

# Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Pra Perkhidmatan terhadap Kesediaan Kepimpinan Guru

## *The Influence of Pre-Service Teacher's Self-efficacy on Teacher Leadership Readiness*

Masturah Zainal Abidin<sup>a</sup>, Khalip Musa<sup>b</sup>

<sup>ab</sup>Universiti Pendidikan Sultan Idris, [khalip@fpe.upsi.edu.my](mailto:khalip@fpe.upsi.edu.my)

Received: 3 September 2018 ; Accepted: 10 December 2018; Published: 26 December 2018

### Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh efikasi sendiri guru terhadap kesediaan kepimpinan guru. Kajian ini adalah kajian kuantitatif yang menggunakan dua jenis instrumen soal selidik iaitu Skala Efikasi Kendiri Guru dan Kesediaan Kepimpinan Guru. Seramai 256 orang guru pra perkhidmatan yang berada di semester lapan di sebuah universiti telah dipilih sebagai sampel kajian melalui pensampelan berstrata. Data dianalisis secara deskriptif dan inferens. Hasil kajian menunjukkan efikasi sendiri guru ( $m = 6.91$ ,  $s.d. = 0.96$ ) dan kesediaan kepimpinan guru ( $m = 3.95$ ,  $s.d. = 0.40$ ) berada pada tahap tinggi. Hasil analisis regresi linear mudah menunjukkan efikasi sendiri guru pra perkhidmatan mempengaruhi kesediaan kepimpinan guru pada nilai  $R^2 = .35$ ,  $F(134.749)$ ,  $p < 0.05$ . Kesimpulannya, efikasi sendiri guru merupakan faktor penting dalam menyediakan kesediaan kepimpinan guru. Implikasi kajian ini mencadangkan program persediaan guru mestilah memberi focus kepada pembinaan efikasi sendiri dalam kurikulum bagi menyediakan guru-guru pelatih dengan kepimpinan guru pada peringkat awal karier.

**Kata kunci:** guru pra perkhidmatan, kepimpinan guru, efikasi sendiri guru, program persediaan guru

### Abstract

*This study aims to identify the effect of teacher self-efficacy on the readiness of teacher leadership. This study is quantitative in nature and uses questionnaires as instruments in collecting data i.e. Teacher Self-Efficacy Scale and Teacher's Readiness. A total of 256 pre-service teachers who were in the eighth semester at a public university were selected as a sample through a stratified sampling technique. The data were analyzed descriptively and inferential. The results showed that teachers' self efficacy ( $m = 6.91$ ,  $s.d = 0.96$ ) and teacher leadership readiness ( $m = 3.95$ ,  $s.d = 0.40$ ) were high. The result of the simple linear regression analysis showed that the self-efficacy of pre-service teachers influenced the readiness of teacher leadership at  $R^2 = .35$ ,  $F (134.749)$ ,  $p < 0.05$ . In conclusion, teacher's self-efficacy is an important factor in providing teacher leadership readiness. The implication of this study suggests that the teachers' preparation program should consider self-efficacy as one of the important components in its curriculum in order to provide teacher trainers with teacher leadership at an early stage of career.*

**Keywords:** pre-service teachers, teacher leadership, teacher self-efficacy, teacher preparation program

### PENGENALAN

Kementerian Pelajaran Malaysia telah merancang suatu transformasi pendidikan menerusi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025). Tujuan utama pelan tersebut ialah menyediakan sistem pendidikan yang boleh menghadapi cabaran abad ke-21. Di antara

matlamat PPPM (2013-2025) adalah meningkatkan amalan profesionalisme keguruan yang menjadi faktor utama penentu pencapaian PPPM (2013-2025) (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2012). Pada abad ke-21, guru berperanan menyediakan pengajaran yang lebih kompleks untuk melahirkan pelajar yang berkemahiran dan berfikiran aras tinggi. Peranan guru pada abad ini lebih meluas apabila mereka perlu menyediakan kesemua pelajar dalam sektor-sektor profesional berbanding pada abad lepas yang hanya bertumpu kepada kelompok minoriti sahaja (Darling-Hammond, 2006).

