

PERANAN GURU PEMBIMBING DALAM PENYELIAAN LATIHAN MENGAJAR

Abdul Rashid Mohamed (PhD.)

e-mail: rich@usm.my

Zurida Haji Ismail (PhD.)

e-mail: zurida@usm.my

Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan

Universiti Sains Malaysia

Abstract *The involvement of schools in teacher education programs have been going on for years because the schools are seen as the most appropriate place to educate teachers. The school community has the teaching experience, background knowledge of the school, and understands the school atmosphere. In an environment such as this, the teachers are experts and qualified to guide, assist, and counsel the teacher trainees during the teaching practice. The schoolteachers can play the role of mentors in the process of moulding professional teachers. Past researches have shown that these teachers' participation in the practicum programs was very encouraging. As such their contribution have been increased and enhanced over the years. Nevertheless, there are still problems especially with regards to their role as mentors. Most teachers are keen to assist in guiding and advising but are reluctant to assess the trainees' performance. They believe that assessment is against their basic role of assisting the trainees. This paper will discuss the role the teachers can play through 'power sharing' and eventually 'empowerment' to implement the mentors' role via a more thorough process. The discussion in this paper is based on the experience gained from the School Based Teaching Practice Project, which was implemented during the previous teaching practice session, with emphasis on the role of the mentors as assessors in the teaching practice program.*

PENDAHULUAN

Sejak program pendidikan diwujudkan, sekolah merupakan tempat untuk melatih guru. Latihan guru di sekolah melalui program latihan mengajar sudah lama dianggap sebagai pengalaman kemuncak dalam program pendidikan guru (Golland, 1998; Nagel & Smith, 1997; Veal & Rikard, 1998). Matlamat utama pengalaman latihan mengajar adalah untuk meningkatkan keupayaan guru pelatih dalam pengajaran (Golland, 1998, Morgan, 1999; Weaver & Stanulis, 1996) melalui satu siri pengalaman praktik yang sistematik berasaskan sekolah di bawah bimbingan dan pengawasan penyelia. Bimbingan dalam penyeliaan latihan mengajar adalah segala aktiviti yang dijalankan secara profesional dan berterusan untuk membantu guru pelatih menguasai pengetahuan dan kemahiran sekali gus menjadi guru yang berkesan. Bimbingan dalam penyeliaan turut memberi penekanan kepada pemupukan sikap dan nilai-nilai yang dihasratkan. Penyelia yang terdiri daripada pensyarah universiti dan guru pembimbing dari sekolah memainkan peranan penting dan mempengaruhi kualiti pengalaman latihan mengajar ini (Golland, 1998; Nagel & Smith, 1997; Veal & Rikard, 1998).

Cadangan reformasi dalam pendidikan guru (contoh Holmes Group, 1990) menyarankan agar guru-guru pelatih bekerja rapat dengan guru berpengalaman di sekolah. Cadangan ini telah dilaksanakan oleh Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan (PPIP) yang menganggap guru pembimbing adalah rakan kongsi dalam menjayakan program latihan mengajar. Sebagai guru pembimbing, mereka diamanahkan untuk memberi tunjuk ajar kepada guru-guru pelatih dalam menghadapi realiti bilik darjah dan sekolah. Peralihan daripada seorang pelajar kepada pengajar adalah suatu waktu yang penuh dengan cabaran dan tekanan (Sellars, MacNally, & Rowe, 1998). Sememangnya tugas mengajar amat mencabar: seorang guru membuat lebih daripada 3,000 keputusan setiap hari (Danielson, 1996). Justeru, kehadiran guru pembimbing di peringkat awal latihan mengajar diharapkan boleh menjadi model rujukan dalam membantu guru-guru pelatih belajar *'the tricks of the trade and socialize them to new professional norms'* (Veal & Rikard, 1998).

