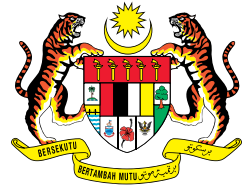




DOKUMEN AWAL PELAN INDUK PEMBANGUNAN PROFESIONALISME KEGURUAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA



DOKUMEN AWAL
**PELAN INDUK
PEMBANGUNAN
PROFESIONALISME
KEGURUAN**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA



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 978-983-9264-22-7



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 2016

PENGERUSI

JAWATANKUASA PIAGAM GURU

Datuk Amin bin Senin, Ph.D.
Timbalan Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia
Pembangunan Profesionalisme Keguruan

PENASIHAT

Dato' Haji Mahmud bin Karim
Pengarah
Bahagian Pendidikan Guru

PENGURUS PROGRAM

Inisiatif#10: Pelaksanaan Piagam Guru
Rosnarizah binti Abdul Halim
Bahagian Pendidikan Guru

ALIRAN KERJA DASAR PROFESIONALISME KEGURUAN

Noor Zaila binti Wahab, Ph.D.
Muhammad Zaini bin Mohd Zain, Ph.D.
Rossheta binti Abd Rahman
Sharani bin Mohd Said
Aziela binti Shaarani
Bahagian Pendidikan Guru

Pegawai Unit Pelaksanaan dan Prestasi Pendidikan
Datin Sitti Haishah binti Abd Rahman

SIDANG EDITOR

Rosli bin Yacob, Ph.D.
Rossheta binti Abd Rahman
Aziela binti Shaarani
Bahagian Pendidikan Guru

Faridah binti Yakob, Ph.D.
Ahamad bin Hussin, Ph.D.
Institut Aminuddin Baki

Faridah binti Lani
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan

KANDUNGAN

KATA ALU-ALUAN	6
RINGKASAN EKSEKUTIF	10
SINGKATAN	12

BAB 1	PROFESIONALISME KEGURUAN	
	1.0 Pengenalan	13
	1.1 Profesionalisme Keguruan	14
	1.2 Guru Malaysia	16
	1.3 Laluan Kerjaya Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	16
1.4 Mobiliti Laluan Kerjaya Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	18	

BAB 2	PETA LALUAN LATIHAN	
	2.0 Pengenalan	19
	2.1 Strategi Pembangunan Profesionalisme	19
2.2 Peta Laluan Latihan	19	

BAB 3	PEMBANGUNAN KOMPETENSI	
	3.0 Pengenalan	23
	3.1 Deskripsi Tugas	24
	3.2 Kompetensi	26
	3.3 Standard Prestasi	26
3.4 Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	27	

BAB 4	PEMBANGUNAN PROFESIONALISME BERTERUSAN	
	4.0 Pengenalan	29
	4.1 Objektif Pembangunan Profesionalisme Berterusan	30
	4.2 Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan	30
	4.3 Pelaksanaan Pembangunan Profesionalisme Berterusan	31
	4.4 Aktiviti Pembangunan Profesionalisme Berterusan	34
4.5 Standard Program Pembangunan Profesionalisme Berterusan	35	

BAB

5

TADBIR URUS PELAKSANAAN PEMBANGUNAN PROFESIONALISME

5.0	Pengenalan	36
5.1	Panel Pembangunan Sumber Manusia (Latihan) KPM	36
5.2	Jawatankuasa Induk Pembangunan Staf	37
5.3	Jawatankuasa Latihan Pembangunan Profesionalisme Keguruan	37
5.4	Jawatankuasa Latihan Pembangunan Kepimpinan Pendidikan	38

SENARAI RAJAH DAN JADUAL

Rajah 1.1:	Lima Aspirasi Sistem Pendidikan & Enam Aspirasi Murid berdasarkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025	13
Rajah 1.2:	Kerangka Konsep Amalan Nilai Profesionalisme Keguruan	14
Rajah 1.3:	Kerangka Pembangunan Profesionalisme Keguruan	15
Rajah 1.4:	Model Guru Malaysia	16
Rajah 1.5:	Laluan Kerjaya Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	17
Rajah 2.1:	Peta Laluan Latihan	20
Rajah 3.1:	Domain Utama Pembangunan Profesionalisme	23
Rajah 3.2:	Peranan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan mengikut Gred	24
Rajah 3.3:	Kerangka Konsep Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	28
Rajah 4.1:	Aktiviti Pembangunan Profesionalisme Berterusan	29
Rajah 4.2:	Kerangka Latihan dan Pembangunan Berdasarkan Pertumbuhan	30
Rajah 4.3:	Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan	31
Rajah 4.4:	Pendekatan Pembangunan Profesionalisme Berterusan	33
Rajah 4.5:	Hasrat Amalan Pembangunan Profesionalisme Berterusan, PPPM 2013-2025	35

Jadual 2.1:	Kategori Pembangunan Profesionalisme Berterusan	21
Jadual 3.1:	Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	25
Jadual 3.2:	Kerangka Deskripsi Tugas	25
Jadual 3.3:	Komponen Standard Prestasi	27
Jadual 4.1:	Aktiviti Pembangunan Profesionalisme Berterusan	34

GLOSARI

PEKELILING DAN SURAT SIARAN BERKAITAN

RUJUKAN

PENGHARGAAN

LAMPIRAN 1 Bidang Keberhasilan Utama Dalam Deskripsi Tugas Pegawai Perkhidmatan Pendidikan

LAMPIRAN 2 Domain Standard Prestasi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan



MENTERI PENDIDIKAN MALAYSIA

KATA ALU-ALUAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Salam Sejahtera dan Salam 1Malaysia

Peningkatan kualiti pendidikan menjadi fokus Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam proses transformasi Sistem Pendidikan Negara yang bermula sejak 2013. Seajar dengan perubahan ini, warga pendidik perlu meningkatkan pembangunan kualiti pengajaran dan pembelajaran (PdP) abad ke-21. Warga pendidik seharusnya sedar generasi *new society* atau masyarakat baharu adalah *digital natives* dan penyampaian ilmu pengetahuan, kemahiran dan nilai murni seharusnya dipacu dengan cara dan gaya terkini. Warga pendidik perlu berani melakukan perubahan dengan menerima setiap bentuk pembaharuan demi memantapkan lagi proses PdP yang menggunakan teknologi terkini dan pemikiran lebih kreatif.

Kualiti warga pendidik juga perlu dimantapkan menerusi latihan yang berterusan supaya mereka dapat membangunkan modal insan yang memenuhi Agenda Transformasi Nasional 2050 (TN50). Dalam hal ini, KPM bersedia membantu warga pendidik dengan panduan dan perancangan pembangunan profesionalisme secara berterusan. Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (PIPPK) adalah bukti komitmen KPM dalam membantu peningkatan pengetahuan, kemahiran dan nilai bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.

Penandaarasan antarabangsa merupakan antara kaedah yang diguna pakai untuk menilai keberkesanan sistem pendidikan yang mengukur pengetahuan, kemahiran murid serta kompetensi guru. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 telah menggariskan hasrat untuk berada dalam kelompok satu pertiga teratas dalam penilaian TIMMS dan PISA menjelang 2025. Harapan KPM, warga pendidik perlu bersama-sama mengorak langkah meneraju perubahan dalam merealisasikan hasrat membina sistem pendidikan berkualiti untuk kemajuan negara.

“PENDIDIKAN ITU KEGEMBIRAAN, KETERBUKAAN, KEBAJIKAN”

DATO' SERI MAHDZIR BIN KHALID



KETUA SETIAUSAHA KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

KATA ALU-ALUAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Salam Sejahtera dan Salam 1Malaysia

Dalam mencapai aspirasi negara dalam persaingan global, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) memberi tumpuan utama kepada usaha meningkatkan kualiti pendidikan negara secara menyeluruh. Ini kerana, pendidikan yang berkualiti akan dapat melahirkan modal insan yang berpengetahuan, berkemahiran tinggi, kreatif, inovatif dan berdaya saing.

Dasar latihan KPM berusaha memberi peluang kepada PPP meningkatkan kompetensi berteraskan pengetahuan, kemahiran dan nilai profesional. Dalam hal, ini Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) Latihan, KPM berperanan merancang hala tuju latihan dan menyalurkan peruntukan yang bersesuaian berdasarkan kompetensi dan laluan kerjaya disamping memenuhi hasrat kerajaan melalui Dasar Latihan Sumber Manusia Negara.

Kementerian amat prihatin terhadap Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) PPP untuk peningkatan kompetensi dan prestasi yang lebih mantap demi menghadapi pendidikan abad ke-21. Maka dokumen Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (PIPPK) bertujuan untuk meningkatkan kualiti PPP secara berterusan melalui latihan yang terancang dan sistematik merangkumi latihan, pembelajaran dan pembangunan sendiri. PPB yang diperoleh akan memastikan PPP dapat menambah baik, menguasai dan berkongsi kompetensi bagi meningkatkan keberkesanan dan kemenjadian murid.

Harapan saya dengan adanya Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (PIPPK), PPP akan lebih komited dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab untuk meningkatkan kualiti pendidikan selaras dengan perubahan sistem pendidikan dunia yang sentiasa berkembang dan memenuhi keperluan semasa.



DATU' SRI ALIAS BIN HAJI AHMAD



KETUA PENGARAH PELAJARAN MALAYSIA

KATA ALU-ALUAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Salam Sejahtera dan Salam 1Malaysia

Melestarikan pendidikan berkualiti adalah syarat utama bagi memastikan kemenjadian murid. Melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 secara jelas menerangkan lima aspirasi sistem dan enam aspirasi murid merupakan indikator utama dalam menentukan ke arah kejayaan sistem pendidikan negara. Murid yang berkualiti adalah modal insan yang dapat membangunkan negara pada masa hadapan.

Bagi mencapai hasrat tersebut setiap Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) perlulah berusaha meningkatkan kompetensi diri dengan ilmu pengetahuan dalam melaksanakan peranan dan tanggungjawab berdasarkan deskripsi tugas masing-masing. Justeru itu, PPP seharusnya sentiasa meningkatkan kualiti perkhidmatan dan sentiasa peka dengan kaedah dan strategi terkini. Dalam hal ini, penguasaan kemahiran pendidikan abad ke-21 amat perlu untuk mengoptimumkan keberhasilan.

Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (PIPPK) merupakan dokumen bagi membantu dan memberi panduan kepada PPP dalam merancang untuk membangunkan kompetensi dan potensi bersesuaian dengan bidang tempat bertugas dan laluan kerjaya baharu. Dokumen PIPPK ini akan meningkatkan semangat dan motivasi PPP supaya mempunyai keazaman dan iktizam untuk membuat pilihan sebagai guru akademik, pemimpin atau pakar pendidikan mengikut standard Guru Malaysia yang berkualiti.

Harapan Kementerian Pendidikan Malaysia bahawa pembangunan kerjaya ini akan menggerakkan proses transformasi bagi menghasilkan PPP yang berkualiti akan kekal dalam sistem pendidikan demi mencapai matlamat kecemerlangan pendidikan dan pembangunan negara.

TAN SRI DR KHAIR BIN MOHAMAD YUSOF



PENGARAH BAHAGIAN PENDIDIKAN GURU

KATA ALU-ALUAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Salam Sejahtera dan Salam 1Malaysia

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 telah meletakkan asas yang kukuh untuk memacu pendidikan negara bertaraf dunia. Kualiti pendidikan ialah perkara yang perlu ditingkatkan selari dengan hasrat yang terkandung dalam RMK Ke-11 iaitu menghasilkan Modal Insan Minda Kelas Pertama yang mampu menggunakan pengetahuan secara proaktif, kreatif dan inovatif.

Satu daripada inisiatif utama dalam PPPM 2013-2025 untuk meningkatkan kualiti pendidikan ialah mentransformasi profesion keguruan menjadi profesion pilihan. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) berpegang kepada prinsip memastikan “guru berkualiti dan kekal berkualiti” dalam sistem pendidikan negara. Bagi mencapai hasrat ini, Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (PIPPK) telah disediakan dengan matlamat meningkatkan kompetensi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) mengikut peranan di setiap peringkat kerjaya mereka.

PIPPK mengandungi pernyataan dasar sumber manusia, peta laluan latihan dan garis panduan pelaksanaan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) yang seharusnya menjadi rujukan PPP bagi meningkatkan kompetensi mereka. Sesuai dengan hasrat mentransformasi profesion keguruan, PIPPK telah memaparkan tiga laluan kerjaya guru yang baharu dan konsep serta pelaksanaan penilaian bersepadu yang lebih telus dan adil. Pada asasnya kemajuan kerjaya PPP ditentukan oleh prestasi dan kompetensi yang boleh ditingkatkan melalui PPB yang dirangka mengikut minat serta kecenderungan masing-masing.

Perancangan latihan demi kemajuan dalam profesion keguruan seharusnya dapat diterima dan diamalkan oleh semua PPP. Saya berharap dengan penyediaan dokumen awal PIPPK ini pihak yang bertanggungjawab dapat menerima maklum balas dan input bagi menambah baik lagi perancangan dan pelaksanaan PPB agar prestasi dan potensi PPP dapat menyumbang kepada kejayaan pendidikan.

DATO' HAJI MAHMUD BIN KARIM

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pembangunan profesionalisme keguruan merupakan keperluan dalam usaha memantapkan keupayaan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) melaksanakan tugas dengan cekap dan berkesan dalam pelbagai peringkat kerjaya.

Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (PIPPK) yang dibangunkan merupakan dokumen bagi membantu PPP merancang pembangunan kerjaya dan pembangunan profesionalisme berterusan. PIPPK bersifat fleksibel untuk memenuhi keperluan kompetensi individu, keperluan organisasi dan standard semasa yang dilaksanakan secara sistematik dan bersepadu.