Kepimpinan guru mempunyai kepentingan dari aspek peningkatan PdP pelajar, pembangunan sekolah dan pembelajaran profesional guru (Fairman & Mackenzie, 2012; Teacher Leadership Exploratory Consortium, 2010). Kepimpinan di sekolah memberi pengaruh yang besar kepada sekolah dan pelajar apabila disebarkan secara meluas (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008). Kepimpinan guru menggalakkan pembangunan di dalam komuniti sekolah untuk meningkatkan kemahiran kepimpinan dan sebagai refleksi sehingga berupaya meningkatkan pencapaian akademik dan pembangunan pelajar yang cemerlang dan berterusan. Selain itu, ia juga menuju pembangunan organisasi sekolah dan daerah yang mampan (Lambert, 2003). Kepimpinan guru telah melalui beberapa fasa. Menurut Harris (2015), evolusi kepimpinan guru berlaku dalam tiga fasa. Fasa pertama kepimpinan guru ialah guru memegang tanggungjawab formal di sekolah seperti ketua panitia atau ketua jawatankuasa. Fasa kedua ialah kepakaran di dalam pengajaran dan peluang membangunkan kepakaran pengajaran kepada guru-guru lain. Fasa kepimpinan guru yang ketiga ialah pemimpin guru dilihat sebagai pusat kepada proses menjana pembangunan organisasi dan perubahan melalui keupayaan mereka mempengaruhi guru-guru yang lain serta menyumbang kepada pembangunan kapasiti. Berry (2013) menambah, dalam menghadapi pendidikan abad ke-21, evolusi kepimpinan guru semakin meluas. Istilah keusahawanan guru (*teacherpreneurs*) diperkenalkan iaitu guru yang pakar di dalam kelas dan dapat mengajar di dalam kelas seperti dijadualkan tetapi tetap mempunyai masa, ruang dan kesempatan menyebarkan kepada rakan-rakan sekerja mengenai idea dan amalan-amalan seperti peranan pentadbiran, terlibat sebagai pembuat polisi, ibu bapa dan ketua komuniti.

Selain daripada kepimpinan guru, pembangunan profesional guru yang menjadi sebahagian daripada komponen kepimpinan guru turut mempunyai hubungan positif dengan efikasi sendiri guru (Tschannen-Moran & McMaster, 2009). Menurut Phelps (2008) di dalam model kepimpinan guru asas, efikasi adalah salah satu nilai yang perlu ada di dalam kepimpinan guru. Guru yang mempunyai efikasi yang rendah tidak dapat berperanan sebagai pemimpin guru. Kenyataan ini menyokong pandangan Bandura (1997) bahawa guru yang berefikasi sendiri tinggi, berusaha menjalankan tugas pengajaran dengan baik walaupun menghadapi cabaran. Sebagai rumusan, kepimpinan guru dan efikasi sendiri dianggap sebagai pemangkin kepada kemajuan sekolah yang berteraskan pembangunan profesional guru dan peningkatan pembelajaran pelajar. Guru yang mempunyai kepimpinan guru dan efikasi sendiri mampu menangani cabaran pendidikan abad ke 21 dan menjadi contoh terbaik kepada guru novis dan guru pra perkhidmatan.

## LATAR BELAKANG KAJIAN

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

adalah bagi melahirkan guru-guru yang berkualiti dan kompeten serta mempunyai nilai-nilai profesional (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012).

Pembangunan kepimpinan guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan dan dalam perkhidmatan adalah sangat penting untuk peningkatan sekolah dan pencapaian pelajar (Xu & Patmor, 2012). Program persediaan guru menjadi fokus untuk peningkatan keupayaan dan membina bakat guru untuk meningkatkan pembelajaran pelajar. Peningkatan dalam kajian dan data yang berkualiti tentang sektor persediaan guru boleh membantu bakal guru meningkatkan upaya diri (Gastic, 2014).

Selain itu, program persediaan guru juga membantu guru pra perkhidmatan dalam kesediaan terhadap peranan kepimpinan guru (Bond, 2011). Lantaran itu, guru pra perkhidmatan memerlukan sokongan institusi (sekolah) dan menjalani pembangunan profesional serta pembelajaran komuniti bagi menyediakan mereka sebagai pemimpin guru (Swanson, Elliott, & Harmon, 2011).

