronous discussion to support pre-service teachers' practicum experiences*. Tech Trends 47(1): 52-55.

23. Duke, L., Karson, A., & Wheeler, J. (2005). *Do mentoring and induction program have greater benefits for teachers who lack preservice training?* Journal of Public & International Affairs-Princeton 17: 61-82.
24. Baharin Abu & Suzana Mamat @ Muhammad. (2009). *Pengetahuan etika profesion perguruan dalam kalangan guru pelatih 4SPH*. Fakulti Pendidikan UTM. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
25. IvyLenda Rubbin Guribah. (2007). *Tinjauan masalah serta cabaran oleh guru pelatih sains Universiti Teknologi Malaysia (UTM) yang telah menjalani lalihan mengajar bagi sesi 2006/2007*. Universiti Teknologi Malaysia.
26. Syed Ismail. (2013). *Amalan bimbingan pengajaran pensyarah dan guru pembimbing dalam program mentoring praktikum serta impaknya terhadap kualiti guru pelatih*. Jurnal Pendidikan Malaysia 38(1) Bangi, Universiti Kebangsaan Malaysia.
27. How, Lee Chan. (2007). *Faktor-faktor yang mempengaruhi gejala ponteng di kalangan pelajar sekolah menengah*. Skudai. Universiti Teknologi Malaysia.
28. Rosnita Ahmad. (2005). *Menilai persepsi majikan terhadap pelajar uum yang menjalani latihan praktikum sesi 2004*. Fakulti Pengurusan Awam dan Undang-Undang, Universiti Utara Malaysia.
29. Gardner, H. (1999). *The discipline mind: w/whi all students should understand*. New York: Simon & Schusler.
30. Beck. C., & Kosnik, C. (2002). *Components of a good practicum placement: student teacher perceptions*. Teacher Education Quarterly 29(2): 81-97.
31. Sohee P., McLean G.N., Yang B. (2008). *Revision and Validation of an instrument measuring managerial coaching skills in organizations*. Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas Panama City, FL, Feb 20-24.
32. Ralph, E. G. (2003). *Enhancing mentorship in the practicum: improving contextual supervision*. Journal of Education 38(1): 28-48.