PIPPK dapat memberi panduan bagi memotivasikan PPP untuk meningkatkan kompetensi diri mengikut kecenderungan dan keperluan demi mengekalkan prestasi kerja yang terbaik. Pelan ini merupakan strategi Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) bagi memastikan PPP terus kekal berkualiti sepanjang perkhidmatan. Menerusi pelan ini, profesion keguruan diharap dapat diperkasakan dan menjadikan kerjaya keguruan sebagai kerjaya yang profesional dan pilihan utama.

PIPPK ialah dokumen rujukan utama dalam pelaksanaan pembangunan profesionalisme keguruan. Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan [PPPB (Guru dan Pemimpin Sekolah)] yang diterbitkan oleh KPM pada tahun 2014 merupakan dokumen pengoperasian pelaksanaan pembangunan profesionalisme berterusan (PPB) yang mengandungi transformasi amalan dan strategi pelaksanaan PPB bagi guru dan pemimpin sekolah.

Buku PIPPK mengandungi lima bab iaitu:

Bab 1: Profesionalisme Keguruan membincangkan kerjaya guru sebagai kerjaya profesional yang menitikberatkan penguasaan PPP daripada aspek pengetahuan, kemahiran, dan nilai profesionalisme. Dalam proses pembangunan kerjaya, PPP diberi sokongan untuk pembangunan diri dan berpeluang memilih laluan kerjaya berdasarkan prestasi dan kompetensi. Bab ini juga membentangkan Laluan Kerjaya Baharu untuk PPP yang merangkumi Pengajaran dan Pembelajaran (PdP), Kepimpinan dan Kepakaran Pendidikan.

Bab 2 : Peta Laluan Latihan memaparkan Peta Laluan Latihan (Training Road Map) yang perlu diikuti oleh PPP pada setiap laluan dan gred yang disandang. Peta ini dibangunkan berasaskan laluan kerjaya PPP dan menetapkan cadangan aktiviti PPB yang dikategorikan kepada lima iaitu PPB Asas, Pembangunan Kompetensi, Keperluan Dasar/Khusus, Pelengkap dan Elektif.

Bab 3 : Pembangunan Kompetensi menjelaskan PPP hendaklah kompeten dalam bidang tugas mereka yang disenaraikan dalam deskripsi tugas dan memastikan standard prestasi dipenuhi. PPP diwajibkan mengikuti aktiviti PPB bagi meningkatkan kompetensi agar tugas dan tanggungjawab dapat dilaksanakan dengan berkesan. Prestasi PPP diukur melalui Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP). Hasil penilaian ini menjadi asas dalam mengenal pasti keperluan mengikuti PPB bagi pembangunan kerjaya dan kompetensi PPP.

Bab 4 : Pembangunan Profesionalisme Berterusan memperincikan pelaksanaan PPB. Model PPB merupakan kerangka rujukan dalam pelaksanaan PPB. Secara umum, aktiviti PPB dilaksanakan atas inisiatif sendiri, organisasi dan Kementerian. Inisiatif berasaskan sendiri akan dititikberatkan dan diutamakan menjelang Gelombang 3 pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025.

Bab 5: Tadbir Urus Pelaksanaan Pembangunan Profesionalisme menjelaskan pengurusan pembangunan profesionalisme pada peringkat KPM. Bab ini memperincikan peranan penting Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) dan Jawatankuasa Induk Pembangunan Staf (JIPS) KPM dalam pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan. Jawatankuasa ini bertanggungjawab untuk memastikan implementasi dasar-dasar latihan dapat dilaksanakan dengan berkesan dan berjaya.

SINGKATAN

BPK	Buku Perkhidmatan Kerajaan
EPSA	E-Pembelajaran Sektor Awam
ETLN	<i>English Teaching Learning Network</i>
HLP	Hadiah Latihan Persekutuan
JIPS	Jawatankuasa Induk Pembangunan Staf
JKLPKP	Jawatankuasa Latihan Pembangunan Kepimpinan Pendidikan
JKLPPK	Jawatankuasa Latihan Pembangunan Profesionalisme Keguruan
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
LDP	Latihan Dalam Perkhidmatan
NPQEL	<i>National Professional Qualification for Educational Leaders</i>
PBPPP	Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan
PdP	Pengajaran dan Pembelajaran
PIPPK	Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan
PLC	<i>Professional Learning Community</i>
POL	Pelan Operasi Latihan
PPGB	Program Pembangunan Guru Baharu
PPB	Pembangunan Profesionalisme Berterusan
PPP	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan
PPPB	Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
SGM	Standard Guru Malaysia
SPLKPM	Sistem Pengurusan Latihan Kementerian Pendidikan Malaysia
TNA	<i>Training Needs Analysis</i>

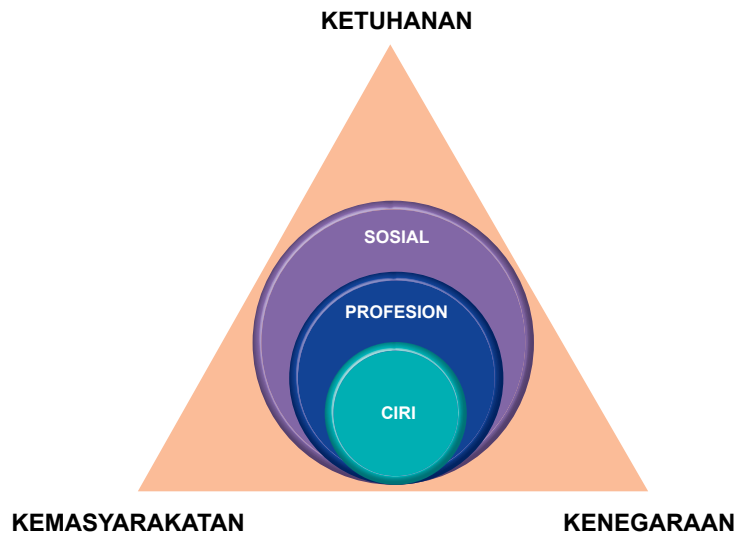
Pengenalan

Matlamat pendidikan negara adalah untuk mencapai kedudukan satu pertiga teratas dalam kalangan negara yang mempunyai sistem pendidikan terbaik di dunia. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 digubal untuk merealisasikan matlamat ini. Berdasarkan PPPM 2013-2025,

lima aspirasi sistem dan enam aspirasi murid (Rajah 1.1) merupakan indikator menentukan kejayaan sistem pendidikan dalam persaingan global. Faktor utama untuk memastikan matlamat PPPM 2013-2025 tercapai bergantung kepada kualiti Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) dan amalan nilai profesionalisme keguruan yang terkandung dalam Standard Guru Malaysia (SGM) seperti Rajah 1.2.



Rajah 1.1 Lima Aspirasi Sistem Pendidikan & Enam Aspirasi Murid berdasarkan PPPM 2013-2025



Rajah 1.2: Kerangka Konsep Amalan Nilai Profesionalisme Keguruan (SGM, 2007)

1.1 Profesionalisme Keguruan

Profesionalisme keguruan dikaitkan dengan ciri profesional seperti kelayakan menjadi PPP, etika profesional dan diiktiraf oleh badan profesional. Oleh itu, dalam memastikan kejayaan perancangan dasar pendidikan, profesionalisme PPP pada setiap peringkat perlu sentiasa ditingkatkan. KPM melaksanakan pelbagai inisiatif bagi meningkatkan profesionalisme keguruan seperti memperkemas laluan kerjaya PPP, membangunkan konsep Guru Malaysia dan Penilaian Bersepadu PPP (PBPPP), serta menggalakkan PPB.

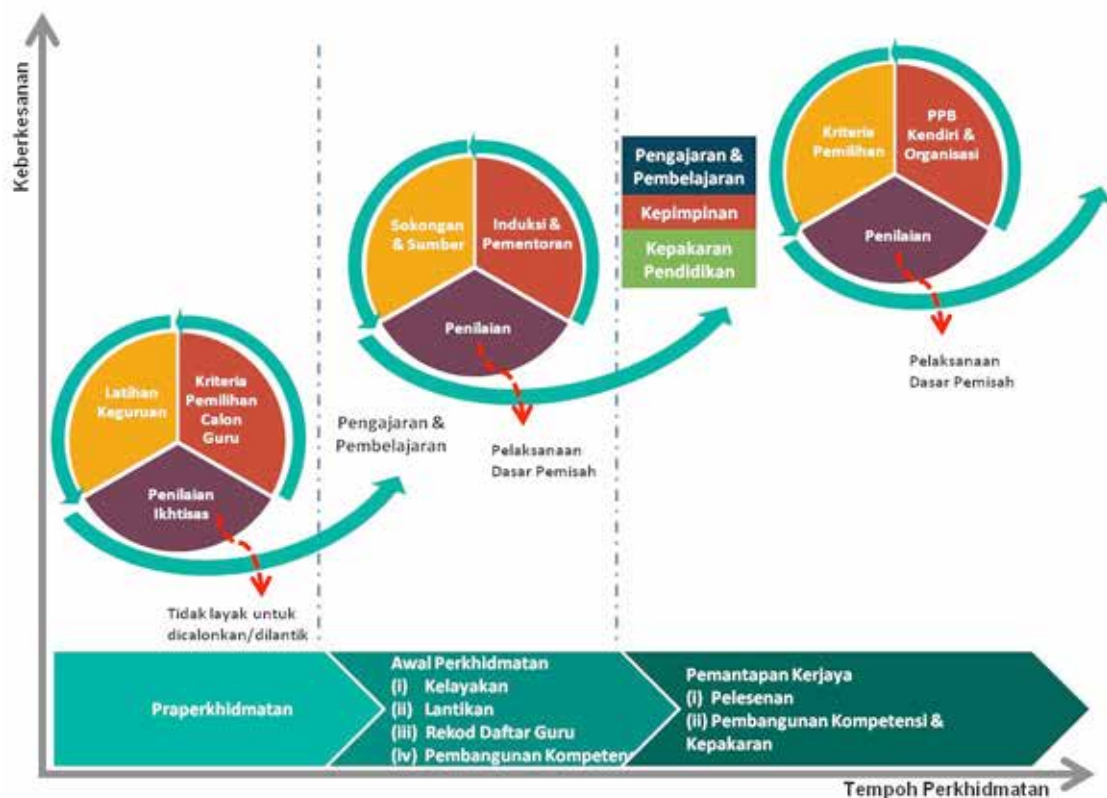
Kerangka Konsep Profesionalisme Keguruan (Rajah 1.3) yang diadaptasikan daripada *Model of Educator Talent Management Framework* (Sherratt et. al, 2013) dijadikan asas dalam penyediaan PIPPK. Kerangka ini menerangkan konsep pembangunan profesionalisme keguruan KPM bermula daripada fasa praperkhidmatan, awal perkhidmatan dan pementapan kerjaya PPP.

1.1.1 Fasa Praperkhidmatan

Fasa ini bermula daripada pemilihan calon yang menepati kriteria untuk mengikuti latihan keguruan pada peringkat pengajian tinggi. Calon-calun yang terpilih perlu lulus program pengajian dan memperoleh kelayakan ikhtisas. Dalam fasa ini juga, calon perlu memenuhi kriteria dan syarat yang ditetapkan oleh KPM. Sekiranya tidak melepasi penilaian, calon tidak layak dipertimbangkan memasuki perkhidmatan PPP.

1.1.2 Fasa Awal Perkhidmatan

Pada fasa ini, PPP dilantik ke jawatan tetap DG41 dan didaftarkan menjadi Guru Malaysia. PPP melaksanakan PdP dalam tempoh permulaan perkhidmatan dan menjalani program induksi serta pementoran dengan sokongan sumber-sumber organisasi. Dalam tempoh ini, pembangunan profesionalisme PPP perlu ditingkatkan untuk memenuhi kompetensi dan prestasi yang dinilai dengan PBPPP.



Rajah 1.3: Kerangka Pembangunan Profesionalisme Keguruan yang diadaptasi daripada *Model of Educator Talent Management Framework* (Sherratt et. al, 2013)

1.1.3 Fasa Pematapan Kerjaya

Pada fasa ini, PPP yang kompeten dan mencapai tahap prestasi yang ditetapkan boleh memilih antara tiga laluan kerjaya iaitu PdP, Kepimpinan dan Kepakaran Pendidikan. Perkembangan dan pematapan kerjaya PPP disokong melalui pembangunan kompetensi dengan menjalani aktiviti PPB secara sendiri atau anjuran organisasi.

Bagi mengekalkan kualiti PPP sentiasa pada tahap yang optimum, satu dasar baharu telah diperkenalkan iaitu pelaksanaan Dasar Pemisah (Exit Policy). Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2015 telah menjelaskan bahawa Dasar Pemisah merupakan satu dasar untuk

menamatkan perkhidmatan demi kepentingan awam dan dibersarakan bagi pegawai bertaraf penceh atau pegawai yang memilih skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) yang berprestasi rendah. PPP yang mendapat markah kurang daripada 60% bagi satu tahun penilaian berdasarkan PBPPP akan melalui tempoh pemerhatian selama setahun. Sekiranya selepas tempoh pemerhatian prestasi PPP masih berada di bawah 60%, perkhidmatan PPP tersebut boleh ditamatkan melalui penamatan perkhidmatan demi kepentingan awam berdasarkan Peraturan 49, Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U. (A) 395/1993], tertakluk kepada fakta bagi setiap kes. PPP perlu memastikan prestasi mereka

sentiasa melepasi tahap minimum dengan menyertai pelbagai aktiviti PPB agar kualiti kerja dan kompetensi mencapai Indeks Keberhasilan Utama (Key Performance Index).

