



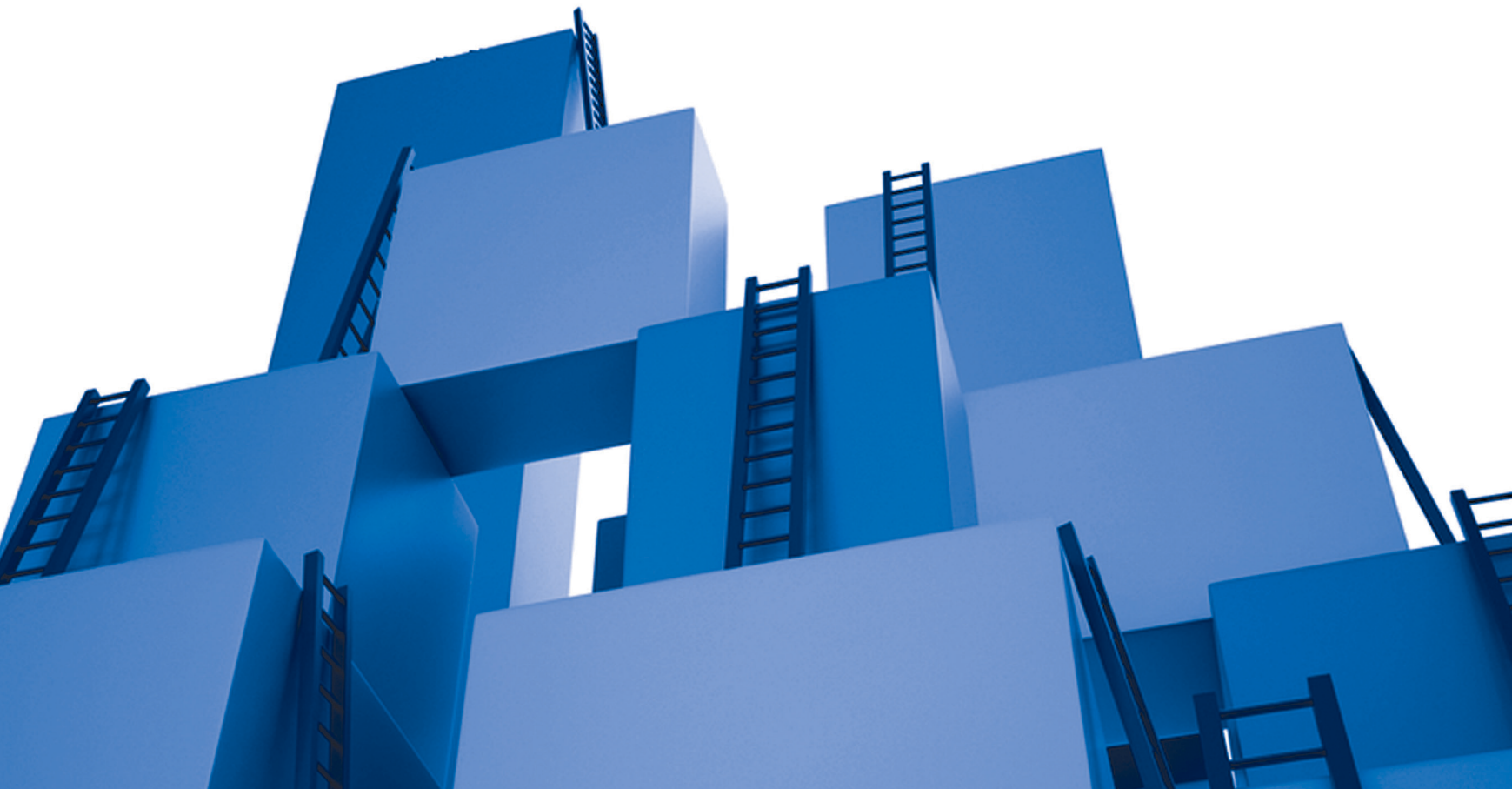
KEMENTERIAN
PENDIDIKAN
MALAYSIA

PELAN PEMBANGUNAN PROFESIONALISME BERTERUSAN

(Guru dan Pemimpin Sekolah)

KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

Edisi 2014





Grafik menggambarkan susunan kiub secara menegak dan pada setiap aras kiub (kiub ilmu) terdapat tangga-tangga yang diletakkan untuk proses memanjat atau mendaki kiub-kiub berkenaan.

Konsep grafik berkenaan selari dengan usaha guru untuk meningkatkan profesionalisme secara berterusan agar lebih kompeten dalam melaksanakan tugas dan peranan mereka sebagai pendidik.

Diterbitkan oleh:
Kementerian Pendidikan Malaysia
Blok E8, Kompleks E
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62604 Putrajaya, Malaysia
Tel: 03 - 8884 1144
Faks: 03 - 8889 3507
www.moe.gov.my

Hakcipta
© Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia

ISBN 978-983-9264-17-3



Sebarang kandungan tidak boleh diubah, disalin, diedar, dihantar semula, disiarkan, dipamerkan, diterbitkan, dipindah, dijual atau diuruskan bagi tujuan komersil dalam apa jua bentuk sekalipun tanpa mendapat kebenaran secara bertulis yang jelas terlebih dahulu daripada pihak penerbit Kementerian Pendidikan Malaysia.

Cetakan Pertama 2014

Rekabentuk oleh: Point Network (001473893-A)

PENASIHAT

Pengarah Bahagian Pendidikan Guru

SIDANG EDITOR

Sukeman bin Suradi
(Bahagian Pendidikan Guru)

Rosnarizah binti Abdul Halim
(Bahagian Pendidikan Guru)

Dr. Razianna binti Abdul Rahman
(Bahagian Pendidikan Guru)

Dr. Norlida binti Ab Wahab
(Bahagian Pendidikan Guru)

Razlee bin Mohamad
(Bahagian Pendidikan Guru)

Faizulizami binti Osmin
(Bahagian Pendidikan Guru)

Dr. Mahanom binti Mat Sam
(Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti)

Dr. Ahmad Masrizal bin Muhammad
(Institut Aminuddin Baki)

Siti Anidah binti Mahadi
(Institut Aminuddin Baki)

Nur Fakhriyyah El-Emin binti Muhandi
(Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan)

Sofiah binti Daud
(Bahagian Pembangunan dan Penilaian Kompetensi)

Prof. Madya Muhammad Kamarul Kabilan bin Abdullah
(Universiti Sains Malaysia)



**“TRANSFORMASI MINDA DAN JIWA
ADALAH PENGGERAK TRANSFORMASI...”**

**- TAN SRI DATO' HJ MUHYIDDIN BIN HJ MOHD YASSIN
PERUTUSAN TAHUN BAHARU 2014**

TIMBALAN PERDANA MENTERI MERANGKAP MENTERI PENDIDIKAN

KATA ALU-ALUAN



Bismillahirrahmanirrahim
Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, salam sejahtera dan salam 1Malaysia

Perkembangan pesat pada peringkat global dalam bidang pendidikan memberikan impak yang tinggi kepada daya saing negara. Bagi merealisasikan hasrat menjadi negara maju berpendapatan tinggi, negara memerlukan tenaga kerja yang mampu bersaing secara kompetitif dalam negara dan pada peringkat global. Keperluan menghasilkan tenaga kerja ini merupakan tanggungjawab warga pendidik. Oleh itu, warga pendidik perlu mengubah cara berfikir, sikap, persepsi dan budaya kerja selaras dengan peranan fasilitator pembelajaran abad ke-21.

Matlamat Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) adalah untuk berada dalam kelompok negara berpencapaian tinggi dalam bidang pendidikan. Hasrat ini hanya boleh dicapai sekiranya kualiti guru Malaysia setanding dengan kualiti guru di negara yang berjaya menghasilkan murid yang berpemikiran aras tinggi, memiliki kemahiran insaniah dan memenuhi ciri-ciri modal insan yang menepati keperluan pasaran tenaga kerja semasa dan masa hadapan.

KPM sedang dan akan terus menyahut cabaran ini dengan mengupayakan guru dan pemimpin pendidikan untuk membangunkan kompetensi dan kepakaran mereka agar dapat melaksanakan amanah sebagai penggerak utama transformasi pendidikan. Jesteru, amalan pembangunan profesionalisme keguruan perlu ditransformasikan. Sistem pendidikan yang terbaik di dunia menunjukkan amalan pembangunan profesionalisme berterusan lebih berkesan jika diterajui oleh pendidik sendiri berbanding dengan yang disedia dan didorong oleh organisasi. Prinsip ini, menjadi asas Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan yang dibangunkan sebagai panduan utama untuk perancangan dan pelaksanaan pembangunan profesionalisme berterusan.

Warga pendidik hendaklah menyedari bahawa pembangunan profesionalisme bukan suatu pilihan tetapi keperluan yang mesti dipenuhi untuk kekal relevan sebagai pendidik profesional yang memberikan impak terhadap keberhasilan murid yang akan menyumbang kepada kemajuan negara.



TAN SRI DATO' HAJI MUHYIDDIN BIN HAJI MOHD YASSIN

KETUA SETIAUSAHA KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

KATA ALU-ALUAN



Bismillahirrahmanirrahim
Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, salam sejahtera dan salam 1Malaysia

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 bertujuan meningkatkan kualiti pendidikan negara secara menyeluruh. Setiap tahun kerajaan memperuntukan peratusan yang besar daripada perbelanjaan persekutuan untuk pendidikan. Ini membuktikan kerajaan begitu serius untuk menghasilkan modal insan bertaraf dunia.

Warga pendidik adalah barisan hadapan yang menjadi agen utama transformasi pendidikan negara. Pembangunan kompetensi mereka menjadi keutamaan kementerian dan perlu dilaksanakan dengan berkesan. Pemimpin dan pengamal pendidikan di pelbagai peringkat mampu memberikan nilai tambah kepada keberhasilan murid. Prinsip akauntabiliti dan ketelusan perlu diamalkan pada setiap masa bagi memastikan peruntukan yang diberikan dalam pelaksanaan aktiviti pembangunan profesionalisme dapat dibelanjakan untuk mencapai objektif yang ditetapkan. Perancangan, pelaksanaan, pemantauan dan penilaian latihan secara komprehensif perlu ditangani dengan bijak untuk memastikan pulangan pelaburan yang maksimum.

Kementerian sentiasa mengutamakan program yang dapat membangunkan kemahiran, kecekapan dan potensi setiap guru. Kecemerlangan penyampaian perkhidmatan adalah bukti terhadap pelaburan kerajaan. Maka, latihan pembangunan profesionalisme keguruan adalah antara program yang perlu diberi keutamaan sebagai pelaksana Dasar Pendidikan Negara.

Saya berharap Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan ini mampu dihayati oleh semua warga pendidik demi meningkatkan lagi kualiti kepimpinan sekolah, pengajaran dan pembelajaran selaras dengan aspirasi yang terkandung dalam PPPM.



TAN SRI DR MADINAH BINTI MOHAMAD

KETUA PENGARAH PELAJARAN MALAYSIA

KATA ALU-ALUAN



Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, salam sejahtera dan salam 1Malaysia

Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) adalah agenda utama KPM kerana guru berkualiti merupakan nadi kepada kejayaan pelaksanaan Dasar Pendidikan Negara yang mempunyai kaitan secara langsung dengan keberhasilan murid. Guru perlu secara berterusan sepanjang tempoh perkhidmatan melengkapkan dan dilengkapi dengan ciri-ciri pendidik profesional abad ke-21 bagi memastikan mereka kekal relevan dan efektif dalam ekosistem pendidikan yang dinamik, mencabar dan sentiasa menuntut keberhasilan murid yang holistik serta menepati kualiti global.

Guru dan pemimpin sekolah hendaklah bertanggungjawab terhadap pembangunan profesionalisme sendiri selaras dengan prinsip pembelajaran sepanjang hayat dan terarah sendiri. PPB perlu dilaksanakan secara tekak, berfokus dan menyeluruh ke arah membangunkan guru dari segi intelek, emosi dan jasmani agar mempunyai watak profesional yang unggul. Pembangunan profesionalisme keguruan hendaklah sentiasa bergerak seiring dengan keperluan pengetahuan dan kemahiran masa depan yang belum terjangkau. Kejayaan transformasi amalam PPB akan menjamin guru menjadi lebih efektif dan berdaya saing sebagai peneraju perubahan.

Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPPB) disediakan sebagai rujukan bagi memudahkan guru menentukan hala tuju pembangunan profesionalisme sendiri sepanjang tempoh perkhidmatan yang selaras dengan hasrat Anjakan Keempat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025.

Saya ingin menegaskan bahawa akauntabiliti untuk pembangunan profesionalisme merupakan tanggungjawab semua pendidik profesional. Saya menyeru agar semua pihak melaksanakan tanggungjawab ini secara berterusan.

Sekian, terima kasih.



DATU' SRI DR. KHAIR BIN MOHAMAD YUSOF

PENGARAH BAHAGIAN PENDIDIKAN GURU

KATA ALU-ALUAN



Bismillahirrahmanirrahim

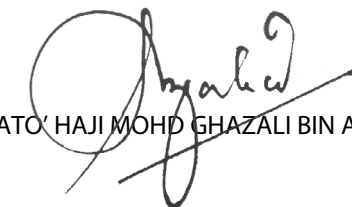
Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, salam sejahtera dan salam 1Malaysia

Keberkesanan program Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) adalah faktor utama yang menentukan kualiti penyampaian pengajaran dan pembelajaran serta perkhidmatan bagi memenuhi aspirasi murid sebagaimana yang dihasratkan dalam PPPM. Keberhasilan murid merupakan kayu ukur dalam menilai keberkesanan program pembangunan profesionalisme yang diikuti oleh guru dan pemimpin sekolah. Bagi memastikan perkara tersebut, maka program PPB yang dilaksanakan perlu memberi impak kepada keberhasilan murid.

Program PPB perlu dirancang secara strategik dengan memberi fokus kepada latihan berasaskan sekolah/organisasi setempat dengan menggunakan pendekatan yang terkini dan berkesan. Guru dan pemimpin sekolah mempunyai autonomi untuk merancang aktiviti pembangunan profesionalisme mengikut keperluan masing-masing selari dengan aspirasi negara.

Bagi menjamin kualiti dan keberkesanan pelaksanaan program PPB, pemantauan, penilaian berterusan perlu diberi perhatian. Mekanisme pemantauan dan penilaian yang sistematik perlu dilaksanakan melalui kajian keberkesanan dan kajian impak program bagi mendapat maklum balas yang komprehensif untuk penambahbaikan dan inovasi.

Semua pihak yang terlibat dengan program PBB seharusnya berakauntabiliti terhadap keberkesanan program yang dirancang dan dilaksanakan. Sebagai Bahagian yang diberi tanggungjawab untuk menerajui program pembangunan profesionalisme KPM, saya berharap pelbagai pihak di peringkat KPM, JPN, PPD dan sekolah memberi keutamaan kepada kejayaan program pembangunan profesionalisme keguruan supaya hasrat PPB tercapai.