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

## **PENYATAAN MASALAH**

Program persediaan guru telah dikenal pasti sebagai komponen penting dalam membentuk identiti dan efikasi sendiri guru (Külekçi, 2011, Pendergast, Garvis & Keogh, 2011). Efikasi sendiri guru adalah kriteria penting dalam meningkatkan motivasi dan produktiviti serta merupakan keperluan di dalam profesion keguruan. Lantaran itu, program persediaan guru bertanggungjawab dalam membentuk efikasi sendiri guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan (Külekçi, 2011). Tambahan lagi, efikasi adalah salah satu nilai yang perlu ada di dalam kepimpinan guru. Guru yang mempunyai efikasi yang rendah tidak dapat berperanan sebagai pemimpin guru (Phelps, 2008). Kenyataan di atas menunjukkan keperluan efikasi sendiri guru dalam memenuhi keperluan kepimpinan guru di dalam program persediaan guru.

Namun begitu, guru pra perkhidmatan telah menghadapi beberapa masalah dalam membentuk kepimpinan guru. Di antara masalah-masalah yang dihadapi oleh guru pra perkhidmatan ialah kegagalan komunikasi yang berkesan. Menurut York-Barr dan Duke (2004), kemahiran komunikasi adalah salah satu keperluan dalam kepimpinan guru. Didapati guru pra perkhidmatan berhadapan dengan masalah komunikasi dengan pentadbir sekolah dan rakan sekerja iaitu menemui kesukaran dalam menerima teguran guru lain, dan melakukan perbincangan dengan pengetua serta masalah kerisauan (Abdul Rasid, Nurul Nadiah, & Shamsudin, 2015).

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

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

## **OBJEKTIF KAJIAN**

Objektif utama kajian ini adalah untuk melihat pengaruh efikasi sendiri guru terhadap kesediaan kepimpinan guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan.

## **SOALAN KAJIAN**

Sejauh manakah pengaruh efikasi sendiri terhadap tahap kesediaan kepimpinan guru oleh guru pra perkhidmatan?

## **KERANGKA KAJIAN**

Kajian ini dibina berasaskan efikasi sendiri guru dan kesediaan kepimpinan guru. Efikasi sendiri guru terdiri daripada dimensi strategi pengajaran, penglibatan pelajar dan pengurusan bilik darjah. Teori efikasi sendiri guru yang digunakan di dalam kajian ini ialah Model Integrasi Efikasi Kendiri Guru yang dibina oleh Tschannen-Moran dan Hoy (1998). Manakala kesediaan kepimpinan guru terdiri daripada enam dimensi iaitu penambahbaikan di dalam PdP pelajar, mempamerkan ciri-ciri dan kemahiran kepimpinan, penglibatan dalam pembangunan organisasi, penglibatan dalam budaya kerjasama, penglibatan dan kerjasama dengan komuniti, dan menjadi pemimpin yang dirujuk. Bagi teori kepimpinan guru, pengkaji menggunakan gabungan lima model-model kepimpinan guru untuk menjelaskan keenam-enam prinsip yang terdapat dalam Model Kepimpinan Guru. Gabungan model-model berkenaan adalah daripada Fairman dan Mackenzie (2012), Teacher Leader Exploratory Consortium (2012), Katzenmeyer dan Moller (2009), Riel dan Becker (2008), dan Grant (2006).

## **KAJIAN LITERATUR**

Efikasi sendiri guru adalah di antara pemboleh ubah yang mempengaruhi keberkesanan pengajaran guru (Gibson & Dembo, 1984). Terdapat beberapa definisi efikasi sendiri guru yang masing-masingnya menjurus kepada keberkesanan pengajaran guru. Bandura (1997) menterjemahkan maksud efikasi sendiri guru sebagai kepercayaan seseorang tentang kebolehannya untuk menjalankan sesuatu tindakan dalam pengajaran yang boleh menyokong perkembangan akademik pelajar. Tschannen-Moran dan Hoy (1998) menyatakan maksud efikasi sendiri guru sebagai kepercayaan guru terhadap keupayaannya mengurus dan melaksanakan tindakan yang diperlukan terutama tugas mengajar dengan jayanya dalam konteks tertentu. Bagi menjelaskan maksud kesediaan kepimpinan, Katzenmeyer dan Moller (2009) menyatakan kesediaan kepimpinan guru adalah suatu keadaan berkenaan kesedaran guru mengenai potensi mereka untuk memimpin dan menghargai rakan sekerja yang berpotensi sebagai pemimpin. Guru yang bersedia menjadi pemimpin guru adalah guru yang mengenali potensi diri untuk menjadi pemimpin dan memahami kriteria sebagai pemimpin guru serta menyokong pembangunan kepimpinan guru dalam kalangan rakan-rakan sekerja. Terdapat tiga kriteria bagi mengenal pasti potensi pemimpin guru iaitu kompeten, kredibiliti dan mudah didekati. Kesediaan kepimpinan guru tidak terhad kepada guru yang sudah berkhidmat atau guru berpengalaman, tetapi ia juga merujuk kepada guru pra perkhidmatan.

