

How to cite this article:

Norazlinda, S., & Surendran, S. (2019). Kelestarian pembangunan profesionalisme guru dalam pembelajaran sepanjang hayat. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 22, 11-22.

## **Kelestarian Pembangunan Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat**

*(Sustainability of Teacher Professional Development in Lifelong Learning)*

NORAZLINDA SAAD & SURENDRAN SANKARAN

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden

Universiti Utara Malaysia

*azlinda@uum.edu.my*

### **Abstrak**

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara kesesuaian dan kerelevanan modul dengan persepsi guru terhadap Modul T3P dalam pembangunan profesionalisme guru. Kajian ini berbentuk deskriptif dengan menggunakan kaedah tinjauan. Populasi kajian terdiri daripada guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) di Negeri Perlis, Kedah dan Pulau Pinang. Seramai 60 orang guru dipilih dengan menggunakan persampelan bertujuan. Modul T3P dan soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian dan item-item untuk soal selidik diadaptasikan dari kajian-kajian lepas dan tinjauan literatur. Dalam kajian rintis beberapa aspek penyesuaian item telah dijalankan sehingga terhasil nilai Cronbach Alpha yang tinggi (0.90). Data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan korelasi pearson. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa variabel kesesuaian dan kerelevanan modul T3P mempunyai hubungan yang signifikan dan tinggi dengan persepsi guru terhadap Modul T3P. Dapatan kajian memberi implikasi bahawa pembangunan profesionalisme keguruan yang sesuai dan relevan amat diperlukan untuk menambahbaik kemahiran PdPC bagi menjayakan transformasi pendidikan.

**Kata kunci:** *Pembangunan profesionalisme guru, pembelajaran sepanjang hayat, kesesuaian dan kerelevanan.*

### **Abstract**

*The purpose of this study is to identify the relationship between the suitability and relevance of the module with teachers' perceptions on the T3P Module in the development of teacher professionalism. This study is using the descriptive survey method. The population of the study consists of Secondary School (SMK) teachers in the states of Perlis, Kedah and Penang. A total of 60 teachers was selected using purposeful sampling. T3P modules and questionnaires were used as research instruments and items for questionnaires were adapted from previous studies and literature reviews. In the pilot study several aspects of item adjustment were carried out resulting in a high Cronbach Alpha value (0.90). The collected data were analyzed using descriptive statistics and Pearson correlations. The findings show that the suitability and relevance variables have a significant and high relationship with teachers' perceptions with the T3P Module. The findings of the study have implications that the development of suitable and relevant teaching professionalism is essential to improve teaching and facilitating skills for successful educational transformation.*

**Keywords:** *Teacher professionalism development, lifelong learning, suitability and relevance.*

### **Pengenalan**

Dalam konteks Pendidikan di Malaysia, pembangunan profesionalisme guru memberi pendedahan kepada pengetahuan dan kemahiran baru kepada guru yang baru mula bertugas dan juga kepada guru-guru yang telah lama mengajar di sekolah. Pendedahan kepada pengetahuan dan kemahiran baru dalam bidang perguruan akan membantu guru untuk memantapkan lagi kemahiran menyampaikan ilmu kepada pelajar serta berkongsi idea-idea dan pengetahuan serta pengalaman yang relevan dengan perkembangan semasa. Walau bagaimanapun, menurut Muzirah dan Nurhana (2013), guru-guru di sekolah perlu mengenal pasti jenis program pembangunan profesionalisme yang mereka perlukan untuk membantu mereka menyiapkan diri menghadapi cabaran dalam dunia pendidikan semasa. Oleh itu, proses pembangunan profesionalisme yang berterusan dalam kalangan guru amat diperlukan bagi meningkatkan mutu pendidikan negara (Mohd Yusof, Noor Rahamah & Maizatul Haizan, 2011). Hal ini dikatakan bahawa pembangunan diri yang berterusan dalam jiwa setiap guru mampu membantu guru-guru untuk bersedia, mengemaskini dan membangunkan profesionalisme diri masing-masing sepanjang masa. Apabila diri mereka sentiasa dikemaskini dengan ilmu pengetahuan, kemahiran dan nilai tambah yang baharu maka kesan ke atas kerjaya mereka menjadikan seseorang guru itu profesional, efektif dan dinamik di sepanjang perkhidmatan mereka.