DATU' HAJI MOHD. GHAZALI BIN AB RAHMAN

KANDUNGAN

	SINGKATAN	12
1	PENGENALAN	14
2	TRANSFORMASI AMALAN PEMBANGUNAN PROFESIONALISME BERTERUSAN	15
3	PEMBANGUNAN PROFESIONALISME BERTERUSAN (PPB)	17
	Takrifan	17
	Matlamat	17
	Kompetensi Profesional	17
	Perincian Dimensi Kompetensi Profesional	18
	Atribut yang Dihasratkan	20
	Peranan dan Tanggungjawab	20
	Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB)	23
	Fasa Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB)	23
	Kepentingan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB)	25
4	PELAKSANAAN PEMBANGUNAN PROFESIONALISME BERTERUSAN (PPB)	26
	Analisis Keperluan Latihan (<i>Training Need Analysis-TNA</i>)	27
	Inisiatif Kendiri	27
	Inisiatif Individu	27
	Inisiatif Berasaskan Sekolah	28
	Inisiatif Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM)	28
	Tempoh, Tatacara dan Dokumentasi PPB	28
	Tempoh Menghadiri PPB	28
	Tatacara Mengikuti PPB	29
	Dokumentasi PPB	30
	Kepentingan Dokumentasi PPB	31
	Penilaian Keberkesanan Aktiviti PPB	31
5	AKTIVITI PPB	32
	Komuniti Pembelajaran Profesional (<i>Professional Learning Community - PLC</i>)	33
	Portal e-Guru	33
	Wacana Ilmu	34
	Penyelidikan	34
	Penulisan dan Pengkaryaan	34
	Lawatan Penanda Aras	34
	Ulasan Buku	34
	Inovasi	35

KANDUNGAN

	<i>Coaching and Mentoring</i>	35
	Bengkel	35
	Peningkatan Akademik	35
	Kursus	36
	Aktiviti PPB Lain	36
6	KEBERKESANAN PELAKSANAAN PPB	39
	Faktor Kritikal Kejayaan PPB	39
	Rumusan	39
	KIT PEMBANGUNAN PROFESIONAL BERTERUSAN	41
	Kaedah Menggunakan Kit PPB	42
	Langkah 1 - Refleksi	43
	Langkah 2 - Keperluan Latihan PPB Saya	45
	Langkah 3 - Membuat Perancangan Mengikuti PPB	50
	Langkah 4 - Log Aktiviti PPB	52
	Langkah 5 - Kajian Semula, Penilaian dan Perkongsian	53
	Langkah 6 - Membangunkan Portfolio Profesional	55
	SOALAN LAZIM	57
	GLOSARI	59
	STANDARD PENDIDIKAN SEDIA ADA	61
	PEKELILING/SURAT SIARAN BERKAITAN	62
	TATACARA PERMOHONAN AKTIVITI PPB	64
	RUJUKAN	69
	PENGHARGAAN	70
	SENARAI RAJAH	
	Rajah 1: Hasrat Amalan Pembangunan Profesionalisme Berterusan 2013 – 2025	15
	Rajah 2: Perincian Transformasi Amalan Pembangunan Profesionalisme Berterusan	16
	Rajah 3: Dimensi Kompetensi Profesional	17
	Rajah 4: Atribut Guru dan Pemimpin Sekolah	20
	Rajah 5: Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan	23
	Rajah 6: Fasa Pembangunan Profesionalisme Berterusan	24
	Rajah 7: Kerangka Konsep Pelaksanaan PPB	26
	Rajah 8: Kitaran Pembangunan Profesionalisme Berterusan	41
	SENARAI JADUAL	
	Jadual 1: Perincian Dimensi Kompetensi	18
	Jadual 2: Perincian Peranan dan Tanggungjawab Guru dan Pemimpin Sekolah	21

SINGKATAN

CTH	Contoh
FUFT	<i>Follow Up Follow Through</i>
iNSYT	<i>IAB Integrated System (Sistem Aplikasi Bersepadu IAB)</i>
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam
LDP	Latihan Dalam Perkhidmatan
MQA	<i>Malaysian Qualification Agency</i>
NPQEL	<i>National Professional Qualification for Educational Leaders</i>
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
PBPPP	Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan
PdP	Pengajaran dan Pembelajaran
PLC	<i>Professional Learning Community</i>
PPB	Pembangunan Profesionalisme Berterusan
PPP	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan
PPPB	Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
PPGB	Program Pembangunan Guru Baharu
SIPartner+	<i>School Improvement Partners</i>
SISC+	<i>School Improvement Specialist Coach</i>
SPLKPM	Sistem Pengurusan Latihan Kementerian Pendidikan Malaysia Secara Elektronik
TALIS	<i>Teaching and Learning International Survey</i>



**“BUDAYA KECEMERLANGAN PROFESIONAL
BERASASKAN TELADAN RAKAN SETUGAS”**

- PPPM 2013 - 2025

1 PENGENALAN

Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPPB) dibangunkan bagi melengkapi usaha-usaha pembangunan profesionalisme kepada guru dan pemimpin sekolah. Aktiviti pembangunan profesionalisme sedia ada yang dikenali sebagai Latihan Dalam Perkhidmatan (LADAP/LDP) dan Latihan Pembangunan Staf (LPS) akan dimantapkan seiring dengan amalan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB). PPPB bertujuan mentransformasikan amalan PPB bagi meningkatkan kualiti guru dan pemimpin sekolah serta memperkasa profesion keguruan.

Guru dan pemimpin sekolah yang kompeten dan berkualiti adalah faktor penentu kepada keberhasilan murid. Guru yang kompeten dapat meningkatkan kualiti pembelajaran murid manakala Pengetua/Guru Besar yang kompeten dapat mengurus pembelajaran, mewujudkan persekitaran pembelajaran yang kondusif dan membimbing guru bagi meningkatkan kualiti pembelajaran murid. Kompetensi dan kualiti guru dan pemimpin sekolah dapat ditingkatkan melalui pelibatan secara formal dan tidak formal dalam aktiviti PPB.

Pelan ini mengandungi dua bahagian. Bahagian pertama menjelaskan transformasi amalan dan pelaksanaan PPB. Bahagian kedua pula mengandungi kit PPB yang mencadangkan strategi pelaksanaan PPB yang boleh digunakan oleh guru dan pemimpin sekolah.

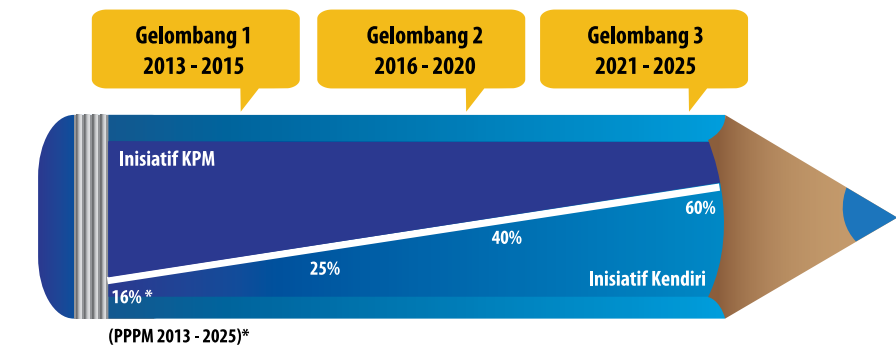
2 TRANSFORMASI AMALAN PEMBANGUNAN PROFESIONALISME BERTERUSAN

Pada masa kini, pelaksanaan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) kebanyakannya berpusat, seragam (*standardized*) dan dilaksanakan secara preskriptif dan pelataan (*cascading*). Guru dan pemimpin sekolah menghadiri kursus yang dirancang oleh pihak pengurusan KPM dan kemudian melaksanakan latihan dalaman kepada rakan setugas yang lain secara formal atau tidak formal. Amalan sebegini didapati lebih sesuai untuk memenuhi keperluan organisasi peringkat pusat.

Pada abad ke-21, amalan PPB secara inisiatif sendiri mula mendapat perhatian bidang pendidikan. PPB secara inisiatif sendiri merujuk aktiviti PPB yang dihadiri oleh guru dan pemimpin sekolah atas inisiatif dan keperluan profesional individu atau inisiatif sekolah. Pada peringkat antarabangsa, amalan sebegini diberi keutamaan khususnya di negara *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD). Negara seperti Finland, Australia, Amerika Syarikat, United Kingdom, Korea Selatan dan Jepun lebih menekankan PPB berasaskan inisiatif sendiri yang mengambil kira keperluan individu dan sekolah (OECD, 2008). Dapatan kajian antarabangsa yang dipetik daripada *Institute For Learning UK* (2009) memperlihatkan keberkesanan amalan PPB inisiatif sendiri terhadap aktiviti pengajaran dan pembelajaran (PdP) di bilik darjah.

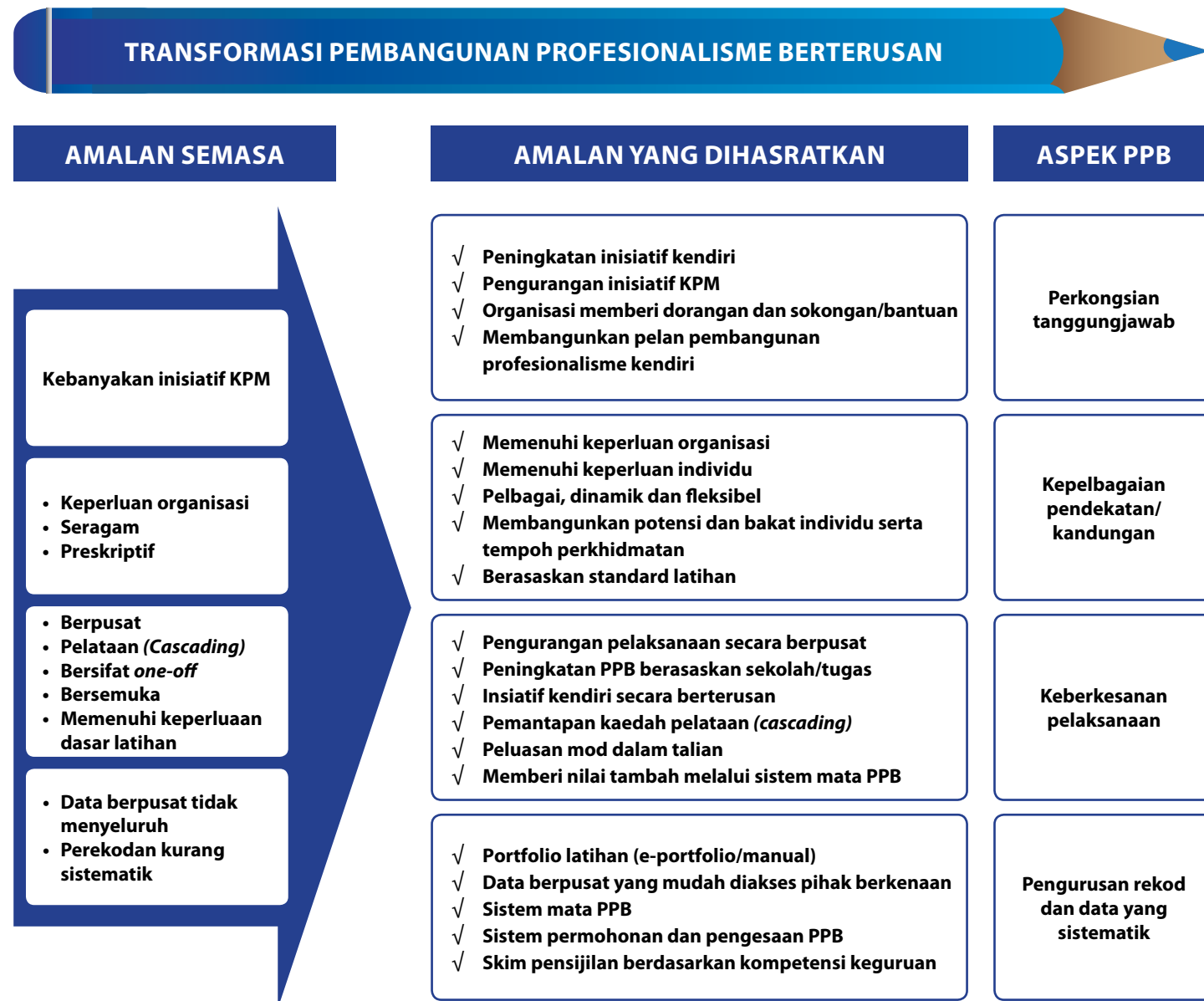
Dalam konteks negara kita, amalan PPB merangkumi kedua-dua inisiatif, iaitu inisiatif sendiri dan inisiatif Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Walau bagaimanapun, pada masa kini kebanyakan aktiviti adalah atas inisiatif KPM. Oleh itu, KPM berhasrat untuk mentransformasikan amalan PPB dengan meningkatkan PPB inisiatif sendiri.

Transformasi ini adalah untuk mengupayakan dan memberikan autonomi kepada guru dan pemimpin sekolah bagi meningkatkan kebertanggungjawaban dan akauntabiliti terhadap pembangunan profesionalisme sendiri. Menurut Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (Pendidikan PraSekolah hingga Lepas Menengah) amalan PPB inisiatif sendiri yang berasaskan sekolah pada masa kini berada pada tahap 16 peratus. KPM beriltizam untuk meningkatkan pelaksanaan PPB inisiatif sendiri dalam tiga gelombang melalui dorongan, sokongan dan bantuan yang diperlukan oleh guru dan pemimpin sekolah. Menjelang tahun 2025, KPM menyasarkan inisiatif sendiri berasaskan sekolah akan meningkat sehingga 60 peratus. Pada masa yang sama aktiviti PPB inisiatif KPM akan diteruskan seperti yang digambarkan dalam Rajah 1.



Rajah 1: Hasrat Amalan Pembangunan Profesionalisme Berterusan 2013 – 2025.

Transformasi amalan PPB akan melibatkan empat aspek utama, iaitu perkongsian tanggungjawab, kepelbagaian pendekatan/kandungan, keberkesanan pelaksanaan serta pengurusan rekod dan data yang sistematik. Transformasi amalan PPB diperincikan seperti dalam Rajah 2.



Rajah 2: Perincian Transformasi Amalan Pembangunan Profesionalisme Berterusan.

3 PEMBANGUNAN PROFESIONALISME BERTERUSAN (PPB)

Perubahan pesat dalam bidang pendidikan serta gelombang globalisasi menuntut guru dan pemimpin sekolah secara berterusan melengkapkan diri dengan nilai profesional, pengetahuan dan kemahiran terkini. Latihan asas dan kelayakan akademik serta pengalaman kerja sedia ada masih tidak mencukupi untuk menyediakan kompetensi yang bersesuaian bagi menghadapi dan menepahi cabaran pendidikan abad ke-21.

Pembangunan profesionalisme perlu dilaksanakan secara berterusan selaras dengan konsep pembelajaran sepanjang hayat bagi memastikan kelestarian kualiti guru dan membudayakan kecemerlangan profesional berasaskan teladan rakan setugas.

Takrifan

PPB ditakrifkan sebagai pengalaman pembelajaran guru dan pemimpin sekolah melalui pelibatan secara formal dan tidak formal dalam pelbagai aktiviti PPB sepanjang kerjaya untuk peningkatan pengetahuan, kemahiran, kepakaran dan amalan nilai serta ciri-ciri profesional yang berkaitan bagi meningkatkan kualiti pendidikan untuk memenuhi keperluan pendidikan abad ke-21.

Matlamat

Matlamat PPB adalah untuk membangunkan kompetensi profesional ke arah memantapkan atribut yang dihasratkan agar guru dan pemimpin sekolah dapat melaksanakan peranan dan tanggungjawab menyampaikan perkhidmatan dengan lebih berkesan dan cemerlang secara berterusan. Hal ini penting bagi melahirkan modal insan yang holistik selaras dengan hasrat Falsafah Pendidikan Kebangsaan.

Kompetensi Profesional



Rajah 3: Dimensi Kompetensi Profesional.

Pembangunan kompetensi profesional, melibatkan dimensi nilai profesional, pengetahuan dan kemahiran seperti dalam Rajah 3. Sepanjang tempoh perkhidmatan guru dan pemimpin sekolah perlu memperoleh, menguasai pengetahuan dan kemahiran baharu serta meningkatkan amalan nilai profesional. Nilai profesional menjadi tunjang pembangunan sendiri kerana nilai merupakan unsur kritikal untuk memupuk dan memantapkan jiwa guru dan pemimpin sekolah sebagai pendidik. Guru dan pemimpin sekolah yang berjiwa pendidik akan sentiasa menjunjung etika keguruan dan mempunyai integriti profesional yang tinggi dalam melaksanakan tanggungjawabnya untuk meningkatkan keberhasilan murid.

Seiring dengan amalan nilai profesional, guru dan pemimpin sekolah hendaklah memperluas, mendalami, dan meningkatkan penguasaan pengetahuan dan kemahiran sedia ada serta baharu sehingga tahap tinggi selaras dengan tugas dan tanggungjawab.

Penguasaan kompetensi ini bertujuan agar guru dapat memberikan penekanan kepada amalan pedagogi terbaik dalam bilik darjah bagi memastikan PdP dilaksanakan secara inovatif, menyeronokkan dan berkesan. Bagi pemimpin sekolah, penekanan adalah kepada pengukuhan dan pemantapan amalan kepimpinan dan pengurusan pendidikan dalam organisasi masing-masing.

Kompetensi guru memberikan fokus kepada pelaksanaan PdP, manakala kompetensi pemimpin sekolah pula memberikan fokus kepada kepimpinan pendidikan.

Perincian Dimensi Kompetensi Profesional

Dimensi kompetensi profesional bagi guru dan pemimpin sekolah dibangunkan berasaskan Standard Guru Malaysia (SGM), Nilai Perkhidmatan Awam, Tonggak 12, Pelan Integriti Nasional dan Nilai Murni Pendidikan. Perincian dimensi kompetensi profesional adalah seperti dalam Jadual 1.

