

Kepimpinan Distributif Dan Komuniti Pembelajaran Profesional (Kpp) Di Sekolah Rendah

Tam Hui Teng & Mohd Izham Mohd Hamzah
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
Email of corresponding author: Thteng88@Gmail.Com

Abstrak

Pelan Pembangunan Pendidikan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 dirancang untuk meningkatkan kualiti sistem pendidikan supaya dapat mengikut taraf pendidikan antarabangsa yang semakin meningkat. Pentadbir menjadi peranan yang amat penting dalam usaha membantu merealisasikan hasrat PPPM ini. Kertas konsep ini bertujuan untuk membincangkan kepimpinan distributif guru besar dan amalan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) guru di sekolah. Kepimpinan distributif mementingkan perkongsian tanggungjawab antara pentadbir dengan guru-guru dalam usaha perkembangan sekolah. Pentadbir sekolah perlu memahami peranan sebagai pemimpin distributif supaya meningkatkan tahap amalan KPP dalam kalangan guru.

Kata kunci: Kepimpinsn distributif, Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP), sekolah rendah

1.0 Pengenalan

Amalan kepimpinan distributif oleh pemimpin sekolah merupakan satu elemen yang penting dalam menjayakan pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Kepemimpinan distributif merupakan kepimpinan yang mengandungi aspek teori kepemimpinan popular lain (Azhar Harun et al., 2016). Dengan itu, kepimpinan distributif dapat dikenali sebagai pemimpin pelbagai (Spillane et al., 2004). Gaya kepimpinan distributif membenarkan pemimpin berkongsi bebanan tugas yang semakin meningkat dengan orang bawahan (Meng Tian et al., 2015). Hal ini kerana kepimpinan pemimpin sekolah pada zaman sekarang tidak lagi memikul semua tanggungjawab. Sebaliknya, pencapaian sekolah merupakan usaha bersama antara pemimpin sekolah dengan guru-guru.

Untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran guru, pembangunan profesional berterusan amat ditekankan dalam PPPM 2013-2025 (KPM, 2013). Peruntukan telah ditingkatkan bagi menjayakan pelaksanaan pembangunan profesional berterusan dalam Gelombang 1 (2013 - 2015). Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) merupakan salah satu program di bawah pembangunan profesional berterusan. KPP perlu diamalkan dalam kalangan guru supaya mewujudkan budaya kecemerlangan profesional guru seperti yang diharapkan dalam Gelombang 3 (2020 - 2025).

Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) merupakan satu konsep amalan yang mementingkan kolaborasi antara guru (Mohd Faiz et al., 2016). Menurut Rebecca Duncombe dan Kathleen (2004), guru boleh belajar secara kolaboratif daripada rakan-rakan melalui pemerhatian pengajaran, perbincangan atau penyelesaian masalah. Di samping itu, kolaborasi juga boleh berlaku melalui perkongsian pelbagai pengalaman dan pengetahuan daripada guru-guru yang berpengalaman. Kesimpulannya, kepimpinan guru besar dan profesionalisme guru penting dalam peningkatan pencapaian murid.

2.0 Pernyataan Masalah

Menurut Meng Tian et al. (2016), kekurangan bukti empirikal terhadap amalan dan kesan kepimpinan distributif merupakan satu jurang penyelidikan dalam sistem pendidikan. Hal ini disokong oleh hasil kajian Jamallulail et al. (2013) yang merumuskan bahawa konsep

keimpinan distributif di Malaysia masih berada di peringkat permulaan kerana petadbir sekolah masih menganggap kepimpinan ini masih baharu dan asing kepada mereka.

Menurut Zuraidah dan Muhammad Faizal (2014), model KPP untuk sekolah di Malaysia masih baru dan asing. Ini adalah kerana Kementerian Pendidikan Malaysia baru memperkenalkan pelaksanaan KPP ini pada tahun 2011. Tambahan, terdapat kajian yang menunjukkan bahawa ramai guru kurang memahami konsep sebenar pelaksanaan budaya KPP di sekolah (Zuraidah et al., 2016).