Helterbran (2010) menjelaskan bahawa bagi memupuk kepimpinan guru terhadap guru pra perkhidmatan, terdapat beberapa pertimbangan yang boleh diambil kira. Salah satunya ialah menekankan kepimpinan guru semasa proses pengambilan guru baru dan program induksi. Kenyataan ini turut disokong oleh Sherrill (2011) yang menyokong usaha untuk menerapkan kepimpinan guru ke dalam program persediaan guru. Tambahan lagi, menurut Ado (2016), guru pra perkhidmatan perlu memiliki konsep kepimpinan guru sejak di awal pengajian guru pra perkhidmatan. Kegagalan untuk memupuk konsep kepimpinan guru di awal pengajian merupakan kekurangan yang dihadapi oleh guru pra perkhidmatan sewaktu melangkah ke sekolah kerana mereka tidak menyedari realiti sebenar sekolah.

Di dalam konteks efikasi sendiri guru, kepercayaan guru terhadap efikasi sendiri mereka memberi kesan kepada jenis persekitaran pembelajaran yang direka cipta dan tahap kemajuan akademik pelajar mereka (Bandura, 1997). Hal ini kerana, sekiranya guru percaya dengan keupayaan diri, mereka dapat menggalakkan penciptaan pembelajaran pelajar melalui pengalaman dan perkembangan kognitif (Bandura, 1997). Menurut Bandura (1997), guru pra perkhidmatan yang mempunyai efikasi guru yang tinggi menjalankan tugas dengan cemerlang melalui perancangan pengajaran, pembentukan kumpulan perbincangan dengan pelajar, dan menguruskan kelas dengan baik semasa latihan mengajar.

Kajian Reeves dan Lowenhaupt (2016) terhadap guru-guru pra perkhidmatan daripada program persediaan sekolah rendah, sekolah menengah, sekolah pendidikan khas dan program persediaan guru lain mendapati majoriti aspirasi mereka terhadap peranan kepimpinan selepas lima tahun adalah masih memegang peranan sebagai guru kelas. Selain itu, dapatan beliau menunjukkan motivasi guru iaitu motivasi altruistik adalah rasional utama guru pra perkhidmatan memasuki profesion keguruan kerana ingin membantu orang lain terutama kanak-kanak/remaja dan impian ingin meningkatkan masyarakat. Dalam konteks kepimpinan, terdapat perkaitan positif di antara aspirasi untuk menjadi guru pakar dengan motivasi. Menurut Bandura (1982), efikasi sendiri mempengaruhi motivasi. Berdasarkan kajian ini, motivasi yang dimiliki oleh guru pra perkhidmatan untuk menjadi pemimpin guru boleh dibina melalui efikasi sendiri guru.

## METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif dan analisis regresi mudah untuk mencapai objektif kajian. Kaedah tinjauan dijadikan kaedah utama dalam mendapatkan maklumat mengenai kesediaan kepimpinan guru dan efikasi sendiri guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan. Populasi kajian terdiri daripada 363 orang guru pra perkhidmatan dari tujuh program pendidikan yang sedang berada di semester terakhir pengajian Ijazah Sarjana Muda Pendidikan dan telah mengikuti latihan mengajar di sekolah-sekolah. Saiz sampel ditentukan melalui pengiraan Krejcie dan Morgan (1970). Berdasarkan pengiraan tersebut sekurang-kurangnya seramai 187 orang sampel diperlukan untuk mewakili populasi.

Bagi menentukan jumlah sampel terdiri ketujuh-tujuh program pendidikan, maka pengkaji memilih kaedah pensampelan berstrata mengikut program supaya sampel terdiri daripada kesemua program secara nisbah. Pensampelan rawak mudah masih digunakan di dalam setiap program untuk memastikan tidak berlaku berat sebelah di dalam kajian ini. Pemilihan sampel secara rawak akan memberi kebarangkalian yang sama kepada pelajar di setiap program untuk menjadi sampel (Creswell, 2014).