Dapatan daripada beberapa kajian yang telah dijalankan (Khadijah dan rakan-rakan, 1992; Fatimah, dan rakan-rakan, 1992) memaparkan kepentingan peranan yang boleh dimainkan oleh pihak sekolah terutama guru-guru sekolah dalam penyeliaan latihan mengajar. Pihak sekolah telah memberi respons yang sungguh positif terhadap cadangan untuk melibatkan guru-guru sekolah sebagai guru pembimbing. Justeru, pihak Pusat Pengajian telah mengambil langkah untuk melaksanakan Skim Guru Pembimbing (SGP) dalam Rancangan Latihan Mengajar mulai tahun 1996. Penglibatan guru sekolah dalam rancangan latihan mengajar ini sangat menggalakkan dan sumbangan mereka telah dipertingkatkan saban tahun.

Namun begitu, pelaksanaan model SGP yang asal telah berubah corak untuk menghasilkan beberapa submodel penyeliaan latihan mengajar yang terbina. Keadaan ini berlaku disebabkan oleh terjemahan fungsi setiap pihak yang terlibat dalam penyeliaan latihan mengajar, iaitu pensyarah penyelia dan guru pembimbing. Pembabitan guru pembimbing serta tatacara pelaksanaannya tidak diperincikan dengan jelas. Kewujudan beberapa buah submodel tambahan ini telah menimbulkan unsur-unsur utama yang mengelirukan. Dalam kegiatan pemberian maklumat, berlaku kelumpuhan pemberian maklumat tentang kemajuan dan penilaian prestasi pelatih oleh pihak pembimbing (Daud, Idris, Hashim, Mokhtar & Salmah, 2000). Beberapa masalah berkaitan dengan tugas sebagai guru pembimbing telah dibangkitkan oleh pihak sekolah (Zurida, Mokhtar dan Kamaruddin, 1997). Kebanyakan guru pembimbing dalam model SGP bersedia untuk memberi khidmat bimbingan dan penasihatian tetapi agak keberatan untuk membuat penilaian prestasi pelatih. Mereka berpendapat bahawa tugas penilaian ini bercanggah dengan tugas asas mereka, yakni sekadar membimbing pelatih. Tugas ini menjadi lebih rumit apabila tiada garis panduan yang jelas dan khusus untuk membimbing, mencerap dan menilai tahap-tahap kemampuan dan meningkatkan prestasi pelatih.

Dapatan seperti ini sememangnya tidak menghairankan. Mengikut Feiman-Nemser dan rakan-rakan (1993), guru-guru pembimbing tidak mempunyai pengalaman dalam menyempumakan tugas-tugas utama penyeliaan – membuat pencerapan dan berbincang tentang pengajaran dengan rakan-rakan guru yang lain. Kebanyakan guru bertugas sendirian dalam bilik darjah. Budaya profesion keguruan juga, mengikut Feiman-Nemser tidak menggalakkan perbezaan atau keunggulan berdasarkan pengalaman. Keadaan ini menyebabkan keupayaan guru itu sendiri untuk berkembang terhad, apatah lagi untuk membantu guru pelatih.

Jelaslah, rancangan latihan mengajar yang melibatkan guru pembimbing menghadapi masalah kerana kekaburan dan kekeliruan prosedur pelaksanaannya. Secara khusus, kriteria pencerapan dan penggredan prestasi pelatih dalam program latihan mengajar kendalian sekolah didapati belum mantap. Pembabitan guru pembimbing dalam program berkenaan juga kurang jelas. Justeru, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti model latihan mengajar kendalian sekolah yang berkesan sebagai alternatif kepada model SGP sedia ada. Persoalan utama yang ingin diteliti adalah kemampuan guru pembimbing untuk menilai prestasi guru pelatih setelah diberi penerangan tentang prosedur dan kriteria pencerapan dan penilaian.