### **Penyataan Masalah**

Cabaran kepada guru dalam pendidikan masa kini merangkumi usaha untuk melengkapkan diri mereka dengan pengetahuan dan kemahiran seiring dengan perkembangan semasa dalam bidang Sains dan Teknologi. Antaranya adalah guru-guru perlu mengemaskini pengetahuan dan kemahiran mereka daripada aspek pendekatan pengajaran, teknologi maklumat dan komunikasi, menangani masalah disiplin pelajar, pengurusan sekolah yang berkesan dan mewujudkan persekitaran pembelajaran yang lebih kondusif.

Menurut Cheah dan Lim (2010), mengajar adalah profesion yang unik kerana sebelum melibatkan diri dalam bidang perguruan, calon guru telah mempunyai imej lampau tentang cara mengajar berdasarkan pengalaman mereka sebagai pelajar. Oleh hal yang demikian, pembangunan guru melibatkan tugas berterusan untuk melupakan kaedah lama dan mempelajari pengetahuan baru. Justeru, pendidik yang berkualiti bukan sahaja perlu memberi penekanan kepada kemajuan pelajar tetapi juga kepada kemajuan mereka sendiri. Tanpa pendidik-pendidik yang berkualiti dan sentiasa mengikuti perkembangan semasa, kemungkinan besar kemajuan pelajar tidak akan dicapai dengan sepenuhnya.

Dapatan kajian-kajian lepas menunjukkan latihan dalam perkhidmatan kurang sesuai dan tidak relevan dengan keperluan guru kerana ia dilaksanakan dengan pendekatan satu dimensi iaitu atas-bawah dan peristiwa sekali sahaja seperti kursus dan bengkel (Lokman & Kalsom, 2011; Sazali, 1993). Ini menjelaskan bahawa program yang sedia ada tidak memberi impak yang signifikan seperti yang dijangkakan dan tidak memenuhi keperluan. Malah terdapat juga kajian yang hanya memberi fokus kepada guru-guru sedia ada dalam perkhidmatan. Justeru, untuk menjadikan program pembangunan profesionalisme keguruan ini mantap dan menyeluruh adalah dicadangkan dan seharusnya melibatkan guru-guru baru dan guru-guru yang sudah lama berkhidmat (Saedah & Mohammed Sani, 2012).

Oleh itu, kajian ini bertujuan mengenal pasti hubungan antara kesesuaian dan kerelevanan modul dengan persepsi guru terhadap Modul T3P. Modul yang dibangunkan dapat dijadikan sebagai asas dalam membangunkan program profesionalisme guru secara berterusan dan membantu dalam pencapaian hasrat KPM. Secara khususnya kajian ini bertujuan untuk:

1. Mengkaji kerelevanan dan kesesuaian Modul T3P.
2. Mengetahui hubungan antara kesesuaian dan kerelevanan modul dengan persepsi guru terhadap Modul T3P.

## **Definisi Operasional**

### *Kerelevanan Modul*

Dalam konteks kajian ini, kerelevanan modul pembangunan profesionalisme guru merujuk kepada Kerelevanan isi kandungan modul, memberi pengetahuan baru kepada guru, meningkatkan kualiti pengajaran guru dan menambah keyakinan guru dalam menyampaikan pengajaran secara berkesan.

### *Kesesuaian Modul*

Dalam konteks kajian ini, kesesuaian modul merujuk kepada kandungan, latihan, tempoh dan penggunaan modul pembangunan profesionalisme guru yang memberi faedah kepada guru.

### *Modul T3P*

Modul pembangunan profesionalisme guru berasaskan pembelajaran sepanjang hayat merangkumi empat fasa utama iaitu perancangan, pelaksanaan, penilaian dan refleksi. Dalam fasa perancangan, penyelidik bersama pakar bidang membina modul-modul latihan yang menekankan pembelajaran sepanjang hayat berdasarkan kepada maklumat yang diterima dari guru melalui soal selidik. Seterusnya penyelidik melaksanakan latihan yang dirancang kepada sekumpulan guru. Pada fasa ketiga, guru-guru yang terlibat dinilai untuk mendapatkan maklumat tentang keberkesanan modul latihan tersebut ke atas guru. Dalam fasa terakhir, guru-guru dikehendaki memberi refleksi untuk mendapatkan maklumat tentang persepsi mereka terhadap modul latihan yang telah diikuti.