Instrumen di dalam kajian ini terdiri daripada 77 item. Instrumen ini mengandungi Bahagian A iaitu maklumat demografi, Bahagian B iaitu Skala Efikasi Kendiri Guru dan Bahagian C iaitu Kesediaan Kepimpinan Guru.

## ANALISIS DATA DAN DAPATAN KAJIAN

Secara keseluruhannya, tahap efikasi sendiri guru berada di dalam tahap tinggi dengan nilai skor min 6.91 dan sisihan piawai 0.957. Skor min kesediaan kepimpinan guru adalah 3.95 dan sisihan piawai 0.404 yang berada pada tahap tinggi. Jadual 1.1 menunjukkan skor min dan sisihan piawai bagi tahap efikasi sendiri guru dan kesediaan kepimpinan guru. Kesimpulannya, analisis deskriptif menunjukkan tahap efikasi sendiri guru dan kesediaan kepimpinan guru masing-masing di dalam tahap tinggi.

**Jadual 1:** Tahap Min Efikasi Kendiri Guru dan Kesediaan Kepimpinan Guru

Bil	Dimensi	N	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
1	Efikasi sendiri guru	256	6.91	0.957	Tinggi
2	Kesediaan kepimpinan guru	256	3.95	0.404	Tinggi

Keputusan analisis regresi mudah menunjukkan  $H_0$  ditolak pada aras signifikan 0.05. Analisis regresi mudah yang menggunakan kaedah serentak (Enter) menunjukkan efikasi sendiri guru telah mempengaruhi sebanyak 34.7% ke atas perubahan varian dalam kesediaan kepimpinan guru. Jadual 1 menunjukkan keputusan analisis regresi linear mudah di antara efikasi sendiri guru dan kesediaan kepimpinan guru. Jadual 2 menunjukkan keputusan analisis regresi mudah di antara efikasi sendiri guru dan kesediaan kepimpinan guru.

**Jadual 2:** Analisis Regresi Mudah

Peramal	B	Ralat Piawai	Beta	t	Sig
Pemalar	2.235	.150		14.936	.000
Efikasi	.249	.021	.589	11.609	.000
R = 0.589	R <sup>2</sup> = 0.347	R terlaras = 0.344	F = 134.749		

Hasil analisis regresi linear mudah menunjukkan efikasi sendiri guru pra perkhidmatan mempengaruhi kesediaan kepimpinan guru pada nilai  $R^2 = .35$ ,  $F(134.749)$ ,  $p < 0.05$ . Kesimpulannya, efikasi sendiri guru merupakan faktor penting dalam menyediakan kesediaan kepimpinan guru

## PERBINCANGAN DAN IMPLIKASI KAJIAN

Analisis Regresi yang dijalankan telah menunjukkan efikasi sendiri guru mempengaruhi kesediaan kepimpinan guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan secara signifikan. Menurut Xu dan Patmor (2012) bagi memupuk kepimpinan guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan, mereka perlu merubah visi dan pandangan terhadap kepimpinan guru. Oleh itu, guru pra perkhidmatan perlu merubah pandangan mereka daripada perspektif pelajar kepada perspektif guru dan perspektif pentadbir supaya mereka dapat merangkul tanggungjawab kepimpinan guru. Oleh itu, bagi menghadapi perubahan perspektif ini, guru pra perkhidmatan perlu mengalami sendiri pengalaman tersebut. Sumber efikasi sendiri iaitu pengalaman masteri dan pengalaman perwakilan boleh dijadikan mekanisme di dalam mempengaruhi guru pra perkhidmatan menghadapi perubahan perspektif kepimpinan guru. Pengalaman tersebut dapat dialami apabila mereka menjalani latihan mengajar.