Kajian mengenai kepimpinan guru besar terhadap amalan KPP dalam kalangan guru adalah kurang. Kebanyakan kajian yang telah dijalankan sebelum ini adalah menumpukan kajian amalan KPP guru (Aziah Ismail et al., 2014; Zuraidah & Muhammad Faizal, 2014; Ahmad Marzuki et al., 2015) dan amalan KPP terhadap pencapaian murid (Ratts et al., 2015) dan profesionalisme guru (Rodríguez Bonces, 2014; Zuraidah et al., 2016). Secara keseluruhannya, kekurangan data empirikal mengenai kepimpinan distributif guru besar dan KPP serta masih tiada kajian mengenai hubungan antara kepimpinan distributif dengan KPP di Malaysia boleh mendorong penyelidik untuk menjalankan kajian terhadap kedua-dua hubungan ini di sekolah.

3.0 Kepimpinan Disributif

Kepimpinan distributif merupakan satu konsep yang muncul pada awal 2000-an dari gabungan teori sosiologi, kognitif, psikologi dan antropologi yang sedia ada (Hermann, 2016). Konsep ini semakin popular dalam penulisan empirikal dan normatif dalam bidang pendidikan (Joseph Flessa, 2009). Menurut McBeth (2008), kepimpinan distributif merupakan amalan kepimpinan yang bermakna di mana ia dapat meningkatkan pembelajaran murid. Kepimpinan distributif merupakan satu pemikiran kerangka kerja yang menggalakkan lebih ramai individu terlibat dalam kepimpinan baik secara rasmi atau tidak rasmi (Spillane, 2006).

Kepimpinan distributif merupakan kepimpinan yang dikongsi kepada ahli-ahli untuk kebaikan organisasi (Angelle, 2010). Dalam sistem pendidikan, kepimpinan distributif boleh dilihat sebagai kolaborasi antara guru besar, guru-guru dan ahli-ahli pasukan lain dalam penambahbaikan sekolah demi memperbaiki sekolah dari segi pengajaran yang lebih berkesan (Heck & Hallinger, 2011).

Proses transformasi sekolah adalah terlalu kompleks kepada seseorang untuk mencapainya dengan usaha sendiri (Lashway, 2003). Dengan itu, kepimpinan harus disebar di seluruh sekolah dan bukannya penguasaan hak terletak pada seorang sahaja. Hal ini akan memberi peluang kepada komuniti sekolah lain untuk mengambil alih peranan kepimpinan dalam bahagian yang mereka cekap, berkongsi dalam membuat keputusan dan menjadi sebahagian daripada rangka kerja kepimpinan (Gordon, 2005). Tambahan, Aidan Davison et al. (2014) menyatakan bahawa kepimpinan distributif ini dapat menggalakkan tindakan bersepadu melalui gabungan dan interaksi minat seseorang individu dan berupaya menghasilkan hasil yang melebihi pencapaian yang boleh dicapai oleh individu sahaja.

Elmore (2000) telah mengenal pasti lima dimensi amalan kepimpinan distributif, iaitu misi, visi dan matlamat, budaya sekolah, membuat keputusan, penilaian dan perkembangan profesional dan amalan kepimpinan. Pada tahun 2005, lima dimensi amalan kepimpinan distributif telah diubah dan dikurangkan kepada empat dimensi oleh Gordon melalui faktor analisis. Antaranya termasuk:

- (a) **Misi, visi dan matlamat:** Misi merupakan tujuan yang ditetapkan oleh sesebuah organisasi, manakala visi memberi satu hala tuju kepada organisasi tersebut (DuFour & Eaker, 1998). Misi, visi dan matlamat sekolah hanya berkesan sekiranya ia mendapat kesedaran daripada warga sekolah, jelas, terkini dan mencerminkan nilai-nilai pendidikan yang menyokong hala tuju pendidikan negara (Gordon, 2005).