1.2 Guru Malaysia

Guru Malaysia merupakan satu inisiatif untuk memastikan setiap guru didaftarkan dalam Sistem Guru Malaysia (SGMy) dan diberi Sijil Guru Malaysia bagi melayakkan PPP melaksanakan tugas sebagai pendidik di mana-mana institusi pendidikan yang berdaftar di Malaysia. Inisiatif ini bertujuan untuk memastikan profesionalisme PPP berteraskan tiga elemen seperti dalam Model Guru Malaysia (Rajah 1.4) yang telah diadaptasi daripada Kerangka Latihan dan Pembangunan Berasaskan Pertumbuhan dan Standard Guru Malaysia (SGM). Tiga elemen

ini, iaitu Roh dan Jiwa Guru (Nilai dan Etika), Pengetahuan dan Kemahiran, serta Jati Diri dan Kenegaraan, berkait antara satu sama lain dalam membentuk serta mendidik anak bangsa yang cemerlang, mempunyai tahap kebolehpasaran dan menjadi warganegara yang baik.

1.3 Laluan Kerjaya Pegawai Perkhidmatan Pendidikan

Skop perkembangan kerjaya PPP tidak terbatas kepada pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran (PdP) sahaja. PPP juga berpeluang untuk mengembangkan kerjaya merentas laluan berbeza seperti laluan Kepimpinan dan laluan Kepakaran Pendidikan berdasarkan prestasi dan kompetensi. Perkembangan laluan kerjaya PPP kelak tidak hanya didasarkan kepada tempoh perkhidmatan semata-mata.



Rajah 1.4: Model Guru Malaysia

PPP boleh memilih laluan kerjaya bersesuaian dengan kebolehan, keupayaan dan kompetensi. PPP yang berprestasi tinggi bagi tempoh tiga tahun berturut-turut dan memenuhi kriteria penilaian boleh dipertimbangkan untuk bertukar laluan.

Terdapat tiga laluan kerjaya PPP iaitu laluan PdP, Kepimpinan dan Kepakaran Pendidikan seperti dalam Rajah 1.5.

1.3.1 Laluan Pengajaran dan Pembelajaran

Laluan PdP adalah untuk PPP yang ingin terus melaksanakan tugas dalam PdP di sekolah dan institusi latihan seperti Institut Aminuddin Baki, Institut Pendidikan Guru dan Kolej Matrikulasi. PPP akan bermula daripada Laluan PdP Gred DG41 sebagai guru akademik, jurulatih sukan, jurulatih seni dan Guru Bimbingan dan Kaunseling sepenuh masa.

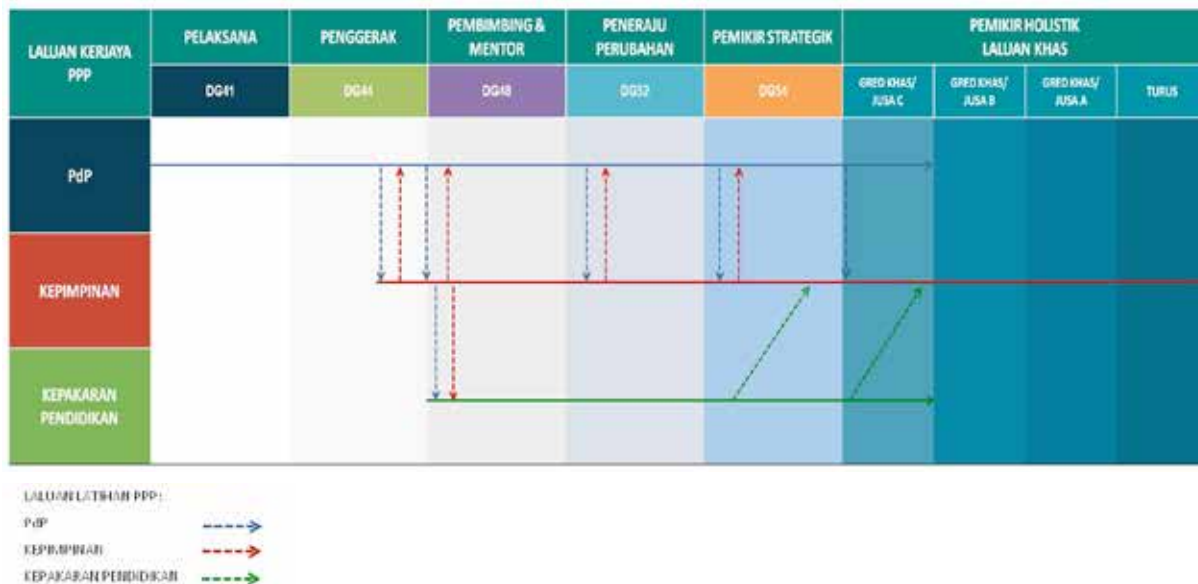
PPP berpeluang memohon kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi hingga ke Gred Khas tanpa perlu meninggalkan bilik darjah atau bilik kuliah. PPP juga boleh memohon bertukar ke laluan Kepimpinan dan Kepakaran Pendidikan sekiranya memenuhi syarat serta kriteria yang ditetapkan.

1.3.2 Laluan Kepimpinan

Laluan Kepimpinan merupakan laluan dalam bidang pengurusan dan pentadbiran pendidikan bagi PPP yang memegang jawatan hakiki kepimpinan di Bahagian, JPN, PPD, sekolah dan institusi pendidikan.

1.3.3 Laluan Kepakaran Pendidikan

Laluan Kepakaran Pendidikan ialah laluan bagi PPP yang berpengalaman luas dalam bidang kepakaran khusus pendidikan. Pakar bidang



Rajah 1.5: Laluan Kerjaya Pegawai Perkhidmatan Pendidikan

khusus pendidikan merujuk kepada PPP yang berpengetahuan mendalam, berkemahiran tinggi, berpengalaman luas dalam bidang kepakaran khusus dan mengamalkan nilai profesional pendidikan dalam pelaksanaan tugas. PPP ini sentiasa berusaha meningkatkan profesionalisme dalam bidang kepakaran khususnya serta menjadi sumber inspirasi, sumber rujukan, penasihat dan pembimbing kepada rakan sejawat disamping membuktikan kecemerlangan keberhasilan yang diperakui oleh organisasi.

1.4 Mobiliti Laluan Kerjaya PPP

PPP yang ingin memohon pertukaran laluan perlu membuat permohonan kepada bahagian/jabatan/institusi dan perlu melepasi syarat serta kriteria yang ditetapkan. Laluan PdP bermula pada gred 41 sebagai guru akademik, Laluan Kepimpinan bermula pada Gred 44 manakala Laluan Kepakaran Pendidikan pula bermula pada Gred 48.

Rumusan

Pembangunan profesionalisme keguruan berkait rapat dengan laluan kerjaya keguruan yang menjadi pilihan seorang PPP. Setelah mengenalpasti laluan kerjaya yang diminati, seorang PPP akan merujuk kepada PIPPK untuk merancang pembangunan kerjayanya dengan mengikuti pembangunan profesionalisme yang bersesuaian. Pelibatan dalam pembangunan profesionalisme berterusan secara terancang juga akan dapat menyumbang kepada prestasi kerja baik untuk mencapai penilaian prestasi yang menepati standard pencapaian yang berkualiti. Oleh itu PIPPK dapat memberi sokongan berterusan secara holistik kepada PPP untuk berjaya sepanjang kerjayanya samada sebagai seorang guru akademik, pemimpin atau pakar pendidikan.

Pengenalan

Kualiti sumber manusia merupakan elemen penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi. Dalam bidang pendidikan, ciri profesionalisme keguruan perlu dibangunkan secara terancang bagi memastikan setiap dasar pendidikan dapat dilaksanakan dengan berkesan dan seterusnya memberikan impak yang besar kepada keberhasilan murid. Peta laluan latihan adalah penting disediakan sebagai sumber rujukan bagi PPP merancang pembangunan diri dan meningkatkan kompetensi.

2.1 Strategi Pembangunan Profesionalisme

KPM merancang pembangunan PPP dalam usaha memantapkan pembangunan kemahiran dan kepakaran. Secara khususnya, strategi ini bertujuan untuk:

- i. membangunkan tahap keilmuan dan kepakaran PPP melalui peningkatan ilmu pengetahuan, kemahiran, dan kepakaran dalam bidang PdP, kepimpinan dan pentadbiran, serta kepakaran bidang khusus pendidikan;
- ii. mendorong dan mengekalkan minat serta komitmen PPP dalam profesion keguruan dengan memberikan dorongan dan peluang seluas-luasnya kepada mereka untuk membangunkan tahap profesionalisme; dan
- iii. menyediakan ruang kepada PPP merancang kemajuan sendiri mengikut laluan kerjaya baharu.

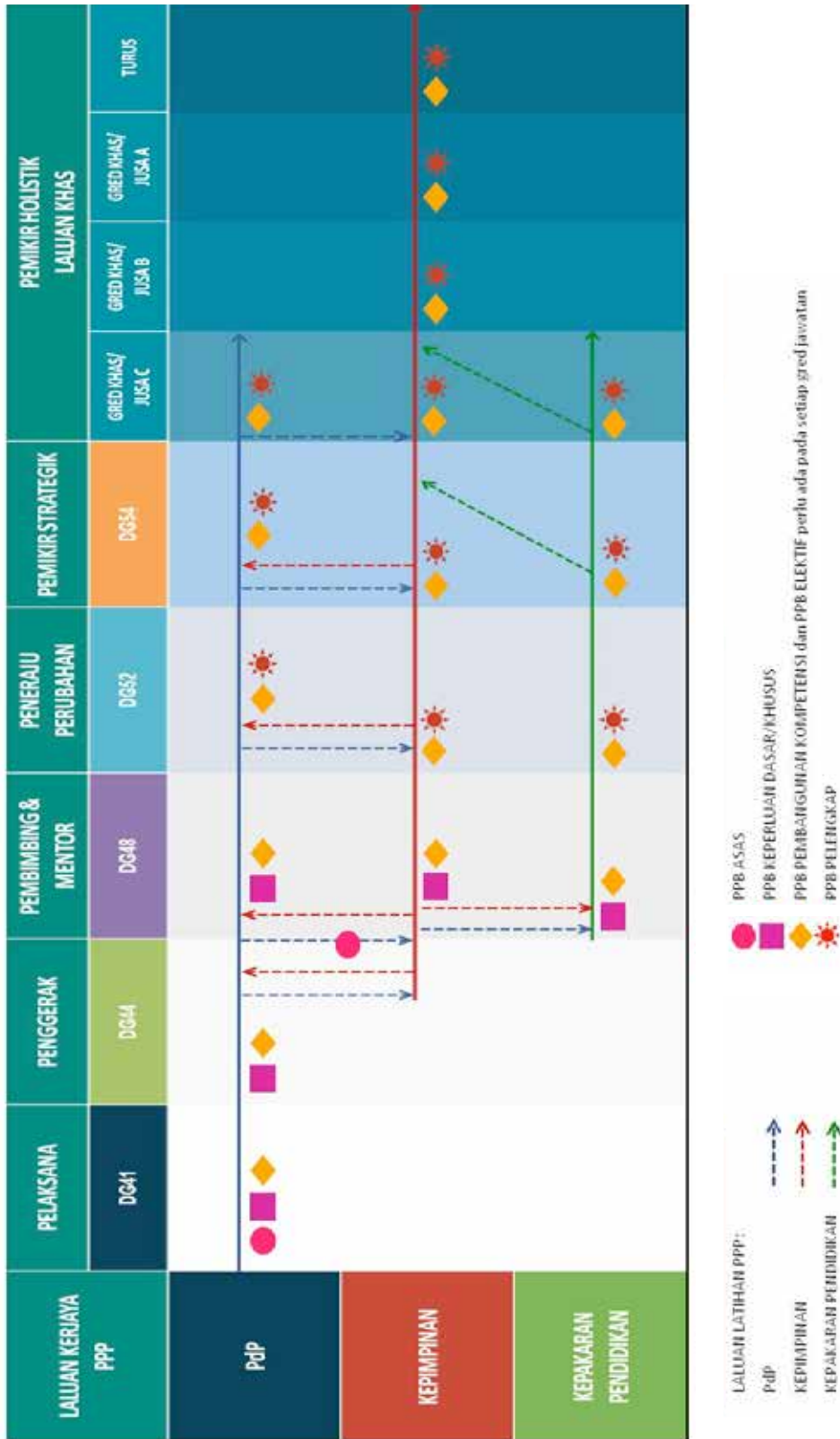
KPM menyediakan program pembangunan PPP melalui tiga strategi utama iaitu:

- i. Penerokaan bakat disasarkan kepada PPP yang berkhidmat kurang dari lima tahun dan berprestasi cemerlang. Kandungan utama program ini merangkumi dasar pendidikan, penyelidikan asas, kurikulum, kokurikulum dan sahsiah. Pendekatan utama pelaksanaan program ini adalah berasaskan tempat kerja atau berasaskan sekolah.
- ii. Pengkalan bakat disasarkan kepada PPP yang telah berkhidmat sekurang-kurangnya lima tahun. Program pembangunan profesionalisme disediakan untuk mengembangkan kepakaran bagi membolehkan PPP memilih laluan kerjaya yang bersesuaian.
- iii. Pengukuhan bakat untuk PPP yang telah dikenal pasti sebagai pelapis pemimpin KPM daripada kalangan pemimpin atasan KPM, JPN, PPD, sekolah dan institusi pendidikan.

2.2 Peta Laluan Latihan (Training Road Map)

Strategi pembangunan profesionalisme PPP telah dijadikan asas dalam pembinaan Peta Laluan Latihan. Pada setiap laluan kerjaya, PPP akan mengikuti PPB asas, keperluan dasar/khusus, pembangunan kompetensi, elektif dan pelengkap seperti dalam Rajah 2.1.

PPB Asas wajib kepada PPP gred DG41 yang baharu dilantik. Bagi PPP DG48 laluan PdP yang ingin bertukar kepada laluan kepimpinan, PPB Asas adalah wajib bagi mereka.



Rajah 2.1: Peta Laluan Latihan (Training Road Map)

Sebagai contoh, Program Kelayakan Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan (NPQEL) merupakan kursus dalam kategori PPB Asas yang wajib dihadiri oleh PPP bagi melayakkan mereka memegang jawatan Pengetua atau Guru Besar.