Selain itu, di dalam kajian Lasauskiene dan Rauduvaite (2015), beliau menerangkan pembentukan pemimpin guru untuk masa hadapan dalam kalangan guru pra perkhidmatan memerlukan beberapa pendekatan. Di antara pendekatan tersebut ialah pembentukan emosi pelajar yang jitu iaitu dengan menguatkan keyakinan guru pra perkhidmatan. Bandura (1997) menyatakan keadaan emosi mempengaruhi keupayaan individu untuk memperoleh sesuatu pencapaian tertentu. Di samping itu, kajian Guskey (1984), dan Giles, Byrd dan Bendolph (2016), telah menjelaskan bahawa guru yang berkeyakinan dalam melaksanakan pengajaran mempunyai efikasi sendiri yang tinggi. Keyakinan yang ada pada guru pra perkhidmatan dapat mempengaruhi mereka menjalankan peranan kepimpinan guru seperti membuat penambahbaikan di dalam PdP, melibatkan diri dengan program pembangunan staf, dan menjalinkan hubungan yang baik dengan rakan sekerja dan pelajar-pelajar. Dapatan kajian-kajian berikut menunjukkan kepimpinan guru dapat dibentuk melalui efikasi sendiri guru iaitu guru yang berkeyakinan menjadi pemimpin guru.

Kajian ini menunjukkan peranan kepimpinan guru dalam kalangan guru pra perkhidmatan adalah penting bagi menyediakan guru yang boleh menjalankan peranan sebagai pemimpin guru. Hal ini kerana kepimpinan guru adalah suatu keperluan dalam menghadapi dunia pendidikan alaf baru. Peranan kepimpinan guru tidak terlepas kepada guru yang sedang berkhidmat, tetapi peranan kepimpinan guru perlu bermula dari bakal guru yang berada di program persediaan guru. Kajian ini menyokong Bond (2011), bahawa kepimpinan guru perlu diperkenalkan ketika di peringkat universiti dengan mengetengahkan konsep kepimpinan guru dan membentuk pengetahuan dan kemahiran kepimpinan guru yang membantu guru pra

perkhidmatan menyampaikan pengajaran dan bekerja dalam lingkungan kepimpinan guru. Di samping itu, sekolah juga telah menggalakkan budaya kerjasama dan dengan rakan sekerja melalui pementoran dan perkongsian tanggungjawab dengan guru yang lain. Latihan mengajar yang dilalui telah meningkatkan kesediaan kepimpinan guru. Kajian ini juga telah mendedahkan bakal guru mengenai keperluan kepimpinan guru.

## PENUTUP

Kecemerlangan guru-guru pra perkhidmatan semasa menjalani latihan praktikum berkait rapat dengan kepercayaan mereka terhadap efikasi sendiri. Mereka yang mempunyai efikasi sendiri yang positif berupaya menyediakan pengajaran dan pembelajaran yang lebih baik. Oleh itu seharusnya program latihan persediaan guru-guru pra perkhidmatan memberi tumpuan kepada pembinaan elemen ini secara terancang. Efikasi sendiri yang positif berupaya mempengaruhi pembinaan karakter kesediaan kepimpinan guru di kalangan guru-guru pra perkhidmatan. Kesediaan awal ini akan membolehkan guru-guru novis memainkan peranan yang sama penting dengan guru-guru berpengalaman dalam menyumbang kepada keberkesanan pengajaran dan pembelajaran dan keberkesanan sekolah amnya.

## RUJUKAN

- Abdul Rasid Jamian, Nurul Nadiah Razali, & Shamsudin Othman. (2015). Keupayaan guru pelatih terhadap pelaksanaan aktiviti semasa latihan mengajar dalam pembentukan guru novis. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 40(1), 75–81.
- Ado, K. (2016). From Pre-Service to Teacher Leader: The Early Development of Teacher Leaders. *Issues in Teacher Education*, 25(1), 3-21.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Worth Publisher.
- Berry, B. (2013). Teacherpreneurs: A bold brand of teacher leadership for 21st-Century teaching and learning. *Science*, 340(19), 309-310.
- Bond, N. (2011). Preparing preservice teachers to become teacher leaders preparing preservice teachers to become teacher leaders. *The Educational Forum*, 75(4), 280–297.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 4th ed. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Darling-Hammond, L., Chung, R., & Frelow, F. (2002). Variation in Teacher Preparation: How Well Do Different Pathways Prepare Teachers to Teach? *Journal of Teacher Education*, 53(4), 286–302.
- Darling-Hammond, L. (2006). Constructing 21st-Century teacher education. *Journal of Teacher Education*, 57(3), 300–314.
- Dauksas, L., & White, J. (2010). Should I stay or should I go? How teacher leadership can improve teacher retention. *Journal of Scholarship and Practice*, 7(2), 27-32.
- Fairman, J. C., & Mackenzie, S. V. (2012). Spheres of teacher leadership action for learning. *Professional Development in Education*, 38(2), 229–246.
- Helterbran, V. R. (2010). Teacher Leadership: Overcoming "I Am Just a Teacher" Syndrome *Education*, 131(2), 363-371.
- Gastic, B. (2014). Closing the opportunity gap : Preparing the next generation of effective teachers. In F. M. Hess & M. Q. McShane (Eds.), *Teacher Quality 2.0: Toward a New Era in Education Reform*. Harvard Educational Publishing Group.
- Gavish, B., & Friedman, I. A. (2010). Novice teachers' experience of teaching: A dynamic aspect of burnout. *Social Psychology of Education*, 13(2), 141-167.



- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy : A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569–582.
- Guskey, T. R. (1984). The influence of change in instructional effectiveness upon the affective characteristics of teachers. *American Educational Research Journal*, 21, 245-259
- Rebecca McMahon Giles, Kelly O. Byrd, Angelia Bendolph & Mark Boylan (2016) An investigation of elementary preservice teachers' self-efficacy for teaching mathematics, *Cogent Education*, 3:1, DOI: [10.1080/2331186X.2016.1160523](https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1160523)
- Grant, C. (2006). Emerging Voices on Teacher Leadership: Some South African Views. *Educational Management Administration & Leadership*, 34 (4), 511–532. <https://doi.org/10.1177/1741143206068215>
- Harris, A. (2015). Teacher Leadership. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 24, 60-63.
- Hourani, B. R. (2012). Pre-service Teachers' Reflection: Perception, Preparedness and Challenges. *Reflective Practice*, 14(1), 12–30.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2009). *Awakening the Sleeping Giant: Helping Teachers Develop as Leaders* (3rd ed.). California: Corwin Press.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2012). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*.
- Külekcı, G. (2011). A study on pre-service English teachers' self-efficacy beliefs depending on some variables. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(1), 245-260.
- Lambert, L. (2003). Leadership redefined : An evocative context for teacher leadership Leadership Redefined: an evocative context for teacher leadership. *School Leadership & Management*, 23(4)(October), 421–430.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27–42.
- Lasauskiene, J., & Rauduvaite, A. (2015). Stimulation of Pre-service Music Teachers' Leadership Through Musical Activities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182, 301-306.
- Mohd. Zolkifli Abd Hamid, Muhammad Rashid Rajuddin, & Megat Aman Zahiri Megat Zakaria. (2007). Harapan dan keresahan bakal guru pelatih dalam praktikum latihan mengajar. *Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang*, 1–8.
- Pendergast, D., Garvis, S., & Keogh, J. (2011). Pre-service student-teacher self-efficacy beliefs: An insight into the making of teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(12), 46–58.
- Phelps, P. H. (2008). Helping Teachers Become Leaders. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 81(3), 119–122.
- Reeves, T. D., & Lowenhaupt, R. J. (2016). Teachers as leaders: Pre-service teachers' aspirations and motivations. *Teaching and Teacher Education*, 57, 176–187. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2016.03.011>
- Riel, M., & Becker, H. J. (2008). Characteristic of teacher leaders for information and communication technology. *International Handbook of Information Technology in Primary and Secondary Education*, 397–417.
- Sherrill, J. (2011). CHAPTER TWENTY-TWO: Preparing Teachers for Leadership Roles in the 21st Century. *Counterpoints*, 408, 221-228. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/42981283>
- Siwatu, K. O., Chesnut, S. R., Alejandro, A. Y., & Young, H. A. (2016). Examining Preservice Teachers' Culturally Responsive Teaching Self-Efficacy Doubts. *The Teacher Educator*, 51(4), 277–296.
- Swanson, J., Elliott, K., & Harmon, J. (2011). *Teacher leader stories: The power of case methods*. California: Corwin Press.
- Teacher Leader Exploratory Consortium. (2012). *Teacher Leader Model Standards*.
- Tschannen-Moran, M., & McMaster, P. (2009). Sources of self- efficacy: Four professional development formats and their relationship to self- efficacy and implementation of a new teaching strategy. *The Elementary School Journal*, 110(2), 228–245.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202–248.
- Xu, Y., & Patmor, G. (2012). Fostering leadership skills in pre-service teachers. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 24(2), 252–256.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255–316.