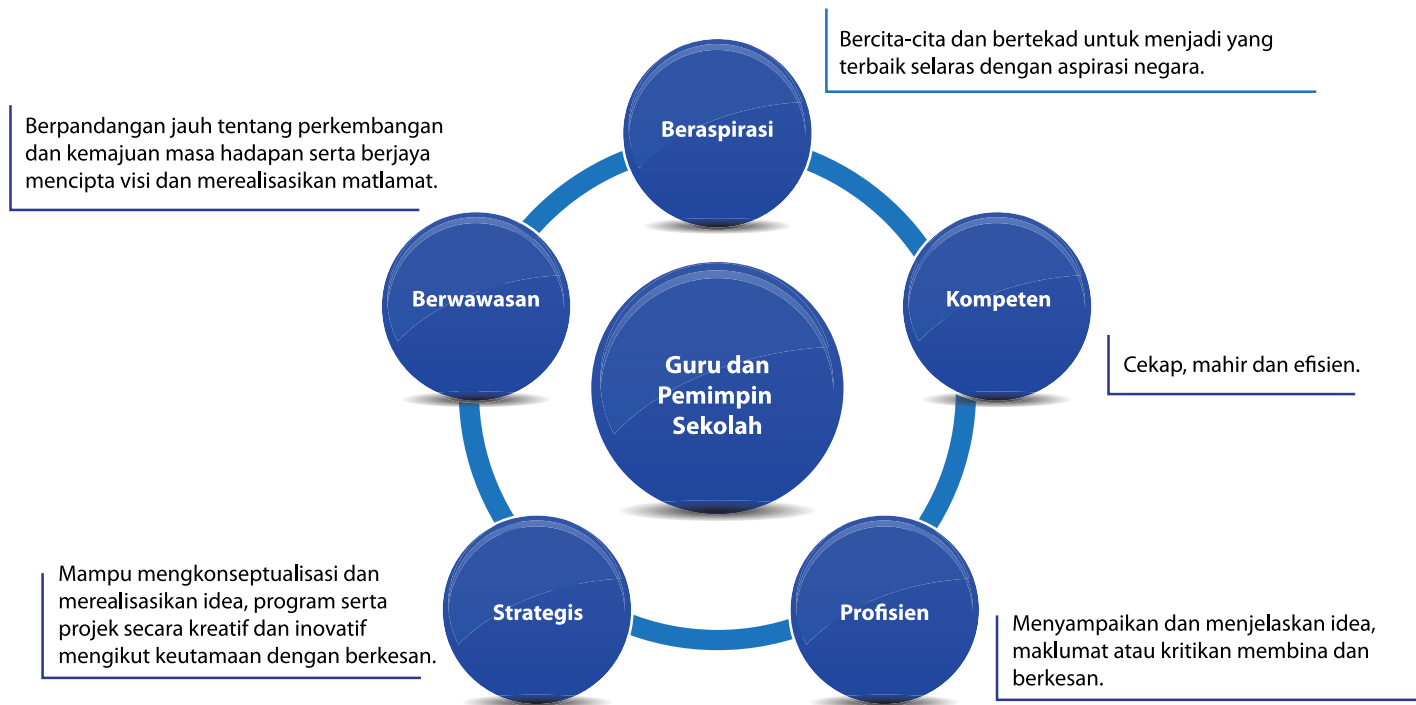
Jadual 1: Perincian Dimensi Kompetensi.

DIMENSI	GURU (PdP)	PEMIMPIN SEKOLAH (Kepimpinan Pendidikan)
NILAI PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketuhanan <ul style="list-style-type: none"> • Bersyukur 2. Penyayang <ul style="list-style-type: none"> • Ikhlas • Bertimbang rasa • Berbudi bahasa • Empati 3. Integriti <ul style="list-style-type: none"> • Amanah • Berakuntabiliti • Adil 4. Efisien <ul style="list-style-type: none"> • Berilmu • Kreatif, kritis dan inovatif • Ketepatan • Interpersonal dan intrapersonal • Berdaya tahan • Berdaya usaha 5. Kecintaan terhadap profesion <ul style="list-style-type: none"> • Imej keguruan • Kualiti keguruan 6. Patriotisme dan tanggungjawab sosial <ul style="list-style-type: none"> • Pengorbanan untuk negara • Toleransi sosial 	

DIMENSI	GURU (PdP)	PEMIMPIN SEKOLAH (Kepimpinan Pendidikan)
PENGETAHUAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kandungan mata pelajaran 2. Ilmu pendidikan, pedagogi dan psikologi 3. Kurikulum dan kokurikulum 4. Pentaksiran dan penilaian 5. TMK untuk pendidikan 6. Dasar-dasar dan hala tuju kerajaan 7. Pekeliling dan peraturan pendidikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengurusan pendidikan 2. Kepimpinan (cth. Instruksional, Transformasi dan lain-lain) 3. Pengurusan perubahan dan inovasi 4. Tadbir urus 5. Aplikasi TMK 6. Dasar-dasar dan hala tuju kerajaan 7. Pekeliling dan peraturan 8. Sumber dan operasi 9. Hubungan sesama manusia 10. Keberkesanan sendiri
KEMAHIRAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menterjemahkan dasar/pekeliling atau peraturan dalam amalan PdP 2. Merancang pengajaran dan pembelajaran mengikut mata pelajaran 3. Menyampaikan pengajaran dan pembelajaran mengikut mata pelajaran 4. Mentaksir dan menilai 5. Mengurus kelas dan murid 6. Menggunakan TMK untuk pengajaran dan pembelajaran 7. Kepimpinan pengajaran dan pembelajaran 8. Melaksanakan kajian tindakan 9. Hubungan sesama manusia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menterjemahkan dasar/pekeliling atau peraturan dalam kepimpinan 2. Pembangunan kapasiti 3. Pengurusan perubahan 4. Membuat keputusan strategik 5. <i>Coaching</i> dan <i>mentoring</i> 6. Pengurusan prestasi 7. Menggunakan TMK untuk pengurusan 8. Hubungan sesama manusia 9. Pembangunan fizikal dan aset 10. Menyelesaikan masalah 11. Membuat penambahbaikan sekolah 12. Kreativiti dan inovasi 13. Pengurusan kewangan 14. Komunikasi 15. Kerja sepasukan

Atribut yang Dihasratkan

Pembangunan kompetensi profesional akan memantapkan atribut yang dihasratkan dalam kalangan guru dan pemimpin sekolah seperti yang berikut:



Rajah 4: Atribut Guru dan Pemimpin Sekolah.

Peranan dan Tanggungjawab

Guru dan pemimpin sekolah yang memiliki kelima-lima atribut dapat melaksanakan peranan dan tanggungjawab sepenuhnya bagi meningkatkan produktiviti, inovasi serta menjadi suri teladan yang profesional. Peranan dan tanggungjawab utama guru dan pemimpin sekolah sepanjang tempoh perkhidmatan adalah sebagai pelaksana, penggerak, pembimbing dan mentor, peneraju perubahan, pemikir strategik dan pemikir holistik. Peranan dan tanggungjawab ini mestilah disesuaikan dengan hierarki jawatan dan peningkatan pengalaman kerja. Perincian peranan dan tanggungjawab guru dan pemimpin sekolah adalah berasaskan aspirasi guru dan pemimpin yang dihasratkan oleh Jabatan Perdana Menteri (*Teachers Lab: World Class Lab Report 31 May 2012 - tidak diterbitkan*) seperti yang dinyatakan dalam Jadual 2.

Jadual 2: Perincian Peranan dan Tanggungjawab

GURU (PdP)	PEMIMPIN SEKOLAH (Kepimpinan Pendidikan)
Pemikir Holistik	
<ul style="list-style-type: none"> Berfikir secara makro dan menyeluruh. Berotoriti profesional serta kreatif dan inovatif. Strategis dan berwawasan. Mempunyai pelbagai ilmu dan kemahiran berkaitan PdP. Memimpin dan membudayakan komuniti pembelajaran. 	<ul style="list-style-type: none"> Berfikir secara bersistem, menganalisis situasi secara menyeluruh dengan mengambil kira semua faktor dan melaksanakan alternatif yang kreatif, inovatif dan komprehensif. Memainkan peranan sebagai konsultan kepada rakan pemimpin atau yang dipimpin.
Pemikir Strategik	
<ul style="list-style-type: none"> Penyelesai masalah pelaksanaan dasar. Merangka strategi atau idea baharu dalam pelaksanaan PdP. Menghasilkan inovasi PdP. Menggerak komuniti pembelajaran. 	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan pendekatan yang strategik untuk menyelesaikan masalah secara kreatif dan inovatif. Berusaha memacu peningkatan pencapaian organisasi.
Peneraju Perubahan	
<ul style="list-style-type: none"> Peneraju dan penggerak perubahan berkaitan PdP. Mencetuskan kreativiti dan inovasi dalam PdP. Menilai hasil kajian/penyelidikan untuk penambahbaikan PdP. Meneraju pemuafakatan strategik. Membangunkan komuniti pembelajaran. 	<ul style="list-style-type: none"> Memimpin dan mengurus perubahan, di samping menjadi mentor dan pembimbing yang memiliki pelbagai kebolehan bagi menggerakkan ahli organisasi untuk mencipta sesuatu yang baharu bagi meningkatkan prestasi organisasi.

GURU
(PdP)

PEMIMPIN SEKOLAH
(Kepimpinan Pendidikan)

Pembimbing dan Mentor

- Pembimbing dan mentor dalam pelaksanaan PdP.
 - Merangka panduan/arahan/peraturan pelaksanaan PdP.
 - Mendorong, memantau, dan menilai PdP.
 - Membimbing pelaksanaan kajian/penyelidikan untuk penambahbaikan PdP.
 - Membimbing dan memudah cara pembangunan profesionalisme secara berterusan.
- Mampu menyelia dan membimbing.
 - Menjadi suri teladan.
 - Mendorong ahli organisasi melaksanakan tugas dengan berkesan.

Penggerak

- Penggerak kualiti PdP.
 - Memberikan inspirasi dan motivasi kepada rakan sejawatan.
 - Melaksanakan perkongsian ilmu dengan pihak berkaitan.
 - Membuat keputusan dalam pelaksanaan PdP.
 - Menggerakkan kajian/penyelidikan untuk penambahbaikan PdP.
- Penggerak sumber manusia dan organisasi ke arah pencapaian visi dan misi organisasi.

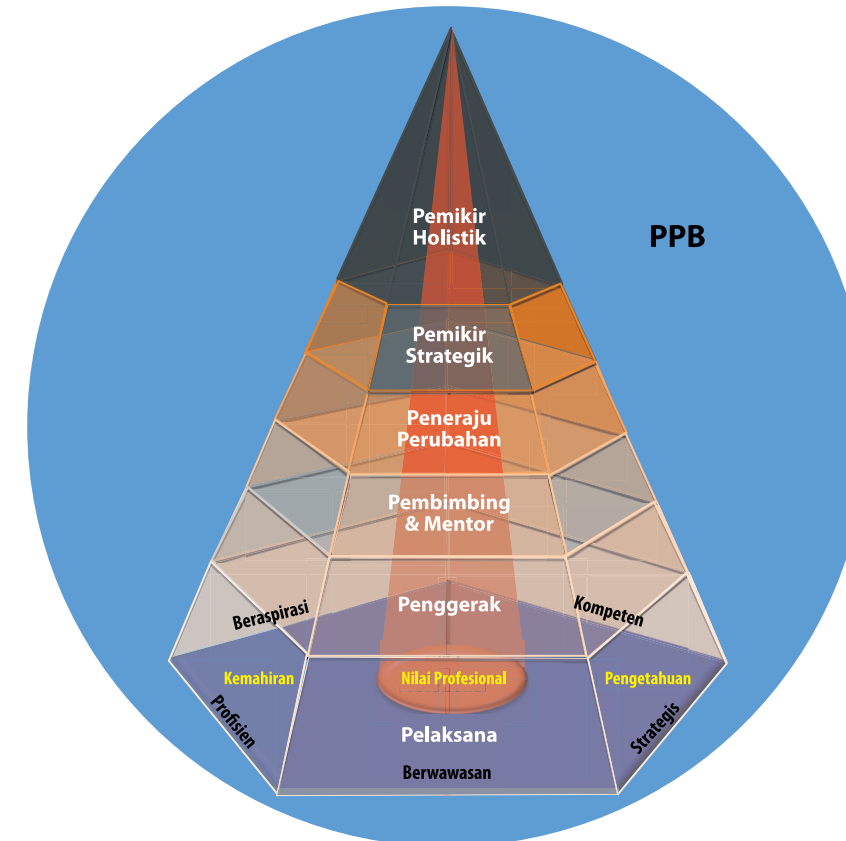
Pelaksana

- Pelaksana pengajaran berkesan dan fasilitator pembelajaran murid.
 - Melaksanakan kajian tindakan dan menggunakan hasil kajian untuk peningkatan PdP.
 - Menyelesaikan masalah PdP.
 - Mengamalkan nilai profesional.
 - Berkolaboratif dengan komuniti di dalam dan di luar sekolah.
- Pelaksana pengajaran berkesan dan fasilitator pembelajaran murid.
 - Melaksanakan kajian tindakan dan menggunakan hasil kajian untuk peningkatan PdP.
 - Menyelesaikan masalah PdP.
 - Mengamalkan nilai profesional.
 - Berkolaboratif dengan komuniti di dalam dan di luar sekolah.

Sumber: Ubah suai daripada konsep *Growth Oriented Training Development (GOTD)*, Latihan Berorientasikan Pertumbuhan untuk Pemimpin Pendidikan. (Khair bin Mohamad Yusof 2007)

Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan

Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PBB) adalah berasaskan tiga dimensi kompetensi, lima atribut dan enam peranan dan tanggungjawab guru dan pemimpin sekolah. Hal ini digambarkan seperti dalam Rajah 5.



Rajah 5: Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan.

- Guru dan pemimpin sekolah akan bermula sebagai pelaksana dan meningkat peranannya sehingga peringkat pemikir holistik.
- Pada setiap peringkat, guru dan pemimpin sekolah perlu mempunyai kompetensi dan atribut bersesuaian dengan peranannya.
- PPB perlu selari dengan peningkatan peranan dan pengalaman guru dan pemimpin sekolah untuk menjadikan mereka lebih mantap, berfokus, kreatif dan kritis serta jitu dalam menganalisis isu/ masalah, memberikan idea/ pandangan, membuat keputusan dan menyelesaikan masalah.

Fasa Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB)

PPB akan dibangunkan mengikut dua fasa, iaitu fasa permulaan dan fasa pembinaan kapasiti serta kepakaran secara berterusan sepanjang tempoh perkhidmatan.

Fasa permulaan bermula apabila guru mula dilantik dalam perkhidmatan pendidikan sehingga mendapat pengesahan jawatan. Matlamat fasa ini adalah untuk membentuk dan membangunkan guru sebagai guru yang kompeten dalam situasi sebenar. Dalam fasa ini, PPB yang akan diikuti oleh guru ialah Program Transformasi Minda (PTM) dan program pembangunan guru baharu. Mereka juga akan mengaplikasi pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi semasa latihan praperkhidmatan, mengasimilasikan diri dengan budaya (iklim dan etos) sekolah dan mempelajari serta mengamalkan etika perkhidmatan awam.

Fasa pembinaan kapasiti dan kepakaran bermula selepas guru disahkan dalam jawatan sehingga tamat tempoh perkhidmatan. Matlamat fasa ini adalah untuk membangunkan kompetensi sehingga mencapai tahap kepakaran dalam bidang PdP dan kepimpinan pendidikan. Dalam fasa ini, guru mengikuti pelbagai PPB yang berfokus kepada memperluas, mendalami dan mengukuhkan kepakaran amalan PdP. Manakala PPB bagi pemimpin sekolah, berfokus kepada membangunkan dan memperkasakan kemahiran kepimpinan instruksional serta kepimpinan transformasi. Guru dan pemimpin sekolah yang mengikuti PPB diharap dapat melaksanakan inovasi berdasarkan bidang tugas masing-masing. Fokus pembangunan profesionalisme berterusan bagi setiap fasa digambarkan dalam Rajah 6.

FASA PPB	FOKUS	CADANGAN AKTIVITI PPB INISIATIF KENDIRI		CADANGAN PPB INISIATIF KPM
		Individu	Berasaskan Sekolah	
Guru Pemimpin Sekolah PEMBINAAN KAPASITI DAN KEPAKARAN PERMULAAN	<ul style="list-style-type: none"> Kepakaran PdP/ instruksional/ transformasional Penghasilan inovasi 	<ul style="list-style-type: none"> Penyelidikan Penulisan dan Pengkaryaan Inovasi Wacana Ilmu sebagai Pembentang 	<ul style="list-style-type: none"> Komuniti Pembelajaran Profesional (PLC) Lawatan Penanda Aras Penyelidikan <i>Coaching and Mentoring</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kursus Pelengkap cth. <i>Advance Leadership Management</i> oleh INTAN Ulasan Buku (Bicara Profesional)
	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan kandungan pedagogi <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> Kepimpinan instruksional/ transformasional 	<ul style="list-style-type: none"> Ulasan Buku Portal e-Guru Peningkatan Akademik Penyelidikan (Kajian Tindakan) Penulisan dan Pengkaryaan Inovasi Kursus Bengkel 	<ul style="list-style-type: none"> Komuniti Pembelajaran Profesional (PLC) Lawatan Penanda Aras Portal e-Guru Penyelidikan (Kajian Tindakan) <i>Coaching and Mentoring</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kursus Pelengkap seperti <i>Executive Enhancement Course</i> oleh IAB Lawatan Penanda Aras Kursus Asas. cth NPQEL Peningkatan Akademik
	<ul style="list-style-type: none"> Aplikasi pengetahuan dan kemahiran Terjemah dasar berkaitan PdP Hubungkait teori dengan amalan PdP 	<ul style="list-style-type: none"> Bengkel Portal e-Guru Penyelidikan (Kajian Tindakan) 	<ul style="list-style-type: none"> Komuniti Pembelajaran Profesional (PLC) Portal e-Guru Penyelidikan (Kajian Tindakan) 	<ul style="list-style-type: none"> Kursus Asas. cth. PPGB dan PTM Kursus Keperluan Dasar/Khusus

Rajah 6: Fasa Pembangunan Profesionalisme Berterusan.