- (b) **Budaya sekolah:** Budaya terbentuk sepanjang sejarah sekolah dan ia merangkumi kepercayaan, nilai-nilai dan tabiat yang dapat membentuk norma organisasi (DuFour & Eaker, 1998; Gordon, 2005). Budaya kolabratif penting dalam kepimpinan distributif supaya dapat menyediakan satu medium yang berdaya maju untuk mengawal dan memberi makna kepada situasi baharu.
- (c) **Berkongsi tanggungjawab:** Perkongsian tanggungjawab bermaksud guru besar dan guru-guru berkongsi akauntabiliti untuk pencapaian murid (Gordon, 2005). Perkongsian tanggungjawab perlu dibentuk mengikut kepentingan, kemahiran, pengalaman dan bidang kepakaran setiap ahli (Elmore, 2000).
- (d) **Amalan kepimpinan:** Menjelaskan cara pemimpin sekolah menentukan, menyampaikan arahan dan mengamalkan interaksi mereka dengan orang lain dalam proses kepimpinan (Gordon, 2005). Amalan kepimpinan harus disebar dalam kalangan pemimpin sekolah secara formal dan tidak formal dan pemimpin sekolah haruslah jelas akan tanggungjawab dan berkeyakinan untuk bekerja baik dengan guru-guru.

4.0 Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP)

Akibat daripada peningkatan pembaharuan dan perubahan sekolah, banyak sekolah telah beralih kepada pelaksanaan KPP untuk memenuhi keperluan murid dan guru (Schmoker, 2005). Istilah Professional Learning Community (PLC) atau dikenali sebagai Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) dalam bahasa Malaysia sudah wujud pada tahun 1960an dan ia direka untuk membolehkan pendidik untuk melihat pendidikan sebagai pembelajaran berpusatkan murid (KPM, 2010).

Carol Jeanette Turner (2015) menyatakan bahawa KPP merupakan satu proses, strategi atau sejenis budaya. KPP merujuk kepada usaha para pendidik yang komited bekerja secara kolabratif untuk membuat kajian tindakan bagi mencapai prestasi yang lebih untuk murid-murid (DuFour Eaker & Many, 2006). KPP ini membolehkan sekumpulan pendidik sentiasa berusaha untuk memenuhi potensi sendiri sepenuhnya dan memaksimumkan pembelajaran pelajar melalui kerjasama untuk belajar, berkembang dan meningkatkan amalan profesional mereka (Kristy Ann East, 2015). Dengan itu, kemahiran baharu dan pengetahuan dapat ditingkatkan semasa guru-guru berkolabratif (Rebecca Duncombe & Kathleen M. Armour, 2004).

Berdasarkan kajian-kajian daripada penyelidik, Jennifer Kelly dan Sabre Cherkowski (2015) telah merumuskan bahawa KPP memberi tumpuan kepada tiga aspek, iaitu kolaborasi, hubungan dan amalan refleksi. KPP menekankan pengajaran kolaborasi dan berkongsi di mana amalan boleh dinilai dalam model inkuiri kolabratif pembelajaran profesional (Halbert & Kaser, 2013). Hal ini adalah kerana guru-guru yang berkolabratif adalah cenderung untuk meningkatkan pencapaian sekolah. Dengan itu, boleh dirumuskan bahawa KPP terdiri daripada tiga idea utama, iaitu memastikan murid belajar, mewujudkan budaya kolabratif dan memberi tumpuan kepada hasil (Dufour, 2004).

Hord (1997) telah mengenal pasti lima dimensi dalam KPP, iaitu:

- (a) **Perkongsian nilai dan visi:** Perkongsian pemikiran, matlamat dan sistem nilai pusat yang sama untuk pembelajaran yang berterusan. Murid dianggap berkebolehan dalam pencapaian akademik, guru terlibat dalam membina visi bersama, visi dijadikan panduan kepada guru-guru untuk membuat keputusan tentang pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Hord, 2004). Dalam KPP, visi dan nilai menekankan hasil pembelajaran murid, iaitu berfokus kepada pengajaran dan pembelajaran murid (Zuraidah & Muhammad Faizal, 2014).
- (b) **Perkongsian kepimpinan dan kepimpinan menyokong:** Penglibatan guru dan pengetua secara kolektif untuk berkongsi kepimpinan. Perkongsian kepimpinan ini memberi peluang

kepada guru-guru untuk mewujudkan keadaan yang berinovasi dan kreatif untuk meningkatkan pencapaian murid (Mullen & Jones, 2008).