PPP perlu mengetahui dan memahami dasar serta peraturan berkaitan pendidikan kebangsaan. Oleh itu, PPP wajib mengikuti PPB Keperluan Dasar/Khusus agar seiring dengan perubahan semasa

pendidikan kebangsaan. PPB Pembangunan Kompetensi melibatkan program atau aktiviti PPB yang perlu diikuti secara berterusan untuk meningkatkan kompetensi PPP yang berkaitan bidang tugas. Bagi meningkatkan kepakaran, PPP digalakkan mengikuti PPB Elektif berkaitan bidang tugas. PPB Pelengkap merupakan program eksklusif yang ditawarkan kepada PPP berprestasi tertinggi untuk semua laluan kerjaya. Penerangan terperinci bagi setiap kategori PPB adalah seperti Jadual 2.1.

Jadual 2.1: Kategori Pembangunan Profesionalisme Berterusan

KATEGORI PPB	DEFINISI	CONTOH AKTIVITI
Asas	Aktiviti sebelum atau permulaan laluan kerjaya PPP bagi menguasai kompetensi asas dan orientasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Program Pembangunan Guru Baharu (PPGB) ▪ Program Transformasi Minda (PTM) ▪ Aktiviti PPB menukar laluan kerjaya:- <ul style="list-style-type: none"> - NPQEL (Kepimpinan) - Kursus Induksi Nazir Baharu
Pembangunan Kompetensi	Aktiviti PPB untuk meningkatkan kompetensi generik dan fungsional berasaskan bidang dan deskripsi tugas, laluan kerjaya serta gred	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan akademik ▪ Latihan yang ditetapkan bagi laluan kerjaya PPP ▪ Ulasan buku
Keperluan Dasar/Khusus	Program bagi meningkatkan kompetensi PPP dalam memahami, menghayati dan melaksanakan program yang menyokong pelaksanaan dasar atau keperluan khusus KPM yang terkini	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perubahan baharu dalam kurikulum ▪ Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS) ▪ Pembelajaran Abad Ke-21 ▪ Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) ▪ Program LINUS
Elektif	Program pilihan sendiri atau mengikut keperluan organisasi berkaitan dengan bidang tugas untuk pengayaan dan pengukuhan kompetensi bagi meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seminar/Persidangan ▪ E-Pembelajaran Sektor Awam (EPSA) ▪ Penyelidikan/Kajian Tindakan
Pelengkap	Program eksklusif yang ditawarkan kepada kepimpinan tertinggi dan guru serta pemimpin sekolah berprestasi tinggi yang terpilih untuk pengayaan dan pengukuhan kepakaran serta pembangunan <i>towering personality</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Advance Leadership Management Programme Executive Enhancement Course</i> ▪ Kursus Keupayaan Guru Cemerlang Gred Khas C

Rumusan

PPP perlu membuat analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan juga ancaman (Analisis SWOT) yang akan menjadi asas kepada tindakannya bagi memilih laluan kerjaya. Refleksi yang lebih kritikal diperlukan untuk menentukan pembangunan profesionalisme dan laluan kerjaya mengikut kecenderungan diri. Oleh itu, kebijaksanaan merancang amat penting bagi PPP menentukan pembangunan kerjaya berdasarkan potensi sendiri.

Mengekalkan kualiti PPP dalam sistem pendidikan adalah salah satu faktor terpenting dalam menentukan kejayaan pendidikan negara. Meskipun PPP telah melalui pengalaman pembelajaran di institusi pendidikan namun pengetahuan dan kemahiran mereka perlu sentiasa ditingkatkan sejajar dengan cabaran tugas dan sentiasa bersedia menerima sebarang bentuk perubahan. Peta Laluan Latihan dibangunkan agar pelaksanaan pembangunan profesionalisme dilakukan secara sistematik, berfokus dan mencapai matlamat yang diharapkan.

Pengenalan

Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005 berkenaan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam menetapkan bahawa setiap anggota perkhidmatan awam perlu melengkapkan diri atau dilengkapkan dengan sikap, kemahiran dan pengetahuan yang bersesuaian melalui program pembangunan sumber manusia yang terancang berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan.

Peningkatan profesionalisme PPP memerlukan usaha yang terancang, sistematik dan dilaksanakan secara berterusan. Bagi tujuan tersebut, setiap PPP perlu jelas tentang peranan, tugas dan tanggungjawab mereka serta mencapai standard kompetensi dan prestasi yang diharapkan. KPM membangunkan laluan kerjaya baharu melalui pembinaan deskripsi tugas, kompetensi, standard prestasi dan Penilaian Bersepadu PPP (PBPPP), serta kenaikan gred dan pertukaran laluan untuk digunakan sebagai kerangka rujukan dalam menentukan PPB seperti Rajah 3.1.



Rajah 3.1: Domain Utama Pembangunan Profesionalisme

3.1 Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas ialah pernyataan bertulis yang menerangkan tugas dan tanggungjawab berdasarkan bidang keberhasilan utama jawatan yang disandang oleh PPP mengikut gred. Deskripsi tugas menjadi rujukan PPP untuk mengurus tugas dan perjawatan dalam sesebuah organisasi. Deskripsi Tugas PPP dibangunkan berdasarkan Kerangka Latihan

dan Pembangunan Berasaskan Pertumbuhan (Khair, 2007) yang menerangkan peranan, tugas dan tanggungjawab PPP bermula daripada gred DG41 hingga Gred Khas seperti dalam Rajah 3.2.

Penjelasan kepada peranan dan tanggungjawab mengikut gred PPP berdasarkan Kerangka Latihan dan Pembangunan Berasaskan Pertumbuhan seperti Jadual 3.1.



Rajah 3.2: Peranan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Mengikut Gred

Jadual 3.1: Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Berdasarkan Kerangka Latihan dan Pembangunan Berasaskan Pertumbuhan (Khair, 2007)

Peranan	Gred	Tanggungjawab Pegawai Perkhidmatan Pendidikan
Pelaksana	DG41	Memahami dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan penyeliaan dan bimbingan
Penggerak	DG44	Sentiasa melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan penyeliaan dan bimbingan yang minimum serta mampu menyelesaikan masalah
Pembimbing dan mentor	DG48	Berpengalaman luas, mampu menyelia dan membimbing serta berkebolehan melakukan <i>educated guess</i> masalah organisasi yang mungkin timbul dan melaksanakan langkah pencegahan
Peneraju Perubahan	DG52	Menjadi pakar rujuk, mentor dan pembimbing serta berkebolehan merancang dan melaksanakan penambahbaikan berterusan dalam bidang-bidang tertentu
Pemikir Strategik	DG54	Memiliki kepakaran khusus dan berkebolehan mengurus perubahan secara cekap dan berkesan
Pemikir Holistik	Gred Khas	Memiliki pelbagai kepakaran dan berkebolehan menjadi pakar rujuk dalam merangka strategi yang komprehensif dan melaksanakan latihan yang tepat untuk memastikan kejayaan sesebuah organisasi

Komponen deskripsi tugas seperti Jadual 3.2 merangkumi bidang keberhasilan utama, gred/ tahap dan deskriptor. Tugas dan peranan

yang perlu dilaksanakan mengikut gred/tahap berdasarkan bidang keberhasilan utama. Deskriptor menerangkan tugas secara terperinci.

Jadual 3.2: Kerangka Deskripsi Tugas

BIDANG KEBERHASILAN UTAMA	GRED/TAHAP					
	GRED 41	GRED 44	GRED 48	GRED 52	GRED 54	GRED KHAS
	DESKRIPTOR					
* Contoh: Pemudahcara Pembelajaran dan Pentaksiran Menyampaikan kandungan kurikulum ...						

* Contoh bidang keberhasilan utama untuk PPP dalam kumpulan PdP

Ringkasan bidang keberhasilan utama dalam deskripsi tugas mengikut kategori PPP adalah seperti Lampiran 1.

3.2 Kompetensi

Kompetensi merujuk keupayaan seseorang menguasai dan membudayakan pengetahuan, kemahiran dan nilai profesional bagi melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan berkesan. Prinsip asas kompetensi ialah peningkatan prestasi kerja seseorang PPP yang menguasai kompetensi yang diperlukan bagi melaksanakan peranan dan tanggungjawab dengan efisien berdasarkan tugas dan tempat bertugas (job-based and workplace).

Standard kompetensi dibangunkan bagi memastikan prestasi kerja yang berkesan selari dengan fungsi dan tanggungjawab PPP. Standard kompetensi digunakan sebagai asas dalam membuat penilaian terhadap pencapaian keberhasilan.

3.3 Standard Prestasi

Standard prestasi merupakan dokumen piawai keberhasilan, kompetensi teras dan profesional yang perlu dicapai oleh PPP berdasarkan deskripsi tugas dan penanda aras yang ditetapkan. Piawai ini menunjukkan tahap pencapaian prestasi PPP

apabila prestasi semasa dinilai berdasarkan ketetapan sasaran.

Standard ini dapat memandu penilai dalam membuat penilaian prestasi secara objektif, adil, dan telus. Selain itu, standard prestasi juga dapat membantu Pegawai Yang Dinilai (PYD) mengenal pasti tahap pencapaian yang diharapkan dan berusaha untuk meningkatkan kompetensi melalui pelbagai kaedah PPB. Pematuhan kepada standard prestasi diharap dapat menjamin kualiti kerja dan profesionalisme PPP.

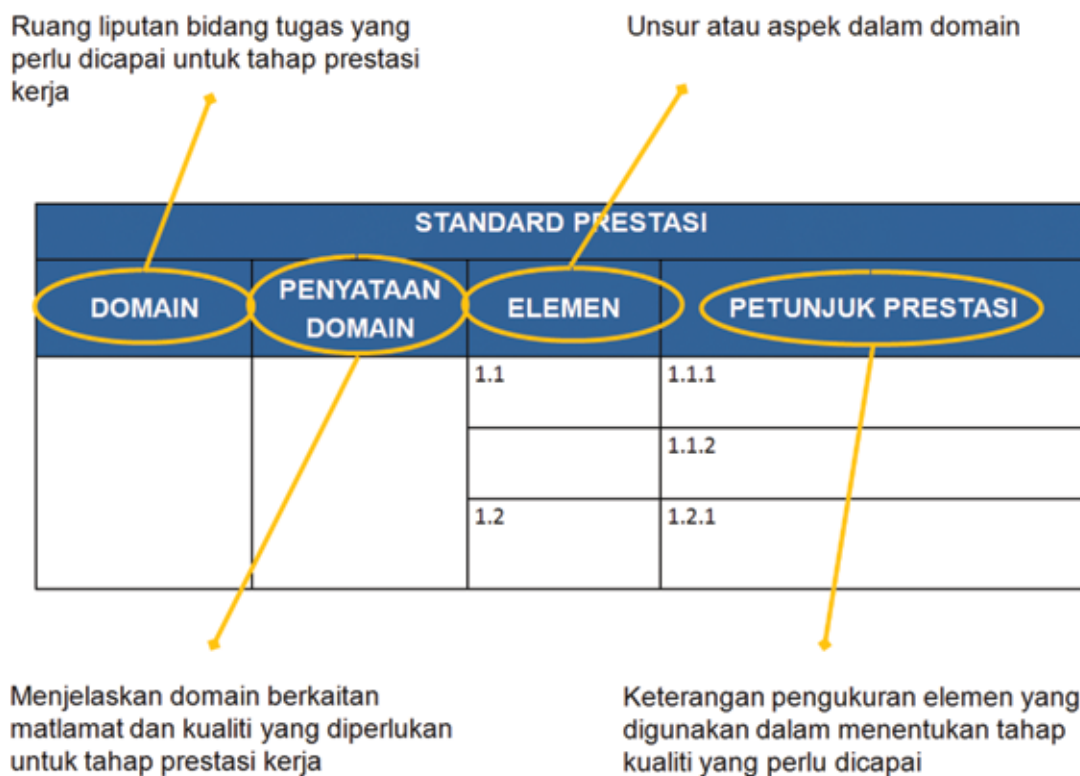
Tiga standard prestasi telah dibangunkan untuk tiga Laluan Kerjaya PPP, iaitu:

- i. Standard Prestasi PPP untuk laluan PdP bagi guru dan pensyarah;
- ii. Standard Prestasi PPP untuk laluan Kepimpinan bagi pemimpin pendidikan di Bahagian, JPN, PPD, sekolah dan institusi pendidikan; dan
- iii. Standard Prestasi PPP untuk laluan Kepakaran Pendidikan bagi Pakar Bidang Khusus Pendidikan.

Ringkasan Standard Prestasi untuk ketiga-tiga laluan kerjaya adalah seperti dalam Lampiran 2.

Komponen dalam setiap Standard Prestasi seperti dalam Jadual 3.3.