## **Tinjauan Literatur**

### *Pembangunan Profesionalisme Guru*

Program pembangunan profesionalisme adalah sebahagian daripada keseluruhan pelaksanaan pengurusan sumber manusia dalam sesuatu organisasi (Torrington, 1994). Pembangunan guru dalam profesionnya mampu meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap mereka sebagai ahli akademik untuk mencapai kecemerlangan diri dan masyarakat (Nor Hasnida & Effendi, 2014). Dalam kajian ini, antara program-program yang diadakan untuk pembangunan profesionalisme guru merangkumi bengkel, seminar, persidangan, penyelidikan, dan kursus dalam perkhidmatan yang

terdiri daripada kursus jangka pendek dan jangka panjang. Program-program seumpama ini dianjurkan oleh pihak KPM, JPN, PPD mahupun secara dalaman di peringkat sekolah (Tang Keow Ngang & Abdul Ghani Kanesan, 2005).

### *Pembelajaran Sepanjang Hayat dalam Kalangan Guru*

Pembelajaran sepanjang hayat memberi kepentingan kepada pekerja, memberi kuasa dan keseronokan (Knassel, Meed & Rossetti, 2000). Konsep ini merangkumi pendemokrasian pendidikan yang memberi peluang pendidikan tanpa mengira sosial kaum, umur dan jantina. Menurut Ramlan dan Wan Mohd. Rashid (2008), terdapat empat isu dan cabaran pendidikan sepanjang hayat pada masa kini secara umumnya. Pertama ialah, membanteras buta huruf dalam kalangan orang dewasa. Kedua ialah cara untuk membudayakan ilmu dalam komuniti setempat. Ketiga ialah mutu pendidikan negara semakin merosot dan yang terakhir ialah kurangnya minat untuk menambahkan ilmu pengetahuan. Menurut Rajaram dan Kudalingam (2015), pembelajaran sepanjang hayat memberi manfaat bukan sahaja kepada guru tetapi juga kepada pelajar. Seorang guru dengan pengetahuannya yang sentiasa dikemaskini dari semasa ke semasa akan memindahkan pengetahuan yang dikemas kini tersebut dan pelajar akan mengalami pengalaman pembelajaran yang lebih baik dan bermakna.

Sejajar dengan itu, pembangunan diri merupakan hasil daripada sesuatu proses pemikiran profesional dan tindakan dalam pembelajaran sepanjang hayat (Day, 1999). Proses ini melibatkan penyemakan semula, pembaharuan dan peningkatan dalam komitmen mereka sebagai agen perubahan terhadap keperluan dalam bidang pendidikan. Bersesuaian untuk memantapkan kerjaya seseorang guru, pembelajaran sepanjang hayat itu amat penting. Profesionalisme guru perlu sentiasa ditingkatkan iaitu secara berterusan untuk menjamin kerjaya diri seseorang guru, meningkatkan keyakinan diri dan kebolehan mereka sebagai seorang guru yang professional.

### *Model Kualiti Kaizen*

Kaizen ialah budaya kerja harian yang memfokus kepada usaha menambahbaik secara berterusan di dalam sesuatu proses atau cara kerja yang melibatkan semua pekerja. Model Kaizen telah dikenali sebagai kaedah terbaik untuk peningkatan prestasi dalam organisasi kerana kos pelaksanaannya adalah minimum (Titu, Oprean & Grecu, 2010). Menurut Mohamed Anwar, Nur Ain dan Zakaria (2013), salah satu konsep utama Kaizen adalah aktiviti penambahbaikan secara berterusan di mana teknik tersebut boleh menggalakkan individu mencari kaedah memperbaiki kehidupan seharian kepada keadaan yang lebih baik. Dalam konteks perguruan, model ini juga menjelaskan bahawa proses

penambahbaikan profesionalisme guru perlu dilaksanakan secara berperingkat bermula dari tentukan matlamat penambahbaikan sehingga mengambil tindakan pembetulan. Di samping itu, model ini menegaskan proses penilaian dan penambahbaikan program perlu mengutamakan aspek kualiti. Ini kerana kualiti memenuhi kehendak pelanggan atau melebihi daripada yang diharapkan oleh pelanggan dan ia berhubungkait dengan produk, perkhidmatan, manusia, proses dan persekitaran.