- (c) **Pembelajaran kolektif dan pengaplikasian:** Guru terlibat secara kolektif untuk mencari pengetahuan baharu dan mengaplikasikan pengetahuan baharu tersebut untuk menyelesaikan masalah keperluan murid. Ia dapat mengalakkan guru mencari jawapan, bertanya soalan terhadap apa yang murid perlu belajar, bagaimana mereka tahu sekiranya murid telah belajar dan bagaimana mereka tahu bertindak apabila murid bermasalah (Cohen & Hill, 2001; DuFour, 2004).
- (d) **Keadaan suportif:** Keadaan fizikal dan kemanusiaan yang menggalakkan dan mengekalkan suasana kolektif dan pembelajaran kolektif (Hord, 2004). Antara faktor fizikal yang menyokong pembelajaran kolektif termasuk peruntukan masa, pembekalan sumber, kemudahan dan persekitaran sekolah. Dari segi kemanusiaan, ia termasuk kepercayaan dan hormat antara guru serta pengiktirafan.
- (e) **Amalan perkongsian personal:** Guru mengkaji semula amalan rakan dan memberi maklum balas dan bantuan kepada guru tersebut demi perkembangan individu (Hord, 2004). Bantuan antara guru ini termasuk guru memerhati dan membuat perbincangan tentang pengajaran dan pembelajaran rakan di bilik darjah dan guru menjadi fasilitator antara satu sama lain.

5.0 Dapatan Kajian Lampau

5.1 Kepimpinan Distributif

Kajian yang telah dibuat oleh Marlia Jamail dan Yahya Don (2016) menunjukkan dapatan seperti berikut:

Jadual 1 menunjukkan hubungan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru terhadap organisasi. Dapatan menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan ($r = 0.31$, $p < 0.01$) antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru terhadap organisasi. Walau bagaimanapun, dapatan menunjukkan hubungan yang sangat lemah ($r = 0.31$) antara kepimpinan distributif dengan komitmen guru terhadap organisasi. Kajian ini adalah sejajar dengan dapatan daripada kajian Hester Hulpia et al., 2011 dan Yusof Boon & Yahzanon Tahir, 2013 yang menyatakan bahawa kepimpinan distributif dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi.

Jadual 1: Kepimpinan Distributif dan Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi

Pembolehubah	Kepimpinan Distributif		
	N	Pekali Korelasi	Sig. (2 hujung)
Komitmen Guru Terhadap Organisasi	279	.313	.000

Sumber: Kajian Marlia Jamail & Yahya Don, 2016

** $p < .01$

5.2 Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP)

Kajian yang telah dibuat oleh Aziah Ismail et al (2014) menunjukkan dapatan seperti berikut:

Jadual 2 menunjukkan tahap amalan KPP guru di sekolah berprestasi tinggi dan sekolah berprestasi rendah. Dapatan menunjukkan bahawa tahap amalan KPP oleh guru di sekolah berprestasi tinggi ($\text{min}=3.20$; $\text{sp}=0.44$) dan sekolah berprestasi rendah ($\text{min}=3.05$; $\text{sp}=0.33$) adalah tinggi. Walau bagaimanapun, tahap amalan KPP guru di sekolah berprestasi tinggi adalah lebih tinggi daripada tahap amalan KPP di sekolah rendah. Dapatan ini juga sejajar dengan hasil kajian Chong et al. (2016) yang menyatakan bahawa tahap amalan KPP di sekolah berprestasi tinggi adalah lebih tinggi daripada di sekolah berprestasi rendah. Hal ini

menunjukkan bahawa amalan KPP di sekolah boleh memberi impak positif kepada pencapaian murid.