LATIHAN MENGAJAR KENDALIAN SEKOLAH (LMKS)

Pendekatan perkongsian antara universiti dan sekolah memang wajar dibentuk bagi mengatasi masalah pelaksanaan latihan mengajar kendalian sekolah dan penyertaan guru pembimbing serta meningkatkan keberkesanan penyeliaan latihan mengajar. Rangkaian pemuafakatan sedia ada antara Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan dengan sekolah dimanfaatkan dengan sebaik mungkin bagi menyelesaikan masalah pelaksanaan rancangan latihan mengajar kendalian sekolah serta penyertaan guru pembimbing. Sumbangan guru pembimbing ini diperkukuhkan menerusi 'perkongsian kuasa' dan seterusnya 'pemberian kuasa' kepada mereka untuk melaksanakan tugas membimbing menerusi langkah-langkah pelaksanaan yang lebih mantap.

Latihan Mengajar Kendalian Sekolah (LMKS) direncanakan hasil daripada penelitian secara mendalam, ke atas rancangan latihan mengajar melalui Skim Guru Pembimbing (SGP) yang telah dilaksanakan selama 3 tahun oleh Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan. Projek ini berteraskan SGP dengan mempertanggungjawabkan penyeliaan pelatih sepenuhnya kepada pembimbing dari sekolah di sepanjang tempoh pelatih berada di sekolah untuk menjalani latihan mengajar. Dalam program SGP guru hanya membantu pensyarah penyelia dan gred akhir ditentukan oleh pensyarah penyelia selepas perbincangan dengan guru pembimbing. LMKS menjadikan peranan sekolah dalam sistem pendidikan bertambah penting. Pihak sekolah diberi lebih kuasa dan tanggungjawab untuk mendidik dan membentuk bakal-bakal guru supaya sesuai dengan aspirasi dan kualiti profesion keguruan. Tumpuan dan penekanan diberi kepada peranan yang boleh dimainkan oleh pihak sekolah melalui usaha-usaha pemuafakatan dan perkongsian pintar antara PPIP dan pihak sekolah. Pelaksanaan tugas pembimbing ini mendapat bantuan dan pemantauan daripada pensyarah PPIP.

Bagi pelatih yang baru membuka langkah ke alam profesion keguruan, cabaran untuk menjadi guru berketrampilan adalah sesuatu yang boleh melemahkan semangat (*daunting*). Proses pengajaran adalah kompleks dengan pelbagai aspek dan komponen yang saling bertaut yang boleh menyebabkan pelatih berasa bingung. Justeru, suatu kerangka pengajaran perlu ada bagi membolehkan penilaian amalan pengajaran pelatih dan perancangan ke arah usaha meningkatkan kemahiran guru pelatih. Maklumat-maklumat ini perlu diketahui dan difahami oleh semua yang terlibat dalam penyeliaan guru-guru pelatih. Unsur-unsur terperinci serta tatacara pelaksanaannya disalurkan kepada guru pembimbing dan pihak sekolah melalui empat buah modul:

- Modul 1: Pengenalan LMKS dari segi rasional, falsafah, objektif, prasyarat bagi kejayaan LMKS-PPIP, bidang tugas guru pembimbing dan bidang tugas pensyarah.
- Modul 2: Operasi LMKS dari segi konsep penyeliaan klinikal, persediaan awal LMKS, borang pengesanan kemajuan pelatih, format persediaan rancangan harian dan borang pencerapan latihan mengajar.
- Modul 3: Kemahiran pencerapan LMKS dari segi mencerap dan memberi gred bagi setiap komponen dan juga gred keseluruhan dengan menggunakan borang pencerapan.
- Modul 4: Keupayaan memberi gred yang selaras dengan pensyarah PPIP dan mencapai tahap ketekalan yang boleh diterima.

Setiap pembimbing dibekalkan dengan modul-modul 1-4 untuk rujukan sepanjang tempoh latihan mengajar. Maklumat yang terdapat dalam modul-modul berkenaan memberi satu kerangka bagi membolehkan pelatih dan guru pembimbing berbincang tentang aspek-aspek pengajaran yang memerlukan perhatian dan bimbingan selanjutnya.