### Metodologi

Pendekatan kajian kuantitatif dalam kajian ini adalah berbentuk deskriptif dengan menggunakan kaedah tinjauan. Populasi kajian terdiri daripada guru-guru yang sedang mengajar di Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) di negeri Perlis, Kedah dan Pulau Pinang. Kaedah persampelan yang digunakan dalam proses pemilihan ini adalah persampelan bertujuan. Seramai 60 orang guru dipilih sebagai peserta kajian. Penggunaan persampelan bertujuan ialah bagi memastikan pemilihan sampel adalah selaras dengan tujuan kajian ini. Justeru, sampel yang dipilih perlu mematuhi beberapa ciri antaranya ialah;

- (i) Guru lelaki dan perempuan
- (ii) Telah berkhidmat melebihi 1 tahun
- (iii) Berstatus jawatan tetap di Sekolah Menengah Kebangsaan

Kajian ini menggunakan Modul T3P dalam pembangunan profesionalisme guru berasaskan pembelajaran sepanjang hayat sebagai instrumen utama. Modul T3P ini merangkumi Modul Teknologi, Modul Pedagogi, Modul Psikologi dan Modul Penilaian. Data daripada responden dikumpul dengan menggunakan soal selidik. Rasional penggunaan borang soal selidik adalah kerana ia tidak membabitkan kos yang tinggi dan masa yang panjang. Soal selidik diadaptasikan daripada kajian-kajian lepas. Dalam kajian rintis, beberapa aspek penyesuaian item telah dijalankan sehingga terhasil nilai *Cronbach Alpha* yang tinggi (0.90).

Modul T3P merangkumi empat fasa utama iaitu perancangan, pelaksanaan, penilaian dan refleksi. Dalam fasa perancangan, penyelidik bersama pakar bidang membina modul-modul latihan yang menekankan pembelajaran sepanjang hayat berdasarkan kepada maklumat yang diterima daripada guru melalui soal selidik. Seterusnya, penyelidik melaksanakan latihan yang dirancang kepada sekumpulan guru. Pada fasa ketiga, guru-guru yang terlibat dinilai untuk mendapatkan maklumat tentang keberkesanan modul latihan tersebut ke atas guru. Dalam fasa terakhir, guru-guru dikehendaki memberi refleksi untuk mendapatkan maklumat tentang persepsi mereka terhadap modul latihan yang telah diikuti.

## Jadual 1

## Sumber Item Soal Selidik

Variabel	Sumber	Bilangan item	Contoh Item
Kesesuaian	UTLC (2015)	9	1. Modul ini amat sesuai digunakan oleh semua guru. 2. Penggunaan modul ini memberi faedah kepada guru.
Kerelevanan	Zainuddin (n.d)	10	1. Saya amat memahami modul ini. 2. Saya sentiasa menggunakan modul ini dalam pengajaran.
Persepsi terhadap Modul Pembangunan Profesionalisme	Lokman & Kalsom (2011)	9	1.Saya berminat untuk mengikuti program pembangunan profesionalisme keguruan. 2. Saya suka untuk mengikuti program ini.

Pelaksanaan setiap modul mengambil masa selama 5 hari (40 jam) dan melibatkan teori dan praktikal. Setelah mengikuti modul, guru-guru diedarkan soal selidik untuk mendapatkan maklum balas tentang kesesuaian dan kerelevanan modul-modul yang dibangunkan serta persepsi guru terhadap Modul T3P dalam pembangunan profesionalisme guru berasaskan pembelajaran sepanjang hayat. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS. Analisis data telah dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan min dan sisihan piawai serta statistik inferensi iaitu korelasi Pearson.