Jadual 3.3: Komponen Standard Prestasi

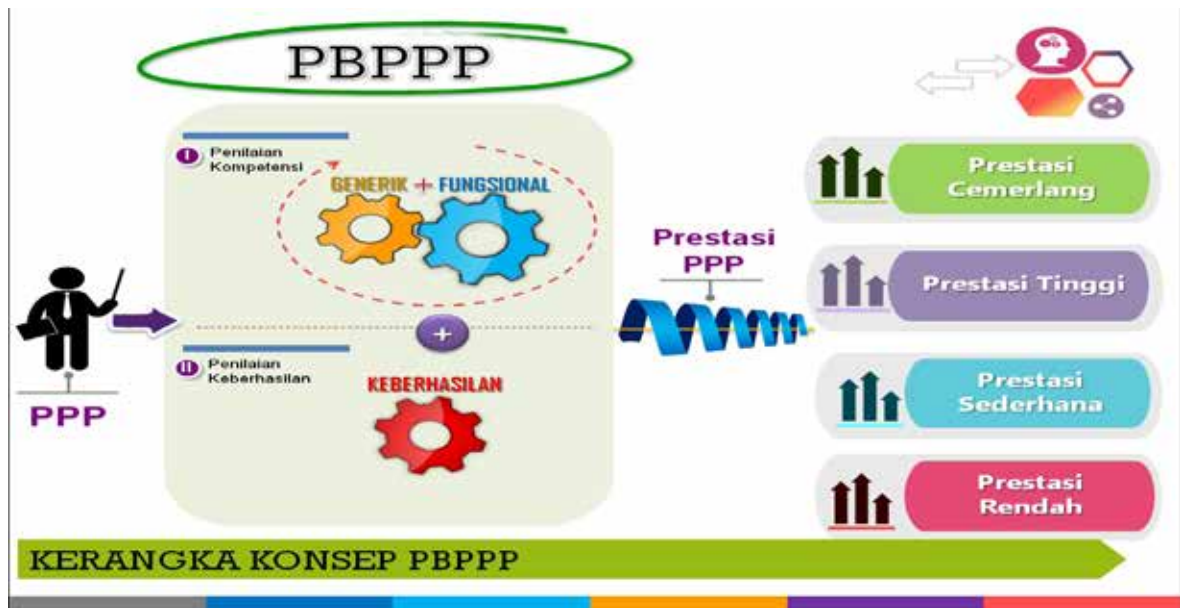


3.4 Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan

PBPPP dibangunkan berasaskan Standard Prestasi yang ditakrifkan sebagai tahap pawaian prestasi individu berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah ditetapkan ke arah pencapaian sasaran kerja yang berkualiti.

Matlamat PBPPP adalah untuk menilai PPP secara menyeluruh dengan menggabungkan kompetensi, potensi dan keberhasilan untuk meningkatkan kecekapan dan komitmen bagi melahirkan PPP yang berprestasi tinggi.

Konsep asas PBPPP adalah untuk menilai kompetensi dan potensi serta keberhasilan PPP. Tiga komponen utama dalam penilaian kompetensi dan potensi ialah generik, fungsional dan keberhasilan. Semua PPP dinilai komponen generik berdasarkan dimensi, elemen dan aspek yang sama. Komponen fungsional dinilai berdasarkan dimensi, elemen dan aspek mengikut bidang tugas masing-masing. Komponen keberhasilan dinilai berdasarkan peningkatan, pencapaian dan usaha berasaskan hasil tugas. Bagi setiap komponen ini, pelbagai dimensi diukur termasuklah dimensi profesionalisme, tugas, penglibatan dan kemahiran. Penilaian prestasi PPP terbahagi kepada empat tahap seperti Rajah 3.3.



Rajah 3.3: Kerangka Konsep Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan

Rumusan

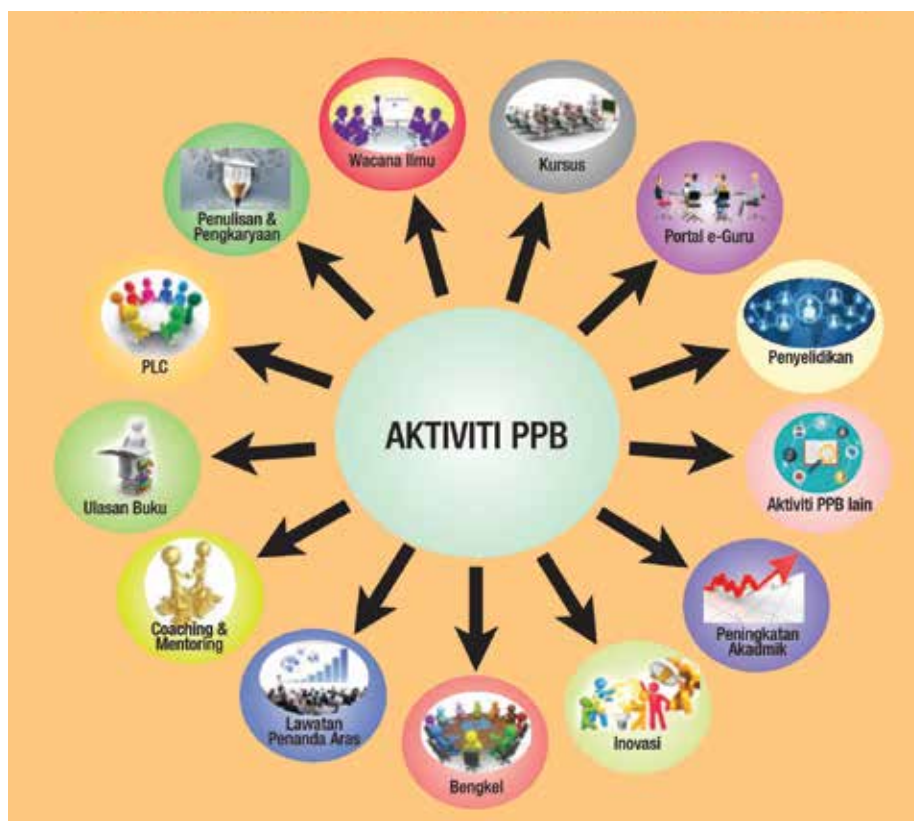
Kualiti pendidikan bergantung kepada kompetensi PPP melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Kompetensi dan prestasi merupakan dua aspek yang saling berkaitan. PPP yang mempamerkan

kompetensi yang diharapkan akan mampu mencapai standard prestasi yang ditetapkan bagi setiap bidang tugas dan tanggungjawab yang dipikul. Oleh itu, pembangunan kompetensi menjadi fokus dalam pembangunan profesionalisme keguruan.

Pengenalan

PPB merupakan satu proses untuk memperoleh pengalaman pembelajaran melalui penglibatan PPP secara formal dan tidak formal sepanjang kerjaya agar pengetahuan, kemahiran, kepakaran dan amalan nilai profesional dapat ditingkatkan secara berterusan. Aktiviti PPB dalam konteks ini adalah sangat luas seperti Rajah 4.1.

“Pembangunan Profesionalisme Berterusan merupakan 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 dinamik, mencabar dan sentiasa menuntut keberhasilan murid yang holistik serta menepati kualiti global.” (Khair, 2016)



Rajah 4.1: Aktiviti Pembangunan Profesionalisme Berterusan

4.1 Objektif Pembangunan Profesionalisme Berterusan

PPB bertujuan membangunkan kompetensi profesional PPP ke arah pematapan atribut khusus yang dihasratkan iaitu beraspirasi, kompeten, cekap (proficient), strategis dan berwawasan. Secara khusus, PPB bertujuan untuk mencapai objektif yang berikut:

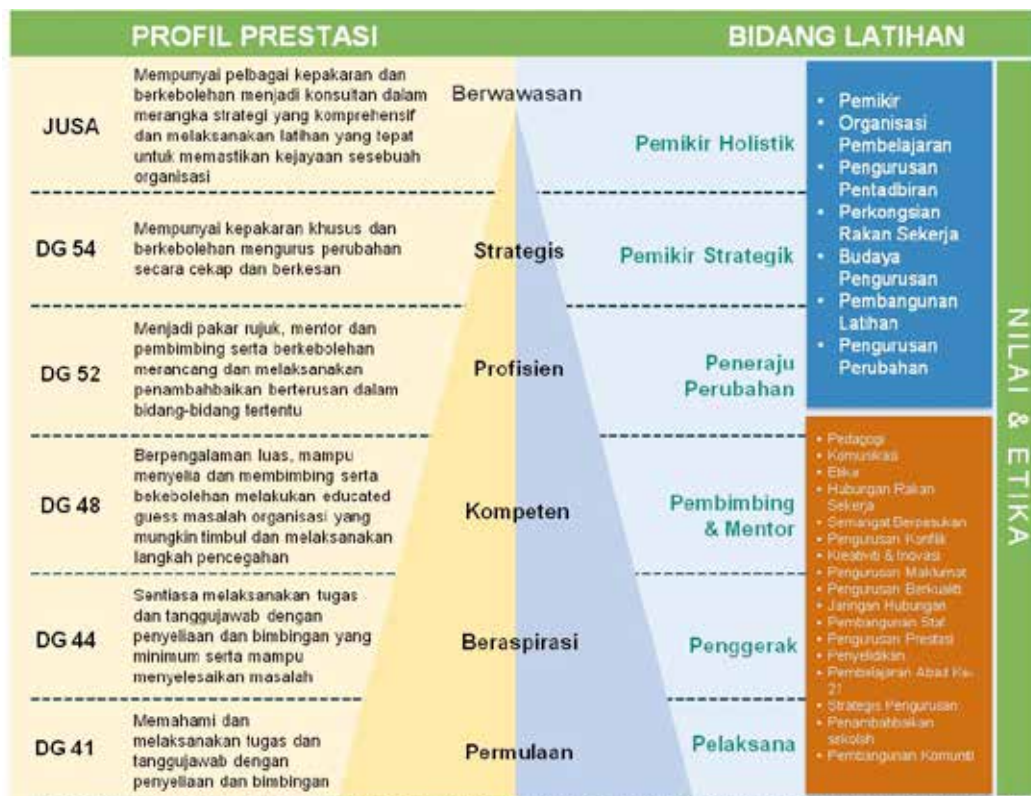
- i. meningkatkan kualiti PPP secara berterusan;
- ii. memastikan PPP memperoleh, menambah baik, menguasai kompetensi, dan berkongsi pengalaman; dan
- iii. menggalakkan PPP mengikuti latihan terancang dan sistematik yang merangkumi sesi latihan, pembelajaran dan pembangunan sendiri.

4.2 Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan

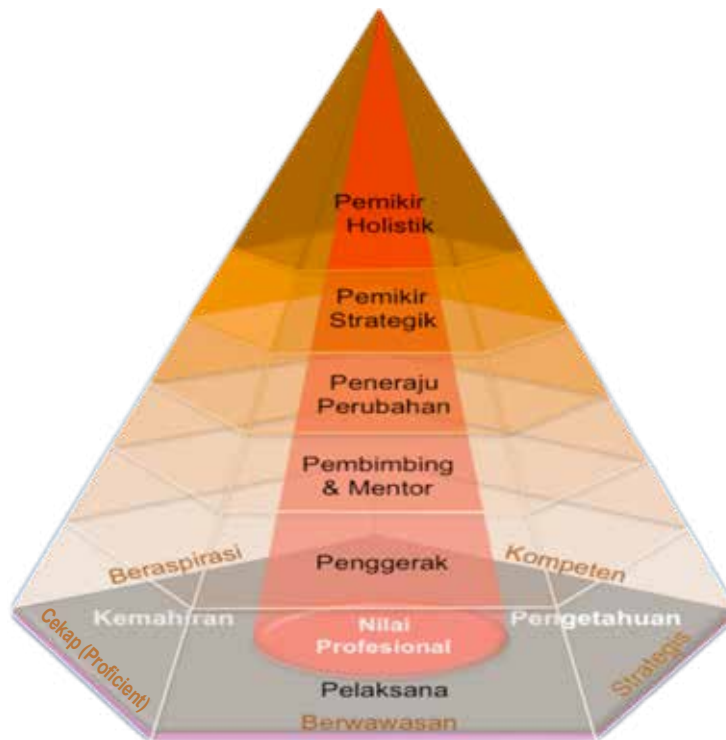
Kerangka Latihan dan Pembangunan Berasaskan Pertumbuhan (Khair, 2007) seperti Rajah 4.2 menjadi asas pembangunan Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB).

Model PPB menggariskan tiga standard seperti dalam SGM bagi memastikan PPP berperanan dalam bidang pendidikan. Tiga standard tersebut ialah amalan nilai profesional, pengetahuan dan kemahiran yang merupakan asas utama dan perlu dikuasai oleh setiap PPP. Model PPB merupakan kerangka penting yang menentukan peranan dan tahap kompetensi PPP seperti dalam Rajah 4.3.

Kecekapan PPP dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab ditentukan dengan melihat tiga standard tersebut. PPP yang memiliki standard



Rajah 4.2: Kerangka Latihan dan Pembangunan Berasaskan Pertumbuhan (Khair, 2007)



Rajah 4.3: Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan

ini, berupaya melaksanakan peranan dan tanggungjawab sebagai pelaksana, penggerak, pembimbing dan mentor, peneraju perubahan, pemikir strategik dan pemikir holistik. Semakin tinggi peranan dan tanggungjawab PPP, semakin tinggi tahap sifat khusus yang perlu dicapai atau diperolehi. Oleh itu, aktiviti PPB juga berbeza mengikut peranan, tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan.

4.3 Pelaksanaan Pembangunan Profesionalisme Berterusan

Melalui PPPM 2013-2025, KPM telah menitikberatkan amalan berbelanja secara berhemat dan pulangan nilai pada setiap ringgit yang dibelanjakan. Sehubungan itu, setiap aktiviti PPB perlu dirancang serta dilaksanakan secara berkesan selari dengan matlamat yang ditetapkan dan berdasarkan kepada garis panduan yang disediakan.

Pelaksanaan PPB terbahagi kepada beberapa peringkat iaitu:

- i. perancangan;
- ii. pelaksanaan;
- iii. perekodan; dan
- iv. pemberian sistem mata kredit PPB.

4.4.1 Perancangan

Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005 telah menggariskan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam. Bagi menyokong dasar tersebut, pelan latihan yang merangkumi struktur dan program-program latihan yang lebih sistematik dan komprehensif dirangka sebagai garis panduan untuk memastikan anggota perkhidmatan awam dilengkapi dengan latihan berasaskan kompetensi dan pembelajaran berterusan.

Pelan Operasi Latihan (POL) PPP merupakan satu usaha KPM untuk mewujudkan satu tindakan sistematik bagi menjayakan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam untuk memastikan PPP di semua peringkat mengikuti kursus sekurang-kurangnya tujuh hari setahun. POL dibina berdasarkan analisis keperluan latihan (Training Needs Analysis – TNA).