Keentingan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB)

PPB adalah penting bagi memastikan guru dan pemimpin sekolah kekal relevan sebagai pendidik profesional yang dapat meningkatkan kualiti pendidikan secara tekal dan berterusan ke arah pencapaian kualiti pendidikan setaraf negara berpencapaian tinggi dalam bidang pendidikan. Pelibatan guru dan pemimpin sekolah dalam aktiviti PPB akan dapat:

- meningkatkan keberhasilan murid bagi memenuhi keperluan pasaran tenaga kerja abad ke-21;
- memperoleh pengalaman baharu melalui aplikasi pengetahuan dan kemahiran yang terkini;
- meningkatkan prestasi dan produktiviti kerja yang memaksimumkan pulangan pelaburan;
- membangunkan kompetensi, potensi, bakat dan kualiti diri setaraf guru di negara berpencapaian tinggi dalam bidang pendidikan;
- meningkatkan kapasiti pembelajaran sendiri dan pembelajaran sepanjang hayat supaya dapat memberikan sumbangan secara berterusan dan berkesan; dan
- memenuhi kepuasan sendiri melalui peningkatan imej profesional dan kemajuan kerjaya.

4 PELAKSANAAN PEMBANGUNAN PROFESIONALISME BERTERUSAN (PPB)

Pelaksanaan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) merangkumi kaedah mengenal pasti aspek kompetensi yang perlu ditingkatkan bermula daripada analisis keperluan latihan sehingga memberikan impak kepada keberhasilan murid. Kerangka konsep pelaksanaan PPB digambarkan seperti dalam Rajah 7.



Rajah 7: Kerangka Konsep Pelaksanaan PPB.

Rajah 7 menjelaskan secara menyeluruh tentang pelaksanaan PPB yang bermula dengan analisis keperluan latihan bagi inisiatif sendiri dan inisiatif KPM. Melalui pelaksanaan aktiviti PPB yang bersesuaian yang menjurus kepada peningkatan kompetensi dan kecemerlangan penyampaian perkhidmatan guru dan pemimpin sekolah, akhirnya dapat memenuhi aspirasi murid seperti yang dinyatakan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025.

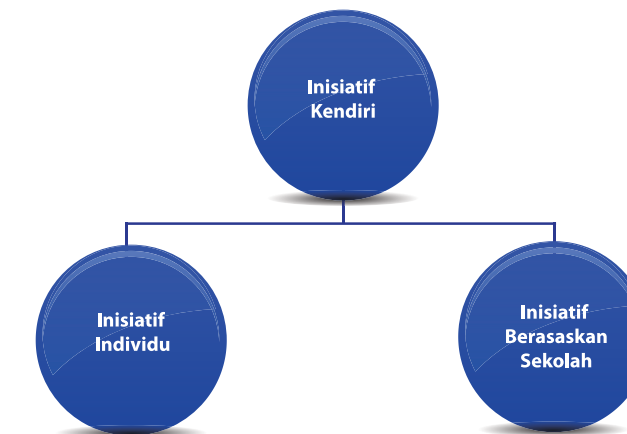
Analisis Keperluan Latihan (*Training Need Analysis-TNA*)

Analisis keperluan latihan digunakan sebagai asas untuk menentukan kompetensi yang perlu dibangunkan bagi setiap guru dan pemimpin sekolah. Analisis keperluan latihan boleh dilaksanakan melalui:

- Refleksi diri (dengan mengambil kira keperluan murid, diri dan organisasi).
- Analisis kompetensi daripada instrumen yang dibangunkan oleh KPM seperti Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (*Unified Instrument - UI*).
- Maklum balas Ketua Jabatan/rakan setugas dan komuniti setempat.
- Instrumen TNA yang dibangunkan mengikut keperluan.

■ Inisiatif Kendiri

PPB inisiatif sendiri merujuk sebarang inisiatif atau aktiviti yang dilakukan sendiri oleh guru dan pemimpin sekolah dalam usaha mereka untuk meningkatkan tahap profesionalisme masing-masing. Selain itu, inisiatif ini boleh diusahakan oleh pihak sekolah berdasarkan keperluan guru dan sekolah masing-masing.



■ Inisiatif Individu

Guru dan pemimpin sekolah melibatkan diri dalam aktiviti PPB atas inisiatif dan pilihan sendiri bagi meningkatkan tahap pembelajaran murid. Amalan ini bagi membudayakan pembelajaran terarah sendiri dan memberikan autonomi pembangunan profesionalisme yang digerakkan melalui perancangan sendiri, kawal selia sendiri, penilaian sendiri dan peningkatan sendiri.

Antara aktiviti PPB yang boleh diikuti atas inisiatif individu termasuklah:

- Aktiviti dalam talian: webinar (seminar dalam web), Portal e-Guru.
- Aktiviti pengayaan ilmu: ulasan buku, refleksi jurnal, penulisan dan penerbitan.
- Menghadiri kursus atas permohonan sendiri kepada agensi kerajaan atau swasta, seperti kursus yang dianjurkan oleh Institut Aminuddin Baki (IAB), Institut Pendidikan Guru (IPG), Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN), Japan International Cooperation Agency (JICA), Pusat Latihan SEAMEO, IPTA, IPTS dan lain-lain.

■ Inisiatif Berasaskan Sekolah

PPB berasaskan sekolah merujuk aktiviti PPB yang dirancang dan dilaksanakan oleh sekolah atau kelompok sekolah berhampiran. Aktiviti berkenaan dilaksanakan berasaskan keperluan pembelajaran murid dan pengajaran guru. Pengetua/Guru Besar mempunyai autonomi dan akauntabiliti terhadap aktiviti PPB yang dilaksanakan.

Pengetua/Guru Besar merancang dan menilai aktiviti PPB yang hendak dilaksanakan bagi anggota di bawah seliaannya bagi meningkatkan kompetensi selari dengan peranan dan tanggungjawab guru. Di samping itu, Pengetua/Guru Besar boleh menentukan keperluan anggotanya untuk mengikuti aktiviti PPB yang berkaitan dengan pembangunan profesionalisme anjuran pihak lain. Peruntukan PPB diperoleh daripada pelbagai sumber, sama ada melalui Anggaran Belanja Mengurus (ABM) tahunan atau penajaan pihak berkepentingan tertakluk pada peraturan yang sedang berkuat kuasa.

Budaya membimbing antara satu sama lain, saling memberikan inspirasi, berkongsi amalan terbaik dan kesepakatan mengamalkan nilai kebertanggungjawaban perlu diwujudkan. Oleh itu, guru dan pemimpin sekolah digalakkan menjadi jurulatih kepada warga sekolah bagi mewujudkan budaya kecemerlangan profesional teladan rakan setugas. Di samping itu, tenaga kepakaran luar, seperti SISC+, SIPartner+ dan jurulatih kebangsaan/negeri/daerah/sekolah atau kepakaran luar yang diperaku oleh KPM boleh digunakan sebagai jurulatih.

Inisiatif Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM)

PPB berasaskan KPM merujuk pada aktiviti PPB yang dirancang dan dilaksanakan berasaskan keperluan dasar dan keperluan khusus oleh ketua jabatan peringkat KPM/JPN/PPD. Inisiatif ini boleh dilaksanakan secara kolaboratif dengan organisasi lain.

KPM merancang dan menilai aktiviti PPB yang hendak dilaksanakan bagi meningkatkan kompetensi selari dengan peranan dan tanggungjawab guru dan pemimpin sekolah. KPM/JPN/PPD juga menentukan keperluan guru dan pemimpin sekolah untuk mengikuti aktiviti PPB anjuran pihak lain.

Tempoh, Tatacara dan Dokumentasi Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB)

Tempoh Menghadiri PPB

Secara umumnya, tempoh yang diperlukan oleh guru dan pemimpin sekolah untuk mengikuti PPB adalah tertakluk pada Pekeliling Perkhidmatan Bil.6 Tahun 2005: Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam sekurang-kurangnya tujuh hari setahun. Secara praktikal, guru dan pemimpin sekolah akan mengikuti PPB melebihi tujuh hari bergantung pada keperluan sendiri dan KPM.

Pelbagai aktiviti PPB boleh dilaksanakan di peringkat sekolah dengan memberikan tumpuan khusus kepada penyelesaian masalah PdP. Antara aktiviti yang boleh dilaksanakan termasuklah komuniti pembelajaran profesional (PLC) yang melibatkan elemen-elemen *lesson study, peer-coaching, learning walks, teacher sharing session*, kritikan video dan menganalisis data yang berkaitan dengan perkembangan pembelajaran murid.

Antara aktiviti PPB yang boleh dilaksanakan termasuklah kursus peringkat pusat, wacana ilmu, latihan dan bimbingan, kajian keberkesanan, dan lawatan penanda aras dalam bidang kepimpinan, pengurusan dan kepakaran yang diperlukan oleh sekolah.

Pekeliling Perkhidmatan Bil. 6 Tahun 2005: Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam

Tatacara Mengikuti PPB

Aktiviti PPB adalah tertakluk pada tatacara dan peraturan yang sedang berkuat kuasa serta tertakluk pada perubahan dari semasa ke semasa. Walau bagaimanapun, ada aktiviti PPB tidak mempunyai tatacara khusus dalam pelaksanaannya. Ketua Jabatan perlu memperaku, mengesahkan dan mengawal selia semua aktiviti PPB yang diikuti oleh guru dan pemimpin sekolah bagi memastikan aktiviti tersebut menyumbang kepada peningkatan keberhasilan murid.

Contoh 1

Tatacara Menyertai Seminar, Bengkel, Persidangan, Kursus dan Lain-lain di dalam dan di luar negara.

Tatacara menyertai aktiviti PPB dalam negara dan luar negara adalah seperti yang ditunjukkan dalam jadual di bawah dan boleh dirujuk pada ruangan Lampiran.

Perkara	Lampiran	Catatan
Permohonan menyertai seminar, bengkel, persidangan, kursus dan lain-lain di dalam negara.	A	Inisiatif Kendiri
Permohonan menyertai seminar, bengkel, persidangan, kursus dan lain-lain di luar negara.	B	Inisiatif KPM
Permohonan menyertai seminar, bengkel, persidangan, kursus dan lain-lain di dalam negara.	C	
Permohonan menyertai seminar, bengkel, persidangan, kursus dan lain-lain di dalam negara.	D	Inisiatif Kendiri
Permohonan untuk membentangkan kertas ilmiah di peringkat antarabangsa di dalam dan di luar negara.	E	

Contoh 2

Tatacara Melaksanakan Ulasan Buku

Tatacara melaksanakan ulasan buku boleh dirujuk kepada Surat Siaran KPM Ruj. KP(PP) 0022/252 (23) bertarikh 20 Disember 2010. Pelaksanaan Kaedah Latihan Secara Pembacaan Buku bagi Menggantikan Hari Berkursus di Kementerian Pelajaran Malaysia Tahun 2011.

Dokumentasi PPB

Penyertaan dalam aktiviti PPB didokumenkan secara sistematik, bersepadu dan berterusan oleh individu dan penyedia latihan KPM. Dokumentasi ini akan menjadi pangkalan data berpusat bagi membangunkan profil pembangunan profesionalisme guru dan pemimpin sekolah. Bagi memenuhi profil ini, pelibatan guru dan pemimpin sekolah dalam aktiviti PPB direkodkan dalam bentuk yang berikut:

- Sistem Pengurusan Latihan Kementerian Pendidikan Malaysia (SPLKPM)
 - Individu merekodkan secara dalam talian pelibatan dalam aktiviti PPB atas inisiatif individu dengan kebenaran dan pengesahan Ketua Jabatan.
 - Pengetua/Guru Besar bertanggungjawab (melalui Setiausaha LDP) merekod secara dalam talian semua aktiviti PPB anjuran sekolah atau pihak luar.



The screenshot shows the registration form for the SPLKPM system. The form is titled 'DAFTAR' and includes a navigation menu with options like 'Kursus', 'Bengkel', 'Seminar', etc. The form fields are as follows:

- Kategori PPB:** Kursus
- NOKP Peserta:** 75XXXXXXXXXX
- Nama Peserta:** CHE NA BINTI CHE NOR
- Gred:** DG44
- Kod Institusi:** BXX0024
- Status Penyertaan:** Peserta
- Jenis Kursus:** KURSUS ELEKTIF/ PEMBANGUNAN ORGANISASI
- Anjuran:** LUAR KPM
- Nama Kursus:** KURSUS PERSEMBAHAN PDP BERKESAN
- Bidang:** PENGETAHUAN PROFESIONAL
- FOKUS:** KREATIVITI & INOVASI PEDAGOGI
- Tarikh Mula:** 10 [Hari], 6 [Bulan], 2014 [Tahun]
- Tarikh Tamat:** 12 [Hari], 6 [Bulan], 2014 [Tahun]
- Jumlah Jam Kursus:** 18 jam
- Tempat Kursus:** HOTEL PUTRA, KUALA LUMPUR

- Mata PPB
 - Setiap aktiviti PPB yang disertai oleh guru dan pemimpin sekolah akan diberikan mata berdasarkan sistem mata yang dibangunkan oleh KPM. Sistem mata digunakan bagi memberikan ukuran secara objektif bukti penyertaan pelbagai aktiviti PPB yang telah diikuti sepanjang perkhidmatan. Pemberian mata PPB akan dilaksanakan secara autokira dalam SPLKPM.
- Portfolio PPB
 - Guru dan pemimpin sekolah digalakkan menyediakan Portfolio PPB sebagai rekod lengkap pembangunan profesionalisme individu secara e-portfolio atau manual. Portfolio ini berbeza daripada rekod dalam SPLKPM kerana portfolio ini mengandungi bukti lengkap tentang pelibatan dan pembelajaran yang diperoleh dalam aktiviti PPB.

Kepentingan Dokumentasi PPB

Dokumentasi PPB penting bagi guru dan pemimpin sekolah serta KPM untuk membuat perancangan pembangunan profesionalisme, pendidikan lanjutan dan kemajuan kerjaya.

- Pangkalan data SPLKPM akan digunakan sebagai rujukan bagi pengurusan bakat oleh KPM.
- Mata PPB akan diambil kira dalam kemajuan kerjaya guru dan pemimpin sekolah.
- Portfolio PPB sebagai bukti pembangunan kecekapan profesionalisme yang akan digunakan dalam pengurusan bakat dan penilaian prestasi.

Penilaian Keberkesanan Aktiviti PPB

Pelbagai aktiviti PPB yang disertai oleh guru dan pemimpin sekolah seharusnya meningkatkan profesionalisme individu yang memberikan impak langsung kepada keberhasilan murid. Bagi memastikan PPB yang dijalankan mencapai objektif yang ditetapkan, pemantauan pelaksanaan dan penilaian hendaklah dilaksanakan.

Pelaksanaan penilaian boleh menggunakan atau mengubah suai model penilaian pembangunan profesional yang diperkenalkan oleh Thomas Guskey (2000) atau model-model penilaian lain. Contohnya, penilaian PPB berasaskan inisiatif sendiri dan inisiatif KPM boleh menggunakan model Guskey yang melibatkan lima tahap penilaian, iaitu:

- | | | |
|-------|-------|--|
| TAHAP | (i) | Reaksi guru/peserta. |
| | (ii) | Pembelajaran guru/peserta. |
| | (iii) | Sokongan dan perubahan pembelajaran di sekolah/organisasi. |
| | (iv) | Penggunaan pengetahuan dan kemahiran baharu oleh guru/peserta. |
| | (v) | Hasil pembelajaran murid. |

Guru dan pemimpin sekolah secara individu digalakkan menyediakan refleksi sendiri bagi menilai impak PPB yang dihadiri. Templat refleksi dicadangkan dalam kit PPB. (Rujuk muka surat 41)

5 AKTIVITI PPB

Aktiviti PPB merujuk program yang memberikan pengalaman pembelajaran yang dilaksanakan dan diikuti sama ada secara sendiri atau secara kolektif untuk menambah nilai terhadap perkembangan profesionalisme guru dan pemimpin sekolah. Pelbagai aktiviti PPB boleh diikuti seperti yang dinyatakan di bawah.



Komuniti Pembelajaran Profesional (*Professional Learning Community - PLC*)

PLC merujuk amalan kolaboratif dalam kalangan pendidik yang komited dan secara bersama-sama menetapkan matlamat atau membina wawasan dan berusaha secara kolektif mencapai matlamat yang ditetapkan. Contohnya, matlamat bagi guru adalah untuk memastikan pembelajaran murid dilaksanakan dengan lebih berkesan bagi mencapai prestasi yang lebih baik. Manakala bagi kepimpinan dan pakar bidang khusus, matlamatnya adalah untuk memastikan rakan pemimpin dan rakan kepakaran sentiasa cemerlang dan berwibawa. Kerjasama ini menggalakkan rasa kesepunyaan nilai, matlamat, visi dan misi, kejelekitan dan memberikan peluang kepada guru dan pemimpin sekolah untuk melibatkan diri dalam meningkatkan pembelajaran mereka sendiri. Hasilnya, pembangunan profesionalisme dapat ditingkatkan secara berterusan sepanjang kerjaya.