### Dapatan Kajian

Dapatan kajian (Jadual 2) menunjukkan bahawa daripada 60 orang responden, 30 orang guru adalah guru lelaki (50%) dan 30 orang guru lagi adalah guru perempuan (50%). Keadaan ini menunjukkan bahawa responden adalah seimbang di antara lelaki dan perempuan. Selain itu, bilangan guru berdasarkan pengalaman mengajar guru di sekolah menunjukkan bahawa guru yang telah mengajar lebih dari 12 tahun merupakan responden yang paling ramai terlibat dalam kajian ini iaitu 53.33 peratus (32 orang). Manakala kumpulan guru yang berpengalaman 4 hingga 7 tahun merupakan kumpulan yang mendapat peratusan yang paling rendah iaitu 13.33 peratus atau 8 orang.

Jadual 2

## Latar Belakang Responden

Variabel	Frekuensi	%
<b>Jantina</b>		
Lelaki	30	50
Perempuan	30	50
<b>Pengalaman Mengajar</b>		
Kurang 3 Tahun	10	16.67
4-7 Tahun	8	13.33
8-11 Tahun	10	16.67
Lebih 12 Tahun	32	53.33

*Kerelevanan dan Kesesuaian Modul T3P*

Jadual 3 menunjukkan analisis deskriptif bagi tahap Kerelevanan dan Kesesuaian Modul Pembangunan Profesionalisme Guru. Min keseluruhan yang diperolehi untuk Kesesuaian adalah 4.23 ( $sp = 0.53$ ) manakala Kerelevanan adalah 4.19 ( $sp=0.54$ ). Nilai minimum min persepsi guru terhadap Modul Pembangunan Profesionalisme Guru adalah 3.00, manakala maksimumnya adalah 5.00. Analisis menunjukkan tahap Kerelevanan dan Kesesuaian Modul Pembangunan Profesionalisme Guru adalah tinggi.

Jadual 3

## Tahap Kerelevanan dan Kesesuaian Modul Pembangunan Profesionalisme Guru

Variabel	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan Piawai (sp)
----------	---------	----------	-----	---------------------

*Hubungan antara Kesesuaian dan Kerelevanan dengan Persepsi Guru terhadap Modul T3P*

Jadual 4 menunjukkan variabel kesesuaian dan kerelevanan modul mempunyai hubungan yang positif dan signifikan ( $p < .01$ ) dengan persepsi guru terhadap Modul T3P. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kesesuaian dan kerelevanan modul mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan persepsi guru terhadap Modul T3P dengan nilai  $r$  masing-masing 0.849 dan 0.775.

Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kesesuaian dan kerelevanan dengan persepsi guru terhadap Modul T3P. Hal ini kerana guru merasa Modul T3P sesuai dan relevan bagi memenuhi keperluan dalam



meningkatkan kualiti profesionalisme mereka. Hal ini disokong oleh Omar (2010) yang menyatakan dengan adanya Latihan Dalam Perkhidmatan dianggap sebagai alat yang paling berkesan dalam memberi latihan dan latihan semula kepada guru-guru yang meliputi pengetahuan dan kemahiran baru kepada guru dalam meneruskan kerjaya bagi mengharungi cabaran dunia pendidikan. Kesesuaian dan Kerelevanan Modul ini mampu mengubah tingkah laku dan menjadi alat kepada perubahan tingkah laku melalui proses pembelajaran. Dalam erti kata lain, setelah guru-guru melibatkan diri dalam latihan, bengkel atau program pembangunan kerjaya yang dipilih/terpilih maka tahap profesionalisme guru meningkat. Oleh itu, latihan dan pembangunan profesional perguruan amat penting dalam mempertingkatkan kualiti pembelajaran dan pengajaran serta prestasi kerja guru. Maka dengan sebab itu kualiti latihan dan pembangunan untuk kerjaya seseorang guru perlu juga sentiasa dipertingkatkan selari dengan hasrat untuk menjamin kualiti profesionalisme guru berlaku sepanjang hayat.