Analisis keperluan latihan (TNA) merupakan tindakan yang perlu dilaksanakan sebelum PPP merancang aktiviti PPB. Analisis ini digunakan sebagai asas untuk menentukan kompetensi yang perlu dibangunkan. Analisis keperluan latihan dapat dilaksanakan melalui:

- i. refleksi diri (dengan mengambil kira keperluan perkhidmatan, diri dan organisasi);
- ii. analisis kompetensi daripada instrumen yang dibangunkan oleh KPM seperti PBPPP;
- iii. maklum balas ketua jabatan, rakan sekerja dan komuniti setempat; dan
- iv. instrumen analisis keperluan latihan yang dibangunkan.

4.4.2 Pelaksanaan

Mekanisme pelaksanaan PPB adalah seperti berikut:

- i. melaksanakan latihan berdasarkan perancangan dan kelulusan Jawatankuasa Induk Pembangunan Staf (JIPS) KPM;
- ii. memastikan PPP menghadiri latihan sekurang-kurangnya tujuh hari (enam jam sehari) dalam setahun;
- iii. mengenal pasti keperluan kursus PPP mengikut keutamaan dan keperluan;

- iv. merancang dan melaksanakan kursus dengan menggabung jalin amalan nilai profesional, pengetahuan dan kemahiran;
- v. memastikan standard latihan keguruan yang ditetapkan oleh KPM dipatuhi;
- vi. menggunakan pendekatan strategik, kreatif dan inovatif dalam pelaksanaan penyampaian latihan secara bersepadu;
- vii. memperakui latihan profesionalisme keguruan yang ditawarkan oleh penganjur kursus; dan
- viii. memperakui kehadiran PPP dalam latihan profesionalisme keguruan.

Terdapat tiga pendekatan dalam pelaksanaan PPB seperti Rajah 4.4.

i. **Bersemuka (Face-to-face)**

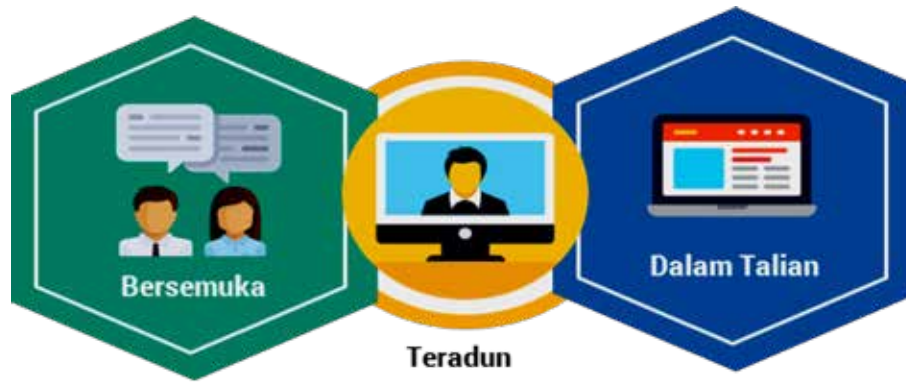
Pendekatan bersemuka boleh dilaksanakan melalui kaedah kursus atau menghadiri latihan yang bersifat formal, tidak formal dan berstruktur. Pendekatan ini dilaksanakan secara berkelompok atau individu.

ii. **Dalam talian (Online)**

Pendekatan dalam talian merupakan latihan/pembelajaran yang mengambil kira komponen kebolehpapaian dan boleh diakses tanpa sempadan masa dan tempat. Ini membolehkan sesi pembelajaran berlaku secara fleksibel mengikut kadar sendiri peserta. Kursus boleh dilaksanakan dalam talian sepenuhnya seperti yang ditawarkan oleh E-Pembelajaran Sektor Awam (EPSA) dan *English Teaching Learning Network (ETLN)*.

iii. **Teradun (Blended)**

Pendekatan ini dikenali sebagai *Blended Learning* yang merupakan kombinasi dua pendekatan latihan iaitu secara bersemuka dan



Rajah 4.4: Pendekatan Pembangunan Profesionalisme Berterusan

dalam talian/luar talian. Penyampaian kursus boleh dilaksanakan dalam nisbah 20-50% secara konvensional (bersemuka) atau 50-80% secara dalam talian. Nisbah dalam bentuk julat yang sebegini menjadikan pendekatan ini lebih fleksibel untuk dilaksanakan.

4.4.3 Perekodan

Penyertaan dan kehadiran dalam aktiviti PPB direkodkan secara sistematik, bersepadu, dan berterusan. Rekod aktiviti PPB yang diperakui menjadi bukti pencapaian dan usaha pembangunan profesionalisme yang berterusan bagi PPP. PPP perlu memastikan rekod aktiviti PPB sentiasa dikemas kini mengikut kategori latihan. Dokumentasi ini akan menjadi pangkalan data berpusat bagi membangunkan profil pembangunan profesionalisme PPP.

Jenis-jenis perekodan aktiviti PPB adalah seperti berikut:

i. **Sistem Pengurusan Latihan KPM**

Sistem Pengurusan Latihan Kementerian Pendidikan Malaysia (SPLKPM) dibangunkan bagi mengurus, mentadbir dan merekod semua maklumat/data latihan yang dilaksanakan

pada peringkat pelaksana di samping merekod kursus-kursus, sesi pembelajaran dan pembelajaran sendiri yang dihadiri oleh PPP melalui modul Kehadiran Kursus Luar (KKL) dan modul *Book Review* (BR).

Individu merekodkan penglibatan dalam aktiviti PPB secara dalam talian atas inisiatif individu dan disahkan oleh Ketua Jabatan. Ketua Jabatan bertanggungjawab (melalui Setiausaha LDP) merekodkan semua aktiviti PPB anjuran jabatan atau pihak luar secara dalam talian. Penyedia latihan bertanggungjawab untuk merekodkan aktiviti PPB yang dianjurkan dan dilaksanakan.

ii. **Buku Perkhidmatan Kerajaan**

Buku Perkhidmatan Kerajaan (BPK) ialah satu dokumen rasmi perkhidmatan PPP daripada mula memasuki perkhidmatan (Lantikan Pertama) dan disimpan di organisasi PPP bertugas. PPP bertanggungjawab untuk memastikan rekod perkhidmatan dan aktiviti PPB yang dihadiri untuk peningkatan profesionalisme dicatat dalam BRP. PPP sewajarnya memastikan maklumat dikemas kini dengan betul dan disemak sekurang-kurangnya dua kali setahun sepanjang tempoh perkhidmatan.

iii. **Fail Rasmi Peribadi**

Fail Rasmi Peribadi ialah fail yang menyimpan dokumen yang terkandung dalam rekod BPK. PPP perlu menyimpan surat panggilan dan sijil aktiviti PPB yang diikuti dalam fail tersebut.

4.4.4 Pemberian Sistem Mata Kredit PPB

Sistem Mata Kredit PPB dibangunkan bertujuan memperakui penyertaan PPP dalam setiap aktiviti PPB sebagai nilai tambah dalam perkhidmatan PPP untuk pembangunan kerjaya. Prinsip utama yang digunakan untuk memberi mata kredit bagi

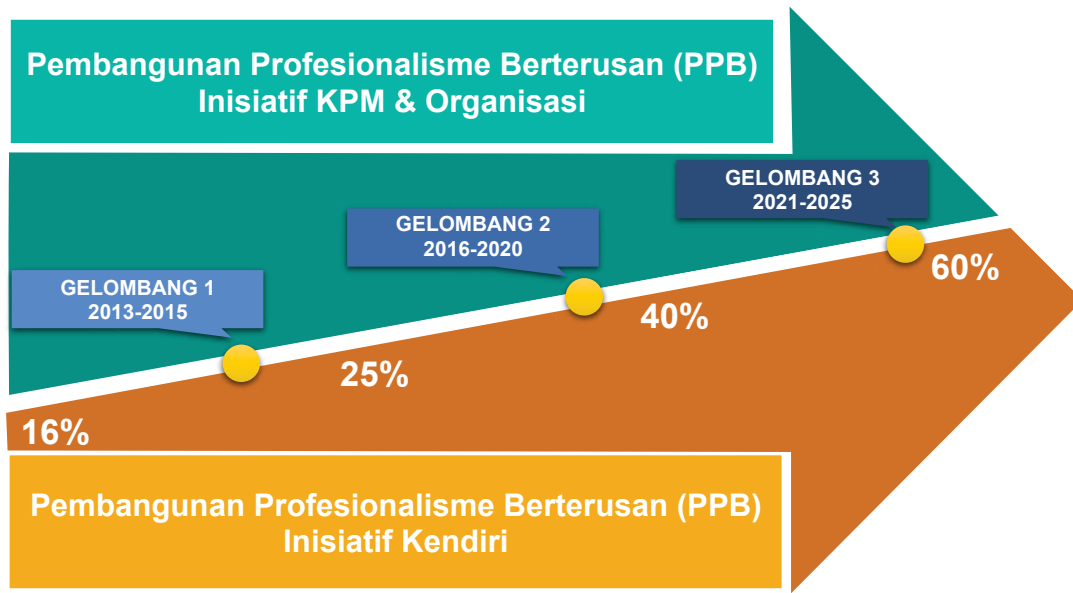
sesuatu aktiviti PPB ialah sumbangan secara langsung kepada peningkatan kompetensi dan profesionalisme seorang PPP. Sebanyak 13 aktiviti akan diberikan mata kredit seperti yang terdapat dalam Pelan Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPPB). Pemberian mata kredit diberikan secara automatik melalui perekodan aktiviti PPB dalam SPLKPM.

4.4 Aktiviti Pembangunan Profesionalisme Berterusan

Pelaksanaan aktiviti PPB dikelompokkan kepada tiga inisiatif iaitu Kementerian, organisasi dan sendiri seperti dalam Jadual 4.1.

Jadual 4.1: Aktiviti Pembangunan Profesionalisme Berterusan

Inisiatif PPB	Perincian
Kementerian	Aktiviti PPB yang dirancang dan dilaksanakan oleh KPM/JPN/PPD bagi keperluan dasar dan keperluan khusus bertujuan menyebarluaskan dasar-dasar baharu. PPB Inisiatif KPM juga merujuk kepada pelaksanaan PPB oleh KPM/JPN/PPD secara kolaboratif dengan organisasi lain.
Organisasi	Aktiviti PPB yang dirancang dan dilaksanakan oleh organisasi bagi pembangunan sumber manusia dalam organisasi berkenaan. Ketua Jabatan mempunyai autonomi dan akauntabiliti terhadap aktiviti PPB yang dilaksanakan. Ketua Jabatan juga boleh menentukan keperluan kakitangannya untuk mengikuti aktiviti PPB yang berkaitan dengan pembangunan profesionalisme anjuran pihak lain.
Kendiri	Amalan bagi membudayakan pembelajaran terarah sendiri dan memberikan autonomi pembangunan profesionalisme yang digerakkan melalui perancangan sendiri, kawal selia sendiri (self-regulating), penilaian sendiri dan peningkatan sendiri.



Rajah 4.5: Hasrat Amalan Pembangunan Profesionalisme Berterusan, PPPM 2013-2025

Menjelang Gelombang 3 pelaksanaan PPPM 2013-2025, pendekatan aktiviti PPB memberikan keutamaan kepada inisiatif sendiri berbanding dengan inisiatif PPB berasaskan organisasi atau KPM (Rajah 4.5). Transformasi amalan PPB memerlukan PPP merancang dan membangunkan keupayaan diri agar selari dengan Standard Kompetensi dan Standard Prestasi.

4.5 Standard Program Pembangunan Profesionalisme Berterusan

KPM membangunkan Standard Program PPB untuk memastikan program PPB mencapai kualiti yang ditetapkan. Standard yang disediakan ini akan menjadi panduan kepada PPP, institusi latihan KPM dan agensi luar yang menyediakan latihan pembangunan profesionalisme dengan

mematuhi piawaian yang ditetapkan. Piawaian dalam Standard Program PPB menggariskan elemen yang diperlukan untuk program latihan PPB yang berkualiti termasuklah berstruktur dan berterusan, reka bentuk, kepelbagaian sumber, kolaboratif yang bersesuaian untuk pembelajaran dewasa (andragogi) dan penilaian PPB.

Rumusan

Program latihan yang berterusan dan terancang bermatlamat melahirkan personel yang profesional, berintegriti tinggi dan kompeten terhadap tugas serta tanggungjawab bersesuaian dengan pangkat dan jawatan yang disandang. Kejayaan pelaksanaan PPB tercapai dengan adanya kesediaan semua pihak menerima perubahan yang berfokus ke arah latihan yang berbentuk sendiri dan berasaskan sekolah.

Pengenalan

Tadbir urus pembangunan profesionalisme meliputi tatacara dan proses pengurusan bagi mengekalkan akauntabiliti dalam merealisasikan dasar-dasar kerajaan. Tadbir urus bagi dasar pembangunan sumber manusia telah dinyatakan dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005: Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam.

Bagi memastikan dasar ini dapat dilaksanakan dengan berkesan, badan-badan berikut ditubuhkan di setiap Kementerian dan Agensi:

- i. Majlis Latihan Sektor Awam yang dipengerusikan oleh Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam (KPPA);
- ii. Panel Pembangunan Sumber Manusia (Latihan) [PPSM(L)] yang dipengerusikan oleh Ketua Setiausaha Kementerian (KSU); dan
- iii. Jawatankuasa di bawah naungan PPSM(L) Kementerian.

Secara keseluruhannya, penubuhan badan-badan ini adalah untuk menimbang dan membuat penambahbaikan dari semasa ke semasa dasar serta pelaksanaan latihan, memantau jaminan kualiti program-program institusi latihan awam, dan memantau keberkesanan program dalam Pelan Latihan Sumber Manusia Sektor Awam.