Portal e-Guru

Portal e-Guru merupakan perpustakaan maya yang mengandungi koleksi video amalan terbaik kaedah dan inovasi PdP berdasarkan Standard 4 SKPM. Portal ini akan membantu pengguna terutamanya guru bagi mendapatkan bahan rujukan secara akses sendiri dan berkongsi pandangan, cadangan dan memuat naik video amalan terbaik PdP (rakaman sendiri). Hal ini dapat menambah baik kualiti PdP bagi meningkatkan pencapaian murid. Portal e-Guru boleh diakses melalui URL pnp.moe.gov.my/eguru.





Wacana Ilmu

Wacana ilmu merujuk seminar, kolokium, simposium, persidangan, forum dan sesi dialog yang membincangkan isu dan perkembangan semasa pendidikan. Aktiviti ini boleh diikuti pada peringkat negeri, kebangsaan atau antarabangsa. Pelibatan sama ada sebagai peserta, pembentang kertas atau ahli panel untuk perkongsian kepakaran/pengalaman/amalan terbaik akan memberikan perspektif yang lebih meluas atau perspektif baharu dalam bidang pendidikan.



Penyelidikan

Penyelidikan adalah aktiviti untuk mendapatkan data dan maklumat sebagai asas bagi meningkatkan kefahaman tentang sesuatu isu/amalan/masalah bagi mencari alternatif penyelesaian terbaik. Pelibatan dalam aktiviti penyelidikan, seperti kajian tindakan akan meningkatkan keupayaan untuk menganalisis secara kritis berasaskan data. Contohnya, guru-guru digalakkan menjalankan kajian tindakan berasaskan bilik darjah untuk meningkatkan amalan PdP dan menyelesaikan masalah pembelajaran murid.



Penulisan dan Pengkaryaan

Penulisan dan pengkaryaan ialah aktiviti merekodkan secara bertulis pengalaman, amalan terbaik, kepakaran, idea baharu, inovasi, hasil penyelidikan dan sebagainya sama ada dalam bentuk buku, jurnal atau artikel dalam terbitan berkala. Proses penulisan melibatkan aktiviti membaca, memahami dan menganalisis literatur profesional. Aktiviti ini dapat menjana keupayaan berkarya secara ilmiah dan kreatif.



Lawatan Penanda Aras

Lawatan penanda aras ialah aktiviti penanda aras ke organisasi yang dikenal pasti melaksanakan amalan terbaik berkaitan pelbagai perkara yang relevan untuk penambahbaikan prestasi organisasi. Aktiviti ini perlu dirancang secara strategik dan berfokus. Matlamat akhir lawatan adalah untuk mengetahui pengalaman dan kejayaan pihak lain melaksanakan sesuatu program. Dapatan daripada lawatan dijadikan asas untuk melaksanakan tindakan susulan peringkat organisasi. Laporan tindakan susulan berfokus kepada apa-apa yang dipelajari dan tindakan penambahbaikan pada peringkat individu dan organisasi perlu disediakan.



Ulasan Buku

Ulasan buku ialah proses mendapat idea utama kandungan dan membuat sinopsis secara bertulis. Penilaian dan kritikan juga digalakkan dalam proses membuat ulasan. Pelibatan dalam aktiviti ini akan meningkatkan pemahaman dan keilmuan tentang sesuatu bidang dan dikongsi dengan rakan setugas melalui pembentangan atau penulisan.



Inovasi

Inovasi ialah penghasilan sesuatu yang baharu atau menambah nilai kepada sesuatu yang sedia ada. Inovasi merangkumi idea, prosedur kerja, sistem, kaedah, teknologi dan seumpamanya yang merupakan hasil cetusan pemikiran yang kreatif dan inovatif. Inovasi berterusan akan dapat meningkatkan daya kreativiti dan kualiti diri serta meningkatkan daya saing organisasi.



Coaching and Mentoring

Coaching and Mentoring ialah proses bimbingan berterusan yang melibatkan interaksi dan pembelajaran dua hala antara pembimbing dengan yang dibimbing berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab. Interaksi ini memudahkan pemahaman, pembelajaran dan perkembangan profesional. Melalui hubungan berterusan, potensi dan bantuan peningkatan prestasi dikenal pasti secara strategik dan lebih berfokus.

Contohnya, bagi guru dan pakar bidang, mereka membimbing dan mendorong antara satu sama lain, berkongsi amalan terbaik dan memastikan rakan setugas menepati standard profesional. Manakala pemimpin sekolah, organisasi dan institusi berperanan sebagai mentor yang saling membimbing, membangun dan menatarkan amalan terbaik bagi memenuhi standard profesional yang hendak dicapai.



Bengkel

Bengkel merujuk sesi kolaboratif yang melibatkan perbincangan dan perkongsian idea bagi menyelesaikan isu atau masalah berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab. Melalui aktiviti ini kemahiran komunikasi, menganalisis dan merumuskan hasil perbincangan dapat ditingkatkan.



Peningkatan Akademik

Program peningkatan akademik merujuk kepada peringkat diploma lanjutan, ijazah sarjana muda, sarjana dan doktor falsafah secara sepenuh masa atau sambilan sama ada di dalam atau di luar negara. Program ditawarkan oleh institusi pengajian tinggi yang mendapat pengiktirafan Agensi Kelayakan Malaysia (MQA) dan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). Program peningkatan akademik akan meningkatkan pengetahuan dan mendalami bidang ilmu yang berkaitan dan perkembangan terkini bidang berkenaan.



Kursus

Kursus adalah aktiviti yang bersifat formal dan berstruktur yang melibatkan penggunaan modul tertentu. Kebanyakan kursus ini dilaksanakan secara berpusat dan bersemuka. Ada yang dilaksanakan secara dalam talian berdasarkan keperluan dan kesesuaian. Jenis-jenis kursus adalah seperti yang berikut:

- **Kursus Asas**
Kursus atau program yang wajib dihadiri pada peringkat sebelum atau permulaan bagi menguasai kompetensi asas dan orientasi kerja. Contoh kursus asas mengikut laluan adalah seperti Program Pembangunan Guru Baharu (PPGB) dan Program Transformasi Minda bagi guru dan Kursus Kepimpinan Sekolah bagi pemimpin sekolah.
- **Kursus Pembangunan Kompetensi Mengikut Gred**
Kursus yang wajib dihadiri sekali pada awal setiap gred jawatan yang disandang untuk meningkatkan kompetensi generik dan fungsional. Contohnya, Kursus Pembangunan Kompetensi Mengikut Gred DG41/DG44/DG48/DG52 dan DG54.
- **Kursus Keperluan Dasar/Khusus**
Kursus yang wajib dihadiri mengikut keperluan bagi meningkatkan kompetensi guru dan pemimpin sekolah dalam memahami, menghayati dan melaksanakan program yang menyokong pelaksanaan dasar atau keperluan khusus KPM yang terkini. Contohnya, latihan berkaitan dengan pelaksanaan KBAT, KSSR, PBS, Pendidikan Asas Vokasional, LINUS, dan j-QAF.
- **Kursus Pelengkap**
Kursus eksklusif yang ditawarkan kepada kepimpinan tertinggi, guru dan pemimpin sekolah berprestasi tinggi yang terpilih untuk pengayaan dan pengukuhan kepakaran serta pembangunan keperibadian unggul. Contohnya, *Advance Leadership Management Programme* INTAN, *Executive Enhancement Course* Institut Aminuddin Baki, dan PPB kelolaan Razak School of Government atau Harvard Business School.
- **Kursus Elektif**
Kursus pilihan sendiri atau mengikut keperluan organisasi berkaitan dengan bidang tugas untuk pengayaan dan pengukuhan kompetensi bagi meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan. Contohnya, Kursus Pengucapan Awam, Kursus Peningkatan Kualiti Peribadi dan lain-lain yang berkaitan dengan bidang profesionalisme guru dan pemimpin sekolah.



Aktiviti PPB Lain

Pelbagai aktiviti PPB menyumbang kepada pembangunan profesionalisme berterusan, seperti program sandaran di organisasi lain, *job shadowing*, dan aktiviti kesukarelaan.

CADANGAN AKTIVITI PPB

Inisiatif Individu

- Ulasan Buku
- Portal e-Guru
- Peningkatan Akademik
- Penyelidikan (Kajian Tindakan)
- Latihan Bimbingan
- Penulisan dan Pengkaryaan
- Inovasi
- Kursus
- Bengkel

Inisiatif Berasaskan Sekolah

- Komuniti Pembelajaran Profesional
- Portal e-Guru
- Penyelidikan (Kajian Tindakan)
- Latihan Bimbingan
- Inovasi
- Kursus
- Bengkel
- Wacana Ilmu
- Lawatan Penanda Aras

Inisiatif KPM

- Kursus
- Bengkel
- Wacana Ilmu
- Inovasi
- Lawatan Penanda Aras
- Penulisan dan Pengkaryaan
- Program Sandaran Industri (di dalam dan di luar negara)
- Program Pertukaran Antarabangsa (guru dan pemimpin sekolah)

Cadangan aktiviti PPB berbeza mengikut tahap penguasaan kompetensi bagi guru dan pemimpin sekolah.

Cadangan Aktiviti PPB	Tahap Prestasi PPP (PBPPP)	Fokus PPB
<ul style="list-style-type: none"> Sandaran industri. Lawatan penanda aras. Kursus pelengkap. 	Penguasaan kompetensi tahap cemerlang.	Pengayaan dan kepakaran.
<ul style="list-style-type: none"> Kursus elektif <i>Executive coaching and mentoring</i> 	Penguasaan kompetensi tahap baik.	Penguatan kompetensi.
<ul style="list-style-type: none"> <i>Coaching and Mentoring for High Performance.</i> 	Penguasaan kompetensi tahap sederhana.	Pembangunan dan peningkatan kompetensi.
<ul style="list-style-type: none"> <i>Coaching mentoring</i> Kursus keperluan khusus. Lawatan penanda aras amalan terbaik PdP/keimpinan instruksional. 	Penguasaan kompetensi tahap kurang memuaskan.	<ul style="list-style-type: none"> Pembangunan kompetensi dan potensi diri. Bimbingan dan kaunseling.
	Penguasaan kompetensi tahap lemah.	

- SPP Bil. 23/2007
- SPP Bil. 2/2009

6

KEBERKESANAN PELAKSANAAN PPB

Keberkesanan pelaksanaan PPB bergantung pada komitmen berterusan pelbagai pihak khususnya pada peringkat KPM, sekolah dan individu. Ketua Jabatan, guru dan pemimpin sekolah perlu memainkan tanggungjawab mengikut peranan masing-masing.

Ketua Jabatan

- Merancang keperluan PPB organisasi berasaskan keperluan organisasi.
- Memastikan guru dan pemimpin sekolah menghadiri aktiviti PPB sekurang-kurangnya tujuh hari setahun untuk memenuhi keperluan PPB.
- Memastikan guru dan pemimpin sekolah menghadiri aktiviti PPB inisiatif organisasi.
- Memberikan kebenaran dan mengesahkan kehadiran guru dan pemimpin sekolah menghadiri aktiviti PPB.
- Merekodkan kehadiran kursus PPB anjuran organisasi masing-masing dalam SPLKPM.
- Melaksanakan penilaian program.
- Tanggungjawab lain bersandarkan penilaian profesional sebagai ketua jabatan.

Guru dan Pemimpin Sekolah

- Merancang keperluan PPB individu.
- Menghadiri kursus PPB wajib dan elektif.
- Merekod kehadiran kursus elektif dalam SPLKPM atas inisiatif sendiri.
- Menyediakan portfolio PPB (tidak diwajibkan).
- Menyediakan Pelan Pembangunan Profesionalisme Individu.
- Melaksanakan perkongsian ilmu dan amalan terbaik dengan warga organisasi.

Faktor Kritikal Kejayaan PPB

Kejayaan pelaksanaan PPB bagi memastikan keberhasilan murid bergantung pada:

- Perubahan paradigma, jiwa dan kesedaran bahawa PPB amat kritikal untuk keberhasilan murid.
- Kesepaduan tindakan dari aspek pemahaman, penilaian dan akauntabiliti.
- Penggunaan standard tinggi dan baharu sebagai asas penilaian.
- Penggemblengan dan penggunaan secara kolaboratif dan optimum sumber baharu dan sedia ada.
- Penggunaan secara optimum infrastruktur dan infostruktur bagi menjamin keberkesanan pelaksanaan.

Rumusan

PPB merupakan strategi KPM bagi memastikan guru dan pemimpin sekolah meningkatkan kompetensi secara berterusan untuk mengekalkan kualiti perkhidmatan sepanjang kerjaya. PPB bersifat dinamik, fleksibel dan perlu memenuhi keperluan kompetensi individu, keperluan organisasi dan standard semasa. Pelaksanaannya perlu sistematik, bersepadu dan lebih memberikan penekanan kepada inisiatif sendiri. Pembangunan profesional setiap guru dan pemimpin sekolah mengikut peranan dan pengalaman merupakan pemangkin utama untuk membangunkan profesionalisme sendiri secara berfokus. Guru dan pemimpin sekolah yang cekap dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai pendidik abad ke-21 akan menghasilkan murid yang boleh menghadapi dan mendepani cabaran serta persaingan global.

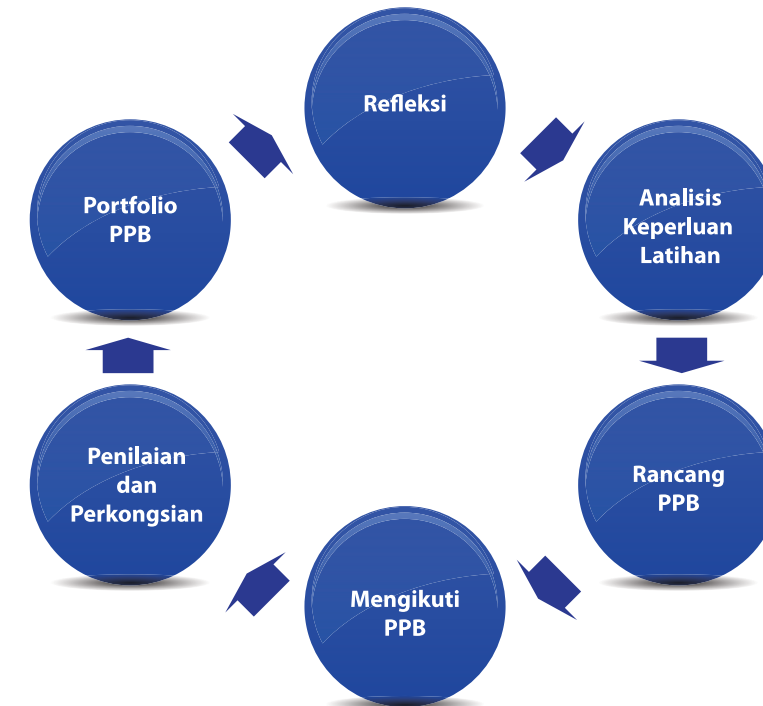
KIT PEMBANGUNAN PROFESIONAL BERTERUSAN

Kit ini bertujuan untuk membantu guru dan pemimpin sekolah mengambil pendekatan yang lebih berstruktur dalam mengikuti PPB. Guru dan pemimpin sekolah juga dapat menilai amalan ketika menjalankan tugas dan mengenal pasti aspek utama yang boleh ditambahbaik dalam bidang masing-masing.

PPB dilihat sebagai suatu proses kitaran yang bermula dengan mengenal pasti keperluan PPB semasa, pelaksanaan, penilaian aktiviti PPB dan perkongsian yang diikuti dengan refleksi semula tentang keperluan PPB masa hadapan seperti yang digambarkan pada Rajah 8. Proses ini bertujuan menggalakkan guru dan pemimpin sekolah untuk mengkaji diri dan melihat semula keberkesanan amalan PPB masing-masing.



KIT PEMBANGUNAN PROFESIONAL BERTERUSAN



Rajah 8: Kitaran Pembangunan Profesionalisme Berterusan.

Kaedah Menggunakan Kit PPB

Kit ini mengandungi maklumat, cadangan strategi perancangan dan templat untuk mewujudkan pelan pembangunan profesionalisme. Walau bagaimanapun, guru dan pemimpin sekolah bertanggungjawab memetakan pelan PPB masing-masing. Berikut adalah langkah-langkah yang boleh dirujuk:



Langkah 1 - Refleksi

Maksud



Berfikir secara reflektif terhadap kemahiran dan pengetahuan serta matlamat sebagai seorang guru/pemimpin sekolah untuk peningkatan prestasi perkhidmatan.