#### Jadual 4

Hubungan antara kesesuaian dan kerelevanan modul dengan Persepsi Guru terhadap Modul T3P

	Kerelevanan		Kesesuaian		Persepsi	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
Kerelevanan	1		0.796	0.000	0.849	0.000
Kesesuaian			1		0.775	0.000
Persepsi					1	

Sig. pada  $p < .01$

### Implikasi

Dapatan kajian ini telah membantu untuk mendapatkan persepsi guru terhadap keberkesanan Modul T3P, dan kesesuaian dan kerelevanan setiap modul supaya memenuhi keperluan pembangunan profesionalisme guru. Dengan itu, guru menjadi lebih peka dan prihatin dalam mempersiapkan diri dari aspek emosi, mental, fizikal dan psikologi dalam menghadapi cabaran di masa hadapan.

Guru-guru perlu mempunyai inisiatif untuk melibatkan diri dalam aktiviti pembangunan profesionalisme keguruan. Guru hendaklah sentiasa bersedia untuk berubah dalam usaha untuk menjadi seorang guru yang profesional dan cemerlang.

Kajian yang dijalankan ini juga telah memberi kesedaran kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia di atas perubahan dasar pendidikan yang

dilaksanakan. Pihak Kementerian perlu peka agar dasar-dasar pendidikan yang dilaksanakan di masa hadapan nanti selari dan diperbaiki serta mampu meningkatkan mutu perkhidmatan terutamanya para guru.

### **Penutup**

Secara kesimpulannya, dapat dirumuskan bahawa Modul T3P dalam pembangunan profesionalisme guru diperlukan untuk meningkatkan kecemerlangan dan kecekapan PdPC. Dua perkara penting yang harus dipertimbangkan dalam pembangunan Modul T3P dalam pembangunan profesionalisme guru adalah kesesuaian dan kerelevanan. Kesesuaian Modul dari segi mudah diikuti dan mencapai objektif yang telah ditetapkan. Manakala Kerelevanan Modul pula merujuk kepada modul yang dibangunkan memenuhi keperluan guru untuk tujuan pembangunan profesionalisme.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa variabel kesesuaian dan kerelevanan mempunyai hubungan yang signifikan dengan Modul T3P. Dengan itu, dapat rumuskan bahawa modul-modul pembangunan profesionalisme guru yang berasaskan pembelajaran sepanjang hayat perlu diperbanyakkan untuk meningkatkan potensi dan kompetensi diri para guru dan memantapkan kualiti pendidikan negara.

Dalam menjana guru yang berkualiti selaras dengan aspirasi negara, maka pemimpin di sekolah mahupun di PPD, JPN atau KPM harus berusaha menyediakan program pembangunan yang dapat meningkatkan tahap profesionalisme guru seiring dengan keperluan dan perkembangan semasa. Hal ini kerana guru yang profesional akan dapat meningkatkan kualiti pembelajaran dan pengajaran serta mampu menghasilkan pelajar yang berkualiti serta mampu menghadapi perkembangan dan cabaran abad ke-21 yang semakin mencabar.

### **Penghargaan**

Penulis merakamkan ucapan ribuan terima kasih dan penghargaan kepada pihak Kementerian Pengajian Tinggi atas pembiayaan geran FRGS serta pihak Universiti Utara Malaysia dan Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden kerana memberi sokongan dan kerjasama dalam menjalankan penyelidikan ini.