Tadbir urus pelaksanaan PPB di KPM dilaksanakan melalui penubuhan jawatankuasa. Terma jawatankuasa KPM adalah seperti yang

ditetapkan oleh Majlis Latihan Sektor Awam pada peringkat pusat yang dipengerusikan oleh Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam. Jawatankuasa pada peringkat KPM adalah seperti berikut:

- i. Panel Pembangunan Sumber Manusia (Latihan) yang dipengerusikan oleh Ketua Setiausaha KPM;
- ii. Jawatankuasa Induk Pembangunan Staf (JIPS) yang dipengerusikan oleh Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia;
- iii. Jawatankuasa Latihan Pembangunan Profesionalisme Keguruan (JKLPPK) yang dipengerusikan oleh Timbalan Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia (Pembangunan Profesionalisme Keguruan); dan
- iv. Jawatankuasa Latihan Pembangunan Kepimpinan Pendidikan (JKLPKP) yang dipengerusikan oleh Timbalan Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia (Pembangunan Profesionalisme Keguruan).

5.1 Panel Pembangunan Sumber Manusia (Latihan), Kementerian Pendidikan Malaysia

Panel Pembangunan Sumber Manusia (Latihan) di KPM (PPSML) memainkan peranan sebagai satu badan yang mengenal pasti dan merancang keperluan latihan pegawai, memantau pelaksanaan latihan dan lain-lain tugas yang dinyatakan dalam para 15, Lampiran A2 Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002.

5.2 Jawatankuasa Induk Pembangunan Staf

Jawatankuasa Induk Pembangunan Staf (JIPS), selaku badan tertinggi dalam konteks latihan dan pembangunan PPP, bertanggungjawab membincang, menyokong dan mengawal selia pelaksanaan dasar dan latihan, keberkesanan latihan, dan isu berkaitan dengan pembangunan profesionalisme serta kebajikan keguruan. JIPS juga bertanggungjawab memantau dua Jawatankuasa Latihan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (JKLPPP) iaitu Jawatankuasa Latihan Pembangunan Profesionalisme Keguruan (JKLPPK) yang diurusetikan oleh Bahagian Pendidikan Guru (BPG) dan Jawatankuasa Latihan dan Pembangunan Kepimpinan Pendidikan (JKLPKP) yang diurusetikan oleh Institut Aminudin Baki (IAB).

Peranan dan tanggungjawab JIPS adalah seperti berikut:

- i. mencadangkan sesuatu dasar latihan program pembangunan PPP untuk kelulusan PPSM Latihan;
- ii. mempertimbangkan program latihan yang dicadangkan oleh Jawatankuasa Latihan PPP;
- iii. membincangkan dan memutuskan isu serta permasalahan berkaitan penterjemahan dasar kepada program, projek dan aktiviti;
- iv. memastikan semua Jawatankuasa Latihan PPP merancang dan membida peruntukan bagi tujuan latihan secukupnya;
- v. menyelaras semua program latihan di dalam dan di luar negara daripada Jawatankuasa Latihan PPP yang akan diangkat untuk makluman PPSM Latihan; menyelaraskan data peruntukan latihan PPP bagi latihan praperkhidmatan dan latihan dalam

perkhidmatan yang merangkumi latihan jangka pendek, sederhana dan panjang;

- vi. memantau pelaksanaan latihan PPP;
- vii. mengawal kualiti program latihan PBB berteraskan bidang dan kepakaran PPP dan berasaskan standard yang telah ditetapkan;
- viii. mewujudkan jaringan kerjasama bersama agensi di dalam dan di luar negara khususnya dalam konteks latihan dan pembangunan profesionalisme PPP;
- ix. menyelaras semua pelaporan Jawatankuasa Latihan PPP yang akan diangkat kepada PPSM Latihan; dan
- x. menyediakan platform bagi kumpulan PPP yang ingin membuat rayuan khas bagi menukar laluan kerjaya.

5.3 Jawatankuasa Latihan Pembangunan Profesionalisme Keguruan

Jawatankuasa Latihan Pembangunan Profesionalisme Keguruan (JKLPPK) bertanggungjawab untuk latihan pembangunan bagi guru. JKLPPK diurusetikan oleh Bahagian Pendidikan Guru dengan ahli-ahlinya mewakili setiap Bahagian dalam KPM dan JPN. JKLPPK berperanan sebagai penyelaras bagi memastikan pengoperasian dan pelaksanaan dasar latihan dalam perkhidmatan bagi PPP dilaksanakan dengan berkesan. Terma Rujukan JKLPPK adalah seperti yang berikut:

- i. menyelaras dasar pengoperasian dan pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan bagi PPP dalam bidang PdP;
- ii. menyediakan garis panduan program berkaitan pelaksanaan dan pengoperasian kurikulum serta pengisian program dan penilaian;

- iii. membida dan mengagihkan peruntukan PPB kepada bahagian, jabatan dan institusi pendidikan di KPM;
- iv. menyelaras unjuran peserta bagi mengikuti latihan peningkatan profesionalisme dan keguruan;
- v. mengurus dan menyelaras Sistem Pengurusan Latihan KPM (SPLKPM);
- vi. mengurus peruntukan dan pelaporan perbelanjaan tahunan PPB untuk PPP;
- vii. memantau dan menilai pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan bagi PPP;
- viii. mempertimbang dan meluluskan cadangan latihan luar negara bagi PPP untuk dibentangkan dalam Mesyuarat JIPS;
- ix. mengenal pasti bidang pengajian yang diperlukan oleh Bahagian untuk latihan jangka panjang pada peringkat Ijazah Sarjana dan Ijazah Kedoktoran KPM; dan
- x. bekerjasama dengan Bahagian Tajaan Pendidikan dalam pelaksanaan program biasiswa Hadiah Latihan Persekutuan (HLP) peringkat Ijazah Sarjana dan Ijazah Kedoktoran KPM.

5.4 Jawatankuasa Latihan Pembangunan Kepimpinan Pendidikan (JKLPKP)

Jawatankuasa Latihan Pembangunan Kepimpinan Pendidikan (JKLPKP) bertanggungjawab untuk menyelaras, memantau dan membida peruntukan

bagi pelaksanaan latihan khusus kepada PPP dalam kumpulan kepimpinan. JKKLPKP diurussetiakan oleh Institut Aminuddin Baki, KPM. Terma rujukan bagi JKLPKP adalah:

- i. mengenal pasti, merancang, melaksana dan memantau bidang keperluan latihan generik dan fungsian bagi pegawai kumpulan Kepimpinan Pendidikan;
- ii. meluluskan latihan bagi kumpulan Kepimpinan Pendidikan;
- iii. mengoperasikan dasar dan peraturan berkaitan PPB bagi kumpulan Kepimpinan Pendidikan;
- iv. membida dan mengurus peruntukan serta pelaporan perbelanjaan tahunan untuk PPB bagi latihan pegawai kumpulan Kepimpinan Guru;
- v. memantau dan menilai pelaksanaan PPB bagi pegawai kumpulan Kepimpinan Pendidikan; dan
- vi. merangka modul kepimpinan bagi pegawai kumpulan Kepimpinan Pendidikan.

Rumusan

Tadbir urus dan prosedur dalam pelaksanaan PPB merupakan sokongan bagi memantapkan pembangunan potensi dan kerjaya PPP. Proses yang dikawal selia oleh empat jawatankuasa ini adalah untuk memastikan implementasi dasar-dasar latihan dapat dilaksanakan dengan efektif dan mencapai matlamatnya, iaitu peningkatan kompetensi PPP dalam sistem pendidikan.

PENUTUP

Kejayaan serta kelestarian (sustainability) PPP dalam kerjaya amat bergantung kepada kesediaan mereka sendiri. PPB bakal berhadapan dengan pelbagai bentuk perubahan sama ada di dalam atau di luar profesionnya. PPP yang efektif perlu peka, faham dan jelas tentang peranan dan tanggungjawab mereka terhadap profesion keguruan. Mereka juga perlu berhijrah atau berubah daripada paradigma lama kepada pembudayaan pendidikan sepanjang hayat yang ditekankan dalam laluan kerjaya baharu guru seperti dalam PPPM 2013-2025. PPP harus lebih prihatin dan cakna tentang perubahan global yang akan mempengaruhi sistem pendidikan di Malaysia yang menuntut perubahan terhadap cara bekerja, cara pemikiran dan cara berkomunikasi. Untuk memastikan PPP kekal berkualiti, PPP bertanggungjawab terhadap kesesuaian PPB sendiri.

Demi mencapai matlamat yang ditetapkan, proses pemantauan (follow-through) dilaksanakan bagi mengekalkan iltizam dan budaya saing yang positif antara PPP. PPP akan berada pada satu tahap yang mampu mengintegrasikan idea baharu dalam PdP pada masa hadapan. PPP juga harus menjadikan kejayaan orang lain sebagai motivasi diri untuk meningkatkan ilmu dan sedia berkongsi ilmu yang diperoleh daripada orang lain. Oleh itu, PIPPK disediakan sebagai landasan kefahaman kepada PPP bahawa kepentingan perkongsian ilmu dan kepakaran bersama orang lain merupakan satu daripada elemen meningkatkan kompetensi diri.

PIPPK merupakan dokumen lengkap yang menjadi rujukan dan pegangan kepada PPP berkaitan pembangunan profesionalisme keguruan. Harapan KPM adalah untuk memastikan PPP berkualiti dan kekal berkualiti sepanjang perkhidmatan.

GLOSARI

1	Bimbingan dan konsultasi Proses memberikan bantuan kepada seseorang oleh orang yang ahli dan memenuhi standard qualification pada area tertentu untuk mengetahui tentang diri mereka, mengembangkan potensi, menyelesaikan masalah, membuat keputusan dan lain-lain
2	Deskripsi Tugas PPP Satu senarai tindakan yang perlu dilaksanakan oleh PPP dan tahap kompetensi PPP dalam suatu bidang atau tugas yang diberikan untuk satu tempoh perkhidmatan
3	Jawatankuasa Teknikal Jawatankuasa teknikal merupakan sebuah jawatankuasa yang dibentuk berdasarkan program latihan dan berperanan untuk mengesahkan laporan pelaksanaan program yang dikendalikan oleh pembekal latihan untuk dibentangkan dalam mesyuarat Jawatankuasa Induk Penilaian Latihan Keguruan (JKIPLK)
4	Kaunseling & Psikologi Mereka bentuk, membangunkan, melaksanakan dan menilai program kaunseling dan psikologi kepada klien dan pemegang taruh serta menyediakan perkhidmatan intervensi kaunseling dan psikologi.
5	Kaunselor Organisasi Kaunselor yang berada di dalam pengurusan Bahagian Psikologi dan Kaunseling (BPsk) dalam memenuhi aspirasi merealisasikan Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 18 Tahun 2005: Aplikasi Psikologi dalam Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam. Pelaksanaannya merujuk kepada aktiviti psikologi dan kaunseling yang meliputi aspek penilaian personel, pembangunan personel, penyelidikan dan intervensi.
6	Keguruan Perkara yang berkaitan dengan guru berkenaan peranan, tugas dan kelayakan sebagai guru
7	Kejurulatihan Utama Pendidikan Mereka bentuk, membangun dan melaksana program serta membimbing pemegang taruh secara berterusan bagi memberi panduan dan sokongan serta menambah baik program dan latihan.
8	Ketua Jabatan Seorang pegawai yang mengetuai sesuatu Bahagian, Jabatan Pendidikan Negeri (JPN), Pejabat Pendidikan Daerah (PPD), Institusi dan sekolah di bawah pentadbiran KPM.
9	Kompetensi Merujuk kepada pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang perlu bagi melaksanakan sesuatu tugas dan tanggungjawab. Prinsip asas kompetensi adalah prestasi seseorang anggota perkhidmatan awam akan meningkat jika ia mempunyai semua kompetensi yang diperlukan bagi melaksanakan tugas atau tanggungjawab jawatan yang disandangnya.

10	<p>Latihan</p> <p>Proses pemindahan ilmu pengetahuan secara kemas dan berdisiplin, bertujuan menambah pengetahuan dan kemahiran untuk memenuhi keperluan dan tuntutan semasa dalam organisasi. Ini dicapai melalui sebarang bentuk pembelajaran seperti kursus, latihan semasa bekerja, dan program <i>mentoring/coaching</i> atau seumpama dengannya yang menyumbang kepada pembangunan individu dan kecemerlangan organisasi.</p>
11	<p>Panel Pemantauan dan Penilaian Prestasi (PPPP)</p> <p>Sebuah panel yang ditubuhkan di bawah Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2015 bagi mempertimbang dan memperakukan cadangan penamatan perkhidmatan pegawai Kumpulan Pengurusan Tertinggi kepada Kerajaan.</p>
12	<p>Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM)</p> <p>Panel yang ditubuhkan sama ada di peringkat Bahagian, JPN, PPD, Institusi dan sekolah bagi mengesahkan atau menyelaraskan markah penilaian prestasi. Laporan mesyuarat PPSM ini hendaklah dikemukakan kepada PPSM Induk di BPSM, KPM bagi tujuan penyelarasan.</p>
13	<p>Panel Penilai Dasar Pemisah (PPDP)</p> <p>Sebuah panel yang ditubuhkan di bawah Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2015 bagi mempertimbang dan memperakukan cadangan penamatan perkhidmatan pegawai Kumpulan Pelaksana dan Kumpulan Pengurusan dan Profesional kepada Kerajaan.</p>
14	<p>Pegawai</p> <p>Anggota Perkhidmatan Awam Persekutuan di KPM yang dilantik secara tetap dan telah disahkan dalam perkhidmatan iaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP); (ii) Pegawai Perkhidmatan Gunasama; dan (iii) Anggota Kumpulan Pelaksana (AKP)
15	<p>Pemantauan</p> <p>Suatu proses mengutip maklumat dengan cara melihat, atau secara lebih spesifik sebagai pemerhatian terhadap tingkah laku dan membuat catatan terhadap tingkah laku yang diperhatikan.</p>
16	<p>Pembangunan Diri</p> <p>Merujuk kepada peningkatan kemahiran, kebolehan dan kerjaya yang dapat dicapai dengan mempraktikkan pengetahuan, pendedahan kepada pelbagai idea dan pengetahuan serta melalui latihan dan metoring.</p>
17	<p>Pembangunan Polisi & Kurikulum Pendidikan</p> <p>Mereka bentuk, membangunkan, melaksanakan dan menilai polisi atau kurikulum atau teknologi pendidikan yang menjadi teras kepada pelaksanaan aktiviti dan program dalam Sistem Pendidikan Kebangsaan.</p>
18	<p>Pembekal latihan</p> <p>Pihak yang terlibat secara langsung dalam penghasilan produk latihan dan pembangunan modal serta sahsiah insan.</p>