Cadangan Persoalan Utama

- Sejauh manakah saya memahami tugas dan tanggungjawab saya sebagai seorang guru/pemimpin sekolah?
 - Apakah peranan saya sebagai seorang guru/pemimpin sekolah?
 - Adakah saya telah memenuhi tugas dan tanggungjawab saya dengan sebaik-baiknya?
 - Adakah saya rasa bertanggungjawab terhadap keberhasilan murid di kelas/sekolah saya?
 - Apakah lagi yang perlu saya lakukan untuk memastikan tugas dan tanggungjawab saya memenuhi keperluan pendidikan?
- Sejauh manakah kemahiran dan pengetahuan sedia ada saya (sebagai guru/pemimpin sekolah) menyumbang kepada pembelajaran murid?
 - Apakah falsafah saya berkaitan pembelajaran murid?
 - Apakah teori praktikal/amalan pedagogi/keimpinan instruksional saya yang telah membantu murid belajar?
 - Adakah pengetahuan dan kemahiran saya berkaitan pedagogi/keimpinan instruksional mencukupi untuk memenuhi aspirasi murid?
- Sejauh manakah sumbangan saya (sebagai guru/pemimpin sekolah) dalam mewujudkan persekitaran sosioemosi dan fizikal yang kondusif untuk mempengaruhi pengalaman pembelajaran murid?
 - Adakah saya mengamalkan budaya penyayang di kelas/sekolah saya?
 - Adakah saya memberikan tumpuan terhadap murid saya yang mempunyai pelbagai kebolehan/keperluan secara adil?
 - Adakah saya memberikan penekanan terhadap pencapaian murid dalam pengurusan kelas/sekolah saya?
 - Adakah saya sentiasa peka terhadap keperluan fizikal dan emosi murid saya?
- Apakah kekuatan dan cabaran saya dalam pengajaran/keimpinan saya?
 - Apakah yang telah saya pelajari melalui pengalaman, kelayakan dan latihan yang telah diikuti?
 - Apakah yang dapat saya manfaatkan?
 - Aspek manakah yang perlu saya fokuskan secara khusus?
- Apakah matlamat saya dalam melaksanakan tugas saya sebagai seorang guru/pemimpin sekolah?
 - Apakah pencapaian saya sebagai guru/pemimpin sekolah?
 - Apakah hala tuju saya?
 - Apakah harapan saya?
 - Apakah perubahan yang saya inginkan?
 - Apakah keutamaan saya?
 - Adakah matlamat saya sebagai guru/pemimpin sekolah sesuai dengan matlamat sekolah dan aspirasi murid?

CONTOH BORANG REFLEKSI

Catatkan refleksi anda bagi persoalan yang dicadangkan.

 PERSOALAN	 REFLEKSI
1. Tugas dan tanggungjawab saya.	
2. Pengetahuan dan kemahiran sedia ada saya.	
3. Sumbangan saya.	
4. Kekuatan dan cabaran.	
5. Matlamat saya.	


Langkah 2
- Keperluan Latihan PPB Saya
Maksud:

Analisis untuk menentukan kompetensi yang perlu saya bangunkan sebagai guru/pemimpin sekolah.

Persoalan Utama

1. Apakah pengetahuan, kemahiran dan nilai profesional yang telah saya miliki?
2. Bagaimanakah saya boleh mengenal pasti kemampuan diri?
3. Bagaimanakah saya boleh meningkatkan kemahiran saya?
4. Apakah bidang yang perlu saya fokuskan?

Cadangan Instrumen Untuk Menganalisis Keperluan Latihan

1. Instrumen Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (UI).
2. Standard 4, Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM).
3. Standard Pedagogi Bahasa Inggeris (PeSELT).
4. Kompetensi Pemimpin Sekolah (KOMPAS).
5. Standard Kompetensi Kepemimpinan Sekolah Menengah (SKKSM).

Contoh instrumen yang diadaptasi daripada Instrumen Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (UI)

Berdasarkan pernyataan di bawah, sila nilai tahap penguasaan anda berdasarkan skala berikut:

5 - Sangat Mahir 4 - Mahir 3 - Sederhana 2 - Kurang Mahir 1- Tidak Mahir

Bil.	DIMENSI	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	PENGETAHUAN	Keupayaan pegawai untuk:					
		<ul style="list-style-type: none"> Menguasai isi kandungan bidang berkaitan seperti istilah, konsep dan prosedur. Menguasai pengetahuan pedagogi yang dinyatakan melalui teknik/strategi penyampaian yang dirancang. Menunjukkan kepekaan terhadap ciri-ciri dan gaya pembelajaran murid. Menggabungkan jalin pengetahuan pedagogi dan isi kandungan dalam merancang PdP untuk penyampaian yang berkesan. 				√	√
2	PERANCANGAN	<ul style="list-style-type: none"> Merancang dan menyediakan Rancangan Pelajaran Tahunan (RPT) mengikut prosedur yang ditetapkan. Merancang dan menyediakan Rancangan Pelajaran Harian (RPH) mengikut prosedur yang ditetapkan. Memilih Bahan Bantu Belajar. Menentukan strategi dan teknik pengajaran. 	√			√	√
3.	PENGETAHUAN PENTAKSIRAN	<ul style="list-style-type: none"> Membina item pentaksiran. Membuat analisis item dan data. Membuat tindakan susulan Menyediakan soalan secara berhierarki (mudah ke sukar) berdasarkan teori tertentu bagi mengetahui kesediaan murid/pengetahuan sedia ada. Menganalisis keperluan murid berasaskan pengetahuan sedia ada murid 				√	√
4	PENYAMPAIAN	<ul style="list-style-type: none"> Mengawal kelas dan tempoh masa penyampaian. Menyampaikan PdP yang berkesan mengikut prosedur ditetapkan: <ul style="list-style-type: none"> ■ Set induksi. ■ Penyampaian dan perkembangan PdP. ■ Rumusan PdP. ■ Refleksi. Menggalakkan pelibatan murid melalui aktiviti penyampaian berkesan. 			√	√	

Berdasarkan pernyataan di bawah, sila nilai tahap penguasaan anda berdasarkan skala berikut:

5 - Sangat Mahir 4 - Mahir 3 - Sederhana 2 - Kurang Mahir 1- Tidak Mahir

Bil.	DIMENSI	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
5	PENGUNAAN SUMBER PENDIDIKAN	<ul style="list-style-type: none"> Memilih sumber pendidikan yang menarik, selamat dan berkesan. Menyediakan sumber pendidikan yang berkesan. Menggunakan sumber pendidikan yang berkesan. 	√				
6	KEMAHIRAN KOMUNIKASI	<ul style="list-style-type: none"> Berkomunikasi dengan berkesan bagi menggalakkan tumpuan murid terhadap PdP. Mendengar dan memberikannya maklum balas yang relevan. Menerapkan nilai dalam komunikasi. 				√	√
7	TEKNIK PENYOALAN	<ul style="list-style-type: none"> Mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir. Mempelbagaikan teknik penyoalan yang berkesan untuk meningkatkan pemahaman murid. Mengemukakan soalan yang mampu mendorong minat serta pemikiran kritis dan kreatif. 				√	√
8	PENGLIBATAN DAN PENGUSAHAAN PEMBELAJARAN MURID	<ul style="list-style-type: none"> Menggalakkan penglibatan dan penguasaan murid dalam pembelajaran. Menggalakkan murid berinteraksi secara aktif dalam pelbagai hala semasa aktiviti PdP. Menggalakkan murid memberikan tumpuan terhadap pelajaran sepanjang waktu PdP. 			√	√	√
9	PENILAIAN PRESTASI MURID	<ul style="list-style-type: none"> Membuat penilaian bagi menentukan tahap pencapaian pembelajaran murid. Menggunakan kaedah yang sesuai untuk membuat penilaian. Membuat tindakan susulan setelah penilaian dijalankan. 				√	√

Contoh instrumen pemimpin yang diadaptasi daripada Instrumen Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (UI)

Berdasarkan pernyataan di bawah, sila nilai tahap penguasaan anda berdasarkan skala berikut:

5 - Sangat Mahir 4 - Mahir 3 - Sederhana 2 - Kurang Mahir 1- Tidak Mahir

Bil.	DIMENSI	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	PENCAPAIAN MATLAMAT	Keupayaan pegawai untuk: <ul style="list-style-type: none"> Merancang strategi untuk mencapai matlamat organisasi. Melaksana strategi untuk mencapai matlamat organisasi. Menyelia pelaksanaan strategi untuk mencapai matlamat organisasi. Menilai pelaksanaan strategi untuk penambahbaikan berterusan bagi mencapai matlamat organisasi. 					
2	PERANCANGAN DAN PEMBANGUNAN PENGAJARAN	<ul style="list-style-type: none"> Merancang pelan pembangunan PdP (pelan tindakan/taktikal). Menetapkan projek/aktiviti bagi meningkatkan kualiti dalam pelaksanaan PdP. Melaksanakan dasar dan program semasa dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM). Menilai pelaksanaan program PdP. 					
3	PERKONGSIAN PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN	<ul style="list-style-type: none"> Berkongsi pengetahuan dengan warga organisasi. Berkongsi pengalaman dengan warga organisasi. Berinteraksi dengan guru/pensyarah bagi memperbaiki mutu prestasi kerja. Berinteraksi dengan staf bukan akademik bagi meningkatkan mutu prestasi kerja. 					
4	PENYELIAAN DAN PEMANTAUAN	<ul style="list-style-type: none"> Menyelia pelaksanaan operasi organisasi mengikut bidang tugas. Mencerap pelaksanaan operasi organisasi mengikut bidang tugas. Memantau operasi organisasi mengikut bidang tugas. Memberikan bimbingan profesional mengikut bidang tugas. 					
5	PEMBELAJARAN DAN PENGAJARAN	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan PdP mengikut takwim pengajaran. Mempelbagaikan kaedah dan teknik PdP. Menguruskan masa PdP. Mencapai objektif /hasil PdP. 					

Berdasarkan pernyataan di bawah, sila nilai tahap penguasaan anda berdasarkan skala berikut:

5 - Sangat Mahir 4 - Mahir 3 - Sederhana 2 - Kurang Mahir 1- Tidak Mahir

Bil.	DIMENSI	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
6	BERFOKUSKAN BIDANG TUGAS	<ul style="list-style-type: none"> Merancang pelbagai strategi untuk melaksanakan bidang tugas berkenaan. Menggunakan pelbagai strategi untuk melaksanakan bidang tugas berkenaan. Melaporkan pelaksanaan bidang tugas berkenaan sebagai sumber rujukan. Menambah baik strategi untuk melaksanakan bidang tugas berkenaan. 					
7	KEWANGAN	<ul style="list-style-type: none"> Merancang anggaran perbelanjaan organisasi mengikut bidang tugas. Menguruskan perbelanjaan organisasi mengikut bidang tugas. Mengawal selia kewangan organisasi mengikut bidang tugas. Melaporkan perbelanjaan mengurus organisasi mengikut bidang tugas. 					
8	PEMBANGUNAN FIZIKAL	<ul style="list-style-type: none"> Menguruskan pembangunan fizikal mengikut bidang tugas. Menguruskan aset mengikut bidang tugas. Melaporkan pembangunan fizikal dan aset mengikut bidang tugas. 					
9	SUMBER MANUSIA	<ul style="list-style-type: none"> Merancang keperluan sumber manusia di bawah kawalan. Mengoptimumkan penggunaan kepakaran sumber manusia di bawah kawalan. Membangunkan potensi sumber manusia di bawah kawalan. Mengurus laluan kerjaya sumber manusia di bawah kawalan. 					
10	MAKLUMAT	<ul style="list-style-type: none"> Menguruskan maklumat dari aspek mengumpul, mengesahkan, menginterpretasi, mengaplikasi data dan maklumat sebagai asas untuk membuat keputusan. 					
11	PENGURUSAN ORGANISASI	<ul style="list-style-type: none"> Memahami, menterjemah, menyebar luas dan membudayakan visi dan misi organisasi dalam kepimpinan dan pengurusan organisasi. 					
12	PROAKTIF DALAM TINDAKAN	<ul style="list-style-type: none"> Bertindak terhadap program yang dilaksanakan dari aspek mengenal pasti dan menganalisis isu. Mencadangkan dan mengambil tindakan berdasarkan fakta. 					


Langkah 3
- Membuat Perancangan Mengikuti PPB
Maksud

Perancangan untuk mengikuti PPB setelah membuat refleksi sendiri atau mendapat input daripada rakan sejawat serta analisis keperluan latihan bagi kemahiran yang perlu ditingkatkan atau kemahiran baharu yang perlu diperolehi.

Perancangan meliputi

- Penetapan matlamat PPB sendiri:
 - Kemahiran Profesional PdP.
 - Bidang yang perlu dibangunkan.
 - Matlamat Pembelajaran.
 - Aktiviti PBB.
- Pelaksanaan PPB sendiri:
 - Aktiviti PPB yang manakah pilihan saya?
 - Apakah sumber/sokongan yang saya perlukan?
 - Bilakah masa yang sesuai untuk saya laksanakan PPB?

Contoh Penetapan Matlamat PPB Kendiri. Rujuk Instrumen muka surat 46 - 47.

Kemahiran Profesional PdP	Bidang yang perlu dibangunkan	Matlamat Pembelajaran	Aktiviti PBB
Perancangan PdP			
a. Pengetahuan	-	-	-
b. Perancangan	Menyediakan BBM yang menarik	PdP berkesan	Bengkel
c. Pengetahuan Pentaksiran	-	-	-
Pelaksanaan PdP			
d. Penyampaian	Berkaitan topik PdP	PdP berkesan	Bengkel
e. Penggunaan Sumber Pendidikan	Menggunakan <i>Power Point</i>	PdP berkesan	Bengkel
f. Kemahiran Komunikasi	-	-	-
g. Teknik Penyoalan	-	-	-
Pentaksiran PdP			
h. Penglibatan Dan Penguasaan Pembelajaran Murid	-	-	-
i. Penilaian Prestasi Murid	-	-	-

Contoh Pelaksanaan PPB Kendiri

Langkah 4

- Log Aktiviti PPB

Maksud

Rekod berkaitan aktiviti PPB yang dihadiri.

Cadangan format log aktiviti

Anda perlu mencatat aktiviti-aktiviti PPB yang anda hadiri. Catatkan sebarang komen dan apa-apa jua pembelajaran yang anda peroleh selain topik utama.

Contoh cadangan log

AKTIVITI PPB	TARIKH	TOPIK	CATATAN/KOMEN	ILMU TAMBAHAN
Contoh: Bengkel	2 Julai 2013	Persembahan berkesan dalam PdP	Bahan-bahan latih amal dapat digunakan juga di dalam bilik darjah.	Menyediakan <i>Movie Maker</i> .

Langkah 5

- Kajian Semula, Penilaian dan Perkongsian

Maksud

Menilai impak dan berkongsi aktiviti PPB yang dihadiri.

Cadangan refleksi

- Membuat refleksi tentang:
 - Apakah perasaan saya tentang aktiviti tersebut?
 - Adakah aktiviti PPB tersebut memenuhi objektif pembelajaran saya?
 - Adakah matlamat pembangunan profesional saya tercapai?
 - Apakah masalah yang saya hadapi ketika mengikuti aktiviti PPB tersebut?
 - Bagaimanakah saya dapat mengaplikasikan pembelajaran saya itu?
 - Apakah langkah yang perlu saya ambil untuk aktiviti PPB seterusnya?
 - Bagaimanakah saya dapat berkongsi ilmu PPB saya dengan orang lain?

Catatkan refleksi dan pandangan anda tentang aktiviti Pembangunan Profesional Berterusan (PPB) yang anda ikuti:			
Perasaan saya:			
Matlamat yang saya capai:			
Cabaran yang saya hadapi:			
Saya berjaya menangani cabaran kerana:			
Impak aktiviti PPB tersebut terhadap:	Nilai Profesional saya	Pengetahuan saya	Kemahiran saya
Dalam tugas seharian, saya akan mengubah:	Bilik Darjah		Sekolah
Saya akan berkongsi ilmu PPB saya:	Dengan Siapa?	Apa yang Dikongsi?	Cara Perkongsian
Aktiviti PPB seterusnya yang akan saya ikuti:			


Langkah 6
- Membangunkan Portfolio Profesional
Maksud

Bukti perkembangan profesional dapat menggalakkan anda untuk membuat refleksi terhadap Pdp/keimpinan anda di dalam bilik darjah/sekolah, kemahiran yang dipelajari daripada pengalaman dan aktiviti masa kini.

Cadangan kandungan portfolio

Antara seksyen yang boleh diwujudkan dalam Portfolio PPB anda termasuklah:

- Peranan dan Tanggungjawab.
- Pelan Pembangunan Profesional.
- Sumbangan kepada Organisasi dan Profesion.
- Bukti/bahan dalam Pdp/Kepimpinan.
- Anugerah Pencapaian.
- Penilaian Pdp/Kepimpinan.

PORTFOLIO PPB

Cadangan perincian kandungan portfolio. Bina Portfolio PPB anda dengan menggunakan dokumen yang dicadangkan di bawah ini.

PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB

- Vitae kurikulum
- Falsafah Pendidikan Kebangsaan
- Skop Kerja
- Sasaran Kerja Tahunan

PELAN PEMBANGUNAN PROFESIONAL

- Matlamat Pengajaran/ Kepimpinan Masa Hadapan
- Cadangan Aktiviti untuk Penambahbaikan
- Penyertaan dalam Aktiviti PPB

SUMBANGAN KEPADA ORGANISASI/PROFESION

- Senarai Tugas dan Jawatankuasa
- Sumbangan kepada KPM/JPN/PPD
- Penulisan/Penerbitan

BAHAN BUKTI DALAM PdP/ KEPIMPINAN

- Sukatan Mata Pelajaran/ Rancangan Mengajar dan Penilaian/Perancangan Strategik
- Contoh Hasil Kerja

ANUGERAH/PENCAPAIAN

- Anugerah Perkhidmatan
- Anugerah dalam PdP/ Kepimpinan/lain-lain
- Jemputan untuk Konsultasi, Bengkel, Penulisan dan Lain-lain

PENILAIAN PdP/ KEPIMPINAN

- Bahan bukti Keberkesanan Pengajaran/Kepimpinan
- Rakaman Video Pengajaran/ Kepimpinan
- Maklum balas dan Penilaian daripada Murid/Ketua Jabatan

SOALAN LAZIM

- Bagaimanakah saya boleh menyediakan Pelan Pembangunan Profesional Berterusan (PPPB) sendiri?**
Pelan Pembangunan Profesional Berterusan (PPPB) individu boleh disediakan berdasarkan keperluan profesional individu dan keperluan sekolah bagi meningkatkan keberhasilan murid.
- Apakah maksud PPPB individu?**
PPPB individu ialah pelan yang dirancang secara sendiri yang mengambil kira inisiatif sendiri serta inisiatif organisasi bagi menetapkan hala tuju pembangunan profesionalisme sendiri sepanjang tempoh perkhidmatan.
- Apakah tujuan PPPB individu?**
PPPB individu bertujuan menentukan hala tuju pembangunan profesionalisme berterusan selaras dengan keperluan individu, organisasi dan laluan kerjaya.
- Bagaimanakah cara saya boleh mengetahui tarikh aktiviti PPB dijalankan?**
Tarikh-tarikh aktiviti boleh didapati dengan merujuk takwim yang dikeluarkan oleh penyedia latihan melalui laman web, brosur atau surat siaran yang dikeluarkan dari semasa ke semasa.
- Apakah jenis aktiviti profesional yang perlu diberi keutamaan dalam membangunkan profesionalisme individu?**
Guru dan pemimpin sekolah hendaklah mengutamakan penyertaan dalam aktiviti PPB yang berkaitan secara langsung dengan bidang tugas dan tanggungjawab jawatan hakiki.
- Di manakah saya boleh mengikuti aktiviti PPB?**
Guru dan pemimpin sekolah boleh mengikuti aktiviti PPB di mana-mana lokasi dengan memberikan keutamaan kepada lokasi yang berdekatan dengan stesen bertugas.
- Bolehkah aktiviti PPB elektif dihadiri semasa waktu bertugas?**
Aktiviti PPB elektif sewajarnya diikuti di luar waktu bertugas rasmi. Sekiranya diperlukan, PPB boleh diikuti dalam waktu bertugas dengan kebenaran Ketua Jabatan.
- Adakah saya boleh mendapat penajaan bagi kursus-kursus elektif?**
Penajaan bagi kursus-kursus elektif boleh diusahakan oleh peserta sendiri berdasarkan tatacara dan pekeliling yang sedang berkuat kuasa. Pembiayaan sendiri digalakkan sebagai usaha untuk meningkatkan pembangunan profesionalisme sendiri.
- Adakah penyertaan dalam aktiviti PPB ini diambil kira dalam pengecualian kredit jika hendak melanjutkan pelajaran?**
Kehadiran dalam aktiviti PPB tidak semestinya diambil kira dalam pengecualian kredit kerana penentuan pengecualian kredit bergantung pada ketetapan institusi pendidikan yang berkenaan.
- Bolehkah saya mengetahui dan mencetak rekod kehadiran PPB?**
Rekod kehadiran PPB yang telah dikunci masuk dalam SPLKPM boleh dicetak oleh peserta.

11. **Adakah saya perlu menyediakan portfolio PPB?**
Penyediaan portfolio PPB amat digalakkan sebagai bukti latihan yang dihadiri sepanjang tempoh perkhidmatan serta boleh digunakan sebagai dokumen sokongan untuk pertimbangan urusan kenaikan pangkat.
12. **Adakah sijil akan disediakan untuk semua aktiviti PPB yang dihadiri?**
Sijil hanya disediakan oleh pihak penganjur bagi aktiviti pembangunan profesional yang diikuti dengan jayanya.
13. **Adakah kehadiran aktiviti PPB menyumbang kepada kemajuan kerjaya?**
Peningkatan kompetensi melalui aktiviti PPB membantu meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja yang cemerlang meningkatkan peluang untuk kemajuan kerjaya.
14. **Adakah kehadiran berkursus tujuh hari setahun mencukupi untuk membangunkan kompetensi?**
Tempoh bagi seseorang guru dan pemimpin sekolah meningkatkan kompetensi berbeza-beza mengikut keperluan individu. Walau bagaimanapun secara umum lebih banyak aktiviti PPB yang disertai akan meningkatkan kompetensi dan memberikan kelebihan kepada guru dan pemimpin sekolah.
15. **Adakah peruntukan akan diberi bagi pelaksanaan latihan berasaskan sekolah?**
Latihan berasaskan sekolah boleh dilaksanakan menggunakan pelbagai sumber kewangan, seperti peruntukan pengurusan tahunan atau sumber lain atas inisiatif organisasi dan menepati tatacara kewangan yang sedang berkuat kuasa.
16. **Jika ada sebarang pertanyaan berkenaan PPB, siapakah yang boleh saya hubungi?**
Pihak dalam jadual berikut boleh dihubungi sekiranya ada sebarang pertanyaan berkenaan PPB.

Urusan berkaitan PPB guru:
Bahagian Pendidikan Guru
www.moe.gov.my/bpg/
Tel.: 03 - 8884 1144

Urusan berkaitan PPB pemimpin sekolah:
Institut Aminuddin Baki
www.iab.edu.my/
Tel.: 06 - 7979 200

GLOSARI

ISTILAH	MAKSUD
Akauntabiliti	Sikap bertanggungjawab jika apa-apa yang diamanahkan untuk dilaksanakan gagal atau berjaya.
Aktiviti kesukarelaan	Aktiviti bersifat kebajikan atau misi kemanusiaan yang penyertaannya tanpa mengharapkan sebarang ganjaran. Pelibatan dalam aktiviti ini dapat menyuburkan dan memantapkan kemahiran insaniah.
Analisis Keperluan Latihan	Proses mendapatkan maklumat lengkap yang berkaitan dengan aspek kompetensi yang perlu dibangunkan dan dimantapkan.
Atribut	Sifat atau ciri-ciri khusus yang perlu ada pada seseorang guru dan pemimpin sekolah.
Autonomi	Kuasa penuh dan akauntabiliti untuk melaksanakan sesuatu perkara.
Inovatif	Daya upaya untuk menambahbaik sesuatu yang sedia ada atau mencipta sesuatu yang baharu.
<i>Job shadowing</i>	Pengalaman kerja jangka masa pendek dengan seseorang yang pakar dalam bidangnya.
Kreatif	Mempunyai kebolehan mengembangkan atau menambahbaik sesuatu perkara yang sedia ada atau mencipta, menghasilkan sesuatu perkara yang baharu dan asli.
Kritikan video	Menilai rakaman video amalan PdP guru.
<i>Learning Walks</i>	Pemerhatian berfokus terhadap sesi PdP yang sedang berlaku.
<i>Lesson Study</i>	Aktiviti pembelajaran oleh sekumpulan guru dan pakar pembelajaran yang mencakupi tiga tahap, iaitu perancangan, pelaksanaan dan refleksi dalam usaha meningkatkan kualiti pembelajaran.
Mata CPD	Skor yang ditetapkan untuk aktiviti PPB yang diikuti oleh guru dan pemimpin sekolah.
Pakar bidang	Seseorang yang berpengetahuan mendalam dan berkemahiran tinggi dalam sesuatu mata pelajaran atau bidang.

ISTILAH	MAKSUD
<i>Peer Coaching</i>	Sesi bimbingan oleh rakan setugas yang berkepakaran dalam sesuatu bidang bagi meningkatkan amalan PdP, kepimpinan dan kepakaran.
Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	Pegawai yang dilantik secara tetap oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran yang terdiri daripada guru, pengetua, guru besar dan pegawai di PPD, JPN dan Bahagian KPM.
Pelataan	Secara berperingkat (<i>cascading</i>).
Pemikir Holistik	Seseorang yang mampu mengkonseptualisasikan sesuatu perkara dalam perspektif yang meluas, menyeluruh dan saling berhubungkait.
Pemikir Strategik	Seseorang yang menjana pelbagai alternatif bagi melaksanakan sesuatu dan dapat mencadang/memilih alternatif yang paling berkesan.
Pendidikan Abad ke-21	Keperluan pendidikan yang mewujudkan ekosistem pembelajaran bagi menyokong proses mendapatkan pengetahuan, kemahiran dan nilai professional terkini dan baharu selaras dengan perkembangan dan kemajuan masa hadapan. Contohnya, perkembangan pesat teknologi maklumat mengubah lanskap pembelajaran yang berteraskan prinsip pembelajaran di mana-mana sahaja dan pada bila-bila masa.
Peneraju Perubahan	Seseorang yang memimpin dan menggerakkan usaha/tindakan untuk mengubah sesuatu yang sedia ada kepada sesuatu yang baharu dan lebih baik.
Penggerak	Seseorang yang memastikan keputusan/tindakan yang telah ditetapkan dilaksanakan sehingga berjaya.
Penyampaian perkhidmatan	Melaksana sesuatu tugas dan tanggungjawab yang memenuhi dan menepati kehendak pelanggan.
Standard	Tahap pencapaian/kualiti sesuatu produk/perkhidmatan yang diterima sebagai rujukan kualiti.
Standard Profesional	Tahap kualiti ikhtisas yang menyumbang kepada peningkatan imej kerjaya.
Suri teladan	Seseorang yang amalan profesional, kepakaran dan keperibadiannya boleh dicontohi.
<i>Teacher Sharing Session</i>	Sesi perkongsian amalan PdP terbaik dalam kalangan guru.

STANDARD PENDIDIKAN SEDIA ADA

DOKUMEN STANDARD	BAHAGIAN BERTANGGUNGJAWAB
Standard Guru Malaysia (SGM)	Bahagian Pendidikan Guru
Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM)	Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti
Standard Pedagogi Bahasa Inggeris (PeSELT)	<i>English Language Training Centre</i>
Standard Kompetensi Kepemimpinan Sekolah Menengah (SKKSM)	Institut Aminuddin Baki
Kompetensi Pemimpin Sekolah (KOMPAS)	
Standard Kompetensi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	Bahagian Pembangunan dan Penilaian Kompetensi

DOKUMEN STANDARD SEDANG DIBANGUNKAN	
Standard Latihan Dalam Talian	Bahagian Pendidikan Guru
Standard Latihan Berasaskan Sekolah	

PEKELILING/SURAT SIARAN BERKAITAN

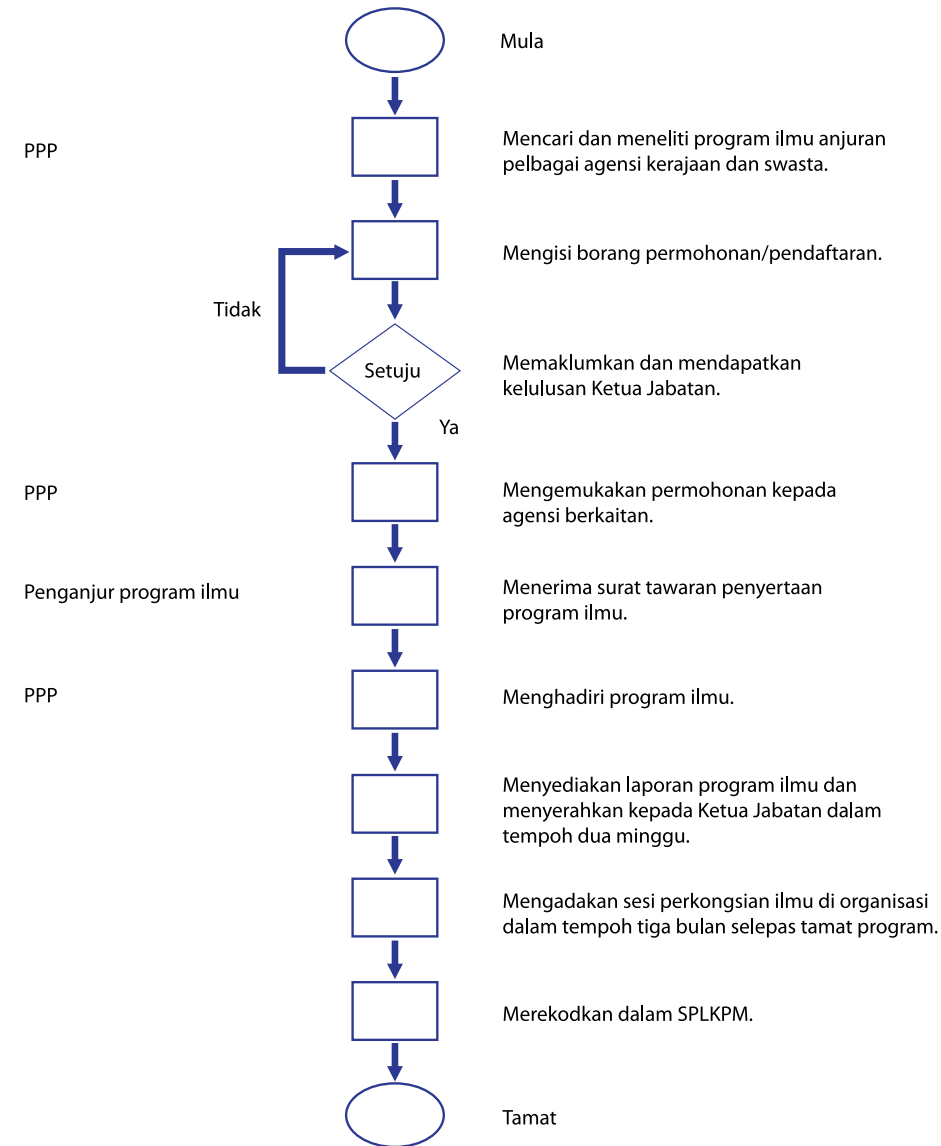
BIL	PEKELILING/SURAT SIARAN
1.	Penamatan Demi Kepentingan Awam - Peraturan 49, Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993. (P.U. (A) 395/1993)
2.	Pekeliling Perkhidmatan Bil. 1 Tahun 1997: Kuasa Meluluskan Kursus Jangka Pendek Yang Tempohnya Tiga Bulan Atau Kurang.
3.	Pekeliling Perbendaharaan Bil. 3/2005: Kadar dan Syarat Tuntutan Elaun, Kemudahan dan Bayaran Kepada Pegawai Perkhidmatan Awam Semasa Berkursus Kecuali Kursus PraPerkhidmatan.
4.	Pekeliling Perkhidmatan Bil 6/2005: Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam.
5.	Pekeliling Perkhidmatan Bil 23 Tahun 2007: Persaraan Demi Kepentingan Perkhidmatan Awam.
6.	Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 2009: Pemantapan Pengurusan Sistem Penilaian Prestasi Pegawai Perkhidmatan Awam.
7.	Pelaksanaan Kaedah Latihan Secara Pembacaan Buku Menggantikan Hari Berkursus Di Kementerian Pelajaran Malaysia Pada Tahun 2011. Ruj: KP(PP)0022/252 (23) Bertarikh 20 Disember 2010
8.	Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 14 Tahun 2012: Program Transformasi Minda.
9.	Surat Siaran KPM Bil. 14/2013: Garis Panduan Pembentangan Kertas Ilmiah Peringkat Antarabangsa di Dalam atau Luar Negara.