## Rujukan

- Cheah, U. H., & Lim, C. S. (2010). *Disseminating and popularizing lesson study in Malaysia and Southeast Asia*. Paper presented at the APEID Hiroshima Seminar: Current Status and Issues on Lesson Study in Asia and the Pacific Regions, held at Hiroshima University in Japan from January 18-21, 2010.
- Day, C. (1999) *Developing teachers: The challenges of lifelong learning*. London: Falmer Press.
- Development and Validation of An Instrument to Measure the Implementation of 'Program Guru Penyayang'. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4(31), 237-247.
- Knassel, E., Meed, J., & Rosetti, A. (2000). *Learn for your life: A blueprint for continuous learning*. Financial Times, London: Prentice Hall, Pearson Education.
- Lokman, M. T., & Kalsom, S., (2011). *Implikasi latihan dalaman kepada guru-guru sekolah rendah*. Johor: Universiti Teknologi Malaysia. [http://eprints.utm.my/11910/1/Implikasi\\_Latihan\\_Dalaman\\_Kepada\\_Guru.pdf](http://eprints.utm.my/11910/1/Implikasi_Latihan_Dalaman_Kepada_Guru.pdf).
- Mohamed Anwar, M. J., Nur Ain, M., & Zakaria, M. (2013). *Adaptasi sistem kaizen dalam konsep pengurusan kediri: Satu kajian kes di jabatan pengajian asia timur*, *Universiti Malaya. Proceeding of the International Conference on Social Science Research (ICSSR2013)*, e-ISBN 978-967-11768-1-8.
- Mohd Yusof, et al. (2011). *The Dynamics of student participation in classroom: Observation on level and forms of participation*. Paper presented at Learning and Teaching Congress of UKM, 18th-20th. December, Penang, Malaysia.
- Muzirah, A. M., & Nurhana, M. R. (2013). *Persepsi guru sains yang mengamalkan lesson study sebagai program pembangunan profesional guru terhadap keberkesanan pengajaran dan pembelajaran*. *Proceeding of the Global Summit on Education 2013*. 11-12 March 2013. Kuala Lumpur, 516-534.
- M Nur, M., & Norasmah, O. (2011). *Latihan dalam perkhidmatan bagi meningkatkan kualiti pendidikan guru di pekanbaru Riau, Indonesia*. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 19-24.
- Nor Hasnida, C. M. G., & Effandi, Z. (2014). *Perkembangan profesional ke arah pembangunan modal insan guru*. [https://www.academia.edu/1470541/PERKEMBANGAN\\_PROFESIONAL\\_KE\\_ARAH\\_PEMBANGUNAN\\_MODAL\\_INSAN\\_GURU?auto=download](https://www.academia.edu/1470541/PERKEMBANGAN_PROFESIONAL_KE_ARAH_PEMBANGUNAN_MODAL_INSAN_GURU?auto=download).
- Omar, A. K. (2010). *Perkembangan profesional guru secara berterusan: Perspektif pembangunan sumber manusia*. <http://www.researchgate.net/publication/237225630> HYPERLINK "http://www.researchgate.net/publication/237225630" \t "\_blank" \_

- Ramlan, Z. A., & Wan Mohd. Rashid, W. A. (2008). Pendidikan sepanjang hayat: Isu, cabaran dan peranan sekolah membangun modal insan dalam komuniti setempat. *Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB 2008*, 16 Oktober 2008, UTHM.
- Rajaram, G., & Kudalingam, K. (2015). Importance and methods of life long learning to teachers in Indian context. *International Journal of Administration and Governance*, 1(6), 1-3.
- Saedah, S., & Mohammed Sani, I. (2012). *Standard kompetensi guru Malaysia*. Prosiding Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA 2012.
- Siti Fatimah, A., & Ab. Halim, T. (2010). Persepsi guru terhadap penggunaan bahan bantu mengajar berasaskan teknologi multimedia dalam pengajaran j-QAF. *Journal of Islamic and Arabic Education*, 2(2), 2010 53-64.
- Tang, K. N., & Abdul, G. K., (2005). *Program perkembangan staf dan suasana kerja di sekolah-sekolah menengah*. Prosiding Seminar Pendidikan Universiti Sains Malaysia: 28-30 Ogos 2005.
- Titu, M. A., Oprean, C., & Grecu, D. (2010). *Applying the KAIZEN method and the 5s technique in the activity of post-sale services in the knowledge-based organization*. *Proceeding of the International Multi Conference of Engineers and Computer Scientists 2010 Vol III*, IMECS 2010, March 17-19, 2010, Hong Kong.
- Torrington, D. (1994). *International human resource management: Think globally, act locally*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- University Teaching and Learning Centre. (2015). *Ecevas*. [https://ecevas2.uum.edu.my/Lecturer/Lecture\\_view.aspx](https://ecevas2.uum.edu.my/Lecturer/Lecture_view.aspx).
- Yusof, B., & Fadzlon, H. (2011). Tahap amalan organisasi pembelajaran di sebuah sekolah menengah daerah Kulaijaya, Johor. *Journal of Educational Management, Volume 4 Dec 2011, Pages 18-33 / ISSN: 2231-7341*.
- Zalizan, M. J., Saemah, R., Roselan, B., & Jamil, A. (2005). Prestasi akademik mengikut gender. *Jurnal Pendidikan*, 30, 93-111.