Bidang Tugas Guru Pembimbing

Kandungan yang dimuatkan dalam Modul 1 termasuklah bidang tugas guru pembimbing (Idris dan rakan-rakan, 2000). Antara tugas yang disenaraikan ialah:

- membuat pencerapan pengajaran-pembelajaran dengan menggunakan pendekatan bimbingan;
- berbincang dan memberi nasihat serta tunjuk ajar bagi meningkatkan tahap kecekapan pengajaran guru pelatih;
- berbincang dan menegur secara profesional mengenai perkembangan sahsiah dan membantu pertumbuhan profesionalisme guru pelatih;
- menjadi guru rujukan kepada guru pelatih untuk perancangan pengajaran;
- mengisi Borang Laporan Kemajuan Guru Pelatih dan menyerahkan kepada pensyarah (penyelia) pada minggu ketiga, keenam dan kesembilan latihan mengajar dan berbincang tentang perkara tersebut; dan
- mencadang dan memberi gred prestasi latihan mengajar pelatih diakhir tempoh latihan mengajar kepada pensyarah.

Dalam memenuhi tugas mencadang dan memberi gred prestasi latihan mengajar, guru-guru pembimbing perlu dilatih untuk menjadi mentor atau penilai. Latihan sedemikian memberi peluang kepada guru-guru pembimbing untuk memikir tentang 'pengajaran,' belajar untuk mengenal pasti pelbagai aspek pengajaran dalam konteks yang berlainan, dan membuat refleksi tentang amalan pengajaran mereka sendiri. Mengikut Dunkin (1997):

'All evaluation systems rely on the decisions that assessors make; the assessors, therefore, must be trained and certified to make both professional and legally defensible judgments in their assessments of teaching.'

Justeru, suatu sesi taklimat/bengkel diadakan sebelum latihan mengajar bermula bagi membincangkan isi-isi modul serta memberi latihan pembentukan ketekalan pencerapan antara pensyarah dengan pembimbing.

Penyelidikan ini mengendalikan kegiatan taklimat dan pencerapan bersama secara eksperimen mengikut tiga versi:

- versi bengkel pembimbing berpusat
- versi taklimat pembimbing di sekolah
- versi bengkel ketua pembimbing berpusat

Guru-guru pembimbing memberi reaksi yang positif terhadap sesi taklimat yang diadakan. Aspek yang dianggap paling bermanfaat ialah sesi latihan pencerapan bersama dengan pensyarah penyelia. Tujuan utama latihan pencerapan dilakukan bersama-sama adalah untuk membolehkan guru pembimbing memperolehi asas kemahiran mencerap dengan menggunakan borang pencerapan dan berupaya memberi gred keseluruhan hasil pencerapan.

Objektif projek LMKS

Objektif projek ini adalah untuk mengatur pelaksanaan latihan mengajar kendalian sekolah yang melibatkan kerjasama mentor di 15 buah sekolah terpilih, memantau perjalanan peristiwa-peristiwa yang berlaku serta menilai kesudahan peristiwa-peristiwa berkenaan. Persoalan utama yang ingin dijawab ialah mampukah guru-guru pembimbing membuat penilaian ke atas guru pelatih setelah diberi bimbingan dan latihan yang sepatutnya? Antara persoalan inkuiri yang akan dibincangkan ialah:

1. Adakah terdapat ketekalan gred yang diberikan oleh guru pembimbing dan pensyarah dalam LMKS?
2. Adakah terdapat perbezaan gred yang diberikan oleh pembimbing dan pensyarah bukan LMKS?
3. Adakah terdapat perbezaan gred yang diberikan oleh pembimbing LMKS dengan pembimbing lain dalam Racangan Latihan Mengajar (Skim Guru Pembimbing)?

METODOLOGI

Penyelidikan LMKS ini menyediakan rawatan melalui taklimat guru pembimbing berbentuk quasi-eksperimen. Penyelidikan melibatkan 3 orang pensyarah dan 83 orang guru pelatih dalam projek LMKS, 69 orang pembimbing daripada 15 buah sekolah menengah projek, dan 50 orang guru pelatih yang sedang menjalani latihan mengajar di luar projek.