BIL	PEKELILING/SURAT SIARAN
10.	Pekeliling Perbendaharaan Malaysia PB 3.2/2013: Garis Panduan Perbelanjaan Secara Berhemat Bagi Mengawal Perbelanjaan Awam - 11 Langkah Penjimatan.
11.	Pekeliling Perbendaharaan Malaysia WP 1.4/2013: Kadar Dan Syarat Tuntutan Elaun, Kemudahan Dan Bayaran Kepada Pegawai Perkhidmatan Awam Kerana Menjalankan Tugas Rasmi (Tidak Termasuk Tentera Dan Polis).
12.	Surat Pekeliling Kewangan Bil. 1 Tahun 2014: Tatacara Penyediaan Kemudahan Pakej Majlis/Acara Rasmi Kerajaan Dan Latihan Serta Aktiviti Murid/Pelajar Di Bawah Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM).
13.	Pekeliling Perbendaharaan Bil. 2/2014: Garis Panduan Perbelanjaan Secara Berhemat Bagi Mengurangkan Perbelanjaan Awam.
14.	Persaraan Demi Kepentingan Perkhidmatan Awam - Seksyen 11 (a)(ii), Akta 227 atau Seksyen 6A(6), Akta 2727 bagi pegawai yang memilih Skim KWSP

TATACARA PERMOHONAN AKTIVITI PPB

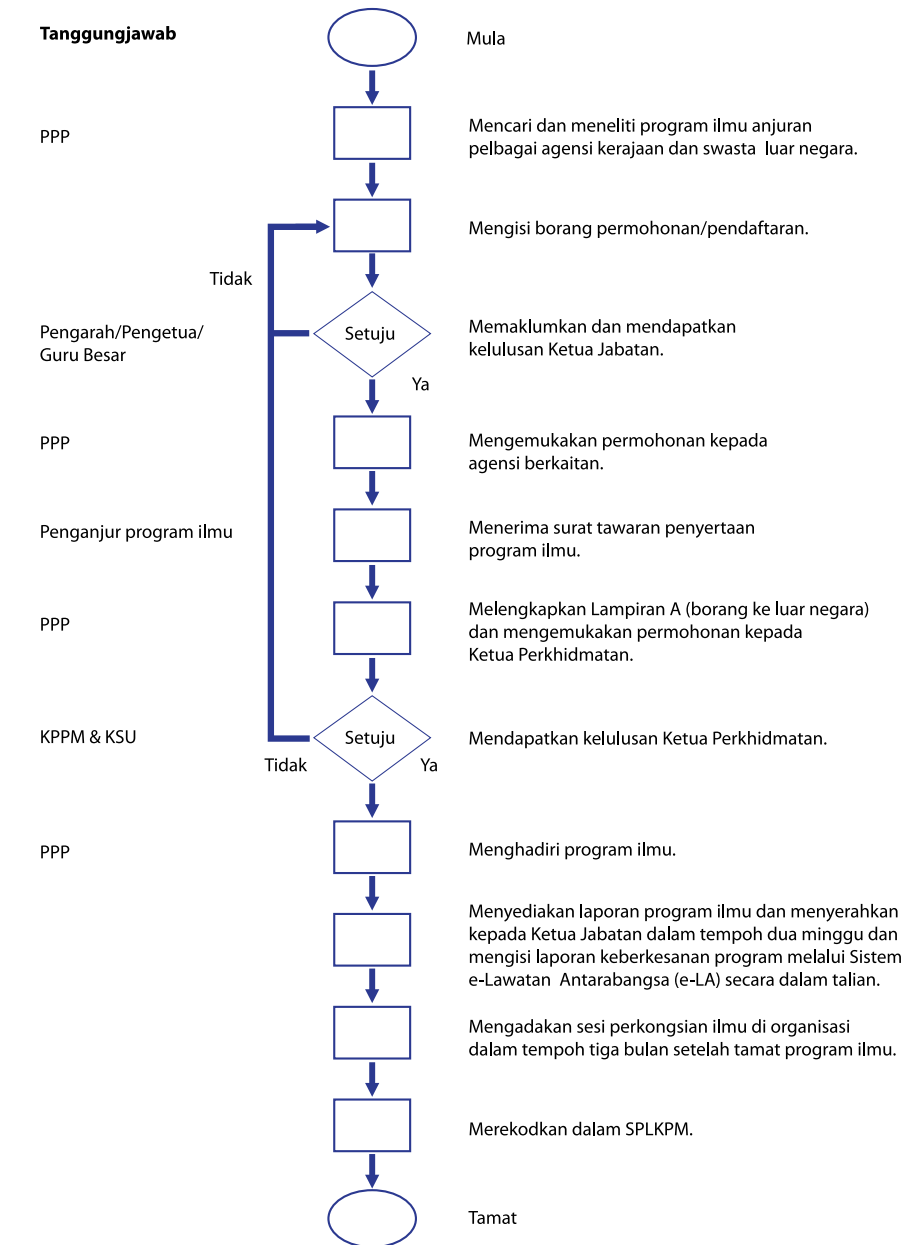
LAMPIRAN A

Tatacara memohon aktiviti PPB inisiatif sendiri seperti seminar, bengkel, persidangan, kursus dan lain-lain di dalam negara.



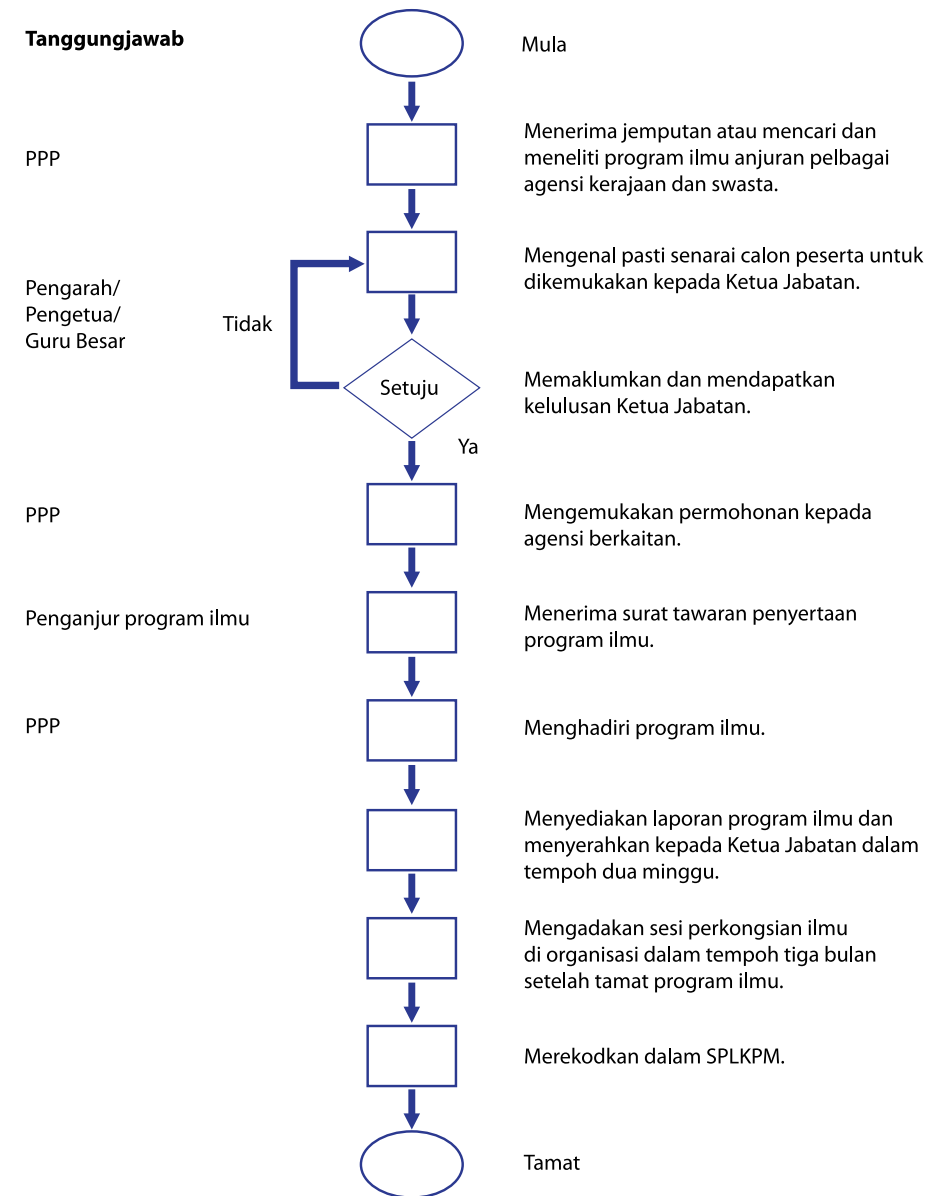
LAMPIRAN B

Tatacara memohon aktiviti PPB inisiatif sendiri seperti seminar, bengkel, persidangan, kursus dan lain-lain di luar negara



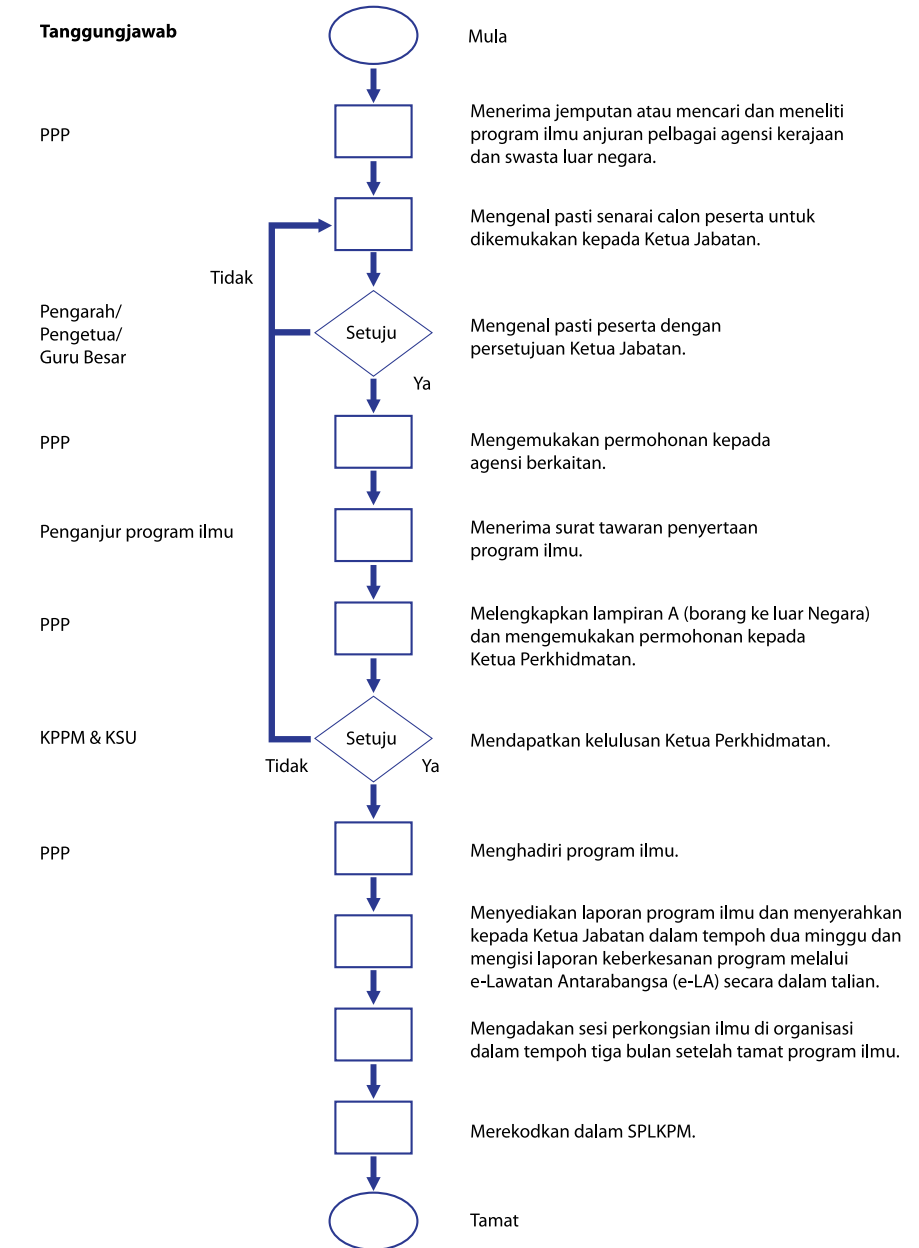
LAMPIRAN C

Tatacara memohon aktiviti PPB inisiatif KPM seperti seminar, bengkel, persidangan, kursus dan lain-lain di dalam negara



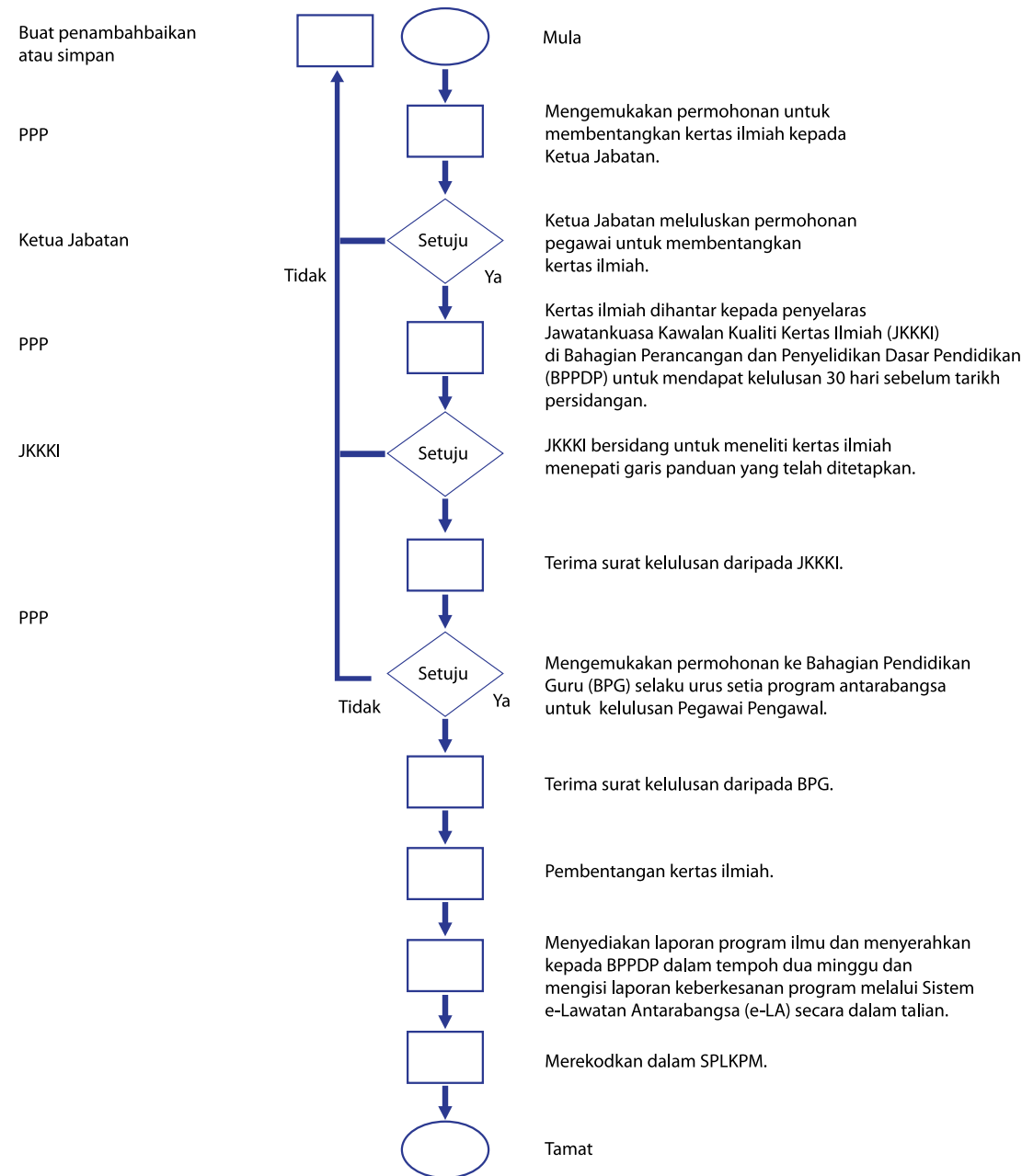
LAMPIRAN D

Tatacara memohon aktiviti PPB inisiatif Kendiri KPM seperti seminar, bengkel, persidangan, kursus dan lain-lain di luar negara



LAMPIRAN E

Tatacara memohon aktiviti PPB inisiatif Kendiri untuk membenteng kertas ilmiah pada peringkat antarabangsa di dalam dan di luar negara



RUJUKAN

Guskey, R.T. (2002). *Five Level of Professional Development Evaluation*. Dimuat turun daripada <http://www.dpi.state.nd.us> pada 2 Oktober 2013.

Jabatan Perdana Menteri. (2010). *Teachers Quality Lab: Final Lab Document*. Dokumen yang tidak diterbitkan. Jabatan Perdana Menteri: Putrajaya

Jabatan Perdana Menteri. (2012). *Teachers Lab: Teachers World Class Lab Report*. Dokumen yang tidak diterbitkan. Jabatan Perdana Menteri: Putrajaya

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Laporan Makmal Kualiti Guru: NKRA*. Kementerian Pendidikan Malaysia: Putrajaya.

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025*. Kementerian Pendidikan Malaysia: Putrajaya.

Khair bin Mohamad Yusof. (2007). *Latihan Berorientasikan Pertumbuhan untuk Pemimpin Pendidikan*. Institut Aminuddin Baki: Genting Highlands.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2008). *Teaching and Learning International Survey (TALIS)*. OECD: Paris.

PENGHARGAAN

Sekalung penghargaan dan terima kasih kepada:

YAB. Timbalan Perdana Menteri merangkap Menteri Pendidikan

Ketua Setiausaha Kementerian Pendidikan Malaysia

Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia

Timbalan-timbalan Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia

Rektor Institut Pendidikan Guru Malaysia

PADU, Kementerian Pendidikan Malaysia

Pengarah-pengarah Bahagian Kementerian Pendidikan Malaysia

Pengarah-pengarah Pendidikan Jabatan Pendidikan Negeri

PEMANDU, Jabatan Perdana Menteri

Dewan Bahasa dan Pustaka

Juga

Semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam penghasilan buku Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (Guru dan Pemimpin Sekolah) Edisi 2014 Kementerian Pendidikan Malaysia



KEMENTERIAN
PENDIDIKAN
MALAYSIA

Kementerian Pendidikan Malaysia
Blok E8, Kompleks E
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62604 Putrajaya, Malaysia
Tel : 03 - 8884 1144
Faks : 03 - 8889 3507
www.moe.gov.my

ISBN 978-983-9264-17-3



9 789839 264173