Jadual 2: Tahap Amalan KPP di Sekolah Berprestasi Tinggi dan Sekolah Berprestasi Rendah

Dimensi	Sekolah berprestasi tinggi		Sekolah berprestasi rendah	
	Min	Sisihan piawai	Min	Sisihan piawai
1. Perkongsian kepimpinan dan kepimpinan menyokong	3.13	0.55	2.98	0.41
2. Perkongsian nilai dan visi	3.24	0.50	3.07	0.35
3. Pembelajaran kolektif dan pengaplikasian	3.26	0.45	3.12	0.44
4. Keadaan suportif	3.25	0.51	3.12	0.45
5. Amalan perkongsian personal	3.18	0.45	3.01	0.36
	3.20	0.44	3.05	0.33

Sumber: Kajian Aziah Ismail et al., 2014

**p < .01

6.0 Implikasi

Pentadbir sekolah perlu memahami peranan sebagai pemimpin distributif kerana mereka merupakan penggerak utama untuk menggalak guru-guru supaya melibatkan diri dalam peningkatan prestasi sekolah. Kepimpinan distributif yang berkesan dapat meningkatkan komitmen guru untuk mengamalkan KPP dengan lebih berkesan. Secara tidak langsung, guru dapat menghasilkan PdP yang berkualiti dan seterusnya meningkatkan pencapaian murid.

Amalan pentadbir sekolah yang menetapkan misi dan visi bersama dengan guru boleh menggalakkan penglibatan guru dalam proses kepimpinan. Nilai, visi, misi dan matlamat yang ditentukan antara pentadbir dan guru-guru dengan persetujuan ramai dapat mengurangkan konflik dan percanggahan antara matlamat dan harapan yang terdapat dalam kalangan individu. Akibatnya, guru-guru akan lebih berinisiatif dan menjalankan tugas mereka dalam hala tuju yang betul demi menambahbaik PdP di sekolah.

Kepimpinan distributif dan amalan KPP yang mementingkan budaya kolaboratif dapat menggalak pentadbir sekolah dan guru-guru untuk berinteraksi dan berkolaborasi antara satu sama lain. Hal ini dapat menggalakkan guru-guru untuk berkongsi pengalaman dan ilmu pengetahuan baharu, menyelesaikan masalah pembelajaran murid bersama-sama dan saling membantu supaya meningkatkan pencapaian murid.

Selain daripada itu, amalan perkongsian kuasa antara pentadbir dan guru-guru dapat mengeratkan hubungan antara pentadbir sekolah dengan guru-guru. Peluang untuk menyumbang idea dalam kalangan guru-guru dapat menguncupkan bakat dan potensi mereka dalam pelaksanaan KPP. Pemimpin yang menjaga keperluan guru-guru ini boleh melahirkan perasaan dihargai dan seterusnya meningkatkan komitmen mereka untuk menjalankan PdP dengan lebih efektif.

7.0 Kesimpulan

Kajian tentang kepimpinan distributif dan tahap amalan KPP guru di sekolah adalah kurang di negara kita. Kepimpinan distributif guru besar yang berkesan dapat meningkatkan komitmen guru dan diharapkan ia dapat meningkatkan tahap amalan KPP guru demi meningkatkan

pencapaian murid. Kepimpinan distributif harus disebar dan diamalkan secara luas dalam kalangan pentadbir sekolah demi mencapai aspirasi KPM. Dengan itu, pentadbir sekolah perlu memahami peranan sebagai pemimpin distributif supaya meningkatkan tahap amalan KPP dalam kalangan guru