Data yang dikumpul adalah gred akhir pelatih dalam latihan mengajar yang diberi oleh pensyarah serta guru pembimbing yang berkenaan. Gred dalam bentuk abjad diberi nilai dari 11 untuk gred A, 10 untuk A- dan seterusnya hingga 0 untuk gred F. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Perbincangan dibuat mengikut soalan-soalan inkuiri.

Adakah terdapat ketekalan gred yang diberikan oleh guru pembimbing dan pensyarah dalam LMKS?

Ketekalan gred antara pembimbing dan pensyarah yang mengendalikan LMKS ditunjukkan dengan pekali korelasi gred berasaskan pentaksiran kedua-dua individu yang membuat pemerhatian ke atas pengajaran guru pelatih di dalam kelas. Jadual berikut menunjukkan korelasi gred guru pembimbing dengan gred pensyarah. Didapati gred yang diberi oleh guru pembimbing mempunyai korelasi yang amat tinggi dengan pensyarah yang menyelia pelatih di dalam projek LMKS.

Jadual 1: Ketekalan gred antara guru pembimbing projek dan pensyarah projek (N=50)

Kategori	Gred pembimbing	Gred pensyarah
Gred pembimbing	1.000	0.914
Gred pensyarah	0.914	1.00

** signifikan pada aras 0.01

Keputusan ini menunjukkan sekiranya pensyarah dapat menyampaikan taklimat dengan jelas di samping mengadakan perbincangan dari semasa ke semasa dengan guru pembimbing, ketekalan gred akan terjamin berasaskan landasan yang menjadi piawai rancangan latihan mengajar PPIP.

Ketekalan gred antara pensyarah dan pembimbing dapat dikaitkan dengan sesi taklimat yang berkesan, khususnya penggunaan borang pencerapan yang mempunyai kriteria penilaian kecekapan mengajar yang jelas. Pencerapan bersama oleh pensyarah dan pembimbing yang dijalankan di dalam kelas selepas sesi taklimat turut mengukuhkan pemahaman tentang konsep kecekapan mengajar. Secara keseluruhan, kecekapan mengajar yang difahami bersama adalah berasaskan kemahiran perancangan sumber, kemahiran pengolahan pengajaran, kemahiran pengendalian pembelajaran, dan kemahiran penyeliaan pembelajaran.

Adakah terdapat perbezaan gred yang diberikan oleh pembimbing dan pensyarah bukan LMKS?

Ujian-t menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara gred pembimbing dan gred pensyarah bukan projek (Jadual 2). Ini menunjukkan keupayaan untuk memberi gred di pihak pembimbing yang dilatih adalah serupa dengan pihak pensyarah lain yang terlibat dengan rancangan latihan mengajar.

Jadual 2: Perbezaan gred antara guru pembimbing projek dengan pensyarah bukan projek (N=50)

Kategori	Min	Sisihan lazim	t	Sig.
Gred pembimbing projek	8.72	0.8340	1.924	0.06
Gred pensyarah bukan projek	8.28	1.3856		

Taklimat pencerapan yang jelas oleh pensyarah dan perbincangan lanjut dengan pembimbing berjaya meningkatkan kemahiran pembimbing untuk menggred perlakuan pengajaran pelatih secara tekal dengan gred pensyarah. Mereka memperlihatkan sifat realistik dalam pelaksanaan tugas seperti pensyarah lain dalam latihan mengajar walaupun tidak semuanya berkesempatan membuat ketekalan gred bersama pensyarah. Dalam kumpulan guru pembimbing projek terdapat 13 orang yang terdiri daripada guru terlatih bukan siswazah. Namun begitu, ketekalan gred yang dihasilkan membuktikan latihan yang dijalankan boleh membina kemahiran untuk menjadi guru pembimbing yang setaraf dengan guru-guru siswazah.

Adakah terdapat perbezaan gred yang diberikan oleh guru pembimbing LMKS dengan guru pembimbing lain dalam Racangan Latihan Mengajar (Skim Guru Pembimbing)?