19	Pembelajaran Berterusan Proses mendapatkan ilmu pengetahuan sepanjang hayat yang melibatkan tiga elemen utama iaitu latihan, pembelajaran dan pembangunan diri.
20	Penataran Proses mengajar, membimbing, memberikan kursus untuk meningkatkan lagi kemampuan dan kecekapan (kursus atau bimbingan yang diadakan bagi meningkatkan pengetahuan dan kemahiran).
21	Pentaksiran Mereka bentuk, menghasilkan dan menilai item, instrumen, sistem dan teori pentaksiran bagi tujuan pelaporan, pengukuran atau penilaian pencapaian prestasi individu atau institusi.
22	Praperkhidmatan Latihan perguruan bagi memperoleh kelayakan ikhtisas yang diisyaratkan dalam skim perkhidmatan tertentu yang dianjurkan oleh Kementerian/Jabatan atau institusi yang mempunyai Memorandum Persefahaman (MoU) dengan Kementerian/Jabatan bagi membolehkan seseorang pegawai dipertimbangkan pelantikan secara tetap ke skim perkhidmatan berkenaan selepas tamat latihan.
23	Prestasi rendah markah Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP) bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) kurang daripada 60%.
24	Profesion Sesuatu bidang pekerjaan khususnya yang memerlukan pendidikan dan kecekapan serta kemahiran yang tinggi dan latihan yang khas.
25	Profesion keguruan Merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan peranan tugas, tanggungjawab, sifat dan kualiti guru.
26	Profesionalisme Sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dll) yang perlu ada oleh PPP.
27	Program Susunan kursus dan isi kandungan pembelajaran yang dirancang serta direka bentuk bagi suatu tempoh tertentu untuk mencapai hasil pembelajaran seperti yang ditentukan dalam matlamat dan objektifnya.
28	Sindikasi Satu kumpulan individu atau organisasi bergabung dan berusaha untuk melaksanakan sesuatu tugas perundingan atau transaksi.
29	Standard Satu pernyataan tentang sesuatu domain yang merujuk kepada tanda aras tertentu dan bersifat generik bagi memberikan gambaran holistik tentang sesuatu perkara.

30	Standard kualiti Tahap pencapaian atau kualiti sesuatu produk atau perkhidmatan yang diterima sebagai rujukan kualiti.
31	Standard PPB Piawaian program latihan keguruan bertujuan untuk kawalan kualiti latihan PPB.
32	Standard Prestasi Satu piawaian keberhasilan yang perlu dicapai oleh PPP mengikut deskripsi tugas.
33	Verifikasi Memastikan dan mengesahkan bahawa syarat-syarat yang ditentukan telah dipenuhi melalui penyediaan bukti.



PEKELILING DAN SURAT SIARAN BERKAITAN

1	Dasar Latihan Sumber Manusia KPM : Pekeliling Perkhidmatan Kementerian Pendidikan Malaysia Bilangan 4 Tahun 2016
2	Surat Siaran – Kaedah Latihan Secara Pembacaan Buku, Sesi Perkongsian Ilmu dan Pembelajaran Kendiri
3	Pekeliling Perkhidmatan Kementerian Pendidikan Malaysia Bilangan 4 Tahun 2014 : Penggunaan Sistem Pengurusan Latihan Kementerian Pendidikan Malaysia
4	Pekeliling Perbendaharaan Bilangan 2/2014: Garis Panduan Perbelanjaan Secara Berhemat Bagi Mengurangkan Perbelanjaan Awam.
5	Surat Siaran KPM Bilangan 14/2013: Garis Panduan Pembentangan Kertas Ilmiah Peringkat Antarabangsa di Dalam atau Luar Negara.
6	Surat Siaran – Pegawai/Penyelaras Latihan di Bahagian/Jabatan di KPM – KP(PP)0022/189/2 Jld.13 (16) – 17 September 2013
7	Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 14 Tahun 2012: Program Transformasi Minda
8	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
9	Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 2009: Pemantapan Pengurusan Sistem Penilaian Prestasi Pegawai Perkhidmatan Awam
10	Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 23 Tahun 2007: Persaraan Demi Kepentingan Perkhidmatan Awam
11	Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005: Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam
12	Pekeliling Perbendaharaan Bilangan 3 Tahun 2005: Kadar dan Syarat Tuntutan Elaun, Kemudahan dan Bayaran Kepada Pegawai Perkhidmatan Awam Semasa Berkursus Kecuali Kursus Praperkhidmatan.
13	Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 1 Tahun 1997: Kuasa Meluluskan Kursus Jangka Pendek Yang Tempohnya Tiga Bulan Atau Kurang

RUJUKAN

- Amin, S. (2008). *Institut Aminuddin Baki melangkah ke hadapan*. Institut Aminuddin Baki: Genting Highlands.
- Amin, S. & Abdul Razak, M. (2008). *Competency based training and development, Paper presented in Oman - Malaysia Educational Seminar*, Muscat, Osman.
- Fullan, M.G. (2007). *The new meaning of educational change. 4th edition*. New York: Teachers College Press.
- Guskey, R.T. (2002). *Five level of professional development evaluation*. Dimuat turun daripada <http://www.dpi.state.nd.us> pada 2 Oktober 2013.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2006). *Standard Kompetensi Keperguruan Sekolah Malaysia*. Kementerian Pendidikan Malaysia: Putrajaya
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2009). *Standard Guru Malaysia*. Kementerian Pendidikan Malaysia: Putrajaya
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2010). *Standard Kualiti Pendidikan Malaysia*. Kementerian Pendidikan Malaysia: Putrajaya.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Laporan Makmal Kualiti Guru (NKRA)*. Kementerian Pendidikan Malaysia: Putrajaya.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Teachers world class lab report*. Dibentangkan pada 31 Mei 2012 di GTP Lab 2.0, Kelana Jaya
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Kementerian Pendidikan Malaysia: Putrajaya.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2014). *Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan*. 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: Pa

PENGHARGAAN

YAB Menteri Pendidikan
YB Timbalan-timbalan Menteri Pendidikan
Ketua Setiausaha Kementerian Pendidikan Malaysia
Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia
Timbalan-timbalan Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia
Rektor Institut Pendidikan Guru Malaysia
Ketua Nazir, Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti
Pengarah-pengarah Bahagian Kementerian Pendidikan Malaysia
Setiasaha-setiasaha Bahagian Kementerian Pendidikan Malaysia
PADU, Kementerian Pendidikan Malaysia

Shariffah Sebran Jamila binti Syed Imam, Ph.D.

Sa'aid bin Mo'min

Abd Razak bin Mohd Nawi

Razianna binti Abdul Rahman, Ph.D.

Mardhiah binti Yahya Zikri

Razlee bin Mohamad

Ilminza binti Zakaria

Mohamad Faisal bin Mohd Noh

Noradlina binti Mohd

Mohammad Nuri bin Hussin

Shahrir bin Samsuri

Nik Haslinda binti Abdul Halim

Safina binti Saidin

Bahagian Pendidikan Guru

Azwan bin Abd Aziz, Ph.D.

Shahfizul Azmi bin Jaafar

PADU

Rusminah binti Musliman

Institut Pendidikan Guru Malaysia

Wan Nurhazwani binti Wan Ghazali
Bahagian Pengurusan Sumber Manusia

Siti Sarah binti Baharom
Bahagian Pembangunan dan Penilaian Kompetensi

Juairiah binti Marjonet
IPG Kampus Bahasa Melayu

Azhar bin A. Kadir,
Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Langat

Mohd Asri bin Mat Husin,
Pejabat Pendidikan Daerah Petaling Utama

Pensyarah-pensyarah IPG Kampus

Pegawai-pegawai Jabatan Pendidikan Negeri/Pejabat Pendidikan Daerah

Semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam penghasilan PIPPK

BIDANG KEBERHASILAN UTAMA DALAM DESKRIPSI TUGAS PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN

Laluan Kerjaya	Kategori PPP	Bidang Keberhasilan Utama Dalam Deskripsi Tugas PPP
PdP	Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemudahcara Pembelajaran dan Pentaksiran 2. Pembangunan dan Pelaksanaan Kokurikulum 3. Penglibatan Dalam Pembelajaran Profesional 4. Pembentukan Jalinan dan Jaringan Kolaboratif Dengan Ibu Bapa, Komuniti Di Dalam dan Luar Sekolah Serta Pengurusan KPM
	Pensyarah Institusi Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemudahcara Pembelajaran dan Pentaksiran 2. Penglibatan Dalam Pembelajaran Profesional 3. Kajian dan Analisis 4. Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
	Guru Bimbingan dan Kaunseling	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian Diagnostik 2. Reka bentuk dan Implimentasi Program Kaunseling dan Bimbingan 3. Pembangunan dan Implimentasi Kokurikulum 4. Penglibatan dalam Pembelajaran Profesional Berasaskan Perkongsian Komuniti
	SISC+	<ol style="list-style-type: none"> a) Perancangan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan Bidang Tugas 2. Perancangan dan Persediaan 3. Pengurusan Maklumat b) Pelaksanaan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan/<i>Coaching & Mentoring</i> 2. Komunikasi 3. Intervensi c) Penilaian: <ul style="list-style-type: none"> • Pelaporan
	Fasilinus	
Pegawai Pusat Perkhidmatan Pendidikan Khas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reka bentuk dan Pembangunan Rehabilitasi (RPH) 2. Kajian dan Analisis 3. Konsultasi dan Advokasi 4. Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia 	

Laluan Kerjaya	Kategori PPP	Bidang Keberhasilan Utama Dalam Deskripsi Tugas PPP
Kepimpinan	Pemimpin Sekolah/ Institusi Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Polisi Pendidikan 2. Kepimpinan Instruksional 3. Pengurusan Sumber dan Peruntukan 4. Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
	Pemimpin Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Polisi Pendidikan 2. Kepimpinan Dalam Organisasi 3. Pengurusan Sumber dan Peruntukan 4. Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
	SIPartner+	<ol style="list-style-type: none"> a) Perancangan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan Bidang Tugas 2. Perancangan dan Persediaan 3. Pengurusan Maklumat b) Pelaksanaan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan/<i>Coaching & Mentoring</i> 2. Komunikasi 3. Intervensi c) Penilaian: <ul style="list-style-type: none"> • Pelaporan
	Kaunselor Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian Diagnostik 2. Reka bentuk dan Implimentasi Program Psikologi dan Kaunseling 3. Pembangunan dan Implimentasi Kokurikulum 4. Penglibatan dalam Pembelajaran Profesional Berasaskan Perkongsian Komuniti

Laluan Kerjaya	Kategori PPP	Bidang Keberhasilan Utama Dalam Deskripsi Tugas PPP
Kepakaran Pendidikan	Pembangunan Polisi dan Kurikulum Pendidikan	<p>Pembangunan Polisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat Perancangan Polisi Pendidikan 1. Melaksanakan Kajian dan Analisis 2. Menyediakan Konsultasi dan Khidmat Nasihat 3. Menyediakan Pelaporan <p>Kurikulum Pendidikan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Merancang Strategi Pembangunan Kurikulum 2. Pengkonsepsian Kurikulum 3. Mereka Bentuk Kurikulum 4. Pengorganisasian Kurikulum 5. Pembinaan Dokumen Kurikulum 6. Penjaminan Kualiti Kurikulum 7. Penaakulan Data dan Maklumat Penilaian Kurikulum 8. Melaksanakan Kajian dan Analisis 9. Menyediakan Konsultasi dan Khidmat Nasihat
	Pentaksiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mereka Bentuk Instrumen Pentaksiran 2. Membangunkan Standard Pentaksiran 3. Melaksanakan Kajian dan Analisis 4. Menyediakan Konsultasi dan Khidmat Nasihat
	Kaunseling dan Psikologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merangka Terapi Kaunseling 2. Melaksana Kajian dan Analisis 3. Menyediakan Konsultasi dan Advokasi
	Kejurulatihan Utama Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan Program Latihan 2. Pelaksanaan Program Latihan 3. Penambahbaikan Program Latihan 5. Melaksanakan Kajian dan Analisis 6. Menyediakan Konsultasi dan Khidmat Nasihat

DOMAIN STANDARD PRESTASI PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN

DOMAIN	PdP	KEPIMPINAN	KEPAKARAN PENDIDIKAN
Domain 1: Pengetahuan Profesional	✓	✓	✓
Domain 2: Kemahiran Profesional	✓	✓	✓
Domain 3: Nilai Profesional	✓	✓	✓
Domain 4: Kreativiti dan Inovasi	✓	✓	✓
Domain 5: Permuafakatan Strategik	✓	✓	✓
Domain 6: Komunikasi	✓	✓	✓
Domain 7	Pengurusan Kelas/ Aktiviti/Program	Hala Tuju Pendidikan	Pakar Rujuk Dalam Bidang Pengkhususan
Domain 8	Pengurusan Sumber Pendidikan	Kepimpinan Instruksional	Kajian/ Penyelidikan/ Penulisan Ilmiah
Domain 9		Pembelajaran Profesional	



**BAHAGIAN PENDIDIKAN GURU
KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA**

Aras 2-6 Blok E13, Kompleks E, Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan, 62604 Putrajaya
Tel : 03-8884 1144 • Faks : 03-8889 3507 • www.moe.gov.my