8.0 Rujukan

- Ahmad Marzuki Mohamad, Zairus Norsiah Azahar, Azhar Muhammad & Wan Hassan Wan Embong. 2015. Komuniti Pembelajaran Profesional: Aplikasi Dalam Kalangan Komuniti Smka Di Negeri Johor. *International Journal of Islamic Studies and Arabic Language Education*, 2(1), pp11-22.
- Aidan Davison, Paul Brown, Emma Pharo, Kristin Warr, Helen McGregor, Sarah Terkes, Davina Boyd & Pamela Abuodha. 2014. Distributed leadership: Building capacity for interdisciplinary climate change teaching at four universities. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 15(1), pp98-110.
- Angelle. 2010. An organizational perspective of distributed leadership: A portrait of a middle school. *ProQuest Education Journals*, 33(5), pp1-16.
- Azhar Harun, Ramli Basri, Zaidatol Akmaliah Lope Pihie & Soaib Asimiran. 2016. *International Journal of Education and Training (InjET)*, 2(2), pp1- 13.
- Aziah Ismail*, Najdah baharom and Abdul Ghani Kanesan Abdullah. 2014. Professional learning community practices in high and low performing schools in Malaysia. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 2(9), pp159-164.
- Carol Jeanette Turner. 2015. Impact of Professional Learning Community Design on Teacher Instruction. Tesis Dr. Fal Pendidikan, University of Arkansas.
- Cohen & Hill. 2001. Learning policy: When state education reform works. New Haven, CT: Yale University Press.
- DuFour, Eaker & Many. 2006. Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work. Solution Tree, Bloomington, IN.
- Elmore. 2000. Building a new structure for school leadership. Washington, DC: The Albert Shanker Institute.
- Gordon. 2005. The Effect of Distributed Leadership on Student Achievement. PhD Dissertation. New Britain. Central Connecticut State University.
- Hermann. 2016. The Principal's Role; Distributed Leadership. Tesis Dr. Fal. Fakulti Pendidikan. Georgia Southern University, Statesboro, Georgia.
- Hester Hulpia, Geert Devos & Hilde Van Keer. 2011. The Relation Between School Leadership From a Distributed Perspective and Teachers' Organizational Commitment. *Examining the Source of the Leadership Function*, 47(5), pp728-771.
- Hord. 2004. Learning Together, Leading Together: Changing Schools Through Professional Learning Communities. New York: Teachers College Press and Alexandria, VA: ASCD.
- Jamallulail, Aida, Surayati dan Md Fuad. 2013. The Relationship between Headteachers' Distributed Leadership Practices and Teachers' Motivation in National Primary Schools. *Asian Social Science*, 9(16), pp161-167.
- Jennifer Kelly & Sabre Cherkowski. 2015. Collaboration, Collegiality, and Collective Reflection: A Case Study of Professional Development For Teachers. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 169, pp1-27.
- Joseph Flessa. 2009. Educational Micropolitics and Distributed Leadership. *Peabody Journal of Education*, 84, pp331-349.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. 2013. Komuniti Pembelajaran Profesional (PLC). Putrajaya: Bahagian Pendidikan Guru.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. 2013. *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.

- Kristy Ann East. 2015. A Study of Professional Learning Communities: Characteristics of Implementation and Perceived Effectiveness in Improvement Schools in West Virginia. Tesis Dr. Fal. Pendidikan, Marshall University.
- Lashway. 2003. Distributed leadership. ERIC Clearinghouse on Educational.
- Marlia Jamail & Yahya Don. Praktis Kepimpinan Distributif Dan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Kohort Generasi Guru. International Seminar on Generating Knowledge Through Research Kali Ke-1, 275-286. Universiti Utara Malaysia
- McBeth. 2008. The distributed leadership toolbox: Essential practices for successful schools. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Meng Tian, Mika Risku & Kaija Collin. 2015. A meta-analysis of distributed leadership from 2002 to 2013: Theory development, empirical evidence and future research focus. *Educational Management Administration & Leadership*, pp1–19.
- Mohd Faiz, Muhamad Rozaimi Ramle & Jamal. 2016. Konsep kolaborasi dalam komuniti pembelajaran profesional: Satu tinjauan dari perspektif Islam. *Malaysian Journal of Society and Space*, 12 (10), pp1 – 9.
- Rebecca Duncombe & Kathleen M. Armour. 2014. Collaborative Professional Learning: from theory to practice. *Journal of In-service Education*, 30(1), pp141-166.
- Spillane, Halverson & Diamond. 2004. Towards a theory of leadership practice: a distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), pp3–34.
- Yusof Boon & Yahzanon Tahir. 2013. Kepimpinan tersebar dan hubungannya dengan tekanan dan komitmen kerja. Johor: Universiti Teknologi Malaysia
- Zuraidah & Muhammad Faizal. 2014. Professional Learning Community (PLC) in Secondary Schools Community in Malaysia. *Journal of Education and Learning*, 8 (3), pp227-248.
- Zuraidah Juliana, Yahya Don & Siti Noor. 2016. Pengaruh Kepimpinan Distributif terhadap Pengurusan Konflik dalam Kalangan Pemimpin Sekolah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 41(2).