Sebanyak 50 mata gred latihan mengajar yang diperoleh oleh pelatih dari sekolah-sekolah di luar projek LMKS dicabut secara rawak. Mata-mata gred ini dikenakan ujian-t dengan mata-mata gred yang didapati oleh pelatih dalam projek LMKS. Keputusan ujian-t menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara kedua-dua kumpulan mata gred tersebut. Ini bererti terdapat perbezaan yang signifikan antara gred yang diberi oleh guru pembimbing di bawah projek LMKS dengan gred yang diberikan oleh guru pembimbing bukan projek (sila rujuk Jadual 3)

Jadual 3: Perbezaan min mata gred yang diberikan oleh guru pembimbing projek dan guru pembimbing bukan projek (N=50)

Kategori	Min	Sisihan lazim	t	Sig.
Gred pembimbing projek	8.72	0.8340	-2.576	0.01
Gred pembimbing bukan projek	9.26	1.2257		

Pembimbing-pembimbing bukan projek didapati telah 'menginflasikan' markah-markah pelatih. Ini bererti pembimbing yang tidak terlatih tidak dapat memahami dan menghayati kriteria-kriteria pencerapan yang diamalkan di PPIP. Mereka mungkin mengambil jalan selamat dengan memberikan gred-gred yang tinggi untuk pelatih tanpa menghalusi kualiti pengajaran mereka. Tambahan pula, pembimbing-pembimbing yang tidak mendapat latihan didapati agak keberatan untuk membuat penilaian prestasi pelatih (lihat Zurida, Mokhtar & Kamaruddin, 1997).

Keberkesanan sesuatu proses penilaian adalah bergantung kepada penilai yang terlibat. Dalam program latihan mengajar, pensyarah penyelia daripada Universiti dan guru pembimbing ditugaskan untuk menilai guru-guru pelatih. Penyelidikan berkaitan interaksi dan perhubungan antara guru pelatih, guru pembimbing dan penyelia universiti menunjukkan guru pembimbing mempunyai pengaruh yang besar ke atas perkembangan kemahiran dan sikap guru pelatih. Guru-guru pelatih kerap kali menggunakan pendekatan pengajaran dan pengurusan bilik darjah seperti yang diamalkan oleh guru pembimbing (McIntyre, 1984). Justeru, terdapat kecenderungan guru pembimbing untuk memberi penilaian yang positif terhadap anak buah mereka.

Guru-guru pembimbing juga sering kali didapati cuba mengelak daripada menggunakan skala 'tidak memuaskan' atau 'amat tidak memuaskan' bila menggunakan borang yang mempunyai skala pementakan daripada paling negatif kepada paling positif (Phelps dan lain-lain, 1986). Guru biasanya memberi tumpuan atau fokus kepada sesuatu kekuatan yang terdapat kepada guru pelatih dan membuat pengitlakan (generalisasi) kepada semua kemahiran mengajar yang sepatutnya guru pelatih pamerkan. Contohnya, seorang pelatih yang cekap dalam pengurusan dan kawalan kelas mungkin lemah dalam penyampaian isi pelajaran. Selain itu, pelatih berkenaan masih dinilai baik dalam semua aspek kemahiran pengajaran disebabkan gambaran positif yang dipamerkan apabila berinteraksi dengan murid dalam kelas.

PENUTUP

Dapatan daripada kajian ini menunjukkan pembimbing yang dilatih untuk membimbing dan menilai guru pelatih adalah boleh dipercayai untuk menjalankan tugas-tugas berkenaan. Cadangan yang diberi kepada guru pelatih dianggap praktikal dan membantu guru pelatih memberi tumpuan kepada aspek-aspek yang lemah yang perlu diperbaiki. Pembimbing berjaya menyesuaikan pelatih dengan keadaan sebenar sekolah dan bilik darjah di samping memberikan maklum balas tentang prestasi pengajaran. Berpandukan kriteria bimbingan yang dikemukakan kepada pembimbing, didapati usaha-usaha mereka menjurus ke arah peningkatan prestasi pelatih untuk mencapai tahap 'amat baik.' Justeru, kehadiran pembimbing yang dilatih untuk memberi bimbingan kemahiran profesional keguruan dalam rancangan latihan mengajar seharusnya diterima dengan yakin oleh pelatih.

RUJUKAN

- Ashburn, E.A. & Fisher, R.L. (Eds.) (1984). *Methods of assessing teacher education students*. ISU_AACTE Conference Proceedings, Normal, Illinois. ERIC: ED 255 493.
- Danielson, C. (1996). *Enhancing profesional practice: A framework for teaching*. <http://www.teachingandlearning.org/textonly/profdvlp/pathwise/framework/>
- Daud, H., Idris, M.N., Hashim, O., Mokhtar, I. & Salmah, A. (2000) *Perkongsian ikhtisas PPIP dengan sekolah-sekolah dalam pelaksanaan latihan mengajar*. Kertas kerja yang dibentangkan dalam Seminar Kebangsaan Jawatankuasa Penyelarasan Pendidikan Guru 2000, Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu.
- Dunkin, M.J. (1997). *Assessing teachers' effectiveness*. *Issues in Educational Research*, 7(1), 37-51.
- Fatimah, S., See, C.M., Khadijah, Z. & Zurida, I. (1989). *Persepsi guru pelatih terhadap keberkesanan latihan mengajar*. Kertas kerja untuk Bengkel Latihan Mengajar PPIP di USM, Pulau Pinang.
- Feiman-Nemser, S., Parker, M.B. & Zeichner, K. (1993). *Are mentor teachers teacher educators?* Dalam D. McIntyre, H. haggar, & M. Wilkin (Eds.), *Mentoring: Perspectives on school-based teacher education* (pp. 147-165). London: Kogan Page.
- Golland, J.H. (1998). *A lesson plan model for the supervision of student teaching*. *Education*, 118(3). 376-381.
- Holmes Group (1990). *Tomorrow's schools: Principles for the design of professional development schools*. East Lansing, MI: Author. ED328 533.
- Idris, M.N., Mohd. Daud, H., Hashim, O. & Zurida, I. (2000). *Modul 1: Pengenalan program latihan mengajar kendalian sekolah (LMKS)*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Khadijah, Z., Zurida, I. & Ismail, J. (1992). *Tanggapan pihak sekolah terhadap tanggung jawab penyeliaan guru pelatih*. Laporan Penyelidikan Geran Jangka Pendek USM (No: 131-0340-0070). Pulau Pinang: USM.
- McIntyre, D.J. (1984). *A response to the critics of field supervision*. *Journal of Teacher Education*. 35(3), 42-45.
- Morgan, B.M. (1999). *Research-based instructional strategies: Preservice teachers' observations of inservice teachers' use*. *National Forum of Teacher Education Journal*. 9(E3), 1-15.
- Nagel, N.G. & Smith, C.R. (1997). *Working with student teachers*. *Teaching for Excellence*, 17(2), 1-2.
- Phelps, L., Schmitz, C.D., Boatright, B. (1986). *The effects of halo and leniency on cooperating teacher reports using Lickert-type rating scales*. *Journal of Educational Research*, 79(3). 151-154.

- Sellars, N.; MacNally, P. & Rowe, K. (1998). *Queensland Board of Teacher Registration Induction Project 1997: An evaluation*. Toowong: Queensland Board of Teacher Registration.
- Stanulis, R.N. (1994). Fading to a whisper. One mentor's story of sharing her wisdom without telling answers. *Journal of Teacher Education*, 45(1), 31-38.
- Veal, M.L. & Rikard, L. (1998). Cooperating teachers' perspectives on the student teaching triad. *Journal of Teacher Education*, 49(2), 108-119.
- Weaver, D. & Stanulis, R.N. (1996). Negotiating preparation and practice: Student teaching in the middle. *Journal of Teacher Education*, 47(1), 27-35.
- Zurida, I., Mokhtar, I. & Kamaruddin, Y. (1997). Skim guru pembimbing RLM-PPIP, USM. *Prosiding Seminar Kebangsaan Pendidikan Guru*. Serdang